

УДК 378.1; 371.3

СПЕЦИФИКА И ВОЗМОЖНОСТИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СЛУЖАЩЕГО ПЕРСОНАЛА В МОДЕЛИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Мария В. Тарасевич¹,[@]

¹ Национальный исследовательский ядерный университет МИФИ, 115409, Россия, г. Москва, Каширское шоссе, 31
[@] krasotamaria@mail.ru

Поступила в редакцию 20.09.2017. Принята к печати 28.11.2017.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, непрерывное образование, педагогические условия, модель, педагогическое моделирование.

Аннотация: В статье определяется и уточняется терминологический аппарат исследования специфики и возможностей повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования, системно детализируются педагогические условия оптимизации качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования. Специфика организуемого исследования определяется на стыке теории управления персоналом, теории обучения (дидактики), теории профессионального образования. Уточненные понятия определены в конструктах широкого, узкого, локального и унифицированного смыслов. Широкий смысл определяется макроуровневым определением и решением научно-педагогических задач. Узкий смысл детализирует уровень процессуальных отношений и характеризуется мезоуровневым моделированием и проектированием основ педагогической деятельности в теории и методике организации непрерывного образования. Локальный смысл определяется микроуровневыми моделями определения и решения задач развития личности, включённой в систему непрерывного образования. Унифицированный смысл определяется как самый распространяемый и не зависящий от размера объекта исследования, его описания и распространения научного знания. Педагогические условия повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования определяются через линейный конструкт, раскрывающий все составные рассматриваемого явления в последовательной его реализации в модели непрерывности, системности, целостности, объективности и научности. Педагогические условия повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования определяют выбор возможности моделирования и проектирования составных педагогической технологии и способов оценки качества формирования заявленного педагогического конструкта и продукта научного исследования.

Для цитирования: Тарасевич М. В. Специфика и возможности повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2017. № 4. С. 45–50. DOI:10.21603/2542-1840-2017-4-45-50.

Повышение качества профессиональной подготовки служащего персонала – одно из актуальных направлений научного поиска, гарантией качества которого может служить определенное новообразование личности, определяемое в системном видении основ развития и саморазвития личности.

Примерами такого рода способов определения и решения задач могут быть инновационная культура личности [1], культура самостоятельной деятельности, культура самостоятельной работы [2–4] и пр.

Другими педагогическими конструктами, гарантирующими повышение качества профессиональной подготовки служащего персонала, могут быть функционально-трудовые способы оценки и координации возможностей решения задач повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала (рейтинг, эффективный контракт и пр.).

Изучение основ профессиональной деятельности специалистов социальной работы на современном этапе развития общества [5] определяет выбор персонификации одним из важных конструктов самоорганизации качества определяемого нами явления.

В такой практике определяются различные функции и функционалы решения поставленной задачи, к ним можно отнести продуктивность, креативность, гуманизм, компетентность, толерантность, адаптивность, мобильность, непрерывность и пр.

В структуре продуктивности как ценности и продукта профессионально-трудовых отношений можно определить конструкты профессионализма и креативности [6], определяющих в единстве модель формирования личности в максимизированной форме детерминации и решения поставленных задач развития. Продолжением идеи продуктивного выбора в системе детерминант и функций может быть определение педагогической технологии, направленной на социальное поощрение основ и продуктов профессиональной деятельности студентов вуза культуры [7], определяющих в структуре исследования два конструктора становления личности студента в системном поиске оптимального воспроизводства качественного решения задач развития и самореализации личности (творчество и инновативность).

Все условия принятия модели нормального распределения способностей могут определить различные способы и формы построения профессионально-трудовых отношений, в таком понимании адаптивность и мобильность [8; 9] играют роли А-факторов в целостном построении основ развития личности, включённой в коллективно-трудовые отношения. А-фактор, Н-фактор, О-фактор определяются в системе нормального распределения по группам А, Н и О соответственно. А-группа – лица, нуждающиеся в адаптации, помощи, фасилитации, поддержке. Н-норма (90 %), определяют большинство в выборке, данная группа имеет среднестатистические результаты и способы решения поставленных и решаемых задач. О – группа, чьи способности и способы качественного решения по уровню выше среднего, в данной выборке определяются научные достижения, патенты и прочие новообразования продуктивного становления.

Определяя общие положения системной генерации решения актуальных профессиональных задач [10], можно детализировать направления создания инновационно-педагогической среды [11] как способа и формы представления инновационно-образовательной практики продуктивного выбора личности и группы, определяющих универсальные и унифицированные, оптимальные и адаптивные условия самоорганизации качества педагогической деятельности в профессиональном становлении специалиста. В таком понимании появляются два направления поиска – персонификация и индивидуализация [12] в структуре решения задач повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования.

Качество формирования основ самоорганизации в модели продуктивного выбора должно соответствовать уровню сформированности самостоятельности и уровню использования самостоятельной работы личности [13] как продукта саморазвития и самореализации, детализирующих успешные модели и решения поставленных задач.

Педагогическая деятельность [14] в структуре решения задач повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования должна, прежде всего, определять перспективы нравственно-правовых отношений личности и общества [15]. Исследование основ и возможностей продуктивного выбора и поиска научно-педагогического геноза [16] определяет успешное проектирование целостного решения задач повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала, гарантирующего нам объективность и достоверность в выборе основ, способов, методов и технологий педагогической деятельности [17; 18].

Специфика непрерывности как конструкта и продукта современного педагогического моделирования и принятия решений в модели образовательных и профессионально-трудовых отношений определяют роли и методы профессиональной компетентности преподавателя [19] – базовой составной в решении поставленной нами проблемы. Таким образом, повышение качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования определяется в структуре базового проектирования на уровне подготовки специалистов, определяющих перспективность поставленного комплекса задач и вопро-

сов продуктивного и креативного проектирования результатов личности [20] в модели ведущей деятельности.

Качество оценки [21] определяется в структуре идей и приоритетов научного поиска – так выделяются конструкты и системы критериев и показателей педагогически исследуемого явления или процесса, что определяет способность исследователя к продуктивному построению определяемых задач и их решений, в структуре которых имеет место быть самоорганизация [22] как конструкт самосохранения и мотивационное обновление определяемых и решаемых задач, качество и специфика которых целиком и полностью определяются уровнем профессионализма личности [23], включенной в системное рассмотрение научно обоснованных проблем и технологий решения поставленных задач.

Определим понятие «повышение качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования» в конструктах широкого, узкого, локального и унифицированного смыслов.

Повышение качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования (широкий смысл) – система целенаправленной работы в организации, определяющей в своей структурно-деятельностной и нормативно-правовой основе возможность определения и регламентации уровня и качества решения тех или иных профессиональных задач и проблем, совокупность которых раскрывают перспективы продуктивного сотрудничества и самовыражения личности, включённой в единый процесс организационной или корпоративной работы над повышением уровня качества и производительности выпускаемой продукции или оказываемых услуг, предопределяющих в модели конкурентоспособных отношений расширение производства и повышение качества решаемых задач профессиональной деятельности.

Повышение качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования (узкий смысл) – процесс решения частно-предметных задач и проблем конкретного учреждения или корпорации, группы сотрудников или отдела, определяющих в модели развития новое качество и продукт, реализуемые в соответствии с заявленными способами организации труда и продуцирования его объектов и продуктов.

Повышение качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования (локальный смысл) – процедура акмеверификации качества решения задач профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования, определяющих эффективность производства или оказания конкретного вида деятельности в модели культуры, воспроизводства уровня развития общества и общественных отношений, способов оптимизации и модификации всех звеньев профессионального выбора и реализуемых трудовых функций.

Повышение качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования (унифицированный смысл) – педагогический конструкт, детально раскрывающий закономерности и способы решения задач повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования на всех реализуемых уровнях и способах решения поставленной задачи, гарантией качества в описываемом

выборе является унификация модели «хочу, могу, надо, есть», конструктивность форм которой детализуется условиями приятия идей толерантности, гуманизма, здоровьесбережения, нормального распределения способностей и прочих системных моделей самоорганизации качества описываемого феномена и явления, определивших начало полисистемному построению детерминаций и визуализации эффективно допустимых способов решения поставленных задач теории управления качеством и менеджмента.

Под моделью повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования будем понимать продукт мышления одного или нескольких работников, определяющих повышение качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования базовым механизмом улучшения благосостояния личности и общества, определяющего личности возможность развития и продуцирования, социализации и самоутверждения, самосохранения и самоорганизации качества реализуемых услуг и способов воспроизводства решаемых задач и проблем.

Педагогические условия повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования – совокупность моделей и ресурсов самоорганизации качества решения задач повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования, определяемых в соответствии с условиями и технологиями педагогической и профессионально-трудовой системы контроля и коррекции качества определяемых и решаемых противоречий и проблем, задач и условий оптимизации детерминированного выбора.

Педагогические условия повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования:

– научность и объективность, достоверность и точность детерминируемых и реализуемых идей теории управления в структуре постановки задачи повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования;

– реализуемость тактики и стратегии повышения качества определяемых и решаемых противоречий и задач в конструктах и моделях теории управления и продуктивной дидактики, гарантирующих в единстве акмеверификацию основ развития личности в организации;

– гибкость и конкурентоспособность как механизмы оптимизации основ самоорганизации качества деятельности личности в корпорации, основы которых в модели персонифицированного выбора предопределяют успешность и надёжность получаемых результатов;

– возрастосообразность развития как показатель сформированности и пригодности личности работника к выполнению тех или иных работ в организации или корпорации служащих;

– детерминация основ функционирования организации базовым ресурсом продуктивного становления личности работника на любом из этапов персонифицированного и социального выбора;

– адаптация основ культурно-деятельностных отношений в организации для широкого круга заинтересованных лиц, определяющих свои персонифицированные и профессиональные интересы к организации как единицы

современной экономики и социально-профессиональных способов самоорганизации качества выполняемых работ и регламентируемых услуг;

– учет всех составных социального, культурологического, профессионального, межкультурного выбора в иерархии формируемых и реализуемых моделей, стратегий, тактик управления качеством развития организации;

– социальная направленность профессионального развития личности и целостность детерминации основ саморазвития и самосохранения личности в модели организации, корпорации, группы;

– фасилитация выбора уровня и условий организации профессионально-трудовых отношений в модели рейтинговых оценок и корпоративных способов поощрения качественно выполняемых проектов;

– унификация основ управления конфликтами и разделения полномочий в реализации идей целостности функционирования организации;

– подготовленность персонала и валидность достижений и способов организационно-педагогической деятельности работников сферы мониторинга качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования.

Критерии повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования – основы реализации идей заявленного способа решения задач повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования, определяют конструкты и модели высоких результатов задач продуктивного поиска и верификации качества развития и возможности реализации предлагаемых и уточняемых проектов организации.

Критерии повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования: гуманистический, здоровьесберегающий, профессиональный.

Показатели повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования – эталоны оценочного воспроизводства качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования, детерминация которых осуществляется в детерминированных условиях и способах описания критериев.

Показатели повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования: микроуровневый, мезоуровневый, макроуровневый.

Уровни повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования – специфические модели, определяющие переход от одной ступени реализации основ сотрудничества и продуцирования к другой.

Уровни повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования могут быть определены в структуре низкого, среднего и высокого. Возможно дополнение еще одним уровнем – уровень супервозможностей.

Качество профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования предопределяет успешность функционирования всей инфраструктуры детерминированных возможностей в поставленной задаче.

Для качественного выбора основ и моделей управления качеством профессиональной подготовки служащего персонала в следующей работе определим методику диагностики сформированности уровней повышения качества профессиональной подготовки служащего персонала в модели непрерывного образования.

Литература

1. Веснина Л. В., Прокументова Г. Н. Методика оценки инновационного содержания образовательного проекта // Открытое и дистанционное образование. 2010. Т. 1. № 37. С. 10–17.
2. Коновалов С. В., Козырева О. А. Возможности педагогического моделирования в решении задач научного исследования // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2015. № 12(165). С. 129–135.
3. Коновалов С. В., Козырева О. А. Педагогическое моделирование в конструктах современного образования // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2017. № 1(178). С. 58–63.
4. Коновалов С. В., Бокова Е. В., Козырева О. А. Теоретизация как категория и конструкт педагогической науки и педагогической деятельности // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 8(64). С. 361–364.
5. Куриленко Л. В., Стрельникова В. Н. Сущность профессиональной деятельности специалистов социальной работы на современном этапе развития общества // Вестник Самарского государственного университета. 2014. № 9(120). С. 213–216.
6. Курина В. А. Креативность обучающегося как универсальная познавательная творческая способность // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. 2015. № 3(27). С. 116–123.
7. Курина В. А. Технология социокультурного проектирования как форма погружения в профессиональную деятельность студентов вуза культуры: творческий и инновационный аспект // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. 2014. № 4(24). С. 126–132.
8. Меркулова Л. П., Краснощёкова Г. А. Адаптивная составляющая профессиональной мобильности // Вестник Самарского государственного университета. 2015. № 7(129). С. 186–190.
9. Меркулова Л. П., Меркулов В. А. Формирование профессиональной мобильности специалистов технического профиля // Сибирский педагогический журнал. 2011. № 7. С. 284–294.
10. Нестеренко В. М. Концептуальные положения системной генерации решения актуальных профессиональных задач // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. 2015. № 3(27). С. 161–170.
11. Обухов В. В., Войтеховская М. П. Основные направления создания инновационно-педагогической среды педагогического университета в современных условиях // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2007. № 10. С. 49–55.
12. Обухов В. В., Войтеховская М. П., Осипова И. В. Современные вариативные модели персонифицированного и индивидуализированного повышения квалификации работников образования, ориентированных на новые модели аттестации // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2013. № 13(141). С. 93–98.
13. Осетрин К. Е., Пьяных Е. Г. Информационные технологии в организации самостоятельной работы студентов // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2011. № 13. С. 210–213.
14. Поздеева С. И. Педагогическая деятельность как предмет психолого-педагогических исследований и публикаций // Научно-педагогическое обозрение. 2014. № 4(6). С. 93–100.
15. Ревякина В. И. Аксиологические проблемы культуры и образования современной молодежи // Образование и наука. 2015. № 5. С. 15–26.
16. Ревякина В. И. Исследовательская деятельность – основа профессионального саморазвития // Информация и образование: границы коммуникаций. 2010. № 2(10). С. 83–85.
17. Руднева Т. И. Педагогическая деятельность в современном социальном контексте // Вестник Самарского государственного университета. 2015. № 7(129). С. 191–195.
18. Свиначенко В. Г., Козырева О. А. Научное исследование по педагогике в структуре вузовского и дополнительного образования: учеб. пособ. для пед. вузов и системы ДПО. М.: Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», 2014. 91 с.
19. Скрипко З. А. Непрерывное развитие профессиональной компетентности преподавателя // Современное образование: содержание, технологии, качество. 2015. № 2. С. 41–43.
20. Скрипко З. А., Тютюрев В. Г., Бармашова А. С. Знание как основа формирования профессиональной компетентности // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2011. № 13. С. 174–177.
21. Соколова И. Ю. Оценка и психолого-педагогические условия обеспечения качества образовательного процесса, качества подготовки специалистов // Фундаментальные исследования. 2014. № 11-5. С. 1172–1178.
22. Стародубцев В. А., Шепель О. М., Киселева А. А. Синергетические аспекты современного образовательного процесса // Инновационные проекты и программы в образовании. 2013. Т. 1. № 1. С. 12–17.
23. Сухинин В. П., Горшенина М. В. Мотивационное проектирование учебного процесса // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. 2012. № 2(18). С. 208–212.

PARTICULAR CHARACTERISTICS AND OPPORTUNITIES TO IMPROVE THE QUALITY OF PROFESSIONAL EMPLOYEE TRAINING IN CONTINUING EDUCATION

Mariya V. Tarasevich^{1, @}

¹ National Research Nuclear University MEPhI (Moscow Engineering Physics Institute), 31, Kashirskoe Shosse, Moscow, Russia, 115409

@ krasotamaria@mail.ru

Received 20.09.2017. Accepted 28.11.2017.

Keywords: vocational training, continuing education, pedagogical conditions, model, pedagogical modeling.

Abstract: The article defines and clarifies the terminological apparatus for researching the particular characteristics and possibilities for improving the quality of the professional staff training in continuing education. It gives a systematically detailed list of the pedagogical conditions for optimizing the quality of the professional employee training in the continuing education model. The current research is conducted at the confluence of the personnel management theory, the theory of teaching (didactics) and vocational education theory. The paper redefines some related concepts in their broad, narrow, local and unified meaning. The wide sense is determined by a macro-level definition and the solution of scientific and pedagogical tasks. The narrow sense specifies the level of procedural relations and is characterized by the mezo-level modeling and design of the pedagogical activity foundations in the theory and methodology of the continuing education organization. The local meaning is determined by the micro-level models of defining and solving problems of personality development, included in the system of continuous education. The unified meaning is defined as the most widely distributed and independent of the size of the research object, its description and dissemination of scientific knowledge. The pedagogical conditions for improving the quality of the professional training in the continuous education model are determined through a linear construct that reveals all the components of the phenomenon under consideration in its consistent implementation in the model of continuity, systemic, integrity, objectivity and scientific character. Pedagogical conditions for improving the quality of staff training in the model of continuous education determine the choice of the possibility of modeling and designing composite pedagogical technology and methods for assessing the quality of the formation of the pedagogical construct and the product of scientific research.

For citation: Tarasevich M. V. Spetsifika i vozmozhnosti povysheniia kachestva professional'noi podgotovki sluzhashchego personala v modeli nepreryvnogo obrazovaniia [Particular Characteristics and Opportunities to Improve the Quality of Professional Employee Training in Continuing Education]. *Bulletin of Kemerovo State University. Series: Humanities and Social Sciences*, no. 4 (2017): 45–50. DOI:10.21603/2542-1840-2017-4-45-50.

References

1. Vesnina L. V., Prozumentova G. N. Metodika otsenki innovatsionnogo soderzhaniia obrazovatel'nogo proekta [Methodology for assessing the innovative content of an educational project]. *Otkrytoe i distantsionnoe obrazovanie = Open and distance education*, 1, no. 37 (2010): 10–17.
2. Konovalov S. V., Kozyreva O. A. Vozmozhnosti pedagogicheskogo modelirovaniia v reshenii zadach nauchnogo issledovaniia [Features of pedagogical modeling in solving the tasks of scientific research]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Bulletin of the Tomsk State Pedagogical University*, no. 12(165) (2015): 129–135.
3. Konovalov S. V., Kozyreva O. A. Pedagogicheskoe modelirovanie v konstruktakh sovremennogo obrazovaniia [Pedagogical modeling in constructs of modern education]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Bulletin of the Tomsk State Pedagogical University*, no. 1(178) (2017): 58–63.
4. Konovalov S. V., Bokova E. V., Kozyreva O. A. Teoretizatsiia kak kategoriia i konstrukt pedagogicheskoi nauki i pedagogicheskoi deiatel'nosti [Theorizing as a category and construct of pedagogical science and pedagogical activity]. *Sovremennye nauchnye issledovaniia i innovatsii = Modern scientific research and innovations*, no. 8(64) (2016): 361–364.
5. Kurilenko L. V., Strel'nikova V. N. Sushchnost' professional'noi deiatel'nosti spetsialistov sotsial'noi raboty na sovremennom etape razvitiia obshchestva [Essence of professional activity of specialists in social work at the present stage of society development]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Samara State University*, no. 9(120) (2014): 213–216.
6. Kurina V. A. Kreativnost' obuchaiushchegosia kak universal'naia poznavatel'naia tvorcheskaia sposobnost' [Creativity of the learner as a universal cognitive creative ability]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Serii: Psikhologo-pedagogicheskie nauki = Bulletin of the Samara State Technical University. Series: Psychological and pedagogical sciences*, no. 3(27) (2015): 116–123.

7. Kurina V. A. Tekhnologiya sotsiokul'turnogo proektirovaniia kak forma pogruzheniia v professional'nuu deiatel'nost' studentov vuza kul'tury: tvorcheskii i innovatsionnyi aspekt [Technology of socio-cultural design as a form of immersion in the professional activity of students of the university of culture: the creative and innovative aspect]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: Psikhologo-pedagogicheskie nauki = Bulletin of the Samara State Technical University. Series: Psychological and pedagogical sciences*, no. 4(24) (2014): 126–132.

8. Merkulova L. P., Krasnoshchekova G. A. Adaptivnaia sostavliaiushchaia professional'noi mobil'nosti [Adaptive component of professional mobility]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Samara State University*, no. 7(129) (2015): 186–190.

9. Merkulova L. P., Merkulov V. A. Formirovanie professional'noi mobil'nosti spetsialistov tekhnicheskogo profilia [Formation of professional mobility of technical specialists]. *Sibirskii pedagogicheskii zhurnal = Siberian Pedagogical Journal*, no. 7 (2011): 284–294.

10. Nesterenko V. M. Kontseptual'nye polozeniia sistemnoi generatsii resheniia aktual'nykh professional'nykh zadach [Conceptual provisions of system generation of the solution of actual professional problems] *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: Psikhologo-pedagogicheskie nauki = Bulletin of the Samara State Technical University. Series: Psychological and pedagogical sciences*, no. 3(27) (2015): 161–170.

11. Obukhov V. V., Voitekhovskaia M. P. Osnovnye napravleniia sozdaniia innovatsionno-pedagogicheskoi sredy pedagogicheskogo universiteta v sovremennykh usloviakh [The basic directions of creation of the innovative pedagogical environment of the Pedagogical University in modern conditions]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Bulletin of the Tomsk State Pedagogical University*, no. 10 (2007): 49–55.

12. Obukhov V. V., Voitekhovskaia M. P., Osipova I. V. Sovremennye variativnye modeli personifitsirovannogo i individualizirovannogo povysheniia kvalifikatsii rabotnikov obrazovaniia, orientirovannykh na novye modeli attestatsii [Modern variative models of personalized and individualized improvement of professional skills of educators oriented to new models of attestation]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Bulletin of the Tomsk State Pedagogical University*, no. 13(141) (2013): 93–98.

13. Osetrin K. E., P'ianykh E. G. Informatsionnye tekhnologii v organizatsii samostoiatel'noi raboty studentov [Information technologies in the organization of independent work of students]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Bulletin of the Tomsk State Pedagogical University*, no. 13 (2011): 210–213.

14. Pozdeeva S. I. Pedagogicheskaiia deiatel'nost' kak predmet psikhologo-pedagogicheskikh issledovaniia i publikatsii [Pedagogical activity as an object of psychological and pedagogical research and publications]. *Nauchno-pedagogicheskoe obozrenie = Scientific Pedagogical Review*, no. 4(6) (2014): 93–100.

15. Reviakina V. I. Aksiologicheskie problemy kul'tury i obrazovaniia sovremennoi molodezhi [Axiological Problems of Culture and Education of Modern Youth]. *Obrazovanie i nauka = Education and Science*, no. 5 (2015): 15–26.

16. Reviakina V. I. Issledovatel'skaia deiatel'nost' – osnova professional'nogo samorazvitiia [Research activity is the basis of professional self-development]. *Informatsiia i obrazovanie: granitsy kommunikatsii = Information and education: the boundaries of communications*, no. 2(10) (2010): 83–85.

17. Rudneva T. I. Pedagogicheskaiia deiatel'nost' v sovremennom sotsial'nom kontekste [Pedagogical activity in the modern social context]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta = Bulletin of the Samara State Technical University*, no. 7(129) (2015): 191–195.

18. Svinarenko V. G., Kozyreva O. A. *Nauchnoe issledovanie po pedagogike v strukture vuzovskogo i dopolnitel'nogo obrazovaniia* [Scientific research on pedagogy in the structure of higher and further education]. Moscow: Natsional'nyi issledovatel'skii iadernyi universitet «MIFI», 2014, 92.

19. Skripko Z. A. Nepreryvnoe razvitie professional'noi kompetentnosti prepodavatelya [Continuous development of the teacher's professional competence]. *Sovremennoe obrazovanie: sodержanie, tekhnologii, kachestvo = Modern education: content, technology, quality*, no. 2 (2015): 41–43.

20. Skripko Z. A., Tiuterev V. G., Barmashova A. S. Znanie kak osnova formirovaniia professional'noi kompetentnosti [Knowledge as a basis for the formation of professional competence]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Bulletin of the Tomsk State Pedagogical University*, no. 13 (2011): 174–177.

21. Sokolova I. Iu. Otsenka i psikhologo-pedagogicheskie usloviia obespecheniia kachestva obrazovatel'nogo protsessa, kachestva podgotovki spetsialistov [Evaluation and psychological and pedagogical conditions to ensure the quality of the educational process, the quality of training specialists]. *Fundamental'nye issledovaniia = Fundamental research*, no. 11-5 (2014): 1172–1178.

22. Starodubtsev V. A., Shepel' O. M., Kiseleva A. A. Sinergeticheskie aspekty sovremennogo obrazovatel'nogo protsessa [Synergetic aspects of the modern educational process]. *Innovatsionnye proekty i programmy v obrazovanii = Innovative projects and programs in education*, 1, no. 1 (2013): 12–17.

23. Sukhinin V. P., Gorshenina M. V. Motivatsionnoe proektirovanie uchebnogo protsessa [Motivational design of the educational process]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: Psikhologo-pedagogicheskie nauki = Bulletin of the Samara State Technical University. Series: Psychological and pedagogical sciences*, no. 2(18) (2012): 208–212.