



UDC 37.013.77

DOI: 10.34671/SCH.SVB.2020.0404.0001

## **ВЫЯВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНЫХ ДЕФИЦИТОВ ЛИЧНОСТНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ СИСТЕМЫ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

© 2020

SPIN: 5195- 6112

AuthorID:253917

ORCID: 0000-0002-5044-7076

**Авалуева Наталья Борисовна**, кандидат педагогических наук, ведущий научный сотрудник  
научно-исследовательского центра стратегии, проектирования и правового обеспечения  
Федерального института развития образования

SPIN: 9497- 4452

AuthorID:257433

ORCID: 0000-0002-5044-2543

**Алексеева Анна Станиславовна**, кандидат биологических наук, заместитель директора  
научно-исследовательского центра стратегии, проектирования и правового обеспечения  
Федерального института развития образования

SPIN: 1860-6740

AuthorID:506596

ORCID: 0000-0002-9403-7829

**Алиева Эвелина Факировна**, кандидат педагогических наук, заместитель директора  
Федерального института развития образования

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации  
(125319, Россия, Москва, ул. Черныховского, д.9, стр. 1, e-mail: alieva-ef@ranepa.ru)*

**Аннотация.** Исследование категории «компетенции личностного роста педагога системы общего образования» с позиций психолого-педагогического подхода позволило определить сущностно-смысловое содержание категорий «личностный рост», «компетенция личностного роста», «компетентностный дефицит». Под компетенциями личностного роста педагога понимается комплекс знаний, навыков, умений, деятельностных приемов, направленный на успешную реализацию и развитие его личностного потенциала. Компетентностный дефицит личностного роста педагога системы общего образования рассматривается как разница между пониманием смысловой сущности компетенции, необходимой для личностного роста педагога, и готовностью педагога к личностному росту. Компетентностные дефициты личностного роста педагогов системы общего образования были выявлены эмпирическим методом: разработанный инструментальный он-лайн опроса базировался на диагностике и включал два вида оценки – «внешнюю» (оценка «со стороны») и «внутреннюю» (самооценку – оценку «себя»). Определение целых групп позволило структурировать непосредственные диагностические инструменты. В исследовании приняли участие три категории респондентов – педагоги системы общего образования, руководители образовательных организаций, представители региональных институтов развития образования. Выявление компетентностных дефицитов личностного роста педагогов системы общего образования позволило определить плоскости проблемных полей, зеркально отражающие плоскости развития личностного потенциала любого педагогического работника системы общего образования, как педагога, так и руководителя. Разработанная по результатам исследования карта компетентностных дефицитов личностного роста педагога способствует разработке эффективных действий (со стороны руководства образовательной организации, региональных институтов развития образования), направленных на компенсацию выявленных дефицитов.

**Ключевые слова:** личностный рост, компетенция личностного роста, компетентностный дефицит, проблемное поле, матрица компетентностных дефицитов.

## **IDENTIFICATION OF COMPETENCE DEFICITS IN PERSONAL GROWTH OF TEACHERS OF THE GENERAL EDUCATION SYSTEM**

© 2020

**Avalueva Natalia Borisovna**, candidate of pedagogical Sciences, leading researcher at the research center  
for strategy, design and legal support of the Federal Institute for educational development

**Alekseeva Anna Stanislavovna**, candidate of biological Sciences, Deputy Director of the research center  
for strategy, design and legal support of the Federal Institute for educational development

**Aliyeva Evelina Fakirovna**, candidate of pedagogical Sciences, Deputy Director of the Federal Institute  
for educational development

*Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration  
(125319, Russia, Moscow, Chernyakhovsky str., 9, p. 1, e-mail: alieva-ef@ranepa.ru)*

**Abstract.** The study of the category “competence of personal growth of a teacher of General education” from the standpoint of psychological and pedagogical approach allowed us to determine the essential and semantic content of the categories “personal growth”, “competence of personal growth”, “competence deficit”. The competence of personal growth of a teacher is understood as a set of knowledge, skills, abilities, and activity techniques aimed at the successful implementation and development of his personal potential. The competence deficit of personal growth of a General education teacher is considered as the difference between the understanding of the semantic essence of the competence necessary for personal growth of a teacher and the teacher’s readiness for personal growth. Competence deficits of personal growth of teachers of the General education system were identified by an empirical method: the developed online survey tools were based on diagnostics and included two types of assessment – “external” (assessment “from the outside”) and “internal” (self – assessment-assessment of “yourself”). The definition of entire groups allowed us to structure direct diagnostic tools. Three categories of respondents took part in the study: teachers of General education, heads of educational organizations, and representatives of regional institutes of education development. Identification of competence deficits in personal growth of teachers of the General education system allowed us to determine the planes of problem fields that mirror the planes of development of the personal potential of any teacher of the General education system, both as a teacher and as a Manager. The map of competence deficits of personal growth of a teacher developed based on the results of the study contributes to the development of effective actions (on the part of the management of an educational organization, regional institutes of education development) aimed at compensating for the identified deficits.

**Keywords:** personal growth, competence of personal growth, competence deficit, problem field, matrix of competence deficits.

## ВВЕДЕНИЕ

Анализ актуального состояния системы общего образования показал, что, быстро меняющиеся запросы современного общества к системе образования в целом, определяют необходимость в переосмыслении содержательных аспектов некоторых профессиональных компетенций педагога. Востребованность в «новом образе» современного учителя наиболее остро выразилась в период пандемии COVID-19: новые требования к педагогу системы общего образования автоматически проецируют потребность в совершенствовании профессиональной компетентности и развитии новых компетенций [22]. Рассматривая профессиональную компетентность, как один из наиболее значимых аспектов субъект-субъектного взаимодействия в образовательной среде, мы выделили «базовый», на наш взгляд аспект – компетенции личностного роста. Проанализировав существующие в педагогической и психологической науке точки зрения на такие понятия как «личностный рост», «компетенции личностного роста», можно сделать вывод о том, что в современных исследованиях отечественного и зарубежного опыта выявления и развития компетенций, необходимых для личностного роста педагогов системы общего образования, довольно редко встречаются работы, отражающие содержательный смысл обозначенных категорий. Реализация ключевых задач национального проекта «Образование» подразумевает внедрение национальной системы учительского роста, что, безусловно, определяет потребность в уточнении смысловой сути выделенных категорий. Кроме того, понимая, что одной из ключевых особенностей педагогической деятельности является направленность на развитие ученика, очевидной становится проблема «проецирования» собственно личностного роста педагога на стремление ученика к своему личностному росту. Поэтому, выявление компетентностных дефицитов личностного роста педагога системы общего образования представляется актуальным и необходимым для своевременного их уменьшения или полного устранения.

Проблеме компетенций личностного роста педагогов системы общего образования посвящено незначительное количество исследований, которые сводятся либо к карьерному росту учителя (Дипломатова З.Ю., Иванов В.Н. [4]), либо к профессиональному росту педагога в целом (Балакирева Е.И., Малышева А.В., Коновалова Е.Ю. [3], Иванова Л.Е. [6], Морозов А.В. [15], Таирова Н.Ю., Власова В.Н., Шатравкина А.В. [20], Тюляева Т.И. [21]) и лишь косвенно отражают проблематику компетентностного смысла личностного роста педагога системы общего образования.

Вопросы выявления компетентностных дефицитов педагогов системы общего образования практически не освещены в современных исследованиях и связаны только с диагностикой профессиональных дефицитов в системе дополнительного профессионального образования педагогов (Журавлева О.Н., Андреевская Т.П., Александрова С.В. [5], Малышева А.В., Кожкина С.О., Шрамкова О.В. [13]). Компетентностные дефициты личностного роста педагогов – проблема, не нашедшая отражения в работах современных исследователей. Характерным признаком актуальности выявления компетентностных дефицитов личностного роста педагога (на методологическом уровне) является и отсутствие смыслового наполнения категории «компетентностный дефицит».

## МЕТОДОЛОГИЯ

Основываясь на теории личностного потенциала Д.А. Леонтьева [8], [9], [12] сущностно-содержательный смысл понятий «личностный рост», «компетенции личностного роста» был исследован нами ранее [1, с. 85-87]. Исходя из того, что под «компетенциями личностного

роста педагога понимается совокупность знаний, навыков, умений, способов деятельности, направленная на успешную реализацию и развитие его личностного потенциала» [1, с. 87]. Разработанная «матрица компетенций личностного роста педагога системы общего образования, и осуществленный теоретико-методологический анализ сущностно-смысловых категорий, отражающих один из базовых аспектов профессиональной компетентности педагога – компетенции личностного роста» [2, с. 12-13], позволили не только проанализировать существующий опыт выявления и развития компетенций личностного роста педагога, но и наполнить содержанием понятие «компетентностные дефициты личностного роста», создать удобный инструментарий диагностики и разработать карту компетентностных дефицитов личностного роста педагога. Наполнение смысловым содержанием понятия «компетентностный дефицит личностного роста педагога» – это первый шаг не только к обновлению содержания ключевых понятий образовательной деятельности, но и шаг к разработке методики выявления и развития компетенций именно личностного роста педагога, как инструмента развития его профессионализма.

Компетентностный дефицит личностного роста педагога системы общего образования рассматривается нами как разница между пониманием педагогами системы общего образования смысловой сущности компетенции, необходимой для личностного роста, и готовностью педагога к личностному росту. В основе исследования, направленного на выявление компетентностных дефицитов личностного роста педагогов системы общего образования лежит эмпирический метод. Для выявления компетентностных дефицитов личностного роста в первую очередь необходимо зафиксировать понимание педагогическими работниками системы общего образования смысловой сущности категории «компетенция личностного роста педагога». Вторым шагом следует оценить готовность педагогических работников к личностному росту. Определив разницу между пониманием смысловой сущности компетенций, необходимых для личностного роста педагога, и готовностью педагога к личностному росту, фиксируются компетентностные дефициты. Решение обозначенных задач и систематизация полученных результатов должны позволить разработать матрицу компетентностных дефицитов личностного роста педагога системы общего образования. Для реализации поставленной цели был разработан инструментарий он-лайн опроса, который базировался на диагностике и включал два вида оценки – «внешнюю» (оценка «со стороны») и «внутреннюю» (самооценку – оценку «себя»), что позволило получить достоверно объективные результаты. Исходя из обозначенных диагностических позиций, для участия в он-лайн опросе были определены три категории респондентов – педагоги системы общего образования, руководители образовательных организаций, представители региональных институтов развития образования, при этом основанием для отбора респондентов являлась не количественная численность, а субъектная принадлежность, возрастная категория, стаж и занимаемая должность. Для каждой категории респондентов были разработаны опросные листы. Для первой группы респондентов – педагогов системы общего образования – разработан опросный лист - анкета самооценки, направленная на выявление компетентностных дефицитов личностного роста. Для второй группы респондентов разработан опросный лист, направленный на внешнюю оценку компетентностных дефицитов личностного роста педагогов, работающих в образовательной организации системы общего образования. Для третьей группы – региональные институты развития образования – один опросный лист, позволяющий зафиксировать

ровать компетентностные дефициты личностного роста педагога. Таким образом, оценка компетентностных дефицитов личностного роста педагогов системы общего образования носит трехсторонний характер: внутренняя оценка (самооценка) и два варианта внешней оценки (со стороны руководителей и со стороны сотрудников региональных институтов развития образования).

Основанием для разработки опросных листов респондентов явилась сформированная на теоретико-методологическом этапе исследования «матрица компетенций личностного роста педагога» [2, с. 12].

Опросный лист для каждой группы респондентов содержал 4 блока:

Блок 1. Общие данные об участнике опроса (регион, Ф.И.О., возраст).

Блок 2. Сведения о квалификации участника опроса (должность, стаж).

Блок 3. Общие вопросы профессионализма педагога системы общего образования.

Блок 4. Личностные ресурсы, личностный потенциал, личностный рост педагога системы общего образования.

Ответы на вопросы Блока 1 и Блока 2 дали возможность систематизировать данные по субъектному расположению, возрастному критерию, стажу педагогической/руководящей деятельности.

Ответы на вопросы Блока 3 способствовали выявлению понимания педагогическими работниками системы общего образования смысловой сущности категории «компетенция личностного роста педагога».

Ответы на вопросы Блока 4 позволили определить готовность педагогических работников к личностному росту.

Сбор информации осуществлялся в электронном виде с помощью сервиса Google Form. Для этого формы сбора данных были переведены в формат опросного листа, содержащего варианты ответов на качественные вопросы.

Для обработки полученных результатов использовались сравнительно-сопоставительный метод, метод количественного анализа (контент-анализ), интерпретационно-описательные методы.

## РЕЗУЛЬТАТЫ

Характеристика трех категорий респондентов, принявших участие в он-лайн опросе по субъектному расположению, возрасту, стажу педагогической деятельности, занимаемой должности.

В онлайн-опросе приняли участие:

- 75 педагогов системы общего образования из 19 субъектов Российской Федерации, входящих в состав 7 федеральных округов Российской Федерации: Центральный ФО РФ – 27 человек (Воронежская область, Липецкая область, Московская область, Ярославская область, Тверская область); Северо-Западный ФО РФ – 16 человек (Ленинградская область, Мурманская область, Новгородская область, Республика Карелия); Приволжский ФО РФ – 6 человек (Пермский край, Республика Марий Эл, Республика Татарстан); Уральский ФО РФ – 19 человек (Челябинская область, Ямало-Ненецкий автономный округ, Свердловская область, Тюменская область); Сибирский ФО РФ – 2 человека (Новосибирская область); Дальневосточный ФО РФ – 1 человек (Сахалинская область); Северо-Кавказский ФО РФ – 4 человека (Кабардино-Балкарская Республика). При этом 21 респондент – учителя начального общего образования, 28 респондентов – учителя основного общего образования, 24 респондента – учителя среднего общего образования, 2 респондента – педагоги дополнительного образования. По возрастному критерию были выделены три группы: учителя старше 45 лет – 43 человека, вторая возрастная группа – 35–45 лет – 22 человека, третья возрастная группа – до 35 лет – 10 человек. По педагогическому стажу распределение следующее: 46 респондентов – учителя, имеющие педа-

гогический стаж более 20 лет; 16 человек – учителя, имеющие педагогический стаж от 10 до 20 лет; 7 человек – учителя, имеющие педагогический стаж от 5 до 10 лет; 6 человек – молодые педагоги с педагогическим стажем до 5 лет.

- 56 руководителей из 20 субъектов Российской Федерации, входящих в состав 8 федеральных округов Российской Федерации: Центральный ФО РФ – 21 (Воронежская область, Липецкая область, Московская область, Ярославская область); Северо-Западный ФО РФ – 5 (Мурманская область, Новгородская область, Республика Карелия); Приволжский ФО РФ – 5 (Самарская область, Республика Марий Эл, Республика Татарстан); Уральский ФО РФ – 10 (Челябинская область, Ямало-Ненецкий автономный округ, Свердловская область, Тюменская область); Сибирский ФО РФ – 7 (Алтайский край, Новосибирская область); Дальневосточный ФО РФ – 2 (Сахалинская область); Северо-Кавказский ФО РФ – 5 (Кабардино-Балкарская Республика, Чеченская Республика); Южный ФО РФ – 1 (Республика Адыгея). При этом 21 респондент занимает должность директора образовательной организации, 35 – должность заместителя директора. Возраст респондентов данной категории следующий: более 45 лет – 29; возраст от 35 до 45 лет – 20; возраст до 35 лет – 7. Наибольшее число руководителей-респондентов имеет стаж руководящей работы до 5 лет – 18 человек; от 5 до 10 лет – 16 человек; от 10 до 20 лет – 13 человек; более 20 лет – 9 человек.

- 57 представителей региональных институтов развития образования из 25 субъектов Российской Федерации, входящих в состав 8 федеральных округов Российской Федерации: Центральный ФО РФ – 5 (Костромская область, Орловская область); Северо-Западный ФО РФ – 13 (Архангельская область, Мурманская область, Вологодская область, Республика Карелия, Республика Коми, Псковская область); Приволжский ФО РФ – 12 (Республика Марий Эл, Республика Башкортостан, Удмуртская Республика, Ульяновская область); Уральский ФО РФ – 1 (Свердловская область); Сибирский ФО РФ – 10 (Алтайский край, Омская область, Республика Алтай, Республика Хакасия, Томская область, Иркутская область); Дальневосточный ФО РФ – 10 (Магаданская область, Еврейская автономная область, Республика Саха (Якутия)); Северо-Кавказский ФО РФ – (Республика Северная Осетия - Алания); Южный ФО РФ – 3 (Ростовская область, Севастополь). Все респонденты, принявшие участие в он-лайн опросе занимают должность проректора регионального института развития образования. Возраст респондентов – работники региональных институтов развития образования старше 45 лет – 44; возраст от 35 до 45 лет – 13. Стаж работы более 20 лет имеет 45 человек; от 10 до 20 лет – 10 человек, от 5 до 10 лет – 2 человека.

Обобщая полученные данные можно сделать вывод о том, основная возрастная категория респондентов всех групп – лица старше 45 лет, имеющие стаж деятельности более 20 лет (учителя и представители региональных институтов развития образования), респонденты являются представителями всех федеральных округов Российской Федерации.

С целью определения компетентностных дефицитов личностного роста педагогов в ходе исследования были выявлены:

- понимание респондентами обозначенной категории профессиональных аспектов деятельности, категории «компетенции личностного роста»;

- готовность педагога к личностному росту.

По результатам самооценки мы видим, что 97% респондентов считают важным развитие своих профессиональных компетенций в процессе осуществления профессиональной деятельности. Удивительным является такой факт: 2% респондентов отмечает, что, когда они начинали свою педагогическую деятельность – это было



важно, а сейчас безразлично (стаж работы более 20 лет); 1 % респондентов не задумывается об этом вовсе (стаж работы до 5 лет).

Вероятнее всего полученные данные свидетельствуют о существовании в конкретных образовательных организациях проблемы мотивации в профессиональной деятельности педагогов с педагогическим стажем более 20 лет, либо о синдроме выгорания.

96% респондентов относят себя к категории профессионалов педагогической деятельности, при этом 44% считают, что для того, чтобы стать профессионалом требуется много времени (как минимум 10 лет и более).

99% респондентов – педагогов уверены, что учитель/педагог, обладающий профессиональными компетенциями, всегда стремится к профессиональному росту. Однако 56% опрошенных отождествляют понятия профессиональный рост учителя/педагога и личностный рост учителя/педагога: из них 33% – педагоги, имеющие стаж работы более 20 лет. 31% участников опроса считают, что понятия «профессиональный рост» и «личностный рост» не тождественны, из них 23% – педагоги, имеющие стаж работы более 20 лет. 13% респондентов затруднились в установлении взаимосвязи между обозначенными категориями. Категория «личностное развитие» более понятна педагогам, но, к сожалению, в их понимании не связанная с личностным ростом: 88% респондентов всегда стремятся не только к профессиональному росту, но и к личностному развитию; 7% думают, в первую очередь, о личностном развитии, потому что это основа профессионального развития; 5% стараются просто быть профессионалами, не задумываясь о своем личностном развитии.

91% респондентов считают, что личностный рост учителя/педагога – это успешное (позитивное) развитие его личностного потенциала, однако 40% уверены, что личностный рост учителя/педагога и личностный потенциал – это тождественные понятия. Кроме того, те же 40% считают, что личностный потенциал учителя/педагога и личностные ресурсы – это тождественные понятия. Поэтому 79% из 91% уверены, что личностный рост учителя/педагога – это успешное использование его личностных ресурсов.

80% респондентов уверены, что компетенции личностного роста учителя/педагога это совокупность знаний, умений, навыков, способов деятельности, направленная на успешное (позитивное) развитие его личностного потенциала.

К компетенциям личностного роста педагога, с точки зрения учителей, можно отнести следующие: личная организованность (95%), способность к мобилизации жизненных ресурсов (84%), профессиональный интерес (93%), стремление к самосовершенствованию, самообразованию (95%), эмоционально-волевой потенциал (92%), способность к рефлексии и самоконтролю (96%). При этом готовность педагогов к развитию компетенций личностного роста оценивается ими следующим образом: личная организованность (97%), способность к мобилизации жизненных ресурсов (93%), профессиональный интерес (83%), стремление к самосовершенствованию, самообразованию (97%), эмоционально-волевой потенциал (85%), способность к рефлексии и самоконтролю (90%).

Сравнивая количество выборов респондентами компетенций личностного роста педагога с позиций реализации личностного потенциала и количество выборов готовности к развитию обозначенных компетенций, можно сделать вывод о том, что по результатам самооценки педагоги испытывают компетентностные дефициты, связанные с профессиональным интересом, эмоционально-волевым состоянием и способностью к рефлексии и самоконтролю.

Значение имеет отрицательная разница между количеством педагогов готовых к развитию указанной компетенции (выраженном в %) и количеством педагогов,

выбравших указанную компетенцию как компетенцию личностного роста педагога (выраженном в %).

Результаты опроса руководителей образовательных организаций показывают, что 95% руководителей понимают под личностным ростом любого педагогического работника образовательной организации успешное (позитивное) развитие его личностного потенциала; 93% респондентов отмечают, что компетенции личностного роста учителя/педагога – это совокупность знаний, умений, навыков, способов деятельности, направленная на успешное (позитивное) развитие его личностного потенциала.

К таким компетенциям руководители образовательных организаций относят: личную организованность (96%), способность к мобилизации жизненных ресурсов (91%), профессиональный интерес (93%), стремление к самосовершенствованию, самообразованию (96%), эмоционально-волевой потенциал (89%), способность к рефлексии и самоконтролю (98%). Однако готовность педагогических работников к личностному росту руководители оценивают следующим образом: личная организованность (98%), способность к мобилизации жизненных ресурсов (64%), профессиональный интерес (98%), стремление к самосовершенствованию, самообразованию (88%), эмоционально-волевой потенциал (91%), способность к рефлексии и самоконтролю (96%). Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о том, что, по мнению руководителей образовательных организаций, педагоги испытывают компетентностные дефициты, связанные со способностью к мобилизации жизненных ресурсов, стремлением к самосовершенствованию и самообразованию, эмоционально-волевым состоянием. Пограничным является способность педагогических работников к рефлексии и самоконтролю.

Результаты опроса представителей региональных институтов образования показывают, что 88% однозначно воспринимают компетенции личностного роста педагога как составляющую профессиональных компетенций, отмечая существование различных подходов к пониманию профессионализма педагогических работников в образовательных организациях. 42% респондентов отмечают, что педагоги считают тождественными такие категории как «профессиональный рост»-«личностный рост»; «личностный рост»-«личностный потенциал»-«личностные ресурсы», 37% опрошенных работников региональных институтов развития образования утверждают об отсутствии такого понимания педагогами, 21% респондентов затруднились ответить на вопрос.

Отсутствие стремления педагогических работников образовательных организаций системы общего образования не только к профессиональному, но и к личностному росту отметили 33% респондентов. С точки зрения представителей региональных институтов развития, педагоги системы общего образования испытывают следующие компетентностные дефициты: личная организованность (69%), способность к мобилизации жизненных ресурсов (68%), профессиональный интерес (52%), стремление к самосовершенствованию, самообразованию (72%), эмоционально-волевой потенциал (58%), способность к рефлексии и самоконтролю (71%). Полученные результаты опроса представителей региональных институтов образования показывают, что педагогические работники системы общего образования испытывают компетентностные дефициты во всех аспектах личностного роста.

Компетентностный подход к изучению проблемы личностного роста педагога системы общего образования позволил не только выявить компетентностные дефициты личностного роста педагогов, но и разработать матрицу компетентностных дефицитов личностного роста, отражающую обнаруженные и зафиксированные проблемные поля, компетентностный дефицит в % выражении, возможные пути уменьшения/устранения дефицитов (таблица 1).



**Таблица 1- Матрица компетентностных дефицитов**

педагог образовательной организации	дефицит	пути уменьшения
Проблемное поле 1 – профессиональные педагогические знания		
понимание смысловой сущности категории «профессиональная компетентность»	37%	повышение квалификации
содержательный смысл современных педагогических категорий «профессиональный рост педагога» и «личностный рост педагога»	33%	
Проблемное поле 2 – способность к мобилизации жизненных ресурсов		
навыки самоопределения в пространстве возможностей	25%	организация персонифицированного сопровождения деятельности педагогов
умение выбирать и формулировать свои жизненные цели	40%	
навыки адекватной оценки ситуации	30%	
умение принимать решения и брать ответственность на себя	33%	
Проблемное поле 3 – личная организованность		
умение планировать деятельность (от цели до результата)	23%	внедрение системы наставничества
умение моделировать значимые условия	47%	
умение программировать действия	30%	
умение оценивать и корректировать результат	26%	
Проблемное поле 4 – профессиональный интерес		
умение самореализовать личные ресурсы	32%	повышение квалификации
Проблемное поле 5 – стремление к самосовершенствованию, самообразованию		
умение анализировать процесс и результаты деятельности	22%	организация персонифицированного сопровождения деятельности педагогов, повышение квалификации, внедрение системы наставничества
навыки самоанализа собственного уровня развития	14%	
навыки самоконтроля	39%	
умение выстроить личную непрерывную профессионально-образовательную траекторию	32%	
умение планировать свою профессиональную карьеру	32%	
Проблемное поле 6 – эмоционально-волевой потенциал		
умение управлять своей волей	53%	организация персонифицированного сопровождения педагогов
умение контролировать эмоции	35%	
умение воспитывать в себе оптимизм и жизнелюбность	39%	
Проблемное поле 7 – способность к рефлексии и самоконтролю		
умение произвольного обращения человеком сознания на самого себя	43%	повышение квалификации
умение контролировать процесс и результаты своей деятельности	28%	
навыки системной рефлексии	19%	

## ВЫВОДЫ

Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что исследование компетентностных дефицитов личностного роста педагогов системы общего образования – это целенаправленная психолого-педагогическая деятельность, раскрывающая новые подходы к пониманию педагогических явлений. С другой стороны, изучение компетентностных дефицитов личностного роста может рассматриваться как системный процесс, влекущий уменьшение или, в идеальном варианте, устранение выявленных дефицитов.

Кроме того, анализ полученных результатов выдвигает на первый план проблему модернизации системы повышения квалификации.

Становится очевидной необходимость внедрения персонифицированного повышения квалификации посредством разработки индивидуальных образовательных траекторий и использования технологий персонализированного обучения. Процесс повышения квалификации должен быть, направлен, в первую очередь, на устранение пробелов в знаниях современных педагогических явлений и тенденций. Кроме того необходима актуализация содержания существующих программ повышения квалификации, учитывающая изменения, происходящие в стремительно развивающейся образовательной среде.

Разработанная по результатам анализа матрица компетентностных дефицитов личностного роста должна способствовать внедрению современных эффективных методов (со стороны руководства образовательной организации, региональных институтов развития образования), направленных на компенсацию дефицитов.

Результаты анализа могут быть использованы как «точка отсчета» для дальнейших исследований в области совершенствования системных представлений о компетенциях личностного роста педагога, разработки модели персонифицированного устранения компетентностных дефицитов, совершенствования системы национального учительского роста.

Полученная информация может и должна лежать в основе оценки сформированности компетенций личностного роста педагогов системы общего образования, разработки программы персонифицированного сопровождения, дальнейших исследований в области совершенствования системы национального учительского роста.

Научен вектор на Балканите. 2020. Т. 4. № 4(10)

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Авалуева Н.Б., Алексеева А.С., Алиева Э.Ф. Компетенции личностного роста педагогов системы общего образования в условиях цифровизации образовательного пространства // Большие данные в образовании: анализ данных как основание принятия управленческих решений. Сборник научных статей I Международной конференции. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС. – 2020. – С. 81-101.
2. Авалуева Н.Б., Алексеева А.С., Алиева Э.Ф., Шехтер М.Л. К вопросу о компетенциях личностного роста педагога: матрица компетенций // Педагогика в теории и на практике: Актуальные вопросы и современные аспекты. Сборник статей VI Международной научно-практической конференции. – Пенза: Наука и просвещение. – 2020. – С. 10-14.
3. Балакирева Е.И., Малышева А.В., Коновалова Е.Ю. Профессиональная компетентность: сущностные характеристики и условия развития // Балтийский гуманитарный журнал. 2016. Т. 5. № 4 (17). С. 154-158.
4. Дипломатова З.Ю., Иванов В.Н. Карьерный рост учителя в условиях внедрения профессионального стандарта педагога // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. 2019. № 2 (102). С. 82-90.
5. Журавлева О.Н., Андреевская Т.П., Александрова С.В. Входная диагностика профессиональных дефицитов в системе дополнительного профессионального образования педагогов (на примере оценивания уровня информационно-аналитической компетенции учителя истории) // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2019. № 1 (38). С. 97-106.
6. Иванова Л.Е. Компетенция самосовершенствования педагога: некоторые аспекты изучения и формирования // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. 2020. Т. 19. № 1 (43). С. 90-94.
7. Леонтьев Д.А., Осин Е.Н., Досумова С.Ш., Рзаева Ф.Р., Бобров В.В. Переживания в учебной деятельности и их связь с психологическим благополучием // Психологическая наука и образование. 2018. Т. 23. № 6. С. 55–66.
8. Леонтьев Д.А. Саморегуляция, ресурсы и личностный потенциал // Сибирский психологический журнал. 2016. № 62. С. 18–37.
9. Леонтьев Д.А. Три мишени: личностный потенциал – зачем, что и как? // Образовательная политика №3 (79) 2019 URL: <https://edpolicy.ru/personal-potential> (дата обращения: 20.05.2020 г.)
10. Леонтьев Д.А., Моспан А.Н., Митина О.В. Разработка и валидизация шкалы чувствительности к обратной связи // Психологические исследования. 2019. Т. 12, № 63. С. 12. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 20.05.2020 г.)
11. Леонтьев Д.А., Осин Е.Н. Рефлексия «хорошая» и «дурная»: от объяснительной модели к дифференциальной диагностике // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2014. Т. 11. № 4. С. 110-135. URL: <https://www.hse.ru/data/2015/02/03/1104117187/> (дата обращения: 28.04.2020 г.)
12. Личностный потенциал: структура и диагностика: научное издание / Под редакцией Д.А. Леонтьева // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2012. Т. 9, № 4. С. 151–154.
13. Малышева А.В., Кожаскина С.О., Шрамкова О.В. Диагностика профессиональных компетентностных дефицитов как основной фактор оптимизации дополнительного профессионального образования педагогов // Вестник Саратовского областного института развития образования. 2019. № 3 (19). С. 112-117.
14. Манукян В.Р. Опыт исследования индивидуально-психологических особенностей целеполагания и жизненного планирования // Психологические исследования. 2018. Том 11 № 57 URL: <http://psystudy.ru/index.php?num/2018v11n57/1530-manukyan57.html> (дата обращения: 18.05.2020 г.)
15. Морозов А.В. Развитие профессиональной компетентности педагогов на основе личного творческого потенциала // Повышение качества подготовки педагогических кадров: Проблемы. Инновационные технологии. Опыт. Сборник материалов Международной научно-практической конференции. Под общей редакцией Ж.Х. Баскаевой. 2019. С. 109-113.
16. Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия: коллективная монография. Акимова А.Ю., Барилляк И.А., Бессонова Ю.В., Броневицкий Г.Г., Водопьянова Н.Е., Гаврилова Е.А., Гофман О.О., Грачев А.А., Гудименко Ю.Ю., Гусев А.Н., Дикая Л.Г., Жалагина Т.А., Журавлев А.Л., Занковский А.Н., Караванова Л.Ж., Ключева О.А., Копылова Н.В., Короткина Е.Д., Нестик Т.А., Обознов А.А., Ребрилова Е.С., Столярчук Е.А., Столярчук С.М., Филиanova И.М., Чадарова В.А. / под ред. Журавлева А.Л., Жалагиной Т.А., Короткиной Е.Д., Каравановой Л.Ж. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016. – 280 с.
17. Сергенько А.Ю. Компаративный анализ профессиональных стандартов в России и зарубежом // Человек и образование. 2018. №4 (57) – С.184 - 191
18. Современные и традиционные технологии педагогического мастерства: учебное пособие для магистрантов / Б. Р. Мандель. – Изд. 2-е, стер. Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019 – 261с.
19. Соколова И.Ю., Борисова Е.Е. Личностный потенциал человека и его развитие в образовательном процессе жизнедеятельности // Современные наукоемкие технологии. 2016. № 6 – С. 421 - 426
20. Таурова Н.Ю., Власова В.Н., Шапталова А.В. Управление процессом профессионального роста педагога в системе повышения квалификации // Образование. Наука. Инновации: Южное измерение. 2015. № 5 (43). С. 240-246.
21. Тюляева Т.И. Профессионально-личностные компетентности педагога и система учительского роста в условиях обновления практики обучения и воспитания // Профильная школа. 2017. Т. 5. № 4. С.



41-47.

22. Универсальные компетентности и новая грамотность: от лозунгов к реальности / под ред. М. С. Добряковой, И. Д. Фрумина; при участии К. А. Баранникова, Н. Зила, Дж. Мосс, И. М. Реморенко, Я. Хаутамяки ; НИУ «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. — 472 с.

**Статья публикуется в рамках научно-исследовательской работы «Разработка системы персонифицированного сопровождения учителей в рамках национальной системы профессионального роста педагогических работников», выполненной в соответствии с государственным заданием РАНХиГС на 2020 год по научному направлению «Экономика образования. Реформа системы профессионального образования в средне- и долгосрочной перспективе, в том числе для системы государственного управления»**

*The article was received by the editors 22.09.2020  
The article was accepted for publication 27.11.2020*