

УДК 373.1
ГРНТИ 14.37.27
DOI

ЖАС ПЕДАГОГТЕРДІ ДИПЛОМНАН КЕЙІН ҚОЛДАУДЫҢ ЗАМАНАУИ ТӘСІЛДЕРІ

Кускова Марина Валентиновна

*Педагогика ғылымдарының кандидаты, доцент, Ресей, Түмен облыстық аймақтық білім беруді дамыту
мемлекеттік институтының бірінші проректоры (ГАОУ ТО ДПО).
E-mail: m.v.kuskova@togirro.ru.*

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОСТДИПЛОМНОМУ СОПРОВОЖДЕНИЮ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Кускова Марина Валентиновна

*кандидат педагогических наук, доцент, первый проректор ГАОУ ТО ДПО Тюменский областной
государственный институт развития регионального образования, Россия
E-mail: m.v.kuskova@togirro.ru*

MODERN APPROACHES TO POSTDIPLOMA TRAINING OF YOUNG TEACHERS

Kuskova Marina Valentinovna

*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, First Vice-Rector, Tyumen State Institute of Regional
Education Development, Tyumen, Russia.
E-mail: m.v.kuskova@togirro.ru*

Аңдатпа

Мақалада мектептерде педагог кадрларды бекіту мәселесі қарастырылады. Әдебиеттерге шолу жасау барысында зерттеудің негізгі ұғымдары айқындалды. Мәселенің аясын сипаттау үшін нормативтік құжаттар мен федералдық, өңірлік, муниципалдық деңгейдегі және білім беру ұйымдарының тәжірибелеріне талдау жасалады. Айқындалған өңірлік қажеттіліктер негізінде жас маман педагогтермен жұмыс істеудің негізгі тәсілдері мен нысандарына сипаттама беріледі. Бұл ретте өңірлік қосымша кәсіптік білім беру ұйымының педагогикалық мамандықтар факультеті аясында бірінші жыл жұмыс істейтін мұғалімдерге арналған біліктілікті арттыру бағдарламасын жүзеге асыру мысал ретінде қарастырылады. Бағдарламаның модульдері, зерттеу әдістері мен нәтижелерін бағалау критерийлері ұсынылған. Жас педагогтердің бейімделуін бағалау құралдарына (сауалнама арқылы) сипаттама беріліп, олардың нәтижелеріне сүйене отырып жеке қолдауды қолданудың қажеттілігіне негізделген жұмысты ұйымдастыру тәсілдері ұсынылады. Бұл кәсіби дефициттерді анықтау, жеке білім беру траекторияларын құру, интерактивті жұмыс формаларын қолдану және біліктілікті арттыру бағдарламасын іске асыру барысында желілік өзара әрекеттестікті қамтамасыз ету арқылы жүзеге асырылады. Зерттеудің болашағы – кәсіби қалыптасуды қолдау үшін басқарушылық тетіктер тізімін кеңейту, жеке білім беру қызметін рефлексиялау нысандарын іріктеу және зерттеуде ұсынылған тәжірибені кеңінен енгізу болып табылады.

Аннотация

В статье рассматривается актуальная проблема закрепления педагогических кадров в школах. В ходе обзора литературы определены основные понятия исследования. Для характеристики проблемного поля используется анализ нормативных документов и опыта федерального, регионального, муниципального уровня и уровня образовательных организаций. На основе выявленных региональных потребностей формулируются подходы и дается характеристика основных форм работы с молодыми педагогами на примере реализации региональным

учреждением дополнительного профессионального образования программы повышения квалификации учителей первого года работы в рамках Факультета педагогических профессий. Представлены модули программы, методы исследования и критерии результатов деятельности. Дана характеристика инструментов оценки адаптации молодых педагогов через анкетирование, дальнейшего построения работы на основе выводов о необходимости использования индивидуализации сопровождения. Это осуществляется на основе выявления профессиональных дефицитов и построения индивидуальных образовательных маршрутов, применения интерактивных форм работы и обеспечения сетевого взаимодействия в ходе реализации программы повышения квалификации. Перспективами исследования являются: расширение перечня управленческих механизмов для профессионального становления, отбор оптимальных форм рефлексии собственной образовательной деятельности, масштабирование представленной в исследовании практики.

Annotation

The article deals with the actual problem of retention of pedagogical staff in schools. In the course of literature review the basic concepts of the research are defined. The analysis of normative documents and experience of federal, regional, municipal and educational organisation levels is used to characterise the problem field. Based on the identified regional needs, the approaches are formulated and the main forms of work with young teachers are characterised using the example of the implementation of the first-year teacher professional development programme within the Faculty of Pedagogical Professions by a regional institution of additional professional education.

The programme modules, research methods and performance criteria are presented. There is a description of the tools for assessing the adaptation of young teachers through questionnaires, further construction of work on the basis of conclusions about the need to use individualisation of support. This is carried out on the basis of identifying professional deficits and building individual educational routes, using interactive forms of work and ensuring networking during the implementation of the professional development programme. The prospects of the study are: expanding the list of management mechanisms for professional development, selecting the optimal forms of reflection of their own educational activities, scaling the practice presented in the study.

Түйінді сөздер: дипломнан кейінгі кәсіби білім беру, жас маман, жұмыс өтілі бір жыл болған педагог, қолдау көрсету, қолдау көрсету формалары, интерактивті білім беру технологиялары, жеке білім беру траекториясы

Ключевые слова: постдипломное профессиональное образование, молодой специалист, педагог первого года работы, сопровождение, формы сопровождения, интерактивные образовательные технологии, индивидуальный образовательный маршрут.

Keywords: postgraduate professional education, young specialist, first-year teacher, support, forms of support, interactive educational technologies, individual educational route.

Введение

Актуальной проблемой современной системы образования является дефицит кадров и несоответствие уровня подготовки педагогов современным требованиям. Ответом на этот вызов является системная работа по подготовке педагогов, повышение престижа профессии, создание благоприятных условий для вхождения и закрепления в профессии. В 2022 году была в Российской Федерации принята Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года [1]. На первом этапе ее реализации обеспечено единство подходов к структуре и содержанию педагогического образования, создана инновационная структура педагогических ВУЗов, обеспечено развитие сети профильных психолого-педагогических классов, целевое обучение по программам подготовки педкадров, реализован комплекс мероприятий по поддержке педагогов в первые 3 года работы.

Наряду с федеральными проектами и программами в каждом регионе выстраивается своя политика в вопросе обеспечения образовательных организаций кадрами с учетом потребностей, особенностей имеющейся инфраструктуры, ресурсов, традиций и возможностей. Важную роль в вопросах постдипломного сопровождения молодых педагогов играют и учреждения дополнительного профессионального образования

педагогических работников. Так, в Тюменской области ГАОУ ТО ДПО Тюменский областной государственный институт развития регионального образования (ТОГИРРО) реализует в рамках государственного задания комплекс мероприятий, направленных на работу с молодыми педагогами [2, 3].

Целью нашего исследования является определение подходов к работе с молодыми педагогами, организационных форм, критериев и показателей, позволяющих оценить эффективность деятельности.

Обзор литературы

Исследователями определяется необходимость непрерывного педагогического образования. Ефлова З.Б. рассматривает непрерывное образование учителя современной сельской школы и отмечает, что оно включает три основных этапа: допрофессиональная подготовка, профессиональное образование и постдипломное профессиональное образование. Последнее «предопределено спецификой педагогической деятельности, которая отличается изменчивостью, потребностью в постоянном пополнении и обновлении знаний, умений, в совершенствовании и росте профессионального мастерства, обусловленных прогрессом науки и развитием общества» [4, С. 98].

Жгулев Е. В. отмечает необходимость компетентного подхода как фактора развития и поддержания единого образовательного пространства в регионе, опору на достижения андрагогики, использование интерактивных образовательных технологий обучения (активное взаимодействие всех его участников), создание индивидуальных образовательных маршрутов (набора образовательных программ, форм их освоения для решения профессиональных задач), оценку результатов образования как формирования компетенций [5].

Рассматриваются профессиональные затруднения учителя и способы их преодоления в исследовании по проблемам психологии личности и труда учителя А.К. Марковой [6]. Проблемам адаптации к школе в ходе педагогической практики и работы начинающих учителей посвящены исследования Е.Н. Мокиенко [7] и Н.А. Шайденко [8, 9].

В нашем исследовании мы рассматриваем категорию молодой специалист (молодой педагог) – работник, завершивший обучение в образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, впервые поступивший на работу или с небольшим стажем работы (до трех лет), не старше 35 лет включительно.

Методы и материалы

Методы исследования включали анализ нормативных документов федерального, регионального, муниципального уровня и уровня образовательной организации, анкетирование, анализ практик и проектов молодых педагогов.

В диагностике деятельности муниципальных методических служб приняли участие все 26 муниципалитетов Тюменской области. Содержание включало количественные составляющие: количество молодых педагогов, количество пар: молодой педагог и наставник, участие в конкурсах, количество разработанных индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) для молодых педагогов, средняя нагрузка молодого педагога, количество уволившихся молодых педагогов.

Кроме количественных характеристик, важно и понимание наличия психологического комфорта молодого педагога в образовательной организации. Для этого совместно с Тюменской межрегиональной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ проводилось анкетирование педагогов по следующим вопросам:

- Как администрация образовательной организации помогла вам в первый месяц работы?
- Устраивает ли вас объем учебной нагрузки? Какая у вас дополнительная нагрузка?
- Устраивают ли вас отношения в коллективе, с администрацией?
- Что привлекает вас в работе учителя?
- Опишите ваши жилищные условия.

На основе анализа на первом этапе исследования были выявлены следующие проблемные

поля и определены направления деятельности:

- несистемный характер сопровождения молодых педагогических работников в ряде муниципалитетов / Сопровождение, обеспечивающее сохранение и поддержку молодых педагогических работников;
- педагогическая нагрузка 23% молодых педагогов, не позволяющая адаптироваться (более 30 часов или ведут несколько предметов) / Сбалансировать нагрузку молодых педагогов;
- недостаточная сформированность «гибких» механизмов управления региональной системой научно-методического сопровождения или фрагментарность использования / Единые подходы к постдипломному сопровождению молодых педагогических работников;
- недостаточность информации о дефицитах профессиональных компетенций / Эффективные инструменты диагностики;
- профессиональное одиночество / Включение молодых педагогов в единое профессиональное сообщество Тюменской области;
- ограничения по времени для адаптации начинающих / индивидуализация процесса;
- формализм при сопровождении молодых педагогов / эффективные механизмы реализации наставничества;
- организационные ограничения, недоверие со стороны руководителей начинающим педагогам, территориальная удаленность от районных и областных центров / учет особенностей образовательных организаций, минимизация негативных факторов.

В целях методического сопровождения молодых педагогов в период адаптации и профессионального становления, привития молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепления их в образовательной организации в муниципалитетах области реализуются различные проекты сопровождения молодых педагогов. Анализ материалов на сайтах методических служб позволил сделать следующие выводы: представлены Положения о профессиональных объединениях молодых педагогов из 18 муниципалитетов. *Клубы молодого педагога* работают в 7 муниципалитетах, *Школы молодых педагогов* действуют в 9 муниципалитетах, *Совет молодых педагогов* в 4 муниципалитетах. Имеют Дорожные карты поддержки молодых педагогов на 2022-2025 годы, которые отражают разнообразные формы сопровождения, в том числе и стажировочные площадки, с указанием ответственных и сроков.

С целью углубления профессиональных знаний и умений, создания условий для повышения методической компетентности молодых педагогов во всех муниципалитетах организуются следующие формы работы: обучающие семинары, психолого-педагогические тренинги, посещение уроков педагогов-наставников, участие в мастер классах, квест-игра, дискуссионные площадки, медиа-экскурсии.

Наиболее интересными и эффективными характеризуются следующие формы работы: кураторские выезды в школы, конкурсы: «Мой новый урок», «Моя педагогическая идея», образовательный турнир «Я - учитель», круглый стол «Успешность педагога», Цифровая галерея лучших педагогов и наставников, слет молодых педагогов «Вместе к новым вершинам, день молодого педагога «Первые шаги в профессии», фестиваль методических идей и проектов «Разбуди талант!», методическая мастерская «Академия функциональной грамотности», клуб профессионального общения «Диалог», слет молодых педагогов «Вектор успеха 6.0.», педагогические чтения «Образование в условиях глобальных перемен», педагогический бенефис», конкурс «Мой наставник», фотовыставка «Я и мой наставник», методический диалог, «Педагогический квиз», неделя открытых уроков наставника.

На основе анкетирования было выявлено, что самым сложным периодом работы молодых педагогов является первый год. Имеющийся опыт и лучшие практики муниципалитетов стали основой для реализации новых задач, стоящих перед системой образования, а также инициатива Тюменской межрегиональной организации профсоюза работников народного

образования и науки РФ о необходимости использования новых форм работы с молодыми педагогами позволили разработать региональный проект «Факультет педагогических профессий» (Факультет, ФПП), цель реализации которого: обеспечить поддержку и сопровождение педагогических работников в период их профессионального становления в сфере образования. ФПП – это механизм организации персонифицированного непрерывного сопровождения педагогов первого года работы средствами формального и неформального образования.

Для оценки эффективности деятельности Факультета предусмотрено проведение мониторинга, состоящего из трех этапов:

- первый этап включает оценку результативности реализации персонализированной программы обучения на Факультете, качество выпускных проектов и выявление рисков посредством анкетирования обучающихся Факультета;
- второй этап – адаптация в образовательных учреждениях педагогических работников, прошедших обучение на Факультете, после первого года работы;
- третий этап - итоги закрепления и самореализации в образовательных учреждениях педагогических работников, прошедших обучение на Факультете, после трех лет работы.

Программа обучения на ФПП формировалась исходя из запросов самих молодых педагогов и диагностики профессиональных компетенций. С целью максимально полного раскрытия перспектив профессии, возможности реализации личностного, творческого, профессионального потенциала в ходе обучения по программе Факультета задействованы педагоги-лидеры и творчески работающие учителя, выступающие в роли наставников. Скоростное наставничество с группой наставляемых, обучающихся ФПП, происходит путем организации лекционных и практических занятий, мастер-классов, тренингов, педагогических мастерских и других форм взаимодействия по актуальным вопросам образования. Занятия проводятся 1 раз в месяц, кроме этого включены две выездные сессии на базе загородного детского лагеря. Программа обучения объемом 72 часа содержит следующие модули:

- модуль 1. Основы профессионально-личностного роста молодого педагога;
- модуль 2. Педагогическая этика и коммуникативная культура педагога как составляющие профессионально-личностного самосовершенствования педагога;
- модуль 3. Аспекты современного урока, обеспечивающие требования обновленных ФГОС;
- модуль 4. Воспитание в современной школе: от программы к действиям;
- модуль 5. Специфика инклюзивного образования;
- модуль 6. Цифровая образовательная среда как фактор обеспечения качественного образования;
- модуль 7. Рефлексивная сессия.

Важным аспектом реализации программы является сетевое взаимодействие с региональными организациями. Участниками сетевого взаимодействия являются муниципальные методические службы, члены регионального методического актива, педагоги-лидеры общественных мнений, образовательные организации, представляющие высшее, среднее, общее, а также дополнительное образование. Обучающиеся посещают более 20 площадок и знакомятся с опытом педагогов, обсуждают актуальные проблемы образования с лекторами, среди которых Народные учителя РФ, доктора и кандидаты наук, заслуженные артисты, заслуженные работники РАЕ и другие. Ежегодно в реализации программы участвует более 150 человек, представляющие разные сферы деятельности.

Основанием для корректировки программы обучения и проектирования дальнейшей работы с молодыми педагогами является и экспертиза проектов, с которыми молодые педагоги выходят на завершение обучения по программе Факультета педагогических профессий. В ходе обучения есть промежуточная и итоговая аттестация. Разработка и презентация проекта не

является обязательной, это форма, которую выбирают те, кто желает получить рекомендации от экспертов для аттестации на первую квалификационную категорию.

Результаты реализации проекта оцениваются по следующим показателям в динамике по годам.

Параметры и показатели реализации проекта

Наименование параметра	Показатель значения/норматив
количество молодых педагогов первого года работы, охваченных проектом в регионе	100%
доля молодых педагогов первого года работы, ушедших из профессии	не более 10 %
доля молодых педагогов первого года работы, создавших итоговый проект по окончанию реализации ФПП	не менее 50 %
доля молодых педагогов первого года работы, получивших рекомендации для аттестации после обучения на ФПП	не менее 15%
доля молодых педагогов первого года работы, получивших удостоверения по окончанию обучения	не менее 90 %
количество участников регионального конкурса «Две звезды», «Педагогический дебют», «Команда молодых» из числа молодых педагогов первого года работы	не менее 5 %
доля ОО, охваченных целевой моделью наставничества	100%

Результаты и их обсуждение

Итогом проведенного исследования стали следующие выводы:

- современная ситуация с кадрами в системе образования требует использования новых форм сопровождения молодых педагогов, особенно в первый год их работы;
- сопровождение должно осуществляться на основе анализа ситуации на всех уровнях и включать разные аспекты;
- большое значение имеет организация эффективного наставничества, позволяющее на основе взаимодействия с опытным педагогом ориентироваться в ситуации, обсуждать и совместно решать возникающие проблемы, оперативно внедрять в практику новые разработки и способы деятельности,
- эффективной формой работы с молодыми педагогами является и коллективное наставничество ФПП.

Обсуждение результатов работы в данном направлении проходило в следующих форматах: общественное обсуждение проекта на августовском общественно-педагогическом форуме «Призвание», коллегия департамента образования и науки Тюменской области,

заседания ученого совета ТОГИРРО, стратегические сессии членов регионального учебно-методического объединения.

В ходе обсуждения пришли к следующим выводам о наиболее значимых результатах реализации работы, представленной в исследовании:

- индивидуализация сопровождения на основе выявления профессиональных дефицитов и построения ИОМ;
- качество сетевых программ для категории молодых педагогов, наставников (программы размещены в федеральном реестре, после независимой экспертизы);
- активность обращения к информационным ресурсам для начинающих педагогов (информационно-ресурсному контенту);
- формирование единого методического пространства региона и стандарта работы с начинающими педагогами;
- построение системы карьерного роста и профессиональной успешности, ориентированной на культуру профессионального роста;
- масштабирование эффективных практик наставничества;
- подготовка методических рекомендаций о механизмах взаимодействия РС НМС, рекомендации для подготовки к аттестации педагогов первого года работы.

Системные результаты:

- гармонизация педагогических коллективов по возрасту и компетенциям;
- повышение качества образования (анализ вклада в его обеспечение молодых педагогов);
- формирование единых подходов в работе с кадровым резервом (психолого-педагогические классы, студенты, молодые педагоги).

Качество представленных молодыми педагогами практик:

- развитие методических и предметных компетенций, навыков по работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);
- успешная аттестация обучающихся, победы в олимпиадах и конкурсах в классах, где работает начинающий педагог;
- развитие коммуникативных навыков, педагогической этики;
- навыки работы с родителями.

Показали свою эффективность региональные механизмы:

- сетевое взаимодействие в реализации программ для молодых;
- стажировки на базе школ-лидеров;
- единые методические дни;
- стратегические сессии регионального учебно-методического объединения.

Несомненным результатом исследования являются информационные ресурсы, позволяющие транслировать методические продукты проекта и успешные практики через сайт ТОГИРРО, банк успешных практик, материалы Марафона лучших наставнических практик, видеоролики, информация сообществ в социальных сетях и мессенджерах, статьи в региональных и федеральных научно-методических журналах («Методист» и др.)

Сотрудниками ТОГИРРО в ходе исследования созданы методические ресурсы: Дорожная карта сопровождения молодых педагогов, Программа повышения квалификации, включающая вариативные самостоятельные модули, содержание стажировок в рамках сетевого взаимодействия с организациями, Методические рекомендации по сопровождению педагогов первого года работы, Требования к проекту, по результатам которого дается рекомендация для аттестации, контрольно-измерительные материалы для диагностики молодых педагогов.

Заключение

Перспективы исследования: поиск инструментов стимулирования процесса непрерывного обучения и развития молодых педагогов; расширение перечня управленческих механизмов для профессионального становления, позволяющих создать среду, развивающую компетенции

молодых педагогов, стимулирующую их сохранение в профессии; отбор оптимальных форм рефлексии собственной образовательной деятельности, своей профессиональной деятельности и ее результатов, т.к. динамично обновляется содержание образования, следовательно педагогу необходимо уметь отказываться от прежнего опыта, ставшего неэффективным, посредством его критической оценки. Кроме того, считаем возможным масштабирование представленной в исследовании практики через «Календарь событий», размещенный на сайте ТОГИРРО, и обучение проектных команд регионов с использованием имеющихся информационных ресурсов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24 июня 2022 года № 1688-р О Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г. [Электронный ресурс] https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_420869/f62ee45faefd8e2a11d6d88941ac66824f848bc2/
2. Кускова М.В. Тьюторское сопровождение молодых педагогов в деятельности центра непрерывного повышения профессионального мастерства // Мир науки, культуры, образования. – 2024. - № 1 (104), С. 318-320.
3. Кускова М.В. Проектирование сетевого взаимодействия для методического сопровождения молодых педагогов: дидактический аспект // Библиотека методиста: сборник методических материалов педагогических работников. - 2024. - N 3. - С. 57-64
4. Ефлова З.Б. Непрерывное образование учителя современной сельской школы: концептуально-методологические основы: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 общая педагогика, история педагогики и образования / Ефлова Зинаида Борисовна. - Великий Новгород, 2021. - 448 с.
5. Жгулев Е.В. Факторы развития дополнительного профессионального образования в регионе [Электронный ресурс] // Международный научно-исследовательский журнал. – 2015. – №1(32) Часть 2. – С. 34–41. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-razvitiya-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya-v-regione/viewer>
6. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. — М.: Эксмо-Пресс, 1996. — 312 с.
7. Мокиенко Е. Н. Педагогическая поддержка будущего учителя в ситуации затруднения (на примере педагогической практики): автореф. ... дис. канд. пед. наук: 13.00.08 /Мокиенко Елена Николаевна. - Омск, 2006. – 22 с.
8. Шайденко Н.А. Характеристика типичных дидактических затруднений молодых учителей // Национальная ассоциация ученых (НАУ). 51. - 2020. – С.12-14.
9. Шайденко Н.А. Устранение профессиональных затруднений как условие перехода молодого учителя к устойчивому развитию: Сборник статей-докладов участников XVII международной научно-практической конференции «Новая психология профессионального труда педагога: от нестабильной реальности к устойчивому развитию» / Под ред. Л.М. Митиной. – М.: Психологический институт РАО. – 2021, С.81-85. [Электронное издание], <https://cyberleninka.ru/article/n/ustranenie-professionalnyh-zatrudneniy-kak-uslovie-perehoda-molodogo-uchitelya-k-ustoychivomu-razvitiyu>

REFERENCES

1. Rasporyazhenie Pravitel'stva Rossijskoj Federacii ot 24 iyunya 2022 goda № 1688-r O Konceptcii podgotovki pedagogicheskikh kadrov dlya sistemy obrazovaniya na period do 2030 g. [Elektronnyj resurs] https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_420869/f62ee45faefd8e

2a11d6d88941ac66824f848bc2/

2. Kuskova M.V. T'yutorskoe soprovozhdenie molodyh pedagogov v deyatel'nosti centra nepreryvnogo povysheniya professional'nogo masterstva // Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya. – 2024. - № 1 (104), S. 318-320.

3. Kuskova M.V. Proektirovanie setevogo vzaimodeystviya dlya metodicheskogo soprovozhdeniya molodyh pedagogov: didakticheskij aspekt // Biblioteka metodista: sbornik metodicheskikh materialov pedagogicheskikh rabotnikov. - 2024. - N 3. - S. 57-64

4. Eflova Z.B. Nepreryvnoe obrazovanie uchitelya sovremennoj sel'skoj shkoly: konceptual'no-metodologicheskie osnovy: dis. ... d-ra ped. nauk: 13.00.01 obshchaya pedagogika, istoriya pedagogiki i obrazovaniya / Eflova Zinaida Borisovna. - Velikij Novgorod, 2021. - 448 s.

5. ZHgulev E.V. Faktory razvitiya dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya v regione [Elektronnyj resurs] // Mezhdunarodnyj nauchno-issledovatel'skij zhurnal. – 2015. – №1(32) CHast' 2. – S. 34–41. Rezhim dostupa: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-razvitiya-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya-v-regione/viewer>

6. Markova, A. K. Psihologiya professionalizma / A. K. Markova. — M.: Eksmo-Press, 1996. — 312 s.

7. Mokienko E. N. Pedagogicheskaya podderzhka budushchego uchitelya v situacii zatrudneniya (na primere pedagogicheskoy praktiki): avtoref. ... dis. kand. ped. nauk: 13.00.08 /Makienko Elena Nikolaevna. - Omsk, 2006. – 22 s.

8. SHajdenko N.A. Harakteristika tipichnyh didakticheskikh zatrudnenij molodyh uchitelej // Nacional'naya asociaciya uchenyh (NAU). 51. - 2020. – S.12-14.

9. SHajdenko N.A. Ustranenie professional'nyh zatrudnenij kak uslovie perekhoda molodogo uchitelya k ustojchivomu razvitiyu: Sbornik statej-dokladov uchastnikov XVII mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii «Novaya psihologiya professional'nogo truda pedagoga: ot nestabil'noj real'nosti k ustojchivomu razvitiyu» / Pod red. L.M. Mitinoj. – M.: Psihologicheskij institut RAO. – 2021, S.81-85. [Elektronnoe izdanie], <https://cyberleninka.ru/article/n/ustranenie-professionalnyh-zatrudneniy-kak-uslovie-perehoda-molodogo-uchitelya-k-ustoychivomu-razvitiyu>