

УДК 37

Н. А. Заруба, Э. Э. Кожевникова

**ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ,
ОРИЕНТИРОВАННОЙ НА РАЗВИТИЕ ОЦЕНОЧНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
УЧИТЕЛЯ, СОХРАНЯЮЩЕЙ ЗДОРОВЬЕ ШКОЛЬНИКА**

Актуальность изучения развития оценочной компетентности учителя обусловлена задачами модернизации образования, проблемами преобладания в современной системе образования системы оценивания на основе авторитарной педагогики и ей разрушительным воздействием на здоровье школьников. Предлагается модель организации системы повышения квалификации, ориентированной на развитие оценочной компетентности учителя, которая прошла положительную апробацию и может быть рекомендована к использованию.

Ключевые слова: компетентность, компетенции, оценочная компетентность, организация внутришкольной системы повышения квалификации, корпоративное повышение квалификации.

N. A. Zaruba, E. E. Kozhevnikova

ORGANIZATION OF ADVANCED QUALIFICATION TRAINING, ORIENTED ON TEACHERS' EVALUATION COMPETENCE TO CARE ABOUT SCHOOLCHILDREN'S HEALTH

The urgency of studying the development of evaluation competence of teachers is due to problems of education modernization, the prevalence in the current system of education of evaluation based on authoritarian pedagogy and its devastating impact on the health of schoolchildren. It proposes a model of organization of the training focused on the development of the competence of teacher's evaluation, which was tested positive and can be recommended for use.

Keywords: competence, competency, competence evaluation, organization of intra school continuing education, corporate advance training.

Актуальность исследования развития оценочной компетентности учителя как условия сохранения здоровья школьников обусловлена следующими *противоречиями*:

- на *социально-педагогическом* уровне определяется несоответствием между необходимостью формирования оценочной компетентности личности учителя (школьника) в связи с модернизацией общества и экономики и неготовностью педагогов к решению этой задачи на основе гуманистического подхода развития здоровой и успешной личности школьника;

- на *научно-теоретическом* уровне – неразработанностью путей и средств развития оценочной компетентности (ОК) учителя как условия сохранения здоровья школьников в системе повышения квалификации (ПК);

- на *научно-практическом* уровне – потребностью практики в формировании оценочной компетентности школьников и неготовностью к этому учителя; важностью использования гуманистических технологий оценивания результатов деятельности школьников с целью сохранения их здоровья и их неразработанностью в науке.

На наш взгляд, особую *актуальность* приобретает проблема развития оценочной компетентности учителя как условия сохранения здоровья школьников в системе повышения квалификации. Это обусловлено тем, что авторитарное оценивание школьни-

ков, характерное для современной системы образования, разрушает их здоровье – это, во-первых.

А, во-вторых, компетентностно ориентированная оценочная деятельность учителя основана на идеях гуманистической педагогики, берегающей здоровье. И, в-третьих, профессионально компетентный учитель в области оценивания школьников на основе здоровьесберегающих принципов, очевидно, нанесет вреда здоровью школьников меньше, чем не профессиональный.

Указанные противоречия определили необходимость развития оценочной компетентности учителя как условия сохранения здоровья школьников в системе повышения квалификации.

Организацию внутришкольной системы повышения квалификации с целью развития оценочной компетентности учителя мы осуществляли используя *корпоративную форму обучения*.

Развитие оценочной компетентности учителя в условиях корпоративного профессионального обучения, к которому мы относим внутришкольное повышение квалификации, происходит в рамках структурно-функциональной модели, которая включает в себя взаимосвязанные и взаимозависимые компоненты (целевой, содержательный, процессуальный и результативный); отражает логику процесса развития оценочной ком-

петентности учителя в системе ПК; является теоретико-методологическим основанием прогнозирования результата развития ОК учителя.

Функционирование модели развития оценочной компетентности учителя осуществляется в условиях внутришкольной системы повышения квалификации, которую мы рассматриваем как форму корпоративного повышения квалификации, учитывающую психолого-педагогические особенности обучения взрослых, определяющую соответствующие методы и средства обучения.

Мы понимаем корпоративное обучение, опираясь на сложившуюся систему понятий в современной науке (Каменский В. В., Капитонов Э. А., Кербель Б. М. и др.), как повышение уровня образования, получение новых навыков и умений сотрудниками одной компании (организации, учреждения). Целью корпоративного обучения является повышение эффективности работы каждого сотрудника в отдельности и всей компании (учреждения, организации) в целом, а руководство компании (организации, учреждения) устанавливает цели и решаемые задачи участникам процесса обучения, его вид и способ проведения.

В научной литературе корпоративное обучение определено как **форма обучения** для сотрудников конкретных компаний, организаций, учреждений, программы которого по содержанию и формату проведения направлены *на повышение квалификации и эффективности работы*, как каждого отдельного сотрудника, так и коллектива предприятия в целом.

Эксперты отмечают большую положительную роль *корпоративного обучения* в формировании и укреплении командного духа в организации, формировании единого ценностного контекста в коллективе организации. Более того, *корпоративное обучение* способствует формированию всем коллекти-

вом *конкурентных преимуществ* компании на рынке в определенной отрасли.

Поэтому мы исследовали возможности данной формы для развития ОК учителя в условиях ПК в ОУ. Организация системы корпоративного обучения, позволяет учитывать специфику деятельности ОУ, предусматривать систематический подход в обучении, а также осуществлять контроль деятельности сотрудников.

Достоинствами корпоративного *повышения квалификации*, обучения с целью повышения квалификации, по сравнению с повышением квалификации на курсах ПК являются:

- *регулярность ПК (систематичность* – корпоративная форма ПК; *периодичность* – курсы ПК в системе ДПО);

- *содержательность (содержание выбирается* – корпоративная форма ПК; *содержание предлагается* в образовательных программах – курсы ПК в системе ДПО);

- *кадровый профессионализм* (преподаватель на курсах ПК не выбирается, *предлагается*, а во внутришкольной системе ПК, в корпоративной форме ПК, *выбирается* с учетом интересов и предпочтений учителей ОУ) и др.;

- *результативность обучения (в корпоративной форме ПК* – повышают квалификацию все члены педагогического коллектива; а курсы ПК в системе ДПО – повышают квалификацию отдельные члены педагогического коллектива);

- *приоритет коллективного знания над индивидуальным в корпоративной форме ПК* – знания, полученные одним членом педагогического коллектива, становятся знаниями всех членов коллектива; *курсы ПК в системе ДПО* – знания, полученные отдельными членами педагогического коллектива, являются их интеллектуальной собственностью).

В корпоративной системе ПК, к которой мы относим внутришкольную систему ПК, учителя испытывают потребность в систематическом обучении, это и является особенностью корпоративного обучения, так как оно эффективно в тех случаях, когда условия труда работников постоянно изменяются и им нужно постоянно адаптироваться к меняющейся ситуации, не теряя эффективности. К таким профессиям можно отнести профессию учителя из-за постоянных, перманентно идущих изменений в системе образования.

Кадровое обеспечение. Для проведения корпоративного обучения в условиях внутришкольной системы ПК может быть приглашен внешний преподаватель, тренер или тренинговая компания, которые получают конкретное задание и выстраивают процесс обучения в соответствии с поставленной задачей. Часто для корпоративного обучения используется внутренний (штатный) тренер. Иногда он совмещает обязанности менеджера по персоналу. Таким менеджером-тренером в ОУ является заместитель руководителя ОУ по научно-методической, экспериментальной, учебной, воспитательной работе, как правило, который владеет мастерством преподавательской работы. Однако целесообразно приглашать и внешних именитых специалистов, которым не мешает, как заместителям руководителя, ежедневная вовлеченность в проблемы ОУ, невозможность взглянуть на поставленную задачу «сверху» и увидеть новые пути ее решения. Кроме того, отношение учителей к штатному заместителю, как к «своему» человеку, может помешать полноценному восприятию материала.

Формат обучения. По месту проведения обучающие мероприятия могут быть выездными либо проводиться в ОУ. Здесь также есть свои плюсы и минусы. Выездное мероприятие запоминается всем работникам как большое корпоративное событие, что улучшает их отношение к ОУ, ее руководству и работе в целом. Смена обстановки помогает

людям взглянуть по-новому на старые проблемы. Обучение на своей территории не грозит дорожными расходами, однако может отвлекать учителей ОУ ежедневными рутинными вопросами от решения поставленной на тренинге задачи.

Формы обучения. При достаточно широком развитии мультимедийных технологий и общей доступности Интернета популярность в системе ПК набирают дистанционные способы обучения. Этот метод подходит для ОУ с однотипными учебными курсами (например, всех молодых специалистов, всех учителей профильных классов и др.). Этот курс можно записать в видеофайл и покручивать для каждого работника или группы. Дистанционное обучение может вестись на специальных обучающих порталах. Участники процесса скачивают с сайта необходимые учебные материалы, самостоятельно знакомятся с ними, общаются с личным преподавателем путем переписки (например, по электронной почте).

Повысить интерактивность в условиях ПК можно путем запуска учебного процесса на площадках вебинаров. Они позволяют проводить онлайн-тренинги, онлайн-презентации новых технологий с большой группой учителей, одновременно преподнося всем одинаковую информацию. Действие происходит как в обычной аудитории, здесь тоже присутствуют ведущий и слушатели. При этом каждый находится у экрана собственного компьютера. Слушатели могут задавать вопросы ведущему в ходе вебинара – в текстовом чате или в микрофон – и получать на них ответы. Ведущий может проводить опросы слушателей, контролируя усвоение материала, демонстрировать через Интернет слайды, фотографии, видеоролики и т. д.

Оценка эффективности обучения в корпоративной системе ПК. При любом способе корпоративного ПК в конце отслеживается его эффективность. Это может выполнять тренер, который проводил учебный процесс,

другое лицо из тренинговой компании либо сами работники ОУ. Проводятся опросы среди участников, сравниваются их рабочие показатели, а также показатели работы учителя до и после проведения учебного мероприятия. Когда корпоративное ПК организовано на основе комплексных СДО (систем дистанционного обучения), оценка качества образования проводится и фиксируется в виртуальных профилях каждого учителя. В них хранится вся информация о пройденных курсах, полученных результатах и аттестациях сотрудника.

На наш взгляд, корпоративное обучение в условиях внутришкольной системы ПК учителей в ОУ способствует созданию ОУ как *обучающейся организации* (по П. Сенге). Концепция обучающейся организации состоит в том, что, обучаясь, организация получает способности к тому, чего не могла делать до того, то есть изменяется и при этом меняет мир вокруг себя. При этом подразумевается не просто обучение отдельных сотрудников, но групповое обучение, приобретение группового знания и коллективное обучение, приобретение коллективного знания. В обучающейся организации, которая создается за счет внутришкольной системы ПК учителей в корпоративной форме, рост знаний и совершенствование навыков, компетенций учителей происходит не только на индивидуальном, но и на коллективном уровне. Для нее характерно и необходимо также совершенствование способностей учителей к обучению как таковым. Обучение учителей в ней происходит не только в более или менее традиционных формах ПК, но и в процессе самой трудовой деятельности, которая включает взаимопомощь, обмен опытом и знаниями. Возможен также, на наш взгляд, наиболее прогрессивный вариант ПК – это поддержка и обеспечение обучения каждого сотрудника на всем протяжении его работы. Это могут быть стажировки, внутренние и внешние обучающие семинары, лаборатории, проекты, мастер-классы и т. д.

В ходе реализации идей обучающейся организации на основе корпоративной формы ПК в процессе формирующего эксперимента мы пришли к пониманию, что ОУ, как обучающаяся организация, по сути своей отлично от традиционного ОУ. В то время как традиционная организация опирается на власть, обучающаяся полагается на лидерство. Можно перечислить ряд основных различий между ними, которые, на наш взгляд, существенны для развития корпоративной формы ПК с целью развития оценочной компетентности учителей в условиях внутришкольной системы ПК (табл. 1).

Таблица 1

Основные различия между традиционной и обучающейся организациями

Традиционная организация	Обучающаяся организация
<i>Статус работника</i>	
определяет должность и полномочия	проистекает из знаний, умений, навыков
<i>Управленческие решения</i>	
принимаются на основе прецедентов и правил	в зависимости от конкретной ситуации
<i>Учитель (работник)</i>	
исполнитель с крайне ограниченными полномочиями по принятию решений	имеет право принимать самостоятельные решения в пределах своих полномочий
<i>Дискуссии, разногласия</i>	
считаются разрушительными, пресекаются	не считаются разрушительными, не пресекаются
<i>Учителя в системе управления</i>	
подчиненные, исполнители, объекты управления	партнеры, коллеги, субъекты управления
<i>Информация, коммуникации</i>	
не распространяется, не развивается	распространяется, развивается

Внутришкольная система ПК в корпоративной форме на основе компетентностного подхода с целью развития оценочной компетентности учителя представляет собой целостный систематически организованный процесс обновления и обогащения опыта педагогических работников в процессе ПК в сфере оценочной деятельности на основе компетентностного подхода.

Мы считаем целесообразным понимать приращение уровня оценочной компетентности учителя через систему организационно-педагогических, методических мероприятий с привлечением соответствующего содержания, форм, методов и средств как результат развития оценочной компетентности учителя.

В качестве основной *темы* методической работы, как *компонента* системы ПК педагогического коллектива, была выбрана следующая: «Развитие оценочной компетентности учителя как условие качества обучения в общеобразовательном учреждении и сохранения здоровья школьников», *целью* которой является повышение уровня профессионального мастерства учителя в области оценочной деятельности, актуализация оценочных компетенций педагогов. Основные *задачи* были решены в ходе реализации плана методической работы:

- диагностика потребностей и образовательных запросов учителей по развитию оценочной компетентности средствами системы ПК, по формированию оценочной компетентности учащихся средствами учебного предмета и технологического инструментария;
- обновление знаний учителей в области оценочной деятельности, изучение научно-педагогических исследований в сфере оценивания, философии современного образования с точки зрения развития оценочной компетентности учителя, педагогической методологии оценивания и др.; организация исследовательской деятельности педагогов по апробации приемов, методов, педагогиче-

ских средств, ориентированных на формирование у учащихся оценочных компетенций;

- разработка научно-методических рекомендаций в рамках методических объединений, элементов системы ПК, по изучению, внедрению оценочной деятельности в общеобразовательном учреждении на основе компетентностного подхода: организация и проведение ЕГЭ, ГИА; внедрение информационно-коммуникативных технологий в системе оценивания (электронный дневник ученика, электронный портфолио учителя и ученика и др.); здоровьесберегающих технологий в системе оценивания (гуманистический подход, аутентичное оценивание и др.); разработка внутришкольной системы оценки качества образования учащихся на основе компетентностного подхода и др.;

- выявление, обобщение и распространение ценного педагогического опыта развития оценочной компетентности учащихся как результата развития оценочной компетентности учителя;

- развитие наставничества как древнейшего механизма передачи и накопления знаний и опыта с целью развития ОК учителя и как важного направления ПК для корпоративной формы. Наставничество представляет собой неформальное обучение. Один из основных инструментов здесь – так называемый «сторителлинг», рассказывание историй, касающихся традиций и прецедентов действий учителя в области оценивания ученика, отношений сотрудников, или каких-либо важных событий;

- мотивация и стимулирование учителей, у которых успешно осуществляется процесс развития оценочной компетентности (моральное, материальное и т. п.);

- научно-методическая поддержка, научно-методическое сопровождение и информационно-аналитическое обеспечение учителя в процессе развития ОК учителя; с этой целью оказание методической помощи в разработке планов методической работы с целью

развития ОК учителя, который состоит из следующих разделов: изучение психолого-педагогической литературы и нормативных документов; разработка программно-методического обеспечения; собственного опыта оценочной деятельности на основе компетентностного подхода; участие в системе школьной методической работы (семинары, мастер-классы, проекты и др.); обучение на курсах в системе повышения ДПО; руководство повышением квалификации других учителей с целью развития оценочной компетентности, например, молодых специалистов; участие во внутришкольной системе управления ПК учителей с целью развития их оценочной компетентности и т. п.

Предлагаемый подход к отбору содержания методической работы в условиях внутришкольной системы ПК учителя в форме корпоративного повышения квалификации, на наш взгляд, является способом преодоления традиционного подхода в образовании, с одной стороны, а также случайности подбора в методической работе разделов и тем, или даже ее трафаретности в целом (как в другом учреждении, как в методических рекомендациях и т. д.) – с другой.

Для нашего исследования характерно логически выстроенное образовательное пространство методической работы в школе как компонента внутришкольной системы ПК, обеспечивающее системность, и оценочная целенаправленность в содержании на основе, которое адресовано конкретному учителю, с учетом его индивидуальных потребностей и возможностей в рамках компетентностного, а не знаниевого, традиционного подходов.

Одной из причин разработки альтернативных форм оценивания в ходе эксперимента стало растущее понимание всех участников образовательного процесса того, что тестирование (ЕГЭ, ГИА и др.) не охватывает многие умения и навыки, которые необходимо разрабатывать у учащихся с целью обеспечения их успешных жизненных и профессиональных стратегий после окончания школы.

Результаты исследований свидетельствуют также о том, что наиболее часто используемые, стандартизированные, нормированные тесты, предлагающие ученикам набор вариантов ответа, не могут оценить как «продвинутые навыки» учащихся, так и их умения выполнять задания в реальной повседневной ситуации.

Была установлена необходимость развития оценочной компетентности учителя в направлении *овладения альтернативными формами оценивания*, например, *аутентичным оцениванием*. Это основано на теоретических положениях о том, что необходима такая парадигма образования, которая позволит учащимся не только и не столько усваивать и запоминать информацию, использовать алгоритмы для разрешения небольших проблем. Но, прежде всего, эта форма способствует подготовки учащихся к обозначению, выявлению проблемы и нахождению необходимой информации для ее решения, оцениванию альтернатив, созданию идей и продуктов, разработке новых решений сложных дилемм и др.

Аутентичное оценивание не заменяет и не дублирует, а дополняет стандартные внешние и внутренние тесты, широко применяемые в обучении на основе компетентностного подхода. Формы аутентичного оценивания имеют четыре общие характеристики. Во-первых, они разработаны для наиболее приближенного к реальной ситуации (подлинного) исполнения деятельности в оцениваемой области. Учащиеся действительно пишут, они выполняют научные эксперименты. Задания являются контекстуализированными, комплексными интеллектуальными вызовами, предусматривающими собственные исследования учащихся или использование ими метакогнитивных навыков. Во-вторых, критерии, используемые в оценивании такого типа, направлены на оценивание «основного» в поведении и деятельности, в соответствии с хорошо сформулированными деятельност-

ными стандартами. Примером такого оценивания может служить демонстрация учащимся умения оценивать противоречивые точки зрения, использовать факты для разработки эссе по социально значимой теме, убедительно защищать свою позицию.

Для этого в зарубежной педагогической практике разработан целый ряд моделей *портфолио*. Как показал проведенный анализ исследователями, в их основе портфолио лежат общие принципы, характерные для аутентичного оценивания.

Во-первых, это изменение целеполагания обучения и оценивания, которые становятся ориентированными на достижение результата. В соответствии с целевыми установками вторым необходимым условием для введения портфолио в учебный процесс становится создание особой учебной среды, которая позволяет учащимся конструировать собственное знание, развивать способности независимого мышления и действия, формировать особенности («привычки») мыслительной и поведенческой сфер, которые позволят им стать компетентными и ответственными гражданами.

Индивидуальные формы развития компетентностей – еще один вид оценивания анализируемого типа. В них в соответствии с конкретными инструкциями и строгой формой оцениваются количество различных компетентностей, которыми овладел учащийся; уровень компетентностей; общее отношение учащегося к работе. Данная форма позволяет оценивать психомоторные, когнитивные и аффективные компетентности по заранее заданной шкале индикаторов.

Говоря о развитии оценочной компетентности учителя в системе повышения квалификации, следует отметить, что особое место занимает *самообразование* – целенаправленная познавательная деятельность, управляемая самой личностью; приобретение систематических знаний в какой-либо области знания, например, в оценочной деятельности,

которое осуществляется добровольно, сознательно, планируется, управляется и контролируется самим человеком; оно необходимо для совершенствования каких-либо качеств и навыков, компетенций, например, оценочной компетентности.

Значение самообразования для развития ОК компетентности учителя заключается в повышении качества преподавания предмета, в готовности к педагогическому творчеству в области оценочной деятельности, профессиональный и карьерный рост, создание имиджа современного учителя-новатора, учителя-мастера, учителя-наставника, соответствие учителя требованиям общества и государства в сфере оценочной компетентности и др.

В ходе исследования были определены *механизмы*, с помощью которых была организована деятельность учителей в системе внутришкольного ПК, направленная на развитие их оценочной компетентности. Например, таким механизмом является *организация системы ПК учителей*, которая представляет собой совокупность этапов:

1 этап. Выявление уровня оценочной компетентности учителя:

- диагностирование, тестирование;
- определение путей совершенствования оценочной компетентности.

2 этап. Механизмы развития оценочной компетентности учителя:

- обучение на курсах повышения квалификации, в том числе в дистанционном режиме и др.;
- работа в ШМО, творческих группах, педмастерские, мастер-классы, предметные декады и др.;
- активное участие в педсоветах, семинарах, конференциях и др. формах корпоративной системы ПК;
- участие в различных конкурсах;
- участие в исследовательских работах, подготовка собственных публикаций;
- обобщение и распространение опыта;

- аттестация;
- творческий отчет;
- использование современных методик, форм, видов, средств обучения и новых технологий;

- самообразование;
- разработка системы стимулирования деятельности учителя.

3 этап. Анализ деятельности учителя:

- обобщение опыта;
- разработка рекомендаций по дальнейшему совершенствованию оценочной компетентности педагогов;
- самоанализ деятельности в области оценочной деятельности и др.

Обобщая результаты развития ОК в системе ПК, учитель может представить его в форме: творческого отчета (демонстрация опыта МО учителей); мастер-класса (демонстрация опыта МО предметного цикла); доклада (демонстрация личного опыта); портфолио (демонстрация личного опыта) и др.

Итогом реализации индивидуальной программы по развитию оценочной компетентности является аттестация, а аттестационной формой, например, профессиональный проект и др.

Таким образом, в процессе исследования была реализована задача организации

внутришкольного повышения квалификации в форме корпоративного обучения с целью развития их оценочной компетентности. Суть не в простом повышении квалификации с целью развития оценочной компетентности учителя, а в наращивании потенциала гибкости, изменчивости, адаптивности в оценочной деятельности на основе компетентностного подхода. Решая любую текущую задачу, связанную с оценочной компетентностью учителя, обучающаяся организация ставит перед собой не только цель достижения нужного результата, но и обучение в процессе решения задачи.

Мы пришли к выводу, что для развития корпоративной формы ПК с целью развития оценочной компетентности учителей в условиях внутришкольной системы ПК необходим ряд принципов и технологий, составляющих основу обучающейся организации – это *совершенствование личного мастерства, создание общего видения, групповое (командное) обучение*. Мы наблюдали, как в условиях внутришкольной системы ПК в ОУ в форме корпоративного обучения происходит не простое накопление знаний в области оценочной компетентности, а опыт использования, создания новых идей в области оценочной деятельности.

Литература

1. Адонина О. Б., Каменский В. В. Корпоративное обучение персонала и стандарты СМК // Корпоративное обучение: сб. науч. тр. – Новосибирск, 2006. – С. 144–154.
2. Вершловский С. Г. Взрослый как субъект образования // Педагогика. – 2003. – № 8. – С. 3–8.
3. Заруба Н. А. Управление формированием компетентности педагога в сфере образовательных инноваций как отражение тенденций развития российского общества // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств: журнал теоретических и прикладных исследований. – 2012. – № 18. – С. 159–165.
4. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34–42.
5. Капитанская А. К. Концептуальные основы повышения квалификации работников образования [Электронный ресурс] // Педагогический банк данных. – Режим доступа: <http://edu.redline.ru/compiler.jsp>
6. Капитонов Э. А. Корпоративная культура теория и практика. – М.: Альфа-пресс, 2005. – 352 с.
7. Силкин Р. С. Развитие профессионально-педагогической компетентности педагога корпоративного профессионального обучения. – Екатеринбург, 2007. – 152 с.

Literatura

1. Adonina O. B., Kamenskij V. V. Korporativnoe obuchenie personala i standarty SMK // Korporativnoe obuchenie: sb. nauch. tr. – Novosibirsk, 2006. – S. 144–154.
2. Vershlovskij S. G. Vzroslyj kak sub#ekt obrazovanija // Pedagogika. – 2003. – № 8. – S. 3–8.
3. Zaruba N. A. Upravlenie formirovaniem kompetentnosti pedagoga v sfere obrazovatel'nyh innovacij kak otrazhenie tendencij razvitija rossijskogo obwestva // Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i iskusstv: zhurnal teoreticheskikh i prikladnyh issledovanij. – 2012. – № 18. – S. 159–165.
4. Zimnjaja I. A. Kljuचेvye kompetencii novaja paradigma rezul'tata obrazovanija // Vysshee obrazovanie segodnja. – 2003. – № 5. – S. 34–42.
5. Kapitanskaja A. K. Konceptual'nye osnovy povyshenija kvalifikacii rabotnikov obrazovanija [Jelektronnyj resurs] // Pedagogicheskij bank dannyh – Rezhim dostupa: <http://edu.redline.ru/compiler.jsp>
6. Kapitonov Je. A. Korporativnaja kul'tura teorija i praktika. – M.: Al'fa-press, 2005. – 352 s.
7. Silkin R. S. Razvitie professional'no-pedagogicheskoi kompetentnosti pedagoga korporativnogo professional'nogo obuchenija. – Ekaterinburg, 2007. – 152 s.