

УДК 37.013

DOI: 10.34670/AR.2023.69.22.037

## **Непрерывное образование педагога: от идеи к практике**

**Шубин Сергей Владимирович**

Кандидат физико-математических наук, директор,  
Институт развития образования Пермского края,  
614068, Российская Федерация, Пермь, ул. Екатерининская, 210;  
e-mail: priem@iro.perm.ru

**Клейман Илья Самуилович**

Кандидат педагогических наук, ведущий научный сотрудник,  
Институт развития образования Пермского края,  
614068, Российская Федерация, Пермь, ул. Екатерининская, 210;  
e-mail: ily2725@yandex.ru

### **Аннотация**

Исследование качества повышения квалификации педагогов имеет многолетнюю историю и зачастую оканчивалось констатацией отсутствием эффективности реализации программ ДПО. Усилия Министерства просвещения и его структур по созданию организационных, технологических, нормативных и методологических основ научно – методического сопровождения педагогической деятельности позволяет принципиально на другом практическом уровне реализовать идею непрерывного последипломного образования педагогов на основе реальной интеграции повышения квалификации и методической работы, использования цифровых технологий и персонифицированной поддержки педагогов в преодолении возникающих затруднений и проблем. Институт развития образования Пермского края, в составе которого благодаря федеральному проекту «Образование» был создан и оснащен Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМР), организовал совместную работу кафедр и организационно – методического отдела через инициирование различных средств неформального образования (методической работы) для переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую (управленческую) практику на основе индивидуальных образовательных маршрутов. Институт рассматривает профессиональное развитие педагога как результат мотивации профессионального роста; персонализации как курсовой подготовки, так и методической работы; актуализации содержания дополнительных образовательных программ; обеспечение условий непрерывного педагогического образования. Непрерывное образование педагога в описанном варианте становится средством управления качеством образовательной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, и в конечном счете – качеством образования обучаемых.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Шубин С.В., Клейман И.С. Непрерывное образование педагога: от идеи к практике // Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 6А. С. 289-298. DOI: 10.34670/AR.2023.69.22.037

**Ключевые слова**

Непрерывное образование, курсовая подготовка, неформальное образования, методическая работа, индивидуальный образовательный маршрут.

**Введение**

Непрерывное образование педагога – требование XXI века. В сфере педагогического образования идея непрерывного образования является особенно значимой, ибо современная образовательная ситуация предъявляет учителю повышенные требования к постоянной работе над собой.

Непрерывное образование есть перманентный процесс самосовершенствования личности педагога, обусловленный мотивацией личности, ее убежденностью в необходимости организации своей деятельности, направленной на преобразование себя в целях самореализации в педагогической профессии. Сегодня основными факторами развития непрерывного образования являются доступность онлайн-образования и быстрое развитие коммуникационных технологий.

В непрерывном образовании выделяются три вида образовательной деятельности: формальное образование, завершающееся выдачей общепризнанного диплома или аттестата; неформальное образование, обычно не сопровождающееся выдачей документа, происходящее в образовательных учреждениях или общественных организациях, клубах и кружках, а также во время индивидуальных занятий с репетитором или тренером; информальное / внеформальное образование, т.е. индивидуальная познавательная деятельность, сопровождающая повседневную жизнь и не обязательно носящая целенаправленный характер.

Сегодня пространственные возможности неформального образования (информатизация образования, интернет, онлайн-общение, онлайн-руководство и т.д.) делают его открытым, что подчеркивает вариативность, мобильность, инновационность, академическую свободу, близость к потребностям людей.

Развивается большой спектр различных форм неформального образования педагогов, среди которых конференции, вебинары, тренинги, мастер-классы; «обучающиеся сообщества (learning community). Данные неформальные практики становятся доступны педагогу прямо на его рабочем месте благодаря внедрению цифровых инструментов коммуникации.

Именно неформальное образование выполняет в настоящее время в последипломном образовании педагогов и управленческих кадров основную функцию по решению возникающих у них проблем, т.е. реализует идеологию непрерывного образования.

Педагоги сталкиваются с различными педагогическими проблемами – в построении образовательного процесса, в развитии мотивации и самостоятельности учащихся, в применении современных технологий обучения и воспитания, в организации дифференцированного обучения, в контактах с администрацией и коллегами, во взаимодействии с родителями – одних невозможно вовлечь в образовательный процесс, а другие «отлично» знают, как и чему учить своих детей, о чем агрессивно и возмущенно

втолковывают учителям.

Учитель зачастую не может самостоятельно разрешать возникающие проблемы и здесь не важно, являются ли эти проблемы следствием не освоения педагогом вузовской программы или причины в особенностях сегодняшнего образовательного процесса.

Идеология непрерывного образования предполагает создание условий решения этой проблемы «здесь и сейчас» не ожидая курсовой подготовки, а используя различные виды неформального образования и, прежде всего, потенциал информационных технологий.

При изучении вопросов интеграции неформального и формального образования (О.В. Ройтблат [Ройтблат, 2014], М.Р. Илакавичус [Илакавичус, 2020]) авторы обращают особое внимание на необходимость выстраивания отношений между системной и внесистемной частями непрерывного образования.

Формальная система дополнительного профессионального образования (ДПО) – курсовая подготовка – как инструмент непрерывного образования педагогов требует в современных условиях существенной трансформации, т.к.

формальный статус ДПО, к сожалению, носит не только номинальный, но и содержательный характер.

Важнейший вывод, который сделан по результатам многочисленных исследований (в том числе и наших [Шубин, Клейман, 2019]) заключается в том, что повышение квалификации не обеспечивает изменение практики, не отражается в деятельности педагогов, не создает условия для достижения детских результатов. В основе непрерывного образования лежит, прежде всего, мотивация, опирающаяся на рефлекссию (осмысление собственного опыта), на сетевую коммуникацию (различные модели профессиональных взаимодействий), на диагностичность (в процессе непрерывного профессионального развития).

## Основная часть

Приоритетной задачей ДПО становится создание условий для мотивации саморазвития педагога, а результатом курсовой подготовки является повышение уровня компетентности и эффективности профессиональной деятельности педагога, отраженной в образовательных достижениях учащихся.

Нам представляется перспективным рассмотреть следующую формулу качества непрерывного последипломого образования педагога:

$$\text{КПД НО} = F(\text{ДПО} + \text{МР}) \rightarrow \text{ОДП} \rightarrow \text{ДД}$$

Здесь КПД – коэффициент полезного действия;

НО – непрерывное образование;

F – функция;

ДПО – дополнительное профессиональное образование (ст.76 Закона)

МР – методическая работа;

ОДП – образовательная деятельность педагога;

ДД – достижения детей.

Отсюда явствует, что если мы хотим повысить коэффициент полезного действия непрерывного образования, т.е. вносить положительные изменения в образовательную деятельность педагога, отражающуюся на достижениях детей, нам необходимо повысить

эффективность как ДПО, так и МР и достичь синергетического эффекта их продуктивного взаимодействия.

Участие Пермского края в реализации национального проекта «Образование» позволило Институту сформировать организационные, кадровые, информационные, методические ресурсы региональной системы научно – методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Организация Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМПР) как структурного подразделения ИРО ПК создала условия для практической реализации идеи непрерывного образования на основе интеграции форм курсовой работы и научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

В структуру ЦНППМПР ИРО ПК Пермского края, организованного в 2020 году, входят кафедры общего образования и профессионального мастерства, организационно-методический отдел и отдел сопровождения аттестационных процедур.

Основной контингент обучающихся на кафедре общего образования – педагоги-предметники, на кафедре профессионального мастерства – руководители ОО и их заместители, специалисты методических служб и руководители МО. Совместная работа кафедр и организационно-методического отдела позволяет осуществлять научно-методическое сопровождение профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров через инициирование различных средств неформального образования (методической работы) для переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую (управленческую) практику на основе индивидуальных образовательных маршрутов.

### **Модернизация формального последипломного образования**

Институт развития образования Пермского края не только сам осуществляет курсовую подготовку педагогических работников и управленческих кадров, но и является организатором деятельности различных структур региона, предлагающих свои услуги на рынке последипломного образования (организации высшего и профессионального образования, частные структуры). Это позволяет вырабатывать совместные требования к содержанию ДПП и технологий обучения в соответствии с потребностями разных групп работников образования на основе учета индивидуальных особенностей и запросов обучаемых и диагностики их затруднений.

При решении задач диагностики педагогических проблем мы сталкиваемся с необходимостью выбора подходов к оценке профессионализма (систематизированы и описаны проф. Синягиным Ю.В. [Синягин, 2016]): дефицитарный, нормативный и ресурсный подходы.

В рамках дефицитарного подхода основное внимание уделяется поиску и прогнозированию возможных ограничений и недостатков у оцениваемого. Нормативный подход позволяет достаточно надежно подбирать кадры в соответствии с установленными профилями должностей – моделями компетенций и т.п. Ресурсный подход основан на выявлении уникального набора личностно-профессиональных ресурсов руководителя или специалиста с целью создания условий для их дальнейшего развития.

Для оценки профессионализма педагогических работников чаще используется дефицитарный подход, который ориентирован на выявление и ликвидацию конкретных

профессиональных дефицитов. Этот подход предполагает, что усвоение новых знаний – процесс конечный по определению: когда дефицит ликвидирован, мотивация себя исчерпывает.

Ресурсный подход основан на выявлении уникального набора личностно - профессиональных ресурсов работников образования с целью создания условий для их дальнейшего развития. Ресурсная личностно-профессиональная диагностика, в отличие от дефицитарной, направлена на выявление не слабых, а сильных сторон педагога, позволяет «увидеть» различные варианты и перспективы профессионального роста.

При реализации продуктивной стратегии образования, помимо предметного содержания опыта познания, не менее значимым становится опыт самопознания, самомотивации и самоорганизации, получаемый обучающимся в процессе преодоления дефицитности имеющихся у него знаний, компетентностей и умений, т.е. процесс собственно творческого усилия при познании и освоении реалий окружающего мира [Степанов, 2020].

Необходимо отметить, что хотя дефицитарный подход часто носит формально административно-контролирующий характер и не соответствует идеи непрерывности профессионального развития, он положительно воспринимается рядом учителей, которые четко понимают поставленную здесь задачу – выполнить тестовые задания на определенное количество баллов.

Кафедры института применяют разнообразные подходы к оценке профессиональной компетентности обучаемых. Кафедра общего образования использует дефицитарный подход в работе с учителями-предметниками, кафедра профессионального мастерства делает ставку на ресурсный подход.

### **Цифровая образовательная среда**

Институт использовал свою цифровую образовательную среду для обеспечения качественного и доступного повышения квалификации педагогических работников на основе дистанционных образовательных технологий и построения индивидуальных образовательных маршрутов с применением электронного обучения. Дистанционное образование слушателей организовано на базе сервера ИРО ПК и нового оборудования, которым был оснащен ЦНППМПР нашего института.

Реализовывались различные формы курсовой подготовки – Blended-learning (смешанное обучение), сочетающее “face-to-face” (обучение в аудитории) и “online” обучение.

Дистанционные курсы снабжены полным комплектом диагностических и контролирующих материалов, позволяющих не только оценивать уровень освоения слушателями онлайн-курса, но и изучать мотивацию педагогов к участию в курсовой подготовке, их удовлетворенность как качеством учебных материалов, размещенных на портале, так и самой организацией дистанционного образования.

Использование цифровых технологий в образовательном процессе ИРО ПК позволяет выйти за пределы института и дает возможность реализовать на практике персонализированный процесс непрерывного образования в после курсовой период.

### **Технология ИОМ**

Одной из технологий сопровождения профессионального роста персонала образовательных организаций выступает индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ).

Характерной особенностью курсов повышения квалификации, проводимых ЦНППМПР, является выполнение задания по проектированию собственного индивидуального образовательного маршрута педагога (или руководителя).

Индивидуальный образовательный маршрут опирается на мотивацию педагогического работника или управленца и является комплексом мероприятий, направленных на обеспечение повышения квалификации и профессионального развития педагога, разработанный им самим или с помощью коллег или преподавателей.

ИОМ выполняет своего рода роль эстафетной палочки между курсовой подготовкой и методической работой в зависимости от места его, ИОМа, рождения. Если он разработан в образовательной организации, то тематика курсов выбирается на основе тех проблем и интересов, которые выявлены на основе анализа педагогической деятельности педагога, что мотивирует его участие в курсовой работе.

Если ИОМ был разработан в ходе прохождения повышения квалификации в ИРО ПК, то его реализация в после курсовой период осуществляется педагогом в своей образовательной организации при научно – методическом сопровождении методической службы школы и с возможным привлечением специалистов муниципальных методических служб или сотрудников ЦНППМПР,

Все вышеописанное имеет место лишь при неформальном подходе к разработке и реализации ИОМов. По сути дела, индивидуальный образовательный маршрут является технологическим вектором, запускающим системное научно – методическое сопровождение профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Можно констатировать, что создание ЦНППМПР в ИРО ПК способствовало реформированию формального ДПО на основе модернизации сложившихся практик за счет использования цифровой дидактики, дистанционного (удаленного) обучения, диагностики профессиональных проблем и др.

### **Модернизация научно-методического сопровождения**

Институт сегодня сосредоточен на внедрении действенных механизмов сопровождения и поддержки профессионального развития педагогических и управленческих кадров.

Решение такой задачи предполагает:

- реализацию персонифицированного подхода в ходе научно-методического сопровождения педагогических работников в форме индивидуальных образовательных маршрутов;
- включение работодателей в процесс повышения профессионального развития педагогических работников в части определения актуальных требований к их профессиональному уровню, разработки совместных программ деятельности и др.;
- стимулирование развития всех форм «горизонтального» повышения квалификации (практик взаимообучения школ, кураторства, наставничества, участия в профессионально-общественных объединениях);
- создание насыщенной и доступной информационно – методической среды для саморазвития и самореализации педагогических работников, их профессионального роста.

Если научное сопровождение предусматривает комплекс научной работы: подготовку публикаций, конференций, семинаров, то методическое сопровождение – это процесс,

направленный на разрешение актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности, включающей актуализацию и диагностику существующих проблем, информационный поиск возможного пути решения проблемы, консультации на этапе формирования индивидуальных образовательных маршрутов.

При традиционном подходе методическая работа рассматривается как целостная система мер, действий и мероприятий, по которым обычно отчитываются завучи, руководители МО, муниципальные методисты. Но сегодня, в условиях сетевых контактов и насыщенного Интернета, массовость мероприятий при пассивном участии педагогов не является показателем их качества и эффективности.

На повестке дня стоит поддержка индивидуальной методической работы педагога – активной деятельности педагога по реализации его индивидуального образовательного маршрута непосредственно в общеобразовательных организациях.

Методическая работа в школе – это баланс эффективных традиционных форм и современного методического сопровождения ИОМов своих работников.

Здесь реализуется возможность не тестовой, а точной диагностики, выявления проблем и затруднений учителей и устранение их причин; учет условий конкретного образовательного учреждения; возможность непрерывного повышения квалификации учителей; возможность индивидуальной работы с учителями, возможность увидеть рост каждого учителя – изменения быстро обнаруживаются в практике деятельности и в результатах детей.

На повестке дня – организация эффективной методической работы в педагогических коллективах образовательных организаций, пока встречается не часто. Причины в том, что возглавляет эту работу обычно заместитель директора школы – это входит в его функциональные обязанности. Но завуч и администрация школы, как правило, либо не желают, либо не умеют так работать, ибо они перегружены текущими обязанностями по организации учебно-воспитательной работы в образовательном учреждении. Это приводит к отсутствию в школе управленческой деятельности, активирующей (мотивирующей) педагога на развитие и контролирующей развитие педагога.

Институт видит решение этих проблем в разработке и реализации специальных программ и мероприятий с управленческим и методическим активами.

Внедрение научно-методического сопровождения как ведущей технологии работы с педагогическими работниками и управленческими кадрами нуждается в подготовке соответствующих специалистов-методистов, владеющих профессионально значимыми, востребованными обществом качествами и компетенциями.

ЦНППМПР ПК организовал повышение квалификации руководителей муниципальных и школьных методических служб, школьных команд, регионального методического актива по актуальным организационно – методическим вопросам непрерывного образования.

В программах занятий со штатным и общественным методическим активом края входят такие вопросы как:

- анализ результатов сдачи обучающимися ВПР, ГИА как показателя педагогического мастерства педагога;
- планирование индивидуальных образовательных маршрутов педагогов;
- стимулирование профессионального роста педагога.
- помощь учителю в ликвидации его профессиональных затруднений (системность, дифференциация и индивидуализация работы);
- аналитические материалы по оценке уровня сформированности компетенций учителя;

- наличие системы наставничества и последователей опыта наставников;
- мотивация участия в педагогической практике молодых педагогов.

Особое внимание уделяется включению IT-технологий в эффективное методическое сопровождение ИОМов, использование современных технологий для поддержки педагогов на рабочем месте, формированию сетевых профессиональных педагогических сообществ педагогов.

## Заключение

Институт рассматривает профессиональное развитие педагога как результат мотивации профессионального роста; персонализации как курсовой подготовки, так и методической работы; актуализации содержания дополнительных образовательных программ; обеспечение условий непрерывного педагогического образования.

Непрерывное образование педагога в описанном варианте становится средством управления качеством образовательной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, и в конечном счете – качеством образования обучаемых.

## Библиография

1. Агапова О.В. (ред.) Технологии образования взрослых. СПб.: КАРО, 2008. 176 с.
2. Введенский В.Н. Методологические проблемы непрерывного профессионального образования // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. 2015. № 13. С. 62-65.
3. Волков В.Н. К проблеме оценки эффективности форматов профессионального развития педагогов // Непрерывное образование: XXI век. 2022. Вып. 3 (39). С. 164-176. DOI: 10.15393/j5.art.2022.7855.
4. Гнатышина Е.В. Трансформация методической работы учителя в условиях цифровизации образования // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2019. № 2. С. 47-52.
5. Иванова О.А., Антонов Н.В. Профессиональное развитие педагогов в условиях образовательной организации // Вестник Нижневартского государственного университета. 2019. № 1. С. 51-57.
6. Илакавичус М.Р. Взаимодействие сообществ неформального образования взрослых и традиционных учебных организаций: концептуальные основы // Непрерывное образование: XXI век. 2020. Вып. 2 (30). С. 29-39. DOI: 10.15393/j5.art.2020.5686.
7. Ильясов Д.Ф. (ред.) Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров. Челябинск, 2022. 400 с.
8. Коршунов И.А. и др. Век живи – век учись: непрерывное образование в России. М., 2019. 310 с.
9. Макаева Э.Р. Организация методической работы в современной школе: традиции и новые вызовы // Наукосфера. 2021. № 10. С. 46-48.
10. Пекина М.А. Методическая работа педагогов в условиях цифровой трансформации образования // Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров. Челябинск, 2022. С. 272-280.
11. Профессиональное развитие педагога: ресурсы, механизмы и маршруты: Вып. 1. Екатеринбург, 2021. 42 с.
12. Ройтблат О.В. Неформальное образование педагогических работников: вчера, сегодня, завтра // Вестник ТОГИРРО. 2014. № 2 (29). С. 3-234.
13. Синягин Ю.В. Личностно-ориентированный подход в управлении: тренд, выдвинутый временем // Образование личности. 2016. № 4. С. 61-65.
14. Степанов С.Ю. Проблема цифровизации и стратегии развития непрерывного образования // Непрерывное образование: XXI век. 2020. Вып. 2 (30). С. 2-15.
15. Стрельникова Т.А. Роль методической работы в повышении профессионального мастерства педагогов // Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров. Челябинск, 2022. С. 127-134.
16. Шеманаева М.А. Программы дополнительного профессионального образования в контексте содержания непрерывности // Концепт. 2016. № S10. С. 25-29.
17. Шубин С.В., Клейман И.С. Как оценить эффективность курсовой подготовки педагогов? На примере Пермского края // Народное образование. 2019. № 5. С. 98-105.



---

## Continuing education of the teacher: from idea to practice

**Sergei V. Shubin**

PhD in Physics and Mathematics,  
Director of the Institute for the Development of Education of the Perm Krai,  
614068, 210, Ekaterininskaya str., Perm, Russian Federation;  
e-mail: priem@iro.perm.ru

**Il'ya S. Kleiman**

PhD in Pedagogy, Leading Researcher,  
Institute for the Development of Education of the Perm Krai,  
614068, 210, Ekaterininskaya str., Perm, Russian Federation;  
e-mail: ily2725@yandex.ru

### Abstract

The study of the quality of professional development of teachers has a long history and often ended with a statement of the lack of effectiveness in the implementation of additional professional education programs. The efforts made in recent years by the Ministry of Education and its structures to create organizational, technological, regulatory and methodological foundations for scientific and methodological support make it possible to implement the idea of continuous postgraduate education of teachers at a fundamentally different practical level on the basis of the actual integration of advanced training and methodological work, the use of digital technologies and personalized support for teachers in overcoming difficulties and problems that arise. The Institute for the Development of Education of the Perm Territory, which included the Center for Continuous Professional Development of Teachers, organized the joint work of the departments and the organizational and methodological department through the initiation of various means of non-formal education (methodological work) to transfer the acquired (improved) professional competencies to daily pedagogical (managerial) practice on the basis of individual educational routes. The Institute considers the professional development of a teacher as a result of motivation for professional growth; personalization of both coursework and methodological work; updating the content of additional educational programs; provision of conditions for continuous pedagogical education. The lifelong education of a teacher in the described version becomes a means of managing the quality of educational activities of teachers and managers, and, ultimately, the quality of education of students.

### For citation

Shubin S.V., Kleiman I.S. (2023) Nepreryvnoe obrazovanie pedagoga: ot idei k praktike [Continuing education of the teacher: from idea to practice]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 13 (6A), pp. 289-298. DOI: 10.34670/AR.2023.69.22.037

### Keywords

Continuing education, course training, non-formal education, methodical work, individual educational route.

---

## References

1. Agapova O.V. (ed.) (2008) *Tekhnologii obrazovaniya vzroslykh* [Technologies of adult education]. St. Petersburg: KARO Publ.
2. Gnatyshina E.V. (2019) Transformatsiya metodicheskoi raboty uchitelya v usloviyakh tsifrovizatsii obrazovaniya [Transformation of the methodological work of the teacher in the conditions of digitalization of education]. *Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov* [Scientific support for the system of advanced training of personnel], 2, pp. 47-52.
3. Ilakavichus M.R. (2020) Vzaimodeistvie soobshchestv neformal'nogo obrazovaniya vzroslykh i traditsionnykh uchebnykh organizatsii: kontseptual'nye osnovy [Interaction between non-formal adult education communities and traditional educational organizations: conceptual foundations]. *Nepreryvnoe obrazovanie: XXI vek* [Continuous education: XXI century], 2 (30), pp. 29-39. DOI: 10.15393/j5.art.2020.5686.
4. Il'yasov D.F. (ed.) (2022) *Integratsiya metodicheskoi (nauchno-metodicheskoi) raboty i sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov* [Integration of methodical (scientific-methodical) work and the system of advanced training of personnel]. Chelyabinsk.
5. Ivanova O.A., Antonov N.V. (2019) Professional'noe razvitiye pedagogov v usloviyakh obrazovatel'noi organizatsii [Professional development of teachers in the conditions of an educational organization]. *Vestnik Nizhnevartovskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Nizhnevartovsk State University], 1, pp. 51-57.
6. Korshunov I.A. et al. (2019) *Vek zhivi – vek uchis': nepreryvnoe obrazovanie v Rossii* [Live a century, learn a century: continuous education in Russia]. Moscow.
7. Makaeva E.R. (2021) Organizatsiya metodicheskoi raboty v sovremennoi shkole: traditsii i novye vyzovy [Organization of methodological work in modern school: traditions and new challenges]. *Naukosfera* [Science sphere], 10, pp. 46-48.
8. Pekina M.A. (2022) Metodicheskaya rabota pedagogov v usloviyakh tsifrovoy transformatsii obrazovaniya [Methodical work of teachers in the conditions of digital transformation of education]. In: *Integratsiya metodicheskoi (nauchno-metodicheskoi) raboty i sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov* [Integration of methodical (scientific and methodological) work and the system of advanced training of employees]. Chelyabinsk.
9. (2021) *Professional'noe razvitiye pedagoga: resursy, mekha-nizmy i marshruty: Vyp. 1* [Professional development of a teacher: resources, mechanisms and routes: Vol. 1]. Yekaterinburg.
10. Roitblat O.V. (2014) Neformal'noe obrazovanie pedagogicheskikh rabotnikov: vchera, segodnya, zavtra [Non-formal education of pedagogical workers: yesterday, today, tomorrow]. *Vestnik TOGIRRO* [Bulletin of the Tyumen Regional State Institute for the Development of Regional Education], 2 (29), pp. 3-234.
11. Shemanaeva M.A. (2016) Programmy dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya v kontekste soderzhaniya nepreryvnosti [Programs of additional professional education in the context of the content of continuity]. *Kontsept* [Concept], S10, pp. 25-29.
12. Shubin S.V., Kleiman I.S. (2019) Kak otsenit' effektivnost' kursovoi podgotovki pedagogov? Na primere Permskogo kraia [How to evaluate the effectiveness of the course preparation of teachers? On the example of the Perm region]. *Narodnoe obrazovanie* [Public education], 5, pp. 98-105.
13. Sinyagin Yu.V. (2016) Lichnostno-orientirovannyi podkhod v upravlenii: trend, vydvynutyi vremenem [Personality-oriented approach in management: a trend put forward by time]. *Obrazovanie lichnosti* [Education of personality], 4, pp. 61-65.
14. Stepanov S.Yu. (2020) Problema tsifrovizatsii i strategii razvitiya nepreryvnogo obrazovaniya [The problem of digitalization and strategies for the development of lifelong education]. *Nepreryvnoe obrazovanie: XXI vek* [Continuous education: XXI century], 2 (30), pp. 2-15.
15. Strel'nikova T.A. (2022) Rol' metodicheskoi raboty v povyshenii professional'nogo masterstva pedagogov [The role of methodological work in improving the professional skills of teachers]. In: *Integratsiya metodicheskoi (nauchno-metodicheskoi) raboty i sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov* [Integration of methodical (scientific and methodological) work and the system of advanced training of personnel]. Chelyabinsk.
16. Volkov V.N. (2022) K probleme otsenki effektivnosti formatov professional'nogo razvitiya pedagogov [On the problem of evaluating the effectiveness of professional development formats for teachers]. *Nepreryvnoe obrazovanie: XXI vek* [Continuous education: XXI century], 3 (39), pp. 164-176. DOI: 10.15393/j5.art.2022.7855.
17. Vvedenskii V.N. (2015) Metodologicheskie problemy nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya [Methodological problems of lifelong professional education]. *Obrazovanie cherez vsyu zhizn': nepreryvnoe obrazovanie v interesakh ustoichivogo razvitiya* [Lifelong education: lifelong education for sustainable development], 13, pp. 62-65.