

Непрерывное профессиональное развитие педагогов

УДК 371.395
ББК 74.204.4
EDN: TDWRNB

Формирование эффективной внутришкольной системы повышения квалификации педагогических работников (на примере СОШ № 22 города Серова Свердловской области)

Forming an effective intra-school system for continuing education for teachers based on secondary comprehensive school No. 22 named after hero of the Soviet Union V. S. Markov in Serov, Sverdlovsk region

Асхадуллина А. А.
Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 22
им. Героя Советского Союза В. С. Маркова,
заместитель директора
Серов
E-mail: elizarova.anneta@gmail.com

A. A. Askhadullina
Municipal Autonomous Educational
Institution Secondary School No. 22
named after Hero of the Soviet Union V. S. Markov,
Deputy Director
Serov
E-mail: elizarova.anneta@gmail.com

Аннотация

В статье представлен практический опыт формирования и апробации внутришкольной системы повышения квалификации педагогических работников на базе МАОУ СОШ № 22, являющейся региональной инновационной площадкой. Раскрыты ключевые механизмы системы: диагностика профессиональных дефицитов, модернизированная модель наставничества, система внутришкольного контроля, конкурсное движение и трансляция педагогического опыта. Приводятся количественные данные, подтверждающие эффективность реализованных мер. Делается вывод о том, что комплексный и системный подход к внутришкольному повышению квалификации позволяет целенаправленно решать кадровые проблемы и значимо повышать качество образования. Полученные результаты обогащают понимание внутрикорпоративного обучения учителей, закладывают базу для новых организационно-управленческих решений и инициатив по его развитию в общеобразовательной организации. Результаты исследования могут быть использованы при разработке внутришкольной системы повышения квалификации педагогических работников образовательных учреждений.

Ключевые слова: внутришкольная система повышения квалификации, внутрикорпоративное обучение, профессиональные дефициты, наставничество, индивидуальный образовательный маршрут, региональная инновационная площадка, качество образования.

Abstract

This article presents the practical experience of developing and testing an in-school system for continuing education for teachers at Secondary School No. 22, a regional innovation platform. The key mechanisms of the system are described: diagnostics of professional deficiencies, a modernized mentoring model, an in-school monitoring system, a competitive initiative, and the dissemination of teaching experience. Quantitative data confirming the effectiveness of the implemented measures are presented. It is concluded that an integrated and systematic approach to intra-school professional development makes it possible to purposefully solve personnel problems and significantly improve the quality of education. The results obtained enrich the understanding of intra-corporate teacher training, lay the foundation for new organizational and managerial decisions and initiatives for its development in a general education organization. The results of the study can be used in the development of an in-school professional development system for teaching staff in educational institutions.

Keywords: in-house professional development system, in-house training, professional deficiencies, mentoring, individualized educational pathway, regional innovation platform, education quality.

Современные вызовы в системе образования, включая внедрение обновленных ФГОС, необходимость формирования функциональной грамотности, актуализируют проблему непрерывного профессионального развития педагогов. Как справедливо отмечает в одном из исследований в области доказательной педагогики Дж. Хэтти, ключевым фактором, влияющим на успешность обучения школьников, является профессиональная компетентность педагога [6].

Традиционные, зачастую эпизодические формы внешнего повышения квалификации не всегда успевают оперативно реагировать на конкретные запросы педагогического коллектива и стратегические цели отдельной образовательной организации (далее — ОО). Так, например, в средней общеобразовательной школе № 22 им. Героя Советского Союза В. С. Маркова (далее — СОШ № 22) возник кадровый дефицит квалифицированных специалистов, что повлияло на снижение качества образования обучающихся. Данная проблема, к сожалению, является актуальной для многих ОО Свердловской области и Российской Федерации в целом. В последние годы наблюдается тенденция нехватки учителей, особенно в маленьких городах и сельских районах. При этом проблема во многом решается благодаря профессиональной переподготовке кадров, особенно по таким учебным дисциплинам, как математика, физика, информатика, иностранный язык и т. д. Однако качество преподавания этих предметов в таком случае снижается.

«Трудно найти учителя, который скажет, что он не умеет учить... Мы осознаем, что каждый педагог учит по-своему, уважаем эти различия и даже лелеем их, обозначая терминами "учительский стиль" и "профессиональная независимость"... Педагоги рассказывают своим коллегам об учебных планах, о системе оценок, об учениках либо о недостатке времени или ресурсов, однако они редко обсуждают преподавание как таковое...» [6].

Одним из главных факторов, который влияет на формирование новых компетенций учителя, является дополнительное профессиональное образование (далее — ДПО). Однако такая система формального педагогического образования, как централизованное обучение по дополнительным профессиональным программам, не всегда позволяет адекватно реагировать на профессиональные запросы учителей и обеспечивать соответствие уровня профессионального развития педагогов государственным требованиям. В этих условиях, отмечает А. А. Ковшова в своем анализе научной и методической литературы, посвященной внутрикорпоративному обучению учителей, возрастает необходимость в большей открытости и вариативности системы ДПО, и наряду с традиционными моделями формального образования все большее значение приобретают различные формы неформального и информального образования и обучения [4].

Большинство моделей внутрикорпоративного обучения педагогов ориентированы на использование ресурсов образовательной организации (далее — ОО), на базе которой реализуется модель с возможным привлечением ресурсов сторонних организаций и учреждений. В частности, И. К. Кобзенко и Л. В. Абалдина считают, что работа методических комиссий, творческие семинары, проблемные творческие группы, самообразовательная деятельность учителя должны составлять внутришкольную систему повышения квалификации (далее — ВСПК) [3].

Согласно Н. В. Кабаковой, внутрикорпоративное обучение представляет собой искусственно созданную, но устойчиво развивающуюся систему, отличающуюся целостностью, универсальностью и потенциалом к саморазвитию. Данная система функционирует в границах профессионального сообщества, формируя среду, в которой развитие компетенций является не эпизодическим, а постоянным и целенаправленным процессом [2]. Важно подчеркнуть, что такая модель позволяет не просто транслировать новые знания, но и выстраивать горизонтальные связи между педагогами, стимулируя обмен опытом и поддерживая культуру профессионального диалога.

И. Н. Алексанкин-Бабин утверждает, что внутрикорпоративная система обучения становится основным инструментом управления профессиональным развитием коллектива. Особенно значимо это в условиях роста требований к качеству образования и усложнения задач педагогической деятельности. По его мнению, эффективное внутрикорпоративное обучение предполагает активное участие руководителя в формировании обучающих инициатив, а также наличие структур, обеспечивающих теоретическую, практическую и исследовательскую подготовку педагогов. Здесь важно отметить, что успешная реализация такой модели требует стратегического подхода к распределению ресурсов, а также создания условий для продуктивного сетевого взаимодействия и цифровой интеграции [1].

В рамках федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» предусматривалась интеграция национальной системы учительского роста, разработанной во исполнение поручения Президента России по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования, состоявшегося 23 декабря 2015 года (№ Пр-15ГС от 2 января 2016 года, подпункт «г» пункта 1), и национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 % учителей, которая формируется в соответствии с Указом Президента России от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Были внесены изменения в профессиональный стандарт педагога, систему аттестации педагогических работников. В настоящий момент одной из приоритетных задач внутренней политики государства остается повышение уровня профессионализма учителей, поддержка непрерывного профессионального развития педагогов, стимулирование их профессионального роста и повышение престижа профессии, что отражено в Стратегии развития образования до 2036 года. Этим также обусловлена необходимость создания своей ВСПК в СОШ № 22.

С 2024 года, получив статус региональной инновационной площадки, школа реализует инновационный проект «Формирование эффективной внутришкольной системы повышения квалификации педагогических работников». Проект нацелен на создание условий для продуктивного взаимообмена между педагогами наиболее удачными педагогическими практиками, находками, способствующими повышению качества образования. Инновационность заключается в создании модели ВСПК, которая включает разнообразные формы сопровождения профессионального развития педагогов и трансляции педагогического опыта.

Цель данной статьи – представить научно-методическое обоснование и практические результаты построения такой системы.

1. Теоретико-методологические основы и модель ВСПК

Внутришкольная система повышения квалификации в нашем понимании – это целенаправленный, управляемый процесс непрерывного профессионального развития педагогических кадров, основанный на диагностике их потребностей и стратегических ориентирах школы, организованный в различных формах взаимодействия внутри коллектива, включающий внутрикорпоративное обучение.

Цель: создание эффективной ВСПК, способствующей развитию профессиональной компетентности педагогических работников и как следствие повышению качества образования в СОШ № 22.

Задачи:

- 1) выявить индивидуальные профессиональные дефициты педагогических работников и определить целевые ориентиры по развитию профессиональной компетентности;
- 2) способствовать активизации творческого потенциала педагогов по обобщению и трансляции передового педагогического опыта;
- 3) формировать командный стиль работы педагогического коллектива;
- 4) организовать научное и методическое сопровождение для полноценной самореализации индивидуальных творческих замыслов педагогов;
- 5) активизировать профессиональное взаимодействие педагогических работников внутри профессиональных объединений учителей-предметников и между ними;
- 6) увеличить количество педагогических работников, вовлеченных в систему наставничества;
- 7) провести анализ эффективности реализации ВСПК.

Методологической основой модели ВСПК являются:

- компетентностный подход, ориентированный на развитие конкретных профессиональных дефицитов педагогов;
- андрагогические принципы обучения взрослых, предполагающие опору на практический опыт и осознанность в выборе траектории развития;
- системно-деятельностный подход, рассматривающий ВСПК как комплекс взаимосвязанных элементов.

В основе разработки модели ВСПК лежат исследования, описанные О. Г. Селивановой и Н. И. Санниковой. По их оценке, выстраивая деятельность по повышению профессиональных компетенций коллектива ОО, необходимо не только опираться на существующие внешние требования к современным образовательным результатам как показателям качества образования, но и определять стратегические векторы развития организации с учетом ее специфических особенностей [5]. В этом случае методическое направление будет рассматриваться намного шире: и как система определенных мер и мероприятий, и как ресурс развития профессиональной компетентности педагогов в условиях командного подхода и с учетом корпоративной культуры конкретной ОО для решения актуальных проблем в реальных условиях образовательной практики.

Грамотно организованный процесс корпоративного обучения педагогов в ОО может рассматриваться в качестве эффективного ресурса внутришкольной методической работы, способствующей не только повышению профессиональных компетенций педагогических кадров, их мотивации к дальнейшему саморазвитию и самосовершенствованию, но и в целом определению стратегии развития в направлении повышения качества образования [5].

Разработанная модель ВСПК включает несколько ключевых механизмов и блоков, образующих замкнутый цикл профессионального роста: диагностика → планирование → реализация → контроль → рефлексия → трансляция (см. рисунок).



Рис. Модель ВСПК

2. Ключевые механизмы реализации ВСПК

2.1. Диагностика профессиональных дефицитов и индивидуальные образовательные маршруты.

Отправной точкой системы является выявление профессиональных затруднений. Диагностика осуществляется через:

- сотрудничество с внешними центрами (Центр методического сопровождения Института развития образования Свердловской области);
- внутришкольный контроль (систематический анализ посещения уроков администрацией, руководителями методических объединений, наставниками с целью выявления проблемных зон и оказания адресной помощи);
- анализ образовательных результатов (качество выполнения ВПР, государственной итоговой аттестации).

На основе диагностики для каждого педагога формируется индивидуальный образовательный маршрут (далее – ИОМ), который включает тему самообразования, план обучения на курсах повышения квалификации и рекомендации аттестационной комиссии. За 2024–2025 годы доля педагогов СОШ № 22, реализующих ИОМ, выросла с 6 % до 45 %.

В рамках реализации ИОМ лучшими педагогами-практиками школы проводится внутрикорпоративное микрообучение. Это короткие (15–20 минут) целевые обучающие сессии на актуальные темы: «Как вовлечь в дискуссию тихого ученика», «Инструменты быстрой обратной связи», «Как провести мониторинг УУД» и др.

Помимо формальной части ИОМ следует учитывать неформальную и информальную части. Педагоги самостоятельно выбирают курсы повышения квалификации на образовательной онлайн-платформе «Инфоурок», официальном сайте «Акцион Образование», в системе дополнительного профессионального образования «Цифровая экосистема ДПО», а также курсы, которые предлагает Всероссийский форум «Педагоги России». Данные курсы не входят в формальную часть ИОМ и не являются частью ВСПК. Кроме того, учителя получают новые знания в области педагогики, посещая городские методические семинары, образовательные вебинары, не включенные в ИОМ.

Информальное — это спонтанное самообразование педагогов в повседневной жизни, которое включает чтение литературы, просмотр видео в сети Интернет (подкасты, лекции и т. д.), общение с экспертами, коллегами.

2.2. Модернизация системы наставничества.

В 2024 году была разработана Программа развития системы наставничества «Корпоративный университет». Система наставничества СОШ № 22 решает проблему адаптации педагогов в ОО и профессионального роста всех категорий педагогических работников. В эту систему вовлечены не только молодые специалисты, но и вновь прибывшие педагоги, учителя, прошедшие профессиональную переподготовку и сменившие предметную область преподаваемой дисциплины, а также педагоги, нуждающиеся в компенсации дефицита профессиональных компетенций.

Таким образом, наставничество стало стержневым механизмом ВСПК. Программа развития системы наставничества «Корпоративный университет» включает:

1. Коучинг и менторинг, который обеспечивает внедрение системы, где более опытные педагоги (менторы) или прошедшие курсы повышения квалификации и успешно использующие на практике полученные знания (коучи) помогают коллегам в адаптации, решении сложных задач, анализе их практики. Коуч или ментор для наставляемого назначается на короткий срок для решения конкретной проблемы. Важен неформальный, доверительный формат взаимодействия с наставляемым. Например, менторы и коучи сопровождали решение следующих проблем: качественное составление плана воспитательной работы, освоение ресурсов Универсальной библиотеки цифрового образовательного контента (реверсивное наставничество), работа с электронным журналом, критериальное оценивание.
2. Формирование базы наставников по схеме «учитель — учитель» для работы с молодыми специалистами, вновь прибывшими и педагогами, испытывающими профессиональные трудности. В качестве наставников выступают ответственные и эмпатичные педагоги, имеющие наиболее успешный профессиональный опыт, участвующие в конкурсах профессионального мастерства.
3. Внутренний «пул тренеров». Выявление и поддержка экспертов в определенной узкой сфере педагогики, готовых делиться опытом с коллегами. В частности, педагогами школы для коллег были проведены мастер-классы по работе с цифровыми инструментами, развитию креативного мышления и эмоционального интеллекта, эксперты по формирующему оцениванию организовали работу секций в рамках методического семинара.
4. Взаимопосещение уроков наставнической парой с последующим анализом. Куратор системы наставничества также включен в эту работу. По результатам анализа проводятся индивидуальные консультации и семинары по возникшей методической проблеме. Также организуется структурированное коллегиальное посещение уроков не для контроля, а для обучения. Наблюдатели фокусируются на конкретном аспекте (вопросы учителя, вовлеченность учащихся), после чего дают развивающую обратную связь.
5. Внедрение реверсивной формы наставничества, когда молодой педагог может делиться с опытным коллегой компетенциями в области цифровых технологий. Так, например, молодой специалист, учитель информатики, реализующий программу наставничества в качестве наставляемого, стал руководителем рабочей

- группы педагогов по проблеме применения современных информационных технологий, в том числе искусственного интеллекта в образовании.
6. Сопровождение конкурсного движения. Наставники помогают наставляемым подготовиться к участию в профессиональных конкурсах на основе своего успешного опыта, что дает высокий результат. Ежегодно в муниципальном этапе всероссийского профессионального конкурса «Педагогический дебют» молодые специалисты школы становятся призерами. В 2024–2025 учебном году наставнические пары СОШ № 22 приняли участие в областном фестивале «Открытый урок».
 7. Поддержка карьерного роста наставников, включая сопровождение аттестации на категорию «педагог-наставник». В 2024–2025 учебном году четыре педагога СОШ № 22 из регулярного состава наставников, который насчитывает 20 человек, успешно прошли процедуру аттестации на высшую квалификационную категорию, в 2025–2026 учебном году – один педагог на высшую квалификационную категорию и один на категорию «педагог-наставник». Доля педагогов-наставников с высшей квалификационной категорией в 2025 году составляет 95 % (выше на 25 % по сравнению с 2023 годом).

Высокую результативность реализации программы «Корпоративный университет» подтверждают объективные данные. Вовлеченность педагогов СОШ № 22 в систему наставничества с 2023 по 2025 год выросла на 15 % (до 36 %), большинство (85 %) наставляемых продолжают работать в нашей школе, 65 % наставляемых приняли участие в конкурсах и фестивалях профессионального мастерства на школьном, муниципальном и региональном уровнях (30 % стали победителями и призерами). Каждый четвертый наставляемый в период реализации индивидуальной программы наставничества прошел аттестацию на первую квалификационную категорию.

По итогам независимых оценочных процедур и внутришкольных мониторингов у обучающихся наставляемых педагогов возросли показатели оценки качества образования (успеваемость повысилась с 94 % до 100 %, качество – с 51 % до 63 %). Все наставники и наставляемые вовлечены в инновационную деятельность. Изменения, внесенные в показатели компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат, связанных с наставнической деятельностью, позволили увеличить оплату труда педагога-наставника.

2.3. Методическая работа и восполнение дефицитов

Для непосредственного восполнения выявленных дефицитов в СОШ № 22 организованы:

1. Школьные профессиональные объединения (далее – ПО) учителей-предметников, внутри которых происходит обмен опытом между педагогами через взаимопосещение уроков, обсуждение проблемных зон в преподавании предмета, проведение консультаций, подготовка к участию в профессиональных конкурсах. Учителями-предметниками созданы методические и дидактические копилки с разработками уроков, заданий, кейсов, контрольно-измерительных материалов, которыми может воспользоваться любой педагог в любое время. Для этого техническим специалистом МАОУ СОШ № 22 создано сетевое хранилище, доступ к которому возможен со всех рабочих мест (персональных компьютеров) образовательной организации.

2. Школьное ПО учителей функциональной грамотности. Его руководитель консультирует коллег по вопросам реализации программы формирования универсальных учебных действий (далее — УУД), развития функциональной грамотности обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности. В 2024 году один из педагогов школы принял участие во Всероссийском конкурсе профессионального мастерства педагогов финансовой грамотности. В 2025 году команда педагогов начальной школы во главе с руководителем ПО стала победителем регионального фестиваля «ПроСТО о функциональной грамотности».
3. Диссеминация опыта через методические семинары, мастер-классы, педагогические чтения. Следует отметить, что все методические семинары направлены на восполнение профессиональных дефицитов педагогов, выявленных в результате внутришкольного контроля и диагностики профессиональных дефицитов. Так, например, были проведены методические семинары «Формирование функциональной грамотности и технология формирующего оценивания в современной школе», «Кейс-технология в начальной школе», «Кейс-технология как инструмент формирования УУД в основной школе».

Школьные педагогические чтения направлены на обобщение и распространение педагогами наиболее продуктивных методов и приемов работы с обучающимися. Темы педагогических чтений определяются путем анкетирования учителей. В 2024–2025 годах были проведены педчтения по следующим темам: «Учение с увлечением», «Инклюзивное образование: вызовы и перспективы». Следует отметить, что учителя имеют возможность выбрать формат трансляции педагогического опыта в рамках проведения педагогических чтений: очная форма — выступление перед аудиторией (мастер-класс, доклад, стендап), заочная форма — научно-методическая статья для сборника. Два сборника таких статей были размещены на официальном сайте СОШ № 22 и представлены педагогическому сообществу Серовского муниципального округа и Свердловской области.

Доля педагогов, представивших опыт работы на внутришкольных методических семинарах, мастер-классах, педагогических чтениях, выросла на 23 % (до 60 %); доля педагогов, разместивших материалы на сайте ОО, — на 26 % (до 30 %).

4. Библиотека педагога, пополняемая актуальной методической и художественной литературой, сборниками научно-методической и методической литературы. Библиотека педагога представлена в двух форматах: печатном и электронном. Такая работа дает учителям возможность для самообразования, способствует их профессиональному и духовному росту.

2.4. Конкурсное движение и трансляция опыта

ВСПК поддерживает единство требований и критериев оценки от внутришкольного до всероссийского уровня.

Внутришкольный конкурс «Современный урок» стал стартовой площадкой для последующего участия в муниципальных и региональных конкурсах. Активная трансляция опыта осуществляется через специальные разделы официального сайта школы («Трансляция педагогического опыта», «Конкурсы профессионального мастерства», «Региональная инновационная площадка»), публикации в сборниках и видеожурналах. За период 2023–2025 годов на 23 % (до 41 %) возросла доля педагогов, участвующих в конкурсном движении, из них доля победителей и призеров — на 49 % (до 82 %).

2.5. Управленческая поддержка и стимулирование

Для мотивации педагогов к профессиональному росту были внесены изменения в локальные акты. При этом показатели участия в ВСПК (реализация ИОМ, наставничество, конкурсы, участие в инновационной деятельности, реализация кейс-технологии) были включены в критерии для стимулирующих и компенсационных выплат. За значимые достижения были введены премиальные выплаты.

В целом инновационные механизмы ВСПК направлены на создание непрерывной обучающей среды для учителей. Главный парадигмальный сдвиг – от «обучения педагога» к «саморазвитию профессионального сообщества», где знания создаются, критически осмысляются и применяются здесь и сейчас для конкретных учеников и целей школы.

3. Результаты и эффективность модели ВСПК

Апробация модели в течение 2024–2025 учебного года позволила получить следующие количественные результаты (см. таблицу).

Таблица

Динамика количественных показателей деятельности СОШ № 22

№ п/п	Ключевые механизмы ВСПК	Показатели	2023–2024 уч. год	Конец 2025 г.
1	Диагностика и ИОМ	Доля педагогов, реализовавших ИОМ	6 %	45 %
2	Корпоративный университет	Доля педагогов, вовлеченных в систему наставничества	21 %	36 %
		Доля педагогов-наставников с высшей квалификационной категорией	70 %	95 %
3	Методическая работа	Доля педагогов, представивших опыт работы на внутришкольных семинарах, мастер-классах, педагогических чтениях	37 %	60 %
4	Конкурсное движение и трансляция опыта	Доля педагогов, участвующих в конкурсном движении	18 %	41 %
		Из них доля победителей и призеров	33 %	82 %
		Доля педагогов, разместивших материалы на сайте ОО	4 %	30 %
5	Управленческая поддержка и стимулирование	Доля педагогов, получающих стимулирующие, компенсационные, премиальные выплаты по показателям участия в ВСПК	–	100 %
6	Иное	Доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию	18 %	29 %
		Доля педагогов, являющихся руководителями городских методических объединений	1 %	5 %
		Доля педагогов, вовлеченных в инновационную деятельность	2 %	100 %
		Качество образования	35 %	41 %

К числу качественных можно отнести следующие результаты, подтвержденные с помощью наблюдения и анкетирования:

1. Сформирована культура непрерывного профессионального обучения и коллективной ответственности за результат.
2. Создано динамичное профессиональное сообщество, готовое к инновациям.
3. Повысилась профессиональная мотивация педагогов.

Представленный опыт СОШ № 22 демонстрирует, что формирование эффективной ВСПК, основанной на диагностике, персонализированном подходе, модернизирован-

ном наставничестве и комплексной поддержке, является мощным ресурсом развития образовательной организации. Система позволяет не только оперативно решать кадровые проблемы и восполнять профессиональные дефициты, но и значительно повышать качество образовательных результатов учащихся. Данная модель является пластичной, может быть модернизирована в долгой перспективе для СОШ № 22, а также успешно адаптирована и внедрена в общеобразовательных учреждениях Российской Федерации.

Список литературы

1. Алексанкин-Бабин И. Н. Управление процессом формирования профессиональных компетентностей педагогов при реализации корпоративного обучения в школе // Шамовские чтения: Сборник статей XVI Международной научно-практической конференции. В 2-х томах, Москва, 25 января 2024 года. М.: Научная школа управления образовательными системами, 2024. С. 162–164.
2. Кабакова Н. В. Особенности внутрикорпоративного обучения в образовательной организации // Современные образовательные технологии: новые вызовы и перспективы: материалы VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Астрахань, 24 ноября 2023 года. Астрахань: Астраханский университет имени В. Н. Татищева, 2024. С. 185–188.
3. Кобзенко И. К., Абдалина Л. В. Характеристика процесса внутришкольного повышения квалификации педагога // Социально-экономические явления и процессы. 2010. № 6. С. 238–241.
4. Ковшова А. А. Особенности организации внутрикорпоративного обучения учителей как формы дополнительного профессионального образования // Мир науки. Педагогика и психология. 2025. Т. 13. № 5.
5. Селиванова О. Г., Санникова Н. И. Корпоративное обучение педагогов как ресурс повышения профессиональной компетентности // Концепт. 2020. № 9.
6. Хэтти Дж. Видимое обучение: Синтез результатов более 50 000 исследований с охватом более 86 миллионов школьников. М.: Национальное образование, 2017. 496 с.