

**О.И. Баранова**

## **ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КЛУБ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ФОРМА МЕЖКУРСОВОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Ольга Ивановна Баранова** – начальник отдела по организационной и методической работе профессионального образования, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, г. Гатчина; e-mail: [olgaiv506@gmail.com](mailto:olgaiv506@gmail.com).

*В статье проанализированы вопросы системы подготовки педагогов профессионального образования и их готовность к инновационной деятельности, повышению компетентности и получению новых компетенций. Представлена разработанная автором инновационная форма организации межкурсового повышения квалификации, которая носит непрерывный характер, охватывает различные направления педагогической деятельности, перспективы развития системы непрерывного корпоративного обучения во взаимодействии с учителями образовательных учреждений основного и среднего общего образования, студентами педагогических образовательных учреждений для решения ключевых проблем подготовки кадров в системе среднего профессионального образования.*

**Ключевые слова:** среднее профессиональное образование; повышение квалификации педагогов; педагогический клуб; повышение квалификации; компетентность; инновационная деятельность.

**O.I. Baranova**

## **PEDAGOGICAL CLUB AS AN INNOVATIVE FORM OF INTERCOURSE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION**

**Olga Baranova** – Chief, the Department of Organizational and Methodological Work for Vocational Education, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, Gatchina; e-mail: [olgaiv506@gmail.com](mailto:olgaiv506@gmail.com).

*The article deals with the vocational education teachers training system and the staff readiness for innovation, increasing competence and gaining new skills. The article presents an innovative form of organization of inter-course professional development, which is continuous in nature, covers various areas of pedagogical activity, the prospects for the development of a system of continuous corporate training in interaction with teachers of educational institutions of basic and secondary general education, students of teachers training institutions to solve key issues of staff training in the system of secondary vocational education.*

**Keywords:** secondary professional education; professional development of teachers; pedagogical club; professional development; competence; innovative activity.

Профессия педагога как сфера человеческой деятельности появилась в обществе, когда возникла необходимость в передаче знаний и опыта, накопленных человечеством, трансляции их с целью дальнейшего развития и сохранения культуры.

туры, воспроизводства кадров с нужными ценностями, профессиональными знаниями, умениями, навыками [18].

Сегодня социально-экономический уровень производства требует от системы среднего профессионального образования новой, современной модели выпускника со сформированными общими и профессиональными компетенциями непосредственно в практико-ориентированном образовательном процессе: на производстве или в мастерских [12].

Поэтому в системе СПО педагог как субъект педагогической деятельности в процессе обучения должен не только подготовить студента к выполнению работы на реальном производстве по освоенным профессиям или должностям служащего, но и сформировать знания и умения, которые позволят будущему выступать выпускнику на производстве в роли руководителя среднего звена.

Важное значение в процессе практической подготовки имеет педагогическая позиция педагога как наставника. Рассматривается выстраивание субъект-субъектных отношений между преподавателем и студентом, с одной стороны, а с другой – рассматривается форма взаимодействия объектно-субъектная, когда объектом в отношениях будет являться не личность обучающегося, а процесс освоения навыков профессиональной деятельности и накопления профессионального опыта в процессе этой деятельности. Кроме того, функционал выпускника на производстве будет направлен на объекты – материалы, технологии и т.д. Таким образом, в результате его производственной деятельности будут созданы материальные ценности [13].

Поэтому сегодня в условиях реализации федерального проекта «Профессионалитет» возникает потребность к реализации педагогом СПО разных видов взаимодействия в образовательном процессе, что ставит задачу формирования готовности преподавателя работать в условиях изменений в федеральных государственных образовательных стандартах среднего профессионального образования, изменений требований к организации работы

студента в новом формате [17]. Готовность подразумевает не просто быть транслятором знаний для студента, а стать для него наставником, сопровождать на пути развития, делиться опытом, т.е. помочь студенту стать профессионалом в условиях личностно-ориентированного образования.

Решение данной задачи осложняется тем, что значительная часть студентов СПО – это выпускники 9-х классов, которые при выборе жизненного пути руководствуются различными причинами, и большинство делает не до конца осознанный выбор [12]. Многие из абитуриентов не имеют чёткого представления о своих профессиональных наклонностях и часто испытывают неуверенность при выборе профессии. А для школьников это первый обязательный, вынужденный выбор. Причины поступления в профессиональные образовательные учреждения по итогам проведённого анкетирования студентов, в котором участвовало 150 первокурсников, следующие:

- получить выбранную профессию, специальность – 16%;
- настояли родители – 20%;
- пришли с друзьями – 16%;
- нет желания участвовать в ЕГЭ – 20%;
- не нравится профиль класса (в 10 классе выбирается профиль обучения) – 12%;
- не хотят получать высшее образование – 8%;
- не интересно в школе, попросили уйти из школы – 8%.

Таким образом, у многих школьников к моменту поступления в колледжи и техникумы не сформировано понятие о получаемой профессии или специальности. Они имеют о ней лишь приблизительное, часто искажённое, представление. В этом отношении первый курс для студентов очень важно построить с учётом профильности содержания программ изучаемых учебных предметов, сделать пропедевтическим для формирования целостного понимания и осознанного отношения к будущей профессиональной деятельности. От того, насколько грамотно и заинтере-

сованно преподаватели общеобразовательных дисциплин подойдут к процессу самоопределения студента-первокурсника, будет зависеть его дальнейшая траектория обучения в данном образовательном учреждении по выбранному направлению подготовки, характер его дальнейшего развития, уровень личностного и профессионального роста на следующих курсах.

Отмечая большую роль первых преподавателей СПО, остановимся на их готовности к выполнению данной деятельности.

С введением понятия «практическая подготовка» в общеобразовательный цикл образовательной программы СПО в педагогическом сообществе возникли споры о необходимости разработки профильного содержания общеобразовательных предметов [1]. Это обусловлено выявленными в ходе анкетирования педагогов общеобразовательного цикла колледжа следующими факторами:

- неподготовленность преподавательского состава (отсутствие необходимых знаний по направлению подготовки студентов) – 46%;

- нежелание преподавателей менять траекторию своей деятельности, осваивая основы профессиональной грамотности – 20%;

- сложно довести эксперимент до конца, часто привычное берёт верх – 14%;

- отсутствие мотивации для изменения подхода к преподаванию предметов с профессиональной составляющей – 4%;

- отсутствием необходимой методической помощи для преподавания изменённых предметов – 6%;

- отсутствие навыков проектной деятельности, необходимой при реализации программ – 6%;

- неизбежны ошибки и неудачи – 4%.

В итоге образовательные учреждения чаще всего вносят в учебные планы первого курса практическую подготовку лишь в вариативную дисциплину – «Введение в специальность» и наполняют Индивидуальный проект элементами профессиональной направленности.

Выявленная проблема потребовала разработать новые формы повышения

квалификации педагогов в межкурсовый период, т.к. перестроечные процессы в современном профессиональном образовании невозможны без оперативного реагирования на новшества [11].

Сфера образования, как одна из важнейших составляющих современного общества, определяет его социально-экономические характеристики и является детерминирующей основой устойчивого развития государства. Педагогическое общество получает социальный заказ от государства на участие в совершенствовании системы образования, что требует внесение изменений к требованиям к компетентности педагогов. Образование – это социокультурная технология, поэтому образование должно готовить кадры, нужные обществу [2]. Профессиональное образование имеет чётко обозначенную направленность – подготовка личности к профессиональному труду. В связи с этим большое внимание уделяется успешности педагогической деятельности, усилению роли наставничества, совершенствованию подготовки преподавательского состава, особенно педагогов, которые только в начале педагогического пути, но которые отличаются от преподавателей, имеющих большой педагогический стаж, новыми идеями, информационной грамотностью, готовностью к инновационным формам преподавания, отсутствием «педагогической усталости» [6].

Большая удача для молодого преподавателя – это наставник, который успешно реализован в профессии, владеет информационно-коммуникационной культурой, умеет и использует новую информацию в учебном процесс [3].

Для успешности преподавательской деятельности, в рамках компетентного подхода в образовании необходимо не только повышать коммуникативную культуру, важно научиться работать с информацией, уметь её систематизировать, уметь проводить диагностику, анализировать, а также владеть навыками и средствами моделирования при решении задач профессиональной направленности [7].

Если говорить о педагогическом мастерстве в целом – это значит иметь ввиду,

что основополагающим в условиях современного уровня образования является видение образовательного процесса как проекта от его начального этапа до итогового результата. Необходимо сформированное понимание целей педагогического процесса, умение распределять имеющиеся ресурсы, владение техникой его поэтапного построения и умение оценивать достигнутые результаты [15].

В образовательном учреждении важным средством повышения квалификации педагогов является профессионально выстроенная методическая работа преподавателей. Целью такой работы является развитие и формирование профессионально значимых сторон личности преподавателя. В рамках достижения цели необходимо развивать творческий потенциал педагогов, формировать интерес к научной и исследовательской деятельности. Необходимо совершенствовать его педагогическую технику и культуру педагогического общения [14].

Методическая поддержка способствует повышению уровня квалификации, владению инновационными технологиями, внедрению прогрессивных изменений в содержание образования. Методическое сопровождение в образовательном учреждении – это реальная помощь педагогам, возможность переформатироваться в условиях частых изменений и многозадачности [8].

Педагогическое самообразование формально можно разделить на две формы: индивидуальную и групповую. Несмотря на то, что при индивидуальной форме инициатором выбора направленности самообразования является педагог, административные органы, методические службы могут и инициировать этот процесс и направить, и замотивировать [10].

Групповая форма самообразования, в том числе и в области среднего профессионального образования, имеет несколько вариаций. Это методические объединения, практикумы, семинары, конференции, курсы различной направленности, т.е. мероприятия, в процессе которых обеспечивается обратная связь между педагогом и результатами самообразования [4].

Педагог в своей деятельности воспитывает, обучает и развивает детей, подростков, и насколько будет успешен результат, определяется многими факторами. Каждый фактор является значимым, и пренебрежение одним из них может привести к неудаче в образовательном процессе. Главный фактор – это педагог, который выступает и в роли преподавателя, и в роли воспитателя. Если педагог будет недостаточно подготовлен к своей профессиональной деятельности, то пострадают, в первую очередь, дети.

В условиях, когда к системе образования предъявляются новые требования, в условиях принципа вариативности, который предоставляет возможность педагогическим коллективам образовательных учреждений самим не только выбирать наиболее оптимальные варианты педагогического процесса, но и конструировать этот процесс при использовании новых идей и технологий, открываются большие возможности по разработке моделей повышения уровня квалификации (компетентности) педагогов [9].

В деятельности по повышению компетентности педагогов необходимо учитывать, что в системе повышения квалификации педагогов в межкурсовой период возникают следующие противоречия между:

- существующей системой методического сопровождения повышения профессиональной компетентности преподавателей и современными требованиями к образованию современного педагогического сообщества:

- между потребностью достижения образовательными учреждениями СПО высоких образовательных результатов и недостаточным уровнем профессиональной компетентности преподавателей по их достижению;

- между современными требованиями персонализации программ по повышению компетентности педагогов системы СПО и отсутствием разработанных индивидуальных образовательных маршрутов повышения квалификации педагогов;

- между традиционными формами повышения компетентности педагогов системы СПО и необходимостью использо-

вания более гибких и мобильных форм обучения;

- между потребностью обеспечения массового вовлечения педагогов в процесс повышения квалификации и недостаточной мотивацией слушателей к участию в данном процессе в межкурсовой период [22].

Необходимость разрешения указанных противоречий определила проблему, пути решения которой предложены в статье – поиск новой формы сопровождения непрерывного образования, самообразования и повышения профессиональной компетентности преподавателей. Предлагается инновационная форма – Педагогический клуб, цель которого – ликвидировать профессиональные дефициты, возникающие в процессе работы педагогов [19]. В соответствии с целью сформулированы задачи Педагогического клуба.

- Разработать и внедрить структурно-функциональную модель повышения квалификации педагогов в межкурсовой период.

- Разработать и внедрить модель совершенствования теоретических и практических знаний специалистов, работающих в системе СПО.

- Разработать методику выявления вариативных образовательных потребностей преподавателей для планирования их дальнейшего профессионального и личного развития.

- Способствовать достижению соответствия между имеющимся, реальным уровнем квалификации педагогических работников и требованиями стандартов содержания профессиональной компетентности [21].

Программа Педагогического клуба – основа методической работы в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, где заложен институциональный подход – выработать концептуальную модель повышения квалификации и расширения перечня компетенций педагогов с точки зрения отношения системы образования в целом к модернизации общества и инновационным процессам в области образования. Так как все институциональные процессы рассматри-

ваются в связи с историческими трансформациями всего социума, процессы в образовании могут выходить за пределы межличностных отношений между субъектами образования, в том числе и профессионального. Предлагаемая модель позволит достичь поставленные цели и выполнить задачи воспитания и обучения, стоящие перед современным педагогическим сообществом, направленные на развитие их личности, на их социализацию и профессиональную подготовку.

Направления работы Педагогического клуба характеризуются взаимодействующими субъектами педагогического процесса:

- преподаватель – администрация образовательного учреждения СПО;

- преподаватель – преподаватель;

- преподаватель – учитель школы;

- преподаватель – студент.

Все мероприятия в рамках работы клуба планируются с учётом свойств образовательной среды образовательного учреждения, способствующих обеспечению не только массовости, но и достижения высокого уровня повышения компетентности педагогических кадров.

В разные периоды развития науки «период полураспада компетентности» различен:

- 40-е годы XX века – 12 лет;

- 60-е годы XX века – 8–10 лет;

- 70-е годы XX века – 5 лет;

- XXI век 2–3 года.

В настоящее время ежегодно происходит обновление около 20% прикладных знаний и около 5% – теоретических. Этими данными и обосновывается новая парадигма образования. Именно эти обстоятельства были учтены в организации системы повышения квалификации и переподготовки педагогических работников. То есть повышение компетентности педагогов предусматривается 1 раз в 3 года.

Особенность современного профессионального образования – его непрерывность как фактор социальной мобильности педагогов, готовность к потенциальным изменениям, как условие устойчивого развития образовательного процесса [22].

Деятельность Педагогического клуба можно представить в виде нескольких этапов.

1 этап. Определение уровня профессиональной компетентности педагогов и их готовности к повышению имеющегося уровня.

2 этап. Определение путей развития и повышения профессиональной компетентности педагогов.

3 этап. Определение форм методического сопровождения педагогов.

4 этап. Анализ результатов деятельности педагогов в рамках формата Педагогического клуба.

5 этап. Коррекция управленческой деятельности повышения профессиональной компетентности педагогов.

Для развития и повышения профессиональной компетентности педагогов необходимо правильно и своевременно координировать деятельность педагогических работников по саморазвитию и самосовершенствованию [16].

Компенсаторная функция созданного педагогического сообщества заключается в устранении пробелов в имеющемся образовании педагогов и реализуется через диагностические процедуры. В процессе реализации созданной модели могут вноситься необходимые коррективы в содержание и формы повышения квалификации.

Компенсаторная функция способствует доформированию и переформированию профессиональной деятельности, развитию личностных качеств педагога, преодолению негативных установок ранее полученного опыта, развивает рефлексив-

ную культуру [24].

Координирующая функция созданной модели направляет влияние на предстоящий процесс изучения педагогами основных дисциплин, специальных курсов и специальных семинаров.

Интегрирующая функция состоит в том, что «процесс овладения системой знаний, умений и навыков актуализирует, динамизирует, систематизирует и наполняет новым содержанием имеющиеся знания слушателей [23].

В рамках первого этапа был проведён семинар-тренинг, на котором была предложена анкета по самодиагностике преподавателей по теме готовности к проектированию и анализу учебных занятий в современных условиях, результат которой отражён в представленной табл. 1.

На первом заседании клуба рассматривались вопросы аттестации педагогических работников и повышения профессиональной компетентности [23]. Преподавателям была предложена анкета. Цель анкетирования: выяснить, что в инновационной деятельности привлекает педагогов, какие есть проблемы по внедрению инновационных методик и разработке своих в данной сфере образовательного процесса (табл. 2, 3).

Анализ результатов позволит скорректировать деятельность педагогов по формированию значимых общих и профессиональных компетенций [5].

Смоделированная деятельность повышения компетентности педагогов будет иметь положительный эффект в случае понимания того факта, что цель всех участников образовательного процесса одна

*Таблица 1*

**Компетентность педагога**

Критерий	Показатель готовности до тренинга	Показатель готовности после тренинга
- в области постановки цели и задач урока;	23%	45% (+22%)
- в области мотивирования обучающихся;	36%	78% (+42%)
- в содержании деятельности (уровень владения учебным материалом по предмету);	88%	92% (+4%)
- в методах преподавания (уровень методической грамотности);	38%	55% (+17%)
- в области профессионально-педагогической позиции и личностных качеств.	71%	84% (+13%)

Таблица 2

**Чем для вас привлекательна инновационная деятельность?**

Повышается интерес детей к обучению и воспитанию	25%
Лучше можно реализовать себя, свои силы и способности, опыт и мастерство	19%
Интересно создать что-то новое, оригинальное, необычное	16%
Повышается эффективность работы, то есть достижения наилучшего результата	16%
Лучше познаешь, на что способен, возрастает самоуважение	13%
Повышается статус среди коллег	10%
Возрастает авторитет среди родителей и детей	0,7%
Радует поддержка администрации	0,3%

Таблица 3

**Внутренние противоречия, которые мешают в создании и применении нового**

Новые идеи трудно реализовывать на практике	52,8%
Нет (слабая) материально-технической базы	26,3%
Сложно довести эксперимент до конца, часто привычное берет верх	13,1%
Неизбежны ошибки, неудачи, а это неприятно	0,79%
Часто начинаешь и бросаешь, т.к. трудно довести новое до совершенства	0,79%
Несмотря на хороший старт, пропадает поддержка на следующих этапах	0,3%
Много бумажной дублирующей документации и отчётности	0,3%
Противостояние коллег и руководства	0,3%
Нет команды	0,3%
Устаревшие учебники	0,3%
Слабая обученность и воспитание обучающихся	0,3%

и та же, и только в тесном взаимодействии и взаимопонимании можно достичь желаемого результата [20].

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Приказ Минобрнауки РФ от 05.08.2020 г. № 885, Минпросвещения РФ от 05.08.2020 г. № 390 «О практической подготовке обучающихся» (Зарегистрировано в Минюсте России 11.09.2020 г. № 59778) (последняя редакция) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_362126/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_362126/) (дата обращения: 14.11.2023).

2. Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года (одобрена Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол от 12.03.2021 г. № 51)) (последняя редакция) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/law/hotdocs/69040.html> (дата обращения: 23.01.2024).

3. Концепция развития наставничества

ва в Российской Федерации (одобрена Президиумом РАО (последняя редакция) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения: 23.01.2024).

4. Александрова Е.А. Научно-методическое сопровождение педагогов // Ярославский педагогический вестник. 2020. № 6 (117). С. 14–21. EDN SLEENC. DOI 10.20323/1813-145X-2020-6-117-14-21.

5. Андрюхина Л.М., Власова О.И., Днепров С.А., Пермькова Т.В. Педагогические работники системы среднего профессионального образования: образовательный потенциал и потребность в профессиональном развитии (по материалам Всероссийского социологического исследования) // Педагогическое образование в России. 2017. № 1. С. 3–16.

6. Баранова О.И. Основные критерии успешности профессионального роста педагога // Педагогический поиск: инновационный опыт, качество профессионального роста педагога: материалы моноконф. по итогам повышения квалификации педагогов «Технологии исследовательской деятельности в образовании» в рамках XXI Междунар. науч.-практ. конф.

«Личность. Общество. Образование. Непрерывное образование как фактор развития личности в современном обществе». СПб., 2018.

7. *Бирбаева Я.Ж., Гармаева Э.Б., Дамбаева Ч.Б.* Реализация компетентного подхода в среднем профессиональном образовании // Колледж XXI века – опыт, компетенции, проекты: сб. материалов открытой регионал. науч.-практ. конф. Улан-Удэ: ГБПОУ «БКТиС», 2021. С. 205–211.

8. *Вейдт В.П.* Научно-методическое сопровождение педагога: содержание и направления деятельности // Научно-методический электронный журнал «Калининградский вестник образования». 2022. № 3 (15). Сентябрь. С. 14–24. URL: <https://koirojournal.ru/realises/g2022/30sntl2022/kvo302/> (дата обращения: 23.01.2024).

9. *Гребенникова В.М., Узунова Г.П.* Технология информационно-методического сопровождения профессионального роста преподавателя колледжа // ЦИТИСЭ. 2023. № 2. С. 372–381. URL: <http://doi.org/10.15350/2409-7616.2023.2.32> (дата обращения: 23.01.2024).

10. *Гусева Е.В.* Методическое сопровождение профессионального роста педагога // Педагогическое искусство. 2021. № 2. С. 33–36. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47438653> (дата обращения: 23.01.2024).

11. *Долженко Р.А.* Система корпоративного обучения: содержание, место в системе образования и основные подходы к реализации в компании // Педагогическое образование в России. 2017. № 3. С. 6–14. URL: <https://rucont.ru/efd/606880> (дата обращения: 22.01.2024).

12. *Дробышева Е.А.* Современное состояние и проблемы развития среднего профессионального образования в России. // Молодой ученый. 2019. № 36 (274). С. 35–36. URL: <https://moluch.ru/archive/274/62320/> (дата обращения: 23.01.2024).

13. *Дубровина Л.А., Сорокина И.Р.* Психолого-педагогическое взаимодействие субъектов образовательного процесса / Владим. гос. ун-т им. А.Г. и Н.Г. Столетовых. Владимир: Изд-во ВлГУ, 2019. 131

с. ISBN 978-5-9984-1067-3.

14. *Марон А.Е., Резинкина Л.В.* Актуальность наследия В.А. Сухомлинского при формировании нравственно-этических качеств учителя // Вестник Оренбургского государственного университета. 2023. № 3(239). С. 35–41. DOI 10.25198/1814-6457-239-35. EDN CLRTHТ.

15. *Марон А.Е., Резинкина Л.В.* Развитие современной инфраструктуры сопровождения непрерывного образования педагогических кадров: кластерно-модульный подход // Человек и образование. 2023. № 1(74). С. 76–84.

16. *Матушанский Г.У., Камалева Л.С., Шакурова М.Ф.* Педагогическое сопровождение образовательного процесса // Казанский педагогический журнал. 2022. № 3 (152). С. 59–68. EDN JGXTGD. DOI 10.51379/KPJ.2022.153.3.007.

17. Новая образовательная технология «Профессионалитет»: сб. метод. материалов / Центр содержания и оценки качества среднего профессионального образования; Центр оценки качества среднего профессионального образования ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования. М.: ФГБОУ ДПО ИРПО, 2023. 312 с.

18. Педагогическая профессия: ключевая роль и значимое место в современном обществе. // Научные Статьи.Ру: портал для студентов и аспирантов. URL: <https://nauchniestati.ru/spravka/rol-i-mestopedagogicheskoy-professii-v-sovremennom-obshhestve/> (дата обращения: 22.01.2024).

19. *Сенаторова К.П.* Понятие «сопровождение» как педагогическая категория // Известия Самарского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития. 2020. Т. 9. Вып. 1 (33). С. 289–293. EDN NHHEIW. DOI 10.18500/2304-9790-2020-9-3-289-295.

20. *Субочева М.Л.* Современные модели повышения квалификации педагогических работников СПО // Преподаватель XXI века. 2016. № 2. С. 54–60.

21. *Туровец Н.И.* Педагогическое сопровождение и поддержка: сущность и соотношение понятий. Современные технологии и инновации в педагогической

системе образования. Н. Новгород: Профессиональная наука, 2016. 72 с. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25354371> (дата обращения: 23.01.2024).

22. *Узунова Г.П., Гребенникова В.М.* Тенденции развития непрерывного профессионального образования педагогов // Современные наукоемкие технологии. 2020. № 3. С. 133-137. EDN MRHCLO. DOI 10.17513/snt.37954.

23. *Узунова Г.П., Каменский А.М.* Вариативность образовательных потребностей преподавателей колледжа как условие их профессионально-личностного развития // Научные исследования и разра-

ботки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. 2021. № 4. С. 26–31. EDN NWCYYO. DOI 10.12737/2306-1731-2021-10-4-26-31.

24. Ярославский педагогический вестник. Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского. 2009. № 3 «Гуманитарные науки». 291 с.: ил. URL: <https://rucont.ru/efd/239175> (дата обращения: 23.01.2024); *Воеводкина О.А.* Информационно-педагогическое сопровождение проектной деятельности будущего учителя // Молодой ученый. 2020. № 45 (335). С. 231–233.