

Екатерина Викторовна Намсинк

Омский государственный педагогический университет, кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры педагогики и психологии детства, Омск, Россия
e-mail: evr2006@list.ru

Сергей Григорьевич Алексеев

Омский государственный педагогический университет, кандидат педагогических наук,
директор Института дополнительного образования, Омск, Россия
e-mail: asg2065@mail.ru

Поддержка профессионального развития молодых воспитателей в условиях сетевого взаимодействия образовательных организаций

Аннотация. Авторами статьи проведена диагностика профессионального развития молодых воспитателей. Обобщены профессиональные дефициты, возникающие у воспитателей в первые годы работы. Обозначены механизмы поддержки профессионального развития молодых педагогов в процессе сетевого взаимодействия Института дополнительного образования Омского государственного педагогического университета и дошкольных образовательных организаций.

Ключевые слова: профессиональное развитие, молодые воспитатели, сетевое взаимодействие, дошкольные образовательные организации, профессиональные дефициты, механизмы поддержки профессионального развития.

Ekaterina V. Namsink

Omsk State Pedagogical University, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Pedagogy and Psychology of Childhood, Omsk, Russia
e-mail: evr2006@list.ru

Sergey G. Alekseev

Omsk State Pedagogical University, Candidate of Pedagogical Sciences,
Director of the Institute of Additional Education, Omsk, Russia
e-mail: asg2065@mail.ru

Support of Young Preschool Teachers' Professional Development in the Context of Network Interaction of Educational Organizations

Abstract. The authors of the article carried out diagnostics of professional development of young educators. The professional deficits arising among educators in the yearly years of their work are summarized. The mechanisms of support for the professional development of young teachers in the process of network interaction of the Institute of Additional Education of Omsk State Pedagogical University and preschool educational organizations are outlined.

Keywords: professional development, young preschool teachers, networking, preschool educational organizations, professional deficits, professional development support mechanisms.

Введение (Introduction)

Современный детский сад призван стать институтом, осуществляющим позитивную социализацию личности, индивидуализацию детского развития и поддержку детской инициативы. Вместе с тем очевидным становится, что педагогам дошкольного образования необходимо научиться жить и работать в условиях новой трудовой реальности: смены ценностных ориентиров, неоднородности мира детства, возникновения новой стратегии дошкольного образования, заключающейся в тезисе «детство ради детства» (А. Г. Ас-

молов). Как отмечает О. Л. Осадчук, именно поэтому «образовательная политика России сегодня ориентирована на качество дошкольного образования, важнейшим фактором которого является профессионализм педагога» [1, с. 5].

Ответом на ключевые вызовы времени стало появление требований к педагогу дошкольного образования как личности и профессионалу, зафиксированных в Федеральном государственном стандарте дошкольного образования, Профессиональном стандарте «Педагог», аттестационных и квалификационных документах.

Успешное развитие молодого воспитателя как профессионала требует овладения сложными навыками, что возможно осуществить только в условиях профессионального взаимодействия специалистов, отлаженной командной работы. В докладе Global Education Futures и WorldSkills Russia (2017) отмечается, что для сложного общества нужны аналогичные системы управления. Такие системы возникают в ответ на вызовы фундаментальным изменениям в экономической и социальной жизни, в профессиональной среде. Эти системы используют «большие данные», а также потенциал человеческих сетей и коллективов. Риски, с которыми сопряжено профессиональное развитие молодых педагогов дошкольного образования, обусловлены известной долей консерватизма высшего педагогического образования, которое не успевает перестраиваться под новые требования к педагогам, устареванием многих учебных пособий для студентов педагогических вузов, специфичностью целевых ориентиров как вероятных достижений ребенка дошкольного возраста, отсутствием исторического опыта стандартизации данного уровня образования и проч.

В рамках настоящего исследования сетевое взаимодействие образовательных организаций представляет собой совместную деятельность нескольких образовательных учреждений: Института дополнительного образования Омского государственного педагогического университета (ОмГПУ) и дошкольных образовательных организаций Омска, в которых работают выпускники университета. Сетевое взаимодействие было организовано в рамках стратегического проекта ОмГПУ «Работодатель», деятельность которого направлена на решение проблемы, заключающейся в рассогласовании между уровнем подготовки выпускников ОмГПУ — молодых педагогов — и требованиями реальной практики, профессиональных стандартов и работодателей.

Решение обозначенной проблемы стало возможным через последовательную реализацию конкретных задач поддержки профессионального развития молодых педагогов дошкольного образования: во-первых, проведение комплексной диагностики профессиональных дефицитов молодых педагогов; во-вторых, разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на компенсацию профессиональных дефицитов воспитателей; в-третьих, организация системного сетевого взаимодействия всех структур и специалистов, ответственных за профессиональное развитие молодых воспитателей; в-четвертых, осуществление непрерывной научно-методической поддержки молодых педагогов в условиях сетевого взаимодействия образовательных организаций.

Методы (Methods)

Изучение проблем профессионального развития молодых воспитателей проводилось нами в 2021 г. на базе Института дополнительного образования ОмГПУ и заочного отделения факультета начального, дошкольного и специального образования ОмГПУ среди выпускников вуза и молодых воспитателей, получающих высшее образование. Объединяло респондентов то, что все они работают воспитателями в детских садах Омска не более трех лет. Нами

был использован комплекс взаимодополняющих методов, позволяющий изучить компоненты личности педагога как субъекта профессионального развития (А. А. Майер): *мотивационный, когнитивный, аффективно-волевой и практический* [2, с. 47]. Источниками получения информации о профессиональных дефицитах молодых педагогов дошкольного образования стали предварительные беседы наставников с молодыми педагогами; результаты самодиагностики молодых педагогов; система контроля и оценки качества внутри дошкольных организаций; экспертиза методических разработок молодых педагогов; результаты конкурсов и мероприятий; наблюдение за профессиональной деятельностью молодых педагогов; наблюдение за работой молодых воспитателей в рамках «Школ молодого педагога», созданных в дошкольных организациях. Основные методы исследования — анкетирование, беседа и фокус-групповое интервью.

Акцент был сделан на профессиональных дефицитах молодых воспитателей, под которыми мы понимаем осознанный или неосознанный недостаток (ограничение) в профессиональной компетентности, который препятствует реализации профессиональных действий [3]. Кроме того, нами также изучались профессионально-педагогическая направленность и отношение молодых воспитателей к профессии и собственному профессиональному развитию.

Литературный обзор (Literature Review)

Научными предпосылками исследования профессионального развития педагогов дошкольного образования выступают акмеологическая концепция профессионального развития личности, концепция профессионализации личности Э. Ф. Зеера, концепция профессионализации А. Т. Ростунова; концептуальные идеи о подготовке педагогов дошкольного образования как специалиста и профессионала (Т. И. Бабаева, Л. Беляева, Н. Я. Михайленко, Н. А. Короткова, С. В. Петерина, В. А. Погосян, Л. В. Поздняк, С. Я. Ромашина, В. И. Ядешко); исследования профессионального развития педагогов, в том числе, в области дошкольного образования (О. С. Анисимов, А. А. Веряев, А. А. Деркач, И. Ф. Исаев, Н. В. Кузьмина, С. Я. Ромашина, В. А. Сластенин); работы в области педагогического управления (Т. М. Давыденко, А. Н. Орлов, И. К. Шалаев, Т. И. Шамова) [2].

Феномен и методология сетевого взаимодействия образовательных организаций раскрыты в ряде исследований: сетевое взаимодействие педагогов в различной форме (в интернете, повышении квалификации сообществом нескольких учреждений, распространении инновационного опыта) (Н. Ю. Гончарова); модели сетевого взаимодействия, существующие в сфере образования, современные исследования общих вопросов взаимодействия сетевых организаций и перспектив их развития (В. А. Бианки, П. Зибер, М. Кастельс, Н. Ф. Радионова, Л. В. Сморгун, Р. Родес и др.); методология сетевой организации во взаимосвязи с инновационными процессами в образовании (А. И. Адамский, К. Г. Митрофанов, А. А. Пинский, Г. Н. Прозументова и др.); проблемы формирования сетевых образовательных программ (А. О. Зоткин), сетевые образовательные

проекты (И. Ю. Малкова); сетевая организация дополнительного профессионального образования (Н. Е. Орлихина, Н. Н. Суртаева); сетевая организация методической службы (Е. В. Василевская).

Результаты и обсуждение (Results and Discussion)

В исследовании приняло участие 42 молодых воспитателя и 12 педагогов-наставников. Характеризуя выборку респондентов, следует отметить такие важные параметры, как стаж профессиональной деятельности по специальности и уровень образования. Так, среди молодых воспитателей со стажем работы от одного месяца до трех лет 75 % имеют законченное высшее педагогическое образование, 25 % — среднее профессиональное образование и неоконченное высшее образование (студенты заочного отделения факультета начального, дошкольного и специального образования ОмГПУ) и лишь 5 % — магистерскую подготовку. Возраст молодых педагогов — от 21 до 30 лет. Возраст наставников — от 42 до 64 лет. Все педагоги-наставники имеют высшее педагогическое образование.

Диагностические процедуры предварял опрос, позволяющий получить более точное представление о выборке испытуемых, понять их социально-профессиональную ситуацию развития, причины прихода в профессию, степень удовлетворенности и готовности преодолевать возникающие трудности, профессиональные намерения и уровень притязаний. В качестве основного диагностического инструментария были применены наблюдение, фокус-групповые интервью и беседы с воспитателями.

В ходе анкетирования молодым педагогам дошкольного образования предлагалось ответить на ряд вопросов, а именно:

1. Если бы Вы снова стали выбирать профессию, то повторили бы свой выбор?
2. Довольны ли Вы выбранной профессией воспитателя?
3. Что является для Вас самым трудным в профессии воспитателя?
4. Какой путь в профессии представляется Вам предпочтительным?
5. Какую работу Вам бы хотелось выполнять в детском саду?
6. Видите ли Вы для себя возможность карьерного роста в Вашем учреждении? Свой ответ поясните.

На первый и второй вопросы утвердительно ответили 90 % опрошенных нами педагогов. Выбор данной профессии у большинства опрошенных связан с желанием работать именно в детском саду, давней мечтой, а также с тем, что все другие профессии, полученные ранее, и прежние сферы деятельности (медицина, кулинария, торговля, парикмахерские услуги, швейное производство, банковское дело, экономика и т. п.) не привлекают, не вызывают интереса и не приносят такого удовлетворения внутренних потребностей, как профессия воспитателя. Ситуация смены профессии рассматривается как осознанная и положительная перемена в жизни, а сама профессия оценивается как любимая и благоприобретенная. Примерами, наиболее ярко иллюстрирующими данные выводы, выступают следующие

строки: «...да, повторила бы, даже не задумывалась, так как я получила хорошее образование, нашла много друзей, получила большой жизненный опыт». В другой анкете отмечено: «В свои 25 лет я много где работала. Но, придя к этой профессии, я поняла, что я чувствую себя в своей сфере очень комфортно». В другой анкете читаем: «Изначально я выбрала другую профессию, совсем не связанную с педагогикой. При этом я всегда думала пойти или на учителя или на воспитателя. Конечно, теперь жалею, что потеряла столько времени. Очень люблю свою профессию». Ответы ряда респондентов содержали в себе указания на особые обстоятельства смены профессии: «Когда после школы я выбирала заведение, куда мне поступать и кем быть по профессии, я сделала неверный выбор. Мое образование не дало мне никаких перспектив. В данном случае я выбрала ту профессию, которую люблю, и если бы у меня был бы выбор, я бы свое решение не изменила!» «Раньше я работала в банке. Потом, с рождением третьего ребенка, решила сменить профессию. Сейчас своей профессией я довольна. Наконец-то осуществилась моя мечта!». Эти факты могут свидетельствовать о том, что выбор профессии педагога дошкольного образования «по обстоятельствам» тоже может быть счастливым, если появляется интерес к ней и желание владеть ею.

Ответы на вопрос о том, что является наиболее трудным в профессии воспитателя, были распределены нами на несколько смысловых групп. Первую группу составили психологические трудности молодых педагогов. Например, начинающие воспитатели отмечали: «сложно расставаться с детьми, которых ты ведешь три года, а потом они уходят», «легко привязываюсь к новым детям, но, когда уходят мои воспитанники, то уносятся с собой частичку меня, и я тяжело это переживаю», «я всё воспринимаю близко к сердцу, привязываюсь к детям, хотя и не должна». Кроме того, многими молодыми педагогами отмечены проблемы установления контакта и доброжелательных отношений с родителями детей. Здесь примером может выступать ответ воспитателя о том, что наиболее трудным она считает работу с родителями и детьми на этапе знакомства, «когда ты не знаешь, что тебе ожидать».

Вторая группа представлена трудностями методического и педагогического плана. Чаще всего в ответах респондентов присутствует указание на сложности в оформлении методической документации и работе с детьми, имеющими проблемы поведения и развития. В одной из анкет ситуация описана так: «Самая большая трудность — работа с детьми, у которых есть отклонения в развитии. Документально они не доказаны, но они очевидны. Когда хочешь помочь, но не можешь... Часто родители таких детей не понимают всей серьезности ситуации».

Третья группа ответов представлена организационными трудностями. Типичными высказываниями стали: «трудно совмещать работу и семью» или «сложно уделять много времени работе и самообразованию».

Описывая наиболее предпочтительный для себя профессиональный путь, респонденты указывали, что хотели бы: заниматься самообразованием (11 ед.), получить высшее образование (5 ед.), повысить свою категорию до

первой (высшей) (6 ед.), быть хорошим примером детям (5 ед.), набираться профессионального опыта (4 ед.), получить статус «Воспитатель года» (2 ед.), стать лучшим педагогом в своем детском саду (3 ед.). Наиболее интересными и полными ответами воспитателей определены два: «В первую очередь, выбранная профессия, дело в жизни, должны соответствовать нашим способностям и талантам. Если мы выбрали то, к чему не способны, что у нас не получается, что мы внутренне не любим, но занимаемся этим через силу, по инерции, то едва ли наш жизненный путь будет правильным и счастливым. Важно, чтобы правильный жизненный путь пробуждал и усиливал наши способности, пробуждал и развивал таланты» (Валентина С., 24 года). Второй ответ, иллюстрирующий профессиональные намерения, был следующим: «Хотелось бы, чтобы был хороший коллектив единомышленников, любящих свою профессию, не завистливых, открытых, инициативных, одним словом — соратников» (Ирина Г., 26 лет).

Рассуждая о том, какую работу им хотелось бы иметь в детском саду, а также о перспективах карьерного роста, большинство молодых воспитателей описывали свою работу, исключая из нее некоторые факторы и виды деятельности и намерения, а именно: «реализоваться и научиться чему-нибудь новому», «творить, придумывать что-то интересное», «быть просто воспитателем: мудрым, умным и уважаемым», «работать в творчестве, а карьерный рост в детском саду — только методист или заведующая, это бумажная рутина, работа в рамках — это не мое». Последние ответы могут свидетельствовать о том, что карьерный рост в дошкольном образовании чаще всего происходит «по горизонтали». Изначально молодые педагоги это понимают, поэтому не ставят это приоритетной целью: «Я хочу работать только с детьми. В перспективе хочу быть только воспитателем с высшей категорией»; «В будущем вижу пока себя воспитателем. Хотелось бы, конечно, стать старшим воспитателем, но пока нужно набраться опыта. Но я вижу, что меня хвалят как молодого специалиста». В последней анкете содержится указание на условия, не благоприятствующие карьерному росту: «Именно в учреждении, в котором я работаю, карьерного роста я не вижу, так как коллеги могут не принять меня в другом статусе. Но, если будет возможность уйти в другое учреждение на место методиста, например, то я бы, наверное, попробовала свои силы в данной должности!».

Кратко представим основные выводы, полученные нами в ходе исследования профессионального развития молодых педагогов дошкольного образования.

Изучение *мотивационного компонента профессионального развития* молодых педагогов позволяет утверждать, что у молодых педагогов преобладает *гуманистическая центрация личности*. Это означает, что воспитатели ориентированы как на собственные интересы, так и на интересы других субъектов образовательного процесса (руководителей, коллег, родителей, воспитанников). Вместе с тем, по мнению наставников, для многих молодых педагогов приоритетом выступает эгоцентрическая мотивация и профессиональная самореализация на фоне недостаточного внимания к проблемам работы с детьми и родителями.

Молодых воспитателей отличает познавательная направленность, выражающаяся в центрации на требованиях к организации образовательного процесса и непрерывной образовательной деятельности. Молодым воспитателям свойственна высокая ценность личного времени, нежелание «погружаться» в работу, задерживаться на рабочем месте. Кроме того, для педагогов характерна неготовность признавать наличие у себя профессиональных проблем, относительно слабая саморефлексия деятельности.

Диагностика *практического компонента профессионального развития* позволяет утверждать, что главными профессиональными дефицитами педагогов дошкольного образования выступают психолого-педагогическое сопровождение развития детей раннего и дошкольного возраста в условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования; организация и методическое сопровождение работы с детьми раннего и дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) в условиях инклюзивного образования; самоорганизация и планирование профессиональной деятельности; планирование учебно-воспитательной работы; профессиональное взаимодействие с детьми, имеющими проблемы развития и поведения; поддержание дисциплины в группе воспитанников; проблемы распределения внимания на всю группу воспитанников; навыки работы с подгруппой, а не со всей группой детей одновременно; работа педагога с отчетной документацией.

Оценка *аффективно-волевого компонента профессионального развития* показала, что основные сложности вызывают смена роли, связанная с переходом от статуса студента к статусу педагога (внешний вид, поведение, соответствующие профессиональному эталону); принятие правил и норм дошкольного учреждения; налаживание контакта с педагогическим коллективом и наставником; быстрое разочарование в профессии и готовность отдельных педагогов оставить работу ввиду возникающих трудностей.

Исследование *когнитивного компонента* убедило нас, что процесс профессионального развития молодых педагогов дошкольного образования сопровождается возникновением в деятельности профессиональных дефицитов. К ним относятся неготовность к взаимодействию с родителями, страх перед общением с ними, преобладание наглядных способов информирования; недостаточная информационно-коммуникационная компетентность педагогов, сложности практического применения технологий индивидуальной и групповой работы, а также онлайн- и офлайн-технологий работы с родителями (например, дистанционные курсы для родителей, вебинары, онлайн-конференции, онлайн-консультации и проч.). В эту группу вошли правовые профессиональные дефициты (осуществление профессиональной деятельности воспитателя в соответствии с нормативно-правовой базой дошкольного образования); дефициты в области образовательного менеджмента (проектирование образовательного процесса дошкольной образовательной организации — режимных моментов, игровой, трудовой и познавательной деятельности воспитанников всех возрастных групп).

Все обозначенные профессиональные дефициты в отношении с данными, полученными нами в ходе предвари-

тельной диагностики социально-профессиональной ситуации развития молодых педагогов, могут свидетельствовать о разной степени выраженности у старшего и младшего поколений педагогов альтруистических смыслов и ценностей. Важно подчеркнуть, что современные педагоги не стали «хуже» или «лучше», они просто принадлежат к другому поколению и имеют иные представления об альтруизме, самореализации в профессии, роли и позиции педагога, отношениях в разновозрастном женском коллективе, степени открытости коллективу и администрации, эстетике внешнего вида и т. д.

На основании полученных в ходе исследования данных нами проектировались и отрабатывались механизмы поддержки профессионального развития педагогов дошкольного образования и компенсации профессиональных дефицитов, возникающих у молодых педагогов в начале профессионального пути. При этом учитывались мнения и пожелания самих молодых педагогов. К примеру, с целью компенсации методических профессиональных дефицитов были организованы мастер-классы и семинары «Сопровождение детей раннего и дошкольного возраста с ОВЗ в условиях инклюзивного образования», «Организация преадаптационной работы в ДОО», «Экспертиза качества рабочей программы педагога ДОО» и др. Для предупреждения психологических дефицитов проведены тренинги «Рефлексия в образовательном процессе ДОО», «Стрессоустойчивость и механизмы саморегуляции в работе молодого педагога» и т. д.

Итак, предварительно проведенные нами опросы, а также изучение ряда источников [1; 2; 3; 4] показывают, что молодые педагоги дошкольного образования не всегда готовы к реалиям современного детского сада. Каждый компонент профессионализма требует поддержки, что особенно остро ощущается в первые годы трудовой деятельности. Именно поэтому профессиональное развитие и саморазвитие молодых педагогов, обусловленное рисками современной социокультурной ситуации, должно получать поддержку со стороны системы повышения квалификации, что будет способствовать совершенствованию профессиональных компетенций и функций молодых воспитателей.

Первым механизмом поддержки профессионального развития воспитателей стал мониторинг, проводимый нами по нескольким направлениям: мониторинг профессиональ-

ных дефицитов педагогов дошкольного образования, мониторинг эффективности используемых форм и технологий работы (удовлетворенности молодых педагогов) и изучение профессиональных запросов молодых педагогов на будущее.

Вторым механизмом стало проектирование «Календаря событий» стратегического проекта «Работодатель». В процессе проектирования был задействован профессорско-преподавательский состав 16 факультетов ОмГПУ. В содержании мероприятий «Календаря событий» стратегического проекта были отражены все выявленные профессиональные дефициты, распределенные по блокам: предметно-методический, правовой, психолого-педагогический и организационный. В целях компенсации каждого профессионального дефицита предлагалось одно или несколько мероприятий профилактической направленности.

Третьим механизмом выступила собственно организация системного сетевого взаимодействия всех структур и специалистов, ответственных за профессионализацию молодых педагогов. При этом был задействован весь спектр современных информационно-технологических решений, информационного онлайн-обмена и взаимодействия (Н. Н. Суртаева), формирования и поддержки профильных сообществ, что дает возможность быстрого тиражирования новых успешных педагогических практик.

Заключение (Conclusion)

Проведенное исследование открывает перспективы рефлексивно-аналитической деятельности на основе мониторинга, которая позволит, во-первых, осуществлять коррекцию планов и программ как высшего педагогического, так и дополнительного профессионального образования (в том числе модульных персонифицированных образовательных программ) по актуальным направлениям профессионального развития педагогических работников; во-вторых, способствовать планированию и реализации мероприятий постдипломного сопровождения выпускников педагогического университета; в-третьих, определить перспективы сетевого взаимодействия вуза и образовательных организаций, которое в ближайшем будущем может быть связано с созданием кластеров, хабов (центров деятельности), виртуальных методических пространств, новых сервисов, электронных обучающих сред.

Библиографический список

1. Осадчук О. Л. Система формирования профессиональной надежности будущих педагогов : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. М., 2020. 56 с.
2. Майер А. А., Богославец Л. Г. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ : метод. пособие. М. : ТЦ Сфера, 2012. 128 с.
3. Потемкина Т. В. О тенденциях развития системы дополнительного профессионального образования педагогов // Непрерывное педагогическое образование в контексте инновационных проектов общественного развития : сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием / сост. и отв. ред. Л. И. Клочкова. М. : Акад. повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования, 2016. С. 13–17.
4. Mahler D., Großschedl J., Harms U. Does Motivation Matter? — The Relationship Between Teachers' Self-Efficacy and Enthusiasm and Students' Performance // PLOS ONE. 2018. November 21. DOI: 10.1371/journal.pone.0207252

References

- Mahler D., Großschedl J., Harms U. (2018) Does Motivation Matter? — The Relationship Between Teachers' Self-Efficacy and Enthusiasm and Students' Performance, *PLOS ONE*, November 21, doi: 10.1371/journal.pone.0207252 (in English)

Maier A. A., Bogoslavets L. G. (2012) *Soprovozhdenie professional'noi uspekhnosti pedagoga DOU [Accompanying the Professional Success of a Preschool Teacher]**. Moscow, TTS Sfera Publ., 128 p. (in Russian)

Osadchuk O. L. (2020) *Sistema formirovaniya professional'noi nadezhnosti budushchikh pedagogov [The System of Formation of Professional Reliability of Future Teachers]**, Dr. ped. sci. diss. Abstr. Moscow, 56 p. (in Russian)

Potemkina T. V. (2016) *O tendentsiyakh razvitiya sistemy dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya pedagogov [On Trends in System of Additional Vocational Training of Teachers]*, Klochkova L. I. (ed.) *Nepreryvnoe pedagogicheskoe obrazovanie v kontekste innovatsionnykh proektov obshchestvennogo razvitiya [Continuous Pedagogical Education in the Context of Innovative Projects of Social Development]**. Moscow, Akademiya povysheniya kvalifikatsii i professional'noi perepodgotovki rabotnikov obrazovaniya Publ., pp. 13–17. (in Russian)

* Перевод названий источников выполнен авторами статьи / Translated by the authors of the article.