



**МИНИСТЕРСТВО  
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

☎ Трудовых Резервов ул., 4, г. Мурманск, 183025

☎ тел. (815-2) 48-67-01, доб. 6393;

факс (815-2) 44-03-20

✉ e-mail: [edco@gov-murman.ru](mailto:edco@gov-murman.ru)

**Руководителям  
органов местного  
самоуправления  
в сфере образования,  
подведомственных  
образовательных  
организаций**

26.07.2022 № 17-04/7215-ТЛ

на № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

*О направлении методических рекомендаций*

Направляем для использования в работе методические рекомендации «Совершенствование предметных и методических компетенций педагогических работников, в том числе в школах с низкими результатами обучения и / или школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях», подготовленные ГАУДПО МО «Институт развития образования» с учетом анализа результатов мониторинга профессионального развития педагогических работников Мурманской области в мае 2022 года.

**Первый  
заместитель министра**

**Т.М. Ларина**

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**Совершенствование предметных и методических компетенций педагогических работников, в том числе в школах с низкими результатами обучения и / или школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях.**

*Методические рекомендации*

Методические рекомендации разработаны для специалистов общеобразовательных организаций. Целью методических рекомендаций является организация эффективной деятельности по совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников.

Доцент факультета общего образования  
ГАУДПО МО «Институт развития образования», к.п.н. М.А. Каирова

**Совершенствование профессиональных компетенций педагога как условие повышения качества образования в общеобразовательной организации, в том числе в школах с низкими результатами обучения и школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях**

В Постановлении Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» подчеркнуто, что повышение эффективности и качества образования – одно из базовых направлений реализации государственной политики, обеспечивающее решение вопроса о социально-экономическом развитии страны. При этом качество образовательных результатов определяется, наряду с другими, уровнем сформированности профессиональных компетенций педагогов общеобразовательной организации.

Актуальные направления совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогов на региональном уровне, позволяющие сформировать единую систему научно-методического сопровождения педагогических работников, определены федеральным проектом «Современная школа» Национального проекта «Образование» (распоряжение Минпросвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»). С целью формирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников в Мурманской области создан и функционирует центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ: <https://cnppm.iro51.ru/>).

В соответствии с Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 27.08.2021 г. № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана», под профессиональными компетенциями педагогических работников

понимается совокупность предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций, необходимых для выполнения трудовых функций в области обучения, воспитания и развития. Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогов, прежде всего, проявляется в низком уровне мотивации обучающихся, уровне школьного благополучия, недостаточном уровне освоения образовательной программы – фрагментарном достижении планируемых результатов обучения.

### **Особенности процесса совершенствования предметных и методических компетенций педагога**

Специфика процесса совершенствования предметных и методических компетенций педагога определяется несколькими группами факторов. Одним из факторов, определяющим процесс коррекции и развития предметных и методических компетенций педагога, является содержание указанных составляющих профессиональной компетентности педагога. Так, содержание и предметной, и методической компетенции включает когнитивную составляющую, операционально-технологическую и личностную, мотивационно-аксиологическую. Рассматривая когнитивную составляющую, критерием уровня её сформированности для профессиональной компетентности является владение содержанием учебного предмета, знание закономерностей, законов и теорий, лежащих в его основе, владение системой методологических знаний, современными направлениями научного исследования учебного предмета. Операционально-технологическая составляющая предметной компетенции определяется сформированностью специальных умений для решения задач внутри предмета, осознанием межпредметных связей, методов научного познания в области учебного предмета. Личностная и мотивационно-аксиологическая составляющая включает принятие ценности преподаваемого предмета, осознание педагогом важности его освоения для дальнейшего обучения, вклад в научное мировоззрение, а также важнейшее качество – готовность к дальнейшему

открытию новых взаимосвязей, новых смыслов. Именно последняя составляющая предметной компетенции является в системе совершенствования профессиональной деятельности педагогов целью и средством для эффективного развития. За неудачами обучающихся, низкими результатами обучения педагог не обнаруживает собственных предметных дефицитов. Кроме того, в условиях деятельности школы, функционирующей в неблагоприятных социальных условиях, педагоги сталкиваются с низким уровнем сформированности приемов мышления, культуры поведения. Затрагивая в образовательной деятельности лишь наиболее простые, базовые понятия, определения и законы и не создавая условий для развития школьника в рамках предмета, педагог не только ограничивает возможности обучающегося, но и постепенно теряет собственные предметные навыки, методологические приемы, которые способны формироваться лишь при специальном предметном обучении. Как следствие, уровень предметных компетенций педагога снижается.

Методическая компетентность тесно связана с предметной. Её содержание также трехкомпонентно и представлено в профессиональном стандарте «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель)». Когнитивная составляющая описана для каждой трудовой функции в строке «Необходимые знания». Операционно-технологическая составляющая методической компетенции включает в себя перечисленные в стандарте «Необходимые умения» и «Трудовые действия». Личностная и мотивационно-аксиологическая составляющая включает принятие ценности методической грамотности преподавания предмета с учетом его специфики, осознание педагогом важности грамотного гибкого применения методических знаний, а также важнейшее качество – готовность к методическому росту, обретению новых смыслов.

Первоначально процесс совершенствования предметных и методических компетенций педагога, несомненно, начинается диагностическим этапом. На

сегодняшний день создана возможность для всесторонней независимой диагностики профессиональных дефицитов педагогов. Участие в ней – добровольное. Направления диагностики профессиональных дефицитов педагогов обусловлены перечнем профессиональных компетенций, среди которых на первый план выступают предметные и методические компетенции. Формы их диагностики разнообразны, а результаты должны дополнять друг друга для получения всесторонней информации и точечной направленности действий на их устранение. Во-первых, они представлены диагностикой профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур, которая может осуществляться как отдельное диагностическое мероприятие, так и при обучении по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации. Инструментарий спроектирован по блокам профессиональных компетенций и позволяет выявить три дефицитарных уровня. Применительно к предметным компетенциям высокий уровень свидетельствует о слабой предметной подготовке с выполнением преимущественно заданий базового уровня сложности. Для среднего уровня диагностируется недостаточная предметная подготовка, позволяющая выполнять задания базового и частично продвинутого уровней сложности. Низкий дефицитарный уровень позволяет сделать вывод о достаточной предметной подготовке обеспечивающей выполнение заданий всех уровней сложности. Дефицитарные уровни методических компетенций определяют для высокого уровня неумение решать стандартные профессиональные задачи, для среднего – решать профессиональные задачи в новых условиях, для низкого – трудности в решении профессиональных задач в нестандартных ситуациях. В Методических рекомендациях приводятся способы восполнения предметных дефицитов. При этом для высокого и среднего уровней рекомендуется профессиональное развитие по технологии индивидуального плана.

Во-вторых, эффективной формой диагностики профессиональных дефицитов является самодиагностика на основании рефлексии профессиональной деятельности. Универсальным инструментом в

Методических рекомендациях названа анкета / чек-лист, обеспечивающая структурированный сбор данных. При этом вопросы, включаемые в анкету / чек-лист, определяются также блоками видов профессиональных компетенций в соответствие с трудовыми функциями педагога, включая предметный и методический блоки. Данная форма диагностики может реализовываться в рамках обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, в рамках самообследования в общеобразовательной организации.

Значимую роль в развитии профессионально значимых качеств педагога играет использование различных инструментов рефлексии саморазвития. С данной целью эффективно использование модифицированного варианта методики самооценки уровня сформированности профессионально значимых умений педагога. В работе с методикой (таблица 1) необходимо проанализировать собственную педагогическую практику с позиции применения указанных приемов в деятельности и выбрать один из трех предлагаемых уровней использования умения:

Таблица 1

Самодиагностика методической компетенции педагога

<i>Методическое умение</i>	<i>Использование</i>	<i>Посто</i>	<i>Эпизоди</i>	<i>Еще не</i>
	<i>янно</i>	<i>чески</i>	<i>овладел</i>	
Видеть в педагогической ситуации проблему, формулировать ее в виде педагогических задач				
Принимать оптимальное педагогическое решение в условиях неопределенности				
Предвидеть близкие и отдаленные результаты решения педагогических задач				
Интерпретировать информацию с позиции формирования у обучающихся специальных навыков				
Отбирать и применять сочетания приемов и форм обучения, воспитания				
Соотносить затруднения обучающихся с особенностями собственной методики деятельности				
Создавать психологически безопасную среду коммуникации в образовательной деятельности				
Интерпретировать внутреннее состояние обучающегося				

в соответствие с его поведенческими проявлениями			
Реализовывать и развивать собственные педагогические способности			
Управлять своими эмоциональными состояниями			
Осознавать перспективу профессионального развития, максимально используя позитивные личностные и профессиональные качества			
Определять уровень сформированности учебной деятельности обучающегося			
Стимулировать готовность обучающихся к самообучению и непрерывному образованию			
Видеть причинно-следственные зависимости между педагогическими целями, задачами, способами, средствами, условиями, педагогическими результатами			

При работе с методикой каждый ответ в колонке «Использую постоянно» оценивается в 2 балла, «Использую эпизодически» – 1 балл, в колонке «Еще не овладел» – 0 баллов. Полученные баллы суммируются и интерпретируются соответственно примерной шкале (таблица 2):

Таблица 2

#### Уровни сформированности профессионально значимых умений педагога

Сумма баллов	Уровень	Рекомендации
21 – 30	Высокий	При значениях, близких к нижней границе уровня, рекомендуется продолжать совершенствование применения данных умений. При значениях средних и близких к верхней границе уровня вероятно завышенная самооценка собственной деятельности педагогом, что может свидетельствовать об отсутствии критичности
11 – 20	Средний	Необходимо разработать систему действий по расширению собственного репертуара умений в повседневной практике по показателям, оцененным как используемым эпизодически или не используемым
0 – 10	Низкий	Необходимо разработать подробную программу саморазвития. Возможно обращение за помощью к представителям методической службы образовательного учреждения. При значениях, близких к нижней границе уровня, возможна заниженная самооценка педагогом собственных профессиональных умений, что требует сотрудничества с психологом.

Эффективным методом формирования предметных и методических компетенций выступает формирование индивидуального плана

самообразования, который может быть представлен в следующей структуре (таблица 3). При этом следует подчеркнуть, что представленные три ведущих направления деятельности могут быть уточнены педагогом, исходя из индивидуальной ситуации, личностных потребностей, условий, в которых функционирует общеобразовательная организация. Непосредственный же процесс планирования определяет запуск непрерывного процесса профессиональной саморефлексии:

Таблица 3.

План самообразования педагога

Деятельность	Задачи самообразования	Пути, средства	Результат
1. совершенствование предметной компетенции			
...	...	...	...
2. совершенствование методической компетенции			
...	...	...	...
3. развитие индивидуальных черт личности и характера			
...	...	...	...

Учитывая, что основные различия между наилучшей сегодняшней и прежней системами организации собственной педагогической деятельности состоят в способах распределения задач, необходимы инструменты для самодиагностики эффективности организации собственной педагогической деятельности. С этой целью может быть использован модифицированный вариант методики «График Ганнта»:

1. По горизонтальной оси обозначьте дни календарного периода (триместра, полугодия, года).
2. По вертикальной оси укажите номера этапов программы (блоков, заданий, мероприятий).
3. Горизонтальными линиями, соответствующими определенному этапу программы (блоку, заданию, мероприятию), соедините точки, соответствующие времени начала и завершения.

4. Горизонтальными линиями, соответствующими определенному этапу программы (блоку, заданию, мероприятию), соедините точки, соответствующие планируемому времени начала и завершения.
5. Горизонтальными линиями, отличающимися по цвету (типу) обозначьте программы (блоки, задания, мероприятия) «внешние», «вынужденные».

При анализе результатов дается качественная оценка равномерности распределения горизонтальных линий-длительностей (характер «нагрузки»; п.п. 1–3); соответствие планируемой длительности и реальной (адекватность перспективного планирования; п.п. 1–4); на основе полученной аналитической информации осуществляется корректировка планирования (п.п. 1 – 5).

В-третьих, значимой формой выступает диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности. Оценка результатов осуществляется на основании экспертного анализа результатов педагога в области обучения, воспитания, развития обучающихся.

В-четвертых, диагностика осуществляется на основании экспертной оценки практической (предметно-методической) деятельности педагога. Данная форма оценки включает обсуждение открытых мероприятий (открытых уроков), выступлений в профессиональных аудиториях, участия в профессиональных конкурсах. Основанием для данной оценки служит чек-лист.

Следующим этапом процесса совершенствования предметных и методических компетенций педагогов выступает формирование готовности педагога к саморазвитию и самосовершенствованию. Готовность педагога к саморазвитию – психологическая характеристика, формирование и развитие которой осуществляется в процессе профессиональной деятельности. Критерии готовности педагога к формированию и развитию познавательной компетентности обучающихся определяются высоким уровнем познавательных потребностей педагога; осознанной необходимостью саморазвития на основе данных диагностики профессиональных дефицитов; сформированностью устойчивой мотивации на педагогическое саморазвитие и

самосовершенствование. Данная личностная характеристика определяет динамику профессионального развития педагога и напрямую связано с повышением качества образовательных результатов. Для его формирования необходимо создание благоприятной психологической среды общеобразовательной организации.

### **Формирование благоприятной среды в общеобразовательной организации для профессионального развития педагогов**

Повышение качества образовательных результатов в ШНОР и школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, определяется качеством среды общеобразовательной организации для совершенствования профессиональных компетенций педагога. Необходим ряд условий, в которых возможно создание благоприятной среды для совершенствования профессиональных компетенций педагогов. Наибольшую роль среди них играет психологическая безопасность среды общеобразовательной организации для всех участников образовательных отношений. В качестве рисков и угроз психологической безопасности образовательной среды выступает возможность психологического насилия в процессе взаимодействия, низкая значимость коллективных целей и ценностей, неконструктивность общения, неразвитость педагогического сотрудничества, неэффективность системы сопровождения педагогической деятельности.

С целью нормализации психологического климата в общеобразовательной организации («школьного уклада») руководителю общеобразовательной организации рекомендуется проведение мониторинга образовательной среды, в рамках которого появляется возможность выявления указанных рисков и угроз и выработка мер по их устранению. Среди данных мер можно назвать коррекцию форм вовлечения родителей в образовательную деятельность, включение всего состава общеобразовательную организацию в процесс проектирования деятельности по различным направлениям, принятие в качестве несомненной нормы уважительного отношения в коллективе среди

коллег, активизация деятельности психологической службы. Лишь в условиях психологической защищенности педагога в общеобразовательной организации, в условиях здорового конструктивного взаимодействия возникает возможность эффективного совершенствования предметных и методических компетенций педагогов.

### **Эффективное функционирование системы методической поддержки педагога в общеобразовательной организации**

Важнейшим условием формирования готовности педагога к профессиональному саморазвитию и самосовершенствованию предметных и методических компетенций выступает наличие эффективной системы методического сопровождения педагога в общеобразовательной организации. Данная система в общеобразовательной организации должна органично встраиваться в единую систему научно-методической поддержки педагога, реализуемую на федеральном, региональном и муниципальном уровне с учетом специфики условий, в которых функционирует школа. Нормативной правовой базой создания единой системы научно-методического сопровождения педагогов и управленческих кадров выступают следующие документы:

– Указ Президента РФ от 21.07.2020 г. № 474 «Об национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

– Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов\* национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 г. № 2580-р).

– Распоряжение Минпросвещения России от 16.12.2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

– Федеральный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образование».

– Распоряжение Минпросвещения России от 4.02.2021 г. «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

– Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по созданию и внедрению региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной 30.04.2021 г., с дополнениями, направленными письмом ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» от 06.06.2021 г. № 2163.

– Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 г. № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана».

В соответствие с методическими рекомендациями для субъектов РФ по созданию и внедрению региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, структурным компонентом институционального уровня региональной системы научно-методического сопровождения педагога выступают методический (научно-методический) совет общеобразовательной организации, методические (профессиональные) объединения педагогических работников и пары педагогов, объединенных на определенных основаниях в рамках реализации наставничества. Для совершенствования предметных и методических компетенций педагогических работников на основе всесторонней диагностики профессиональных дефицитов должен быть создан и функционировать методический (научно-методический) совет, в функции которого и входит организация сопровождения профессиональных объединений педагогических

работников. Методический совет осуществляет взаимодействие с муниципальной методической службой, ЦНППМ для коррекции и развития профессиональных компетенций педагогов, оказания адресной помощи в реализации спроектированных индивидуальных образовательных маршрутов педагогов. В функции методического совета входит и проведение семинаров, мастер-классов, стажировок для освоения педагогами умений и способов деятельности в рамках совершенствования предметных и методических компетенций, а также обеспечение условий для реализации программ наставничества в общеобразовательной организации.

На уровне общеобразовательной организации возникает необходимость совершенствования работы методического совета в части обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов. В число его задач должно входить изучение профессиональных достижений педагогических работников, обобщение положительного опыта и внедрение его в практику работы коллектива, стимулирование инициативы и активизация творческой и научно-исследовательской деятельности, направленной на совершенствование деятельности педагогов. Большое значение имеет анализ результатов педагогической деятельности, включая интерпретацию результатов оценочных процедур. Ее результатом является модерация взаимодействия педагогов. Методический совет в ходе интерпретации результатов оценочных процедур способен выявить возможные связи учебных результатов обучающихся с особенностями организации образовательной деятельности, практиками обучения, т.е. учесть контекстную информацию. Направлением деятельности методического совета выступает и организация работы всей системы методической службы.

Методические (профессиональные) объединения создают образовательную среду для развития предметных и методических компетенций педагогов, преодоления ими профессиональных дефицитов. В рамках методических (профессиональных объединений) возникает возможность непрерывного внутрикорпоративного обучения в процессе совместного

решения актуальных задач общеобразовательной организации, «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, его обобщения и презентации. Данная модель сопровождения педагога может реализовываться как краткосрочная (консультирование, практикум, тренинг, мастер-класс). При этом краткосрочное сопровождение может осуществляться как на предметном уровне преподаваемого учебного предмета, так и на надпредметном уровне восполнения методических компетенций.

Система деятельности методических (профессиональных) объединений педагогических работников общеобразовательных организаций должна включать в себя разнообразные методы и направления. Среди них в рамках совершенствования предметных компетенций педагогических работников приоритетным методом выступает задачный метод. Для совершенствования предметных компетенций педагогов всех учебных предметов данный метод может быть применен. Каждый педагог должен выступить не только в роли учителя-проектировщика учебного занятия и учителя-реализатора учебного занятия, но и в роли учителя-ученика. В рамках реализации этой роли в ходе методических мероприятий педагоги должны получить навык решения в диалоге с подробным обсуждением хода решения и самостоятельного решения различных видов задач, построенных на элементах содержания учебных предметов:

- Задачи-интерпретации – предполагают трактовку информации об объекте, представленной в текстовой, графической форме. Формулировка задачи предполагает распознавание объекта или рассмотрение его взаимосвязей с другими объектами.
- Задачи-сравнения – предполагают использование сравнения-выделения сходных и различных свойств: выделение среди других объектов того, который обладает конкретными характеристиками, поиска качественного основания для сравнения нескольких объектов.

- Задачи-анalogии – предполагают получение новой информации об объекте на основании установления сходства неизвестного объекта с известным в форме гипотезы.
- Задачи-модели – предполагают применение приема моделирования для дальнейшего получения информации об изучаемом объекте.
- Задачи-структуры – предполагают преобразование информации по структуре (линейное, иерархическое, табличное, схематическое и т.д.) для раскрытия новых взаимосвязей между элементами объекта.
- Задачи-возможности – предполагают оценивание достоверности информации на предмет установления истинности или ложности утверждений и возможности существования объектов.
- Задачи с избытком данных.
- Задачи с недостатком данных.

Особое значение имеет использование в работе методического объединения материалов внешних оценочных процедур – демонстрационных версий ОГЭ, ЕГЭ, НИКО, вариантов ВПР текущего года по предметам, региональных аналитических материалов по результатам ГИА (предметно-содержательный анализ результатов ОГЭ и ЕГЭ, подготовленный региональными предметными комиссиями и размещенными на сайте ГАУДПО МО «Институт развития образования» в разделе «Методические материалы. Методические рекомендации» (<https://iro51.ru/napravlenie-deyatelnosti/metodicheskie-materialy-po-obucheniyu/metodicheskie-rekomendatsii.html>) и федеральные «Методические рекомендации для учителей, подготовленные на основе анализа типичных ошибок участников ЕГЭ» в текущем году, размещенные на сайте ФГБНУ «ФИПИ» по каждому из предметов, выносимых на итоговую аттестацию (<https://fipi.ru/ege/analiticheskie-i-metodicheskie-materialy>).

В план работы методических объединений должно войти решений заданий, вызвавших наибольшие затруднения у обучающихся в ходе участия во внешних оценочных процедурах. Их примеры приведены в предметно-

содержательном анализе результатов ОГЭ и ЕГЭ по предметам. Могут быть использованы и задания, представленные в открытом банке заданий по предметам, выносимым на итоговую аттестацию, на сайте ФИПИ (<https://fipi.ru/oge/otkrytyy-bank-zadaniy-oge>). В рамках интерпретации результатов необходима индивидуальная оценка уровня подготовки, сформированности каждого блока метапредметных результатов, которая выступает основой для коррекции индивидуальных траекторий обучения. Данный вид деятельности для педагога является наиболее важным, но и наиболее сложным, способствующим совершенствованию методических компетенций, поэтому требует поддержки в рамках деятельности методического объединения, которое в данном контексте выступает профессиональным самообучающимся сообществом. Не менее важным является и вторичный анализ результатов группы оценочных процедур, который позволяет провести на уровне методического объединения анализ достижений и образовательных дефицитов обучающихся, выявить ситуативный или системный характер затруднений обучающихся, зафиксировать общие для всех учебных предметов затруднения. Результатом данного анализа являются выводы относительно направлений совершенствования предметных и методических компетенций педагогов, предметных методик, способов и направлений межпредметного взаимодействия.

**Реализация программ педагогического наставничества в  
общеобразовательных организациях как формы совершенствования  
предметных и методических компетенций педагогов.**

Система совершенствования предметных и методических компетенций педагогов, основываясь на методологии рефлексивного отношения к профессиональной деятельности, а также диагностике и анализе профессиональных затруднений и дефицитов, эффективно действует, если существуют и функционируют механизмы предметной и методической поддержки. В рамках деятельности методического объединения в целях

совершенствования предметных и методических компетенций должны реализовываться программы наставничества. Данная модель сопровождения педагога может реализовываться как пролонгированная. Нормативные правовые основы идеи наставничества в общеобразовательной организации представлены в Распоряжении Минпросвещения РФ от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным общеобразовательным и программам СПО, в том числе, с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». Наставничество представляет собой универсальную технологию, позволяющую раскрывать собственный потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности в условиях неформального партнерского доверительного общения. Наставничество позволяет учителю перейти от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося.

В зависимости от условий реализации наставничества выделяют несколько его форм, среди которых в контексте совершенствования предметных и методических компетенций педагогов наибольшее значение приобретает форма «учитель – учитель». Наставничество позволяет собой канал обогащения опытом, который быстрее способствует формированию компетенций и ценностей, чем другие способы его передачи. Согласно методическим рекомендациям для субъектов РФ по созданию и внедрению региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, наставничество осуществляется в «парах» педагогов, объединенных на разных основаниях: по предметному принципу, «наставник – молодой специалист», «учитель, владеющий определенной компетенцией – учитель, которому необходимо сформировать эту компетенцию». Организация наставничества в общеобразовательной организации предполагает утверждение необходимых документов, а также определение ответственных за руководство наставничеством. Положение о

наставничестве выступает организационной основой для его внедрения, определяет формы, ответственность, права и обязанности, функции различных участников процесса наставничества. Наряду с Положением о наставничестве, в общеобразовательной организации разрабатываются и утверждаются План реализации программы наставничества, приказ о назначении кураторов и ответственного, приказ о закреплении наставнических пар или групп. Куратором и наставником могут выступать представители и других образовательных организаций, чья деятельность связана с реализацией программы наставничества, образования. Среди основных задач взаимодействия наставника и наставляемого – формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности, развитие интереса к методике построения и организации результативной образовательной деятельности. На рисунке 1 графически представлено взаимодействие в форме «учитель – учитель» в соответствии с Методологией (Целевой моделью) наставничества.

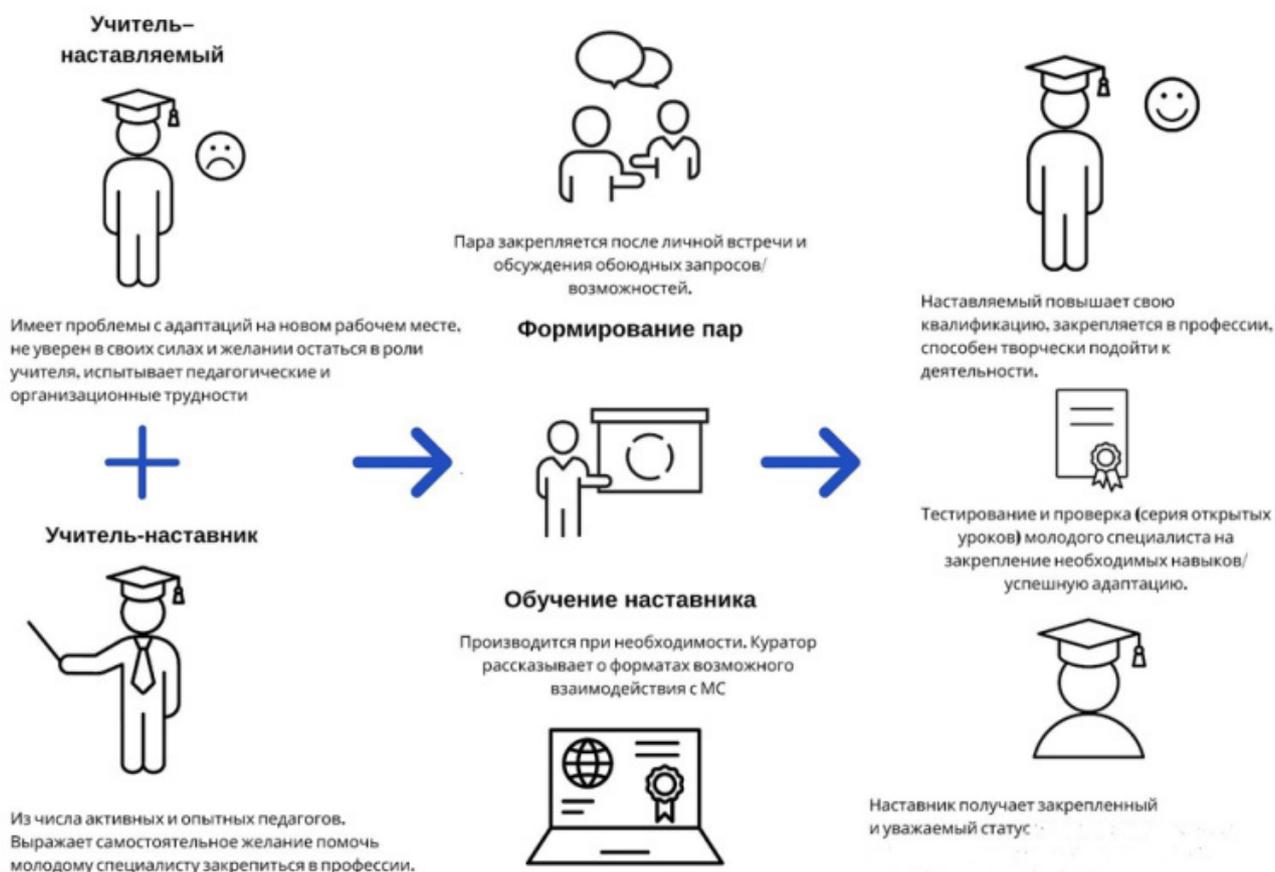


Рисунок 1. Графическая схема наставнического взаимодействия в форме «учитель – учитель».

Для реализации различных задач, исходя из результатов диагностики предметных и методических дефицитов могут быть предложены два типа наставников. Задача наставника-консультанта – создать условия для развития профессиональных качеств, включая педагогическую самостоятельность, саморефлексию. Наставником-консультантом может выступать опытный педагог любой предметной направленности. Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и наставляемый, способный осуществлять всестороннюю поддержку процесса совершенствования предметных и методических компетенций наставляемого.

Важными ожидаемыми результатами реализации наставнической деятельности является повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагога, имеющего профессиональные дефициты, качественный рост предметных результатов обучающихся, улучшение психологического климата в ученических коллективах классов, снижение числа конфликтов между участниками образовательных отношений. Для достижения данных результатов необходимо, чтобы в парах / группах наставников и наставляемых сложились доверительные, уважительные и эмоционально окрашенные отношения. Поэтому процесс реализации взаимодействия должен основываться на грамотном целеполагании, определении ресурсов наставляемого, четком планировании основной работы с учетом временных рамок (конкретных временных периодов), постоянной рефлексии со стороны всех участников, завершении программы работы каждой группы на межличностном уровне, на уровне общеобразовательной организации, публичном подведении итогов.

Для наставнических пар / групп важно выбрать индивидуальный формат взаимодействия. Одной из наиболее распространенных моделей наставничества в условиях совершенствования предметных и методических компетенций педагогов является менторство. В рамках данной модели взаимодействия более

опытный педагог-наставник передает свое знание, обсуждает приемы деятельности, способы выполнения педагогу-наставляемому. Задача наставника-ментора – обучить наставляемого новым или более эффективным навыкам, сохранить и передать знания внутри общеобразовательной организации. Другой эффективной моделью в наставничестве выступает супервизия, в ходе реализации которой наставник и наставляемый критически анализируют собственную работу. Супервизор-наставник может присутствовать на уроках занятиях, других мероприятиях, реализуемых наставляемым, а также работать с видеозаписями мероприятий. Задача супервизора – в совместной аналитической деятельности с педагогом-наставляемым выявить наиболее значимые элементы практической деятельности, требующие совершенствования, проследить прогресс в работе наставляемого, создать условия для рефлексии педагогом собственной деятельности. Наставник должен обеспечиваться при необходимости методическими материалами по взаимодействию с педагогом-наставляемым. Высокую эффективность имеет и модель наставничества в форме стажировки, в рамках которой наставляемый прикрепляется к наставнику для включенного наблюдения за особенностями профессиональной деятельности последнего, приемами и методами работы.

Комплекс мероприятий, направленных на совершенствование предметных и методических компетенций педагогов в рамках организации работы наставнической пары / группы, должен быть зафиксирован в индивидуальном плане и утвержден на уровне администрации общеобразовательной организации. Примерное содержание индивидуального плана приведено в таблице 4.

Таблица 4.

#### Индивидуальный план работы наставнической группы

Формируемая компетенция	Содержание деятельности	Сроки	Мероприятие	Результат

Мониторинг в наставнической деятельности должен быть систематическим, дающим представление о динамике изменения во взаимодействии с наставляемым, динамике изменения предметных и методических компетенций педагогов-наставляемых, удовлетворенности наставников своей деятельностью. В рамках Методологии (целевой модели) наставничества предлагается использовать SWOT-анализ – универсальную методику стратегического планирования для оценки внутренних и внешних факторов, которые влияют на развитие профессиональных компетенций педагогов, методика анализа ситуации для достижения эффективного результата. SWOT-анализ профессиональных компетенций педагога представляет информацию в виде таблицу, в которой отражены следующие выделенные параметры: сильные и слабые стороны профессиональной деятельности педагога в контексте предметных и методических компетенций, его возможности и угрозы, связанные с процессом совершенствования этих компетенций (таблица 5).

Таблица 5.

SWOT-анализ профессиональных компетенций педагога

используем	Внутренние точки опоры		развиваем
	Сильные стороны	Слабые стороны	
делаем	Внешние точки опоры		исследуем
	Возможности	Угрозы (то, что в данный момент недоступно)	

Для определения сильных сторон личности педагога-наставляемого важно отметить собственный уровень образования, деловые навыки, полезные умения и способы деятельности, жизненные и профессиональные ценности, интересы и т.д. Для определения слабых сторон необходимо сконцентрировать внимание на том, что для педагога трудновыполнимо, в чем он не чувствует себя профессионально достаточно уверенным, что вызывает психологический

дискомфорт, что не вызывает интерес в деятельности, приводит к внутренней нестабильности, дискомфорту, требует пристального внимания. Для определения возможностей – внешних точек опоры – важно направить педагога на анализ методического материала, который он хотел бы изучить, на имеющиеся желания, мотивацию, ресурсы, на те предметные и методические направления развития, которые зависят и доступны наставляемому. Угрозы и риски – та часть педагогической деятельности в предметном или методическом плане, которая не до конца понята, не осознаны причины затруднений, неуправляема. Основная идея SWOT-анализа профессиональных компетенций педагога состоит в комплексном рассмотрении внешних и внутренних стратегических факторов, влияющих на деятельность педагога и генерация на этой основе стратегических альтернатив. Формой представления полученных результатов является расширенная SWOT-матрица (таблица 6).

Таблица 6.

Матрица SWOT-анализа

	Возможности (O)	Угрозы (T)
Сильные стороны (S)	SO (как использовать сильные стороны педагога для расширения возможностей?)	ST (как использовать сильные стороны для минимизации угроз?)
Слабые стороны (W)	WO (как минимизировать слабые стороны, используя возможности?)	WT (как минимизировать слабости и избежать угроз?)

В процессе организации наставнической деятельности в общеобразовательной организации рекомендуется использовать методические материалы, представленные на сайте Федерального института оценки качества образования ФИОКО (<https://fioco.ru/antirisk>) в разделе «Оценка качества образования. Методика адресной помощи ШНОР (500+)». Среди материалов представлены научно-методические материалы, а также банк практик, в том числе школьных и кураторских, по преодолению профессиональных дефицитов средствами реализации наставнической деятельности.

## **Деятельность по повышению уровня профессиональной активности педагога как фактора совершенствования его предметных и методических компетенций**

Форма наставничества «учитель-учитель» может быть использована как часть реализации в общеобразовательной организации широких педагогических проектов, направленных на совершенствование предметных и методических компетенций, – участие в профессиональных конкурсах, творческих мастерских, сериях семинаров, разработке методических пособий. В рамках деятельности методического объединения в целях совершенствования предметных и методических компетенций должны реализовываться программы включения педагогов в участие в профессиональных конкурсах и профессиональные движения. Конкурсы профессионального мастерства выступают важным стимулом к саморазвитию, саморефлексии профессиональной деятельности, что и является составляющей процесса совершенствования предметных и методических компетенций педагогических работников. Наибольшую ценность в условиях школ с низкими результатами обучения и школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, несут конкурсы педагогических команд, которые способны стимулировать активность педагогов в группе единомышленников по повышению качества образовательной деятельности.

На сайте ГАУДПО МО «Институт развития образования» (<https://konkurs.iro51.ru/>) размещена информация о проводимых конкурсах, а также архивные материалы конкурсов прошлых лет, позволяющие командам педагогов получить представления о целях конкурсов, содержании соревновательных этапах, познакомиться с материалами других образовательных организаций. Условно можно выделить конкурсы профессионального мастерства, в которых осуществляется индивидуальное участие педагога, конкурсы педагогических команд. Индивидуальное участие педагога может предусматривать непосредственную демонстрацию методических мероприятий в рамках соревновательного движения (например,

конкурс «Учитель года», «Учитель здоровья», «Воспитать человека» и т.д.), а также представление методических разработок (например, «Конкурс программ внеурочной деятельности по технологии», «Конкурс методических разработок, направленных на формирование функциональной грамотности обучающихся Мурманской области»). Несмотря на то, что конкурсные мероприятия реализуются одним участником, процесс подготовки должен обеспечиваться командой, сопровождающей конкурсанта, прежде всего на институциональном уровне, что и способствует формированию командного духа в общеобразовательной организации, перестройке методической системы, в целом повышению профессионального мастерства педагогов общеобразовательной организации. В этой связи командные конкурсы в явном виде стимулируют формирование в общеобразовательной организации профессионального самообучающегося сообщества. Так, в нашем регионе проводятся конкурсы педагогических команд (например, «Учитель будущего», «Школа – территория здоровья»), а также конкурсы методических разработок создаваемых в общеобразовательной организации командами педагогических работников (например, «Система работы школы по формированию коммуникативной компетенции участников образовательных отношений»). Особое место в системе данных мероприятий имеют конкурсы на получение грантов общеобразовательными организациями: «Конкурс на реализацию инновационных проектов в системе общего образования», «Конкурс на получение грантов на реализацию программ повышения качества общего образования общеобразовательными организациями Мурманской области со стабильно низкими образовательными результатами», так как они напрямую содействуют запуску инновационной деятельности в общеобразовательной организации по повышению качества образования через совершенствование предметных и методических компетенций педагогов.

Немаловажное значение имеет и вовлечение педагогов в конкурсные движения совместно с обучающимися, в которых учителя выступают равноправными участниками – научными руководителями, руководителями

команд. Примером такой масштабной программы является программа «Шаг в будущее». Проводимое в её рамках соревнование молодых исследователей программы «Шаг в будущее» (<https://talented51.ru/festivali-forumy-turniry/shag-v-budushhee/>) на региональном, межрегиональном и всероссийском уровне позволяет педагогу не только интенсифицировать совершенствование своих предметных компетенций в процессе научного руководства исследованием обучающегося, но и в процессе участия в мероприятиях по защите исследовательской работы участником познакомиться с опытом коллег региона и страны. Современным важным направлением выступает движение Национальная технологическая инициатива (НТИ) – самоорганизующееся разновозрастное сообщество (<https://nti2035.ru/>), в котором объединяются усилия педагогов и обучающихся разных возрастов для участия в масштабных проектах: Университет НТИ, Олимпиада НТИ, «Академия наставников».

Эффективность включения педагогов в конкурсные и соревновательные движения определяется качеством научно-методического сопровождения участников на уровне, прежде всего, общеобразовательной организации. Данная работа важна не только для участника (участников), но и группы поддержки, так как позволяет осуществлять групповое консультирование, обсуждение материалов, выдвигаемых на конкурс, организовывать мастер-классы и т.д., тем самым стимулируя процесс совершенствования предметных и методических компетенций педагогов. Участники и члены команды сопровождения занимают позицию исследователей, актуализируют собственные затруднения, которые испытывают в педагогической практике, выявляют противоречия, формируют выводы о наиболее эффективных приемах и способах деятельности, осознают потребность в преодолении собственных затруднений и в самосовершенствовании.

Следует обратить внимание на большую значимость не столько результата участия в конкурсе, сколько самого процесса подготовки к нему, процесса сопровождения участия (группового или индивидуального), а также постконкурсного сопровождения. Рекомендуется ознакомление в процессе

подготовки к конкурсам с материалами конкурсантов прошлых лет. Так, на сайте «Учитель года России» (<https://teacher-of-russia.ru/>) размещены видеоматериалы, включающие проведение открытых уроков и классных часов конкурсантами. В ходе реализации программы подготовки участника к конкурсным мероприятиям необходимо применение анкет самоанализа педагогами затруднений в педагогической деятельности (таблица 7).

Таблица 7.

Самоанализ динамики профессиональных затруднений педагогов при  
подготовке к конкурсным мероприятиям

№	Вид деятельности	наличие затруднения до подготовительного мероприятия	наличие затруднения после подготовительного мероприятия
1.	Формулировать цель и задачи учебного занятия	да / нет	да / нет
2.	Провести самоанализ урока	да / нет	да / нет
3.	Привести в соответствие технологию проведения учебного занятия с заявленной концепцией	да / нет	да / нет
4.	Принимать профессиональную критику по отношению к профессиональной деятельности	да / нет	да / нет
5.	Представлять педагогический опыт перед профессиональной аудиторией	да / нет	да / нет
6.	Разработать презентацию / проект выставки / проект экспозиции	да / нет	да / нет
7.	Самостоятельно выявлять противоречия в собственной педагогической деятельности	да / нет	да / нет
	...		

Послеконкурсное сопровождение должно включать мероприятия, стимулирующее реализацию новых подходов педагога или педагогической команды в образовательной деятельности, трансляцию опыта участия в конкурсных мероприятиях. Рекомендуется проведение педагогом самоанализа деятельности по результатам участия в конкурсных мероприятиях (таблица 8).

Таблица 8.

Самоанализ динамики профессиональной деятельности после участия в  
конкурсных мероприятиях

№	Вид деятельности	До конкурса	После конкурса
1.	Обращаться в практической деятельности к научно-педагогической литературе	да / нет	да / нет
2.	Умение формулировать цели и задачи представления собственного педагогического опыта	да / нет	да / нет
3.	Умение формулировать концепцию педагогической деятельности	да / нет	да / нет
4.	Умение грамотно использовать педагогическую терминологию	да / нет	да / нет
5.	Умение грамотно формулировать цели и задачи учебного занятия	да / нет	да / нет
6.	Умение формулировать принципы, обосновывать методические подходы, используемые на учебном занятии	да / нет	да / нет
7.	Умение раскрывать эффективность применяемых педагогических технологий, методов и методик	да / нет	да / нет
	...		

Рекомендуется заполнение данной анкеты участниками группы сопровождения конкурсанта в общеобразовательной деятельности с последующим анализом и сопоставлением полученных данных всех членов педагогической команды.