

## ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛІВ СЕРЕДНІХ ШКІЛ АВСТРАЛІЇ: РІВНІ РЕАЛІЗАЦІЇ

© Костіна Л. С., 2017

<http://orcid.org/0000-0003-3980-7349>

<http://doi.org/10.5281/zenodo.843323>

*Основним питанням освітніх систем світу є професійний розвиток і підготовка вчителів до тривалого процесу оволодіння відповідними навичками і вміннями для високоякісного навчання і, відповідно, високої успішності учнів. Вчителі не є гомогенною масою, вони проявляють різні перспективи, досвід, кваліфікацію, відкритість новим ідеям та потенціал для лідерства. Як країна з високим міжнародним рівнем освіти, Австралія має гарні можливості для реалізації і подальшої підтримки професійного розвитку вчителів. У цьому контексті виникає потреба проаналізувати і класифікувати рівні реалізації професійного розвитку вчителів середніх шкіл Австралії.*

*У статті розглядається інституційна структура професійного розвитку вчителів австралійських середніх шкіл. Автор аналізує структуру, основні підходи та принципи здійснення професійного розвитку учасників педагогічного процесу в різних освітніх юрисдикціях. Автор доходить висновку, що в Австралії наявна розвинута система підтримки професійного розвитку вчителів середніх шкіл: організаційної, фінансової, правової, методичної. Професійний розвиток здійснюється в кожному штаті і території Австралії на державному, територіальному і національному рівнях; в урядовому, католицькому і незалежному секторах.*

**Ключові слова:** професійний розвиток, інституційна структура, фінансовий критерій, ієрархічна структура, підходи, принципи.

**Костіна Л.С. Организационная структура профессионального развития учителей средних школ Австралии: уровни реализации.**

*Основным вопросом для образовательных систем во всём мире выступает профессиональное развитие и подготовка учителей к продолжительному процессу овладения соответствующими навыками и умениями для качественного обучения и, соответственно, высокой успеваемости учеников. Учителя являются не просто гомогенной массой, они проявляют разные перспективы, опыт, квалификацию, открытость новым идеям и потенциал к лидерству. Будучи страной с высоким международным уровнем образования, Австралия имеет хорошие возможности для реализации и дальнейшей поддержки профессионального развития учителей. В этом контексте возникает необходимость проанализировать и классифицировать уровни осуществления профессионального развития учителей средних школ Австралии.*

*В статье рассматривается институциональная структура профессионального развития учителей австралийских средних школ. Автор анализирует структуру, основные подходы и принципы осуществления профессионального развития участников педагогического процесса в разных образовательных юрисдикциях. Автор приходит к выводу, что Австралия имеет развитую систему поддержки профессионального развития учителей средних школ: организационную, финансовую, правовую, методическую. Профессиональное развитие реализуется в каждом штате и территории Австралии на государственном, территориальном и национальном уровнях, в правительственном, католическом и независимом секторах.*

**Ключевые слова:** *профессиональное развитие, институциональная структура, финансовый критерий, иерархическая структура, подходы, принципы.*

***Kostina L.S. Organizational structure of secondary teacher professional development in Australia: arrangement levels.***

*The diversity and quick change evident in the Australian context demonstrate key challenges for the provision of teacher professional development. The diversity of providers and programme offerings for teachers and leaders in Australia is, simultaneously, a valued characteristic of the Australian context and an obstacle to greater coherence. Nevertheless, the issue for the world's education systems is still teacher professional performance and development, and their readiness for continuous mastering of necessary teaching abilities and skills to obtain high student outcomes. Teachers are not just a homogeneous mass but also the experts who demonstrate various perspectives, experience, competence, openness to new ideas and potential for leadership. Being a country of high international education index, Australia has good opportunities to arrange and support teacher professional performance and development. In this context, it is of high importance to analyze and classify the arrangement levels of secondary teacher professional development in Australia.*

*The article highlights the peculiarities of secondary teacher development institutional structure. The author analyses the structure, main approaches and principles regarding educators' professional development arrangement and implementation in different education jurisdictions. Due to teacher preparation and other school leadership programmes, we are able to argue in favour of a variety of structures, collaborations and institutional arrangements. There are many providers of professional learning for secondary teachers at the state, territory and national levels in Australia. The author comes to conclusion that Australia has a quite developed system of secondary teacher professional development support: organizational, financial, law, didactic. Professional development is carried out throughout Australia at state, federal and national levels, in government, Catholic and independent sectors. The providers for teacher professional development can be education ministries or departments, universities, institutes, colleges, schools, professional associations, education centres or councils, some private organisations.*

*Teacher professional development approaches 1) correlate with National or federal standards for teachers, as well as policies of education systems and sectors; 2) are based on the principles of collegiality, collaboration and individualization.*

**Key words:** *professional development, institutional structure, financial criterion, hierarchical structure, approaches, principles.*

**Постановка проблеми.** За відсутності або за недостатністю адекватних організаційних умов неперервного професійного розвитку вчителів стикаються з труднощами різного характеру: недостатнє розуміння важливості навчальних цілей, невміння збирати і аналізувати відповідні показники професійного зростання, що спричинено обмеженим доступом до отримання експертної підтримки на різних організаційних рівнях освітньої галузі країни. В цьому контексті виникає потреба проаналізувати роль і діяльність освітніх інституцій Австралії, спрямовану на забезпечення якісної кваліфікаційної допомоги педагогічним працівникам в покращенні професійної діяльності.

**Формулювання мети наукової праці.** Визнаючи актуальність проблеми якості вчителів і провідну роль інституцій системи неперервної педагогічної освіти Австралії в ефективному професійному становленні і розвитку вчителів середніх шкіл, вважаємо *метою* статті розкриття структури професійного розвитку вчителів середніх шкіл Австралії.

**Аналіз основних досліджень та публікацій.** Здатність організацій сприяти можливостям професійного розвитку є визначальною в прагненні педагогічних працівників підвищувати свою професійну кваліфікацію. На думку Ференса, Стоунера і Уорена, за відсутності організаційної підтримки рівень особистісної мотивації і професійних інтересів вчителів-професіоналів зі стажем значно знижується і виникає феномен кар'єрного застою «career plateau» [1, с. 94]. Дослідження Х. Тімперлей підтверджують продуктивність взаємозв'язку організаційної інфраструктури, яка забезпечує професійне навчання і особистісний запит, з «постійним імпульсом росту» вчителів [6, с. 25]. Питання сучасного стану професійної діяльності і розвитку вчителів в Австралії викликає жваві дискусії серед освітян. Так, група австралійських дослідників (В. Збар, П. Коул, Г. Маршалл та ін.) провели ґрунтовний аналіз підходів, методів і системи оцінювання, які використовуються в державних системах і католицькому секторі в кожному штаті і території Австралії. Нами також було також проаналізовано зміст професійної підтримки педагогів на

різних інституційних рівнях в рамках діяльності урядових і неурядових організацій, серед яких вищі навчальні заклади Австралії, різноманітні центри викладання і навчання, навчальні товариства, науково-дослідні установи (ACER, AITSL) та інші.

**Виклад основного матеріалу.** Професійний розвиток учителя генерується, формується і підтримується середовищем, в якому практикує вчитель. Повсякденна навчальна діяльність учителя формує його когнітивні здібності, які, у свою чергу, формують досвід і розуміння необхідності професійного росту. Відповідно, якість організаційної підтримки постійного професійного розвитку вчителів може мати наслідки як для організацій, так і для вчителів.

Організаційна структура професійного розвитку вчителів у системі неперервної педагогічної освіти Австралії включає мережу навчальних інституцій, діяльність яких спрямована на розробку і забезпечення комплексу якісних освітніх послуг з професійного навчання. Структура професійного розвитку вчителів в Австралії має чітку структурованість і багатокomпонентність, передбачену геополітично-економічними передумовами (дипломатичні відносини, міграція, гуманітарна підтримка, ділові відносини, туризм, інвестиції, торгівля тощо) [4, с. 97].

Результати досліджень нормативно-правової документації освітніх інституцій Австралії і змісту практики організації професійної діяльності і розвитку вчителів надали можливість охарактеризувати організаційну структуру професійного розвитку вчителів за декількома критеріями. За *фінансово-майновим критерієм* професійний розвиток учителів відбувається в рамках трьох секторів:

I. *Шкільний сектор* (на базі державних шкіл, незалежних шкіл, католицьких шкіл). Органи фінансування: організації професійних учителів, шкільні асоціації, державні урядові відділи освіти, спілки, приватні провайдери, фізичні особи (вчителі).

II. *Урядовий сектор*.

1. Федеральне (державне) фінансування:

- фінансування національних організації, діяльність яких спрямована на професійний розвиток учителів (AITSL, ACER, ATEA, AITD);
- фінансування програм і проектів з підвищення кваліфікації;

- надання грантів.

## 2. Фінансування урядами штатів/територій:

- надання грантів;
- централізоване фінансування за рахунок фондів професійного

навчання вчителів.

## 3. Місцеве фінансування:

- бюджети адміністрації окремої школи і відділу центрального управління освіти.

III. Інші джерела фінансування (незалежні компанії, неурядові організації).

Згідно ієрархічної структури професійний розвиток учителів реалізується в освітніх юрисдикцій кожного штату і території Австралії на державному, територіальному і національному рівнях в рамках формальної і неформальної освіти. Серед таких організацій можуть бути вищі навчальні заклади, центри навчання і викладання для вчителів, коледжі, ради з освіти, професійні організації для вчителів, школи, приватні організації тощо [2, с. 64].

Важливим, на наш погляд, є дослідження Г. Маршалла, П. Коула, В. Збара в контексті ієрархічної класифікації професійного розвитку вчителів Австралії. Дослідники здійснили аналіз змісту, принципів, нормативно-правової документації практик професійного розвитку вчителів в трьох секторах: державний сектор, католицький сектор і незалежний сектор (даний сектор представлено лише на шкільному рівні і авторами не розглянуто в повній мірі). У таблиці узагальнено принципи і процедури професійного розвитку.

### Таблиця

#### Принципи і процедури професійного розвитку вчителів (на прикладі 3-х освітніх юрисдикцій Австралії)

1. Урядова система Австралійської Столичної Території
Державна система
<p><b>Освітня політика:</b> Концепція управління діяльністю і розвитку «Професійні шляхи» (Professional Pathways), яка підтримує постійне вдосконалення професійної діяльності через ефективне визначення цілей і метод зворотного зв'язку, що ґрунтується на фактичних даних. <i>Основа:</i> щорічна професійна дискусія між учителями і директорами, яка інтегрує Професійні шляхи, кар'єрне планування вчителів, переведення вчителів, поступовий прогрес вчителів тощо.</p>



<p><b>Основоположні принципи:</b> 1) підтримка постійного вдосконалення професійної діяльності; 2) фокус на результатах професійної діяльності вчителів; 3) забезпечення динамічної державної освітньої системи, яка розвиває кваліфікованих і адаптивних вчителів і т.д.</p>
<p><b>Організаційна структура:</b> 1) 5 днів професійного навчання згідно договору для всіх учителів; 2) 15 днів кожні три роки професійного навчання і підтримки для вчителів-початківців – індивідуальне навчання з коучерами або менторами; 3) досвідчені вчителі виступають в ролі наставників для нових вчителів і т.д.</p>
<p><b>Дидактичні засади:</b> настановні або навчальні курси</p>
<p><b>Католицький сектор</b></p>
<p><b>Освітня політика:</b> Колективний договір учителів і директорів (Єпархія Канберри і єпархіяльні школи Голберна), який включає погодження Сторін щодо розвитку і аналізу програм з професійного розвитку і педагогічних потреб педагогічних працівників. Мова йде про реалізацію найкращих практик з використанням колаборативного підходу.</p>
<p><b>Основоположні принципи:</b> 1) підтримка колегіального обміну знаннями; 2) можливість використання критичного аналізу в усіх сферах досвіду працівників; 3) визнання взаємопов'язаності й комплексності професійної діяльності вчителів; 4) можливість встановлення зв'язку із іншими школами і підходами до професійного розвитку вчителів; 5) забезпечення професійного дискурсу, колаборативності, спільного вирішення проблем і командної роботи; 6) формування чітких цілей професійного розвитку, дотримання шкільних планів, ефективного використання ресурсної бази і т.д.</p>
<p><b>Організаційна структура:</b> 1) використання колаборативних підходів до оцінки професійної діяльності і розвитку вчителів; 2) 5 днів затвердженої програми з планування і розвитку; 3) наявність у кожного вчителя індивідуального плану професійного розвитку і т.д.</p>
<p><b>Дидактичні засади:</b> настановні або навчальні курси, орієнтовані на підтвердження кваліфікації і розвиток професіоналізму вчителів</p>
<p><b>2. Урядова система Нового Південного Уельсу</b></p>
<p><b>Державна система</b></p>
<p><b>Освітня політика:</b> Програма з оцінки і аналізу діяльності вчителів (Teacher assessment and review schedule), згідно якої моніторинг професійного потенціалу вчителів необхідно проводити щорічно з урахуванням фактів, отриманих в результаті бесід учителів і директорів/уповноважених осіб, участі в програмах професійного розвитку і аналізу документації.</p>
<p><b>Основоположні принципи:</b> 1) фокус на покращенні професійної діяльності вчителів через реалізацію індивідуальних, командних і організаційних цілей; 2) формування організаційної культури в шкільному середовищі і т.д.</p>
<p><b>Організаційна структура:</b> 1) наявність загального навчального плану в школі і плану з професійної діяльності вчителів; 2) участь вчителів у плані з професійного розвитку, що</p>

пов'язано з пріоритетами школи, професійними стандартами вчителів і акцентом на удосконаленні проблемних сфер професійної діяльності вчителів; 3) 100 годин професійного навчання кожні 5 років (як частина повторної акредитації); 4) он-лайн та індивідуальні курси з професійного розвитку; 5) можливість роботи з приватними провайдерами послуг з професійного розвитку.
<b>Дидактичні засади:</b> 1) курси з професійного навчання; 2) програми для вчителів-початківців; 3) ресурсні бази для кар'єрного розвитку; 4) навчальні семінари і курси для нових вчителів і досвідчених працівників і т.д.
<b>Католицький сектор</b>
<b>Освітня політика:</b> Планування і аналіз діяльності персоналу (Personnel performance planning and review). Документ акцентує, що професійний розвиток членів педагогічного колективу має значний і вирішальний вплив на досягнення учнів і школи в цілому.
<b>Основоположні принципи:</b> 1) ефективність професійного розвитку має місце за наявності взаємозв'язку і взаємозалежності індивідуума, адміністрації школи, колег і школи в цілому; 2) забезпечення професійного діалогу, колаборативності, спільного вирішення проблем і командної роботи; 3) заохочення вчителів до планування професійного розвитку і т.д.
<b>Організаційна структура:</b> 1) професійний розвиток відбувається на базі школи; 2) 100 годин професійного навчання кожні 5 років (як частина повторної акредитації); 3) щорічні співбесіди з учителями стосовно професійної реалізації, ефективності і розвитку згідно цілей плану професійного розвитку вчителів і т.д.
<b>Дидактичні засади:</b> участь у форумах з питань професійної діяльності і розвитку і т.і.
<b>3. Урядова система Вікторії</b>
<b>Державна система</b>
<b>Освітня політика:</b> процеси професійної діяльності і розвитку вчителів тісно пов'язані з і знаходяться під впливом політичних і соціальних ініціатив уряду.
<b>Основоположні принципи:</b> 1) визначення і винагорода за якісну професійну діяльність, внесок в досягнення покращеної учнівської успішності за рахунок постійного професійного розвитку вчителів; 2) високий рівень відповідальності адміністрації школи за реалізацію професійного розвитку вчителів і т.д.
<b>Організаційна структура:</b> 1) участь у відповідних програмах професійного розвитку; 2) співпраця з ментором або досвідченим колегою; 3) дистанційне навчання або опрацювання спеціальної літератури; 4) інспектування і т.д.
<b>Дидактичні засади:</b> 1) співпраця з директором в плануванні діяльності з професійного розвитку; 2) використання широкої ресурсної бази; 3) розробка індивідуальних планів і щорічних співбесід учителів; 4) розробка стратегії постійного професійного навчання; 5) розвиток внутрішнього потенціалу для участі в постійному професійному удосконалюванні і т.д.

<b>Католицький сектор</b>
<b>Освітня політика:</b> процеси професійної діяльності і розвитку вчителів тісно пов'язані з і знаходяться під впливом політичних і соціальних ініціатив уряду. Школи сектору мають власні навчальні плани для вчителів. Системний моніторинг реалізації планів відсутній.
<b>Основоположні принципи:</b> 1) ефективні школи уособлюють заклади, які мають високорозвинуту культуру професійного навчання і удосконалювання вчителів; 2) забезпечення об'єктивного, конструктивного і практично значущого аналізу професійної діяльності вчителів з метою заохочення до професійного розвитку і т.д.
<b>Організаційна структура:</b> щорічні співбесіди з вчителями, орієнтовані на аналіз продуктивності професійної діяльності і т.д.
<b>Дидактичні засади:</b> аналіз учнівської успішності, спостереження колег за професійною діяльністю вчителя, учнівський аналіз професійної діяльності вчителя і т.і.

Отже, окреслимо результати наукового пошуку, зважаючи на їх важливість у межах досліджуваної теми.

1. Визнано, що процеси професійної діяльності і професійного розвитку вчителів взаємопов'язані і виступають сильною характеристикою кожної системи і сектору [5, с. 5].

2. Усі державні шкільні системи в Австралії, крім Тасманії, мають чітко сформований річний *цикл планування професійної діяльності і розвитку вчителів* (Performance and development planning cycle). Цикл включає:

- а) розробку плану професійної діяльності в процесі спілкування вчителя і директора/уповноваженої особи;
- б) імплементацію плану і, у деяких випадках, реалізацію діяльності з професійного розвитку;
- в) аналіз діяльності і розробку нового плану.

Цикл планування професійної діяльності і розвитку вчителів надає гарне підґрунтя для подальшого розвитку і зміцнення професійної діяльності вчителів в усіх штатах і територіях Австралії і в більшості державних системах і елементах католицького сектору [5, с. 4].

3. Підходи до професійної діяльності і розвитку вчителів в усіх штатах і територіях Австралії реалізуються в рамках трьох взаємопов'язаних категорій:

- а) політика освітніх систем і секторів (system and sector policies). Загалом, юрисдикції систем і секторів мають підходи, які передбачають постійне планування (on-going planning) і метод зворотного зв'язку (feedback) в професійній діяльності вчителів. Крім того, у державних системах Нового



Південного Уельсу, Вікторії і Тасманії рівень професіоналізму і постійний розвиток учителів оцінюється за умови збільшення зарплатні.

б) галузеві угоди (industrial agreements). Підходи до професійної діяльності і розвитку вчителів включено до колективних договорів підприємства, тобто, навчального закладу. Важливість таких угод полягає в тому, що політичні дії і процеси в них узгоджені, що спрощує їх імплементацію завдяки підтримці профспілки і надзвичайно великому прийому вчителів в школах. Хоча угоди різні за контентом в залежності від штату або території, їх спрямованість вказує на те, що підходи до професійного розвитку вчителів детально розроблені в Північній Території і Вікторії. В Квінсленді, Тасманії і Австралійській Столичній Території такі підходи також інтенсивно розробляються і впроваджуються.

в) процеси реєстрації (registration processes). Підходи, які пов'язані з реєстрацією і акредитацією вчителів і, здебільшого, ґрунтуються на впровадженні і дотриманні Національних або Федеральних професійних стандартів учителів.

4. У залежності від освітніх систем і секторів визначається мета підходів до професійного розвитку вчителів. Так, мета підходів державних систем визначена такими категоріями, як:

- а) моніторинг процесів покращення професійної діяльності вчителів і шкіл;
- б) визначення потреб професійного розвитку вчителів;
- в) визнання й оцінка роботи вчителів;
- г) відповідність діяльності вчителів пріоритетам школи, системи тощо;
- д) забезпечення відповідальності вчителів і шкіл за свою професійну діяльність.

У католицькому секторі цілі професійної діяльності і розвитку вчителів у значній мірі орієнтовані на формування колегіальності серед вчителів, покращення і розвиток діяльності вчителів, ніж на оцінку їхньої професійної діяльності [5, с. 10-11].

5. Підходи до професійного розвитку вчителів більшості державних систем і практично всіх елементів католицького сектору є більш продуктивними в галузі планування і розвитку, ніж в процесі оцінювання і атестації вчителів. Слід зазначити, що найпопулярнішим є гнучкий підхід до

професійного розвитку вчителів *на базі школи*, який дозволяє легше адаптуватися до потреб і умов окремих шкіл. Найменш поширеним підходом виявився *централізований бюрократичний підхід* [5, с. 4].

Зауважимо, що практично в усіх штатах і територіях Австралії відповідальною за професійний розвиток учителів є школа, а процеси професійної діяльності і постійного розвитку вчителів реалізуються за рахунок колаборативних дій юрисдикції та школи [5, с. 6]. Так, Міністерство освіти і підготовки Австралійської Столичної Території розглядає професійне навчання і розвиток освітян як один із ефективних факторів впливу на педагогічну діяльність і учнівську успішність відповідно. Основні принципи стратегічного курсу Міністерства представлені в документі від 2009 року «Політика професійного навчання» (Professional Learning Policy). Термін «професійне навчання» розглядається в документі як «цілеспрямована і спроектована діяльність з підготовки й розвитку, яка збільшує ефективність і діяльність фахівців» [3, с. 2]. У документі чітко фіксуються вимоги і принципи щодо можливостей професійного розвитку педагогів, а саме:

1. *Принцип доказовості (Evidence-based)*. Механізм організації професійного навчання потребує використання відомостей, контекстуально пов'язаних з учасниками професійних програм або проектів, наприклад, дані про учнівську успішність, учнівські потреби та особливості навчального процесу учнів.

2. *Принцип диференціювання (Differentiated)*. Широкі можливості професійного розвитку повинні відповідати різним навчальним потребам окремої людини або організації.

3. *Принцип зразковості (Exemplary)*. Професійний розвиток повинен відображати основну діяльність у процесах і контенті для генерування нової і покращеної професійної діяльності.

4. *Принцип контекстозалежності (Contextually relevant)*. Необхідно використовувати правильний комплекс засобів забезпечення інформацією, який би відповідав навчальним потребам педагогічного і адміністративного колективів.

5. *Принцип індивідуалізації (Personalized)*. Програми професійного розвитку необхідно розробляти і розповсюджувати з урахуванням

індивідуального підходу кожної людини до навчання і індивідуального вибору засобів отримання інформації, як формальних, так і неформальних.

6. *Принцип вікової відповідності (Appropriate for adult learners)*. Програми професійного розвитку повинні визнавати автономію «дорослих учнів», важливість їхнього самонаведення і завдань професійного розвитку, які корелюються з професійними ролями і звичайним життям учасників процесу [3, с. 3].

**Висновки і перспективи подальших розвідок.** Узагальнення результатів дослідження дало можливість стверджувати про наявність в Австралії розвинутої системи підтримки професійного розвитку вчителів середніх шкіл: організаційної, фінансової, правової, методичної. Професійний розвиток учителів Австралії реалізовується в рамках таких інституційних рівнів: інституції державного сектору (міністерства або департаменти освіти, центри навчання для вчителів, дослідницькі інституції), інституції місцевого рівня (ради, місцеві навчальні інститути), навчальні співтовариства (професійні асоціації вчителів, школи), університети, інститути і коледжі, приватні товариства. Підходи до організації професійного розвитку корелюються із Національними або федеральними стандартами для вчителів, політикою освітніх систем і секторів; ґрунтуються на принципах колегіальності, колаборативності, контекстозалежності і індивідуалізації.

До перспектив подальших розвідок належить вивчення сучасного стану професійного розвитку вчителів середніх шкіл України з метою визначення можливостей використання позитивного австралійського досвіду в професійному розвитку вчителів середніх шкіл України.

### **Література**

1. Lusty R. Career crossroads: a Delphi study of the motivations and concerns of mid-career teachers in NSW Department of Education and Communities primary schools / R. Lusty // *Leading and Managing*. – 2013. – Vol. 19. – No. 2. – P. 88-105.

2. OECD improving school leadership activity. Australia: country background report. – Commonwealth of Australia: ACER, 2008. – 79 p.

3. Professional learning policy [Електронний ресурс]. – 2009. – Режим доступу: [http://www.det.act.gov.au/data/assets/pdf\\_file/0004/68305/proflearn\\_Policy2009.pdf](http://www.det.act.gov.au/data/assets/pdf_file/0004/68305/proflearn_Policy2009.pdf). – Назва з екрану.

4. Ria Hanewald. Teachers' learning in online communities of practice: two case studies from Australia / Hanewald Ria // International Conference on Educational Technologies. – 2013. – P. 97-104.

5. Teacher Performance and Development in Australia. A mapping and analysis of current practice. – AITSL, 2012. – 81 p.

6. Timperlay H. Teacher professional learning and development / H. Timperlay // Educational Practices Series (inclusion). – 2008. – Vol. 18. – 31 p.