

ПСИХОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 316.422

**МОНИТОРИНГ
КАК СРЕДСТВО УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГОВ***Л. М. Булдыгина*

Готовность общественного и индивидуального сознания к переменам во всех сферах жизни общества, к участию в них и принятию нового как ценности, является условием общественного прогресса. Взамен традиционной теории экономического роста на первый план выступает теория развития человеческого потенциала, которая ориентирована на повышение качества жизни, расширение возможностей человека во всех областях. Именно развитие человеческого потенциала сегодня берется за основу оценки уровня развития той или иной страны. Критериями оценки являются: продолжительность жизни, уровень образования, валовой внутренний продукт. Ученые (Раджа Рой Сингх, Ж. Аллак, Е. Д. Руткевич, П. Бергер, Т. Лукман, Г. Риккерт, Г. Е. Зборовский) доказывают, что прогресс общества может быть обеспечен, в первую очередь, повышением качества образования. Так, директор международного института планирования образования при ЮНЕСКО Жак Аллак признает, что успех государства зависит от качества образования, повышение которого является вкладом в будущее, соответственно все страны в той или иной мере в той или иной степени стремятся к повышению качества образования. По мнению Ж. Аллака, именно образование оказывает решающее влияние на социальный прогресс и продуктивность экономики, играет ключевую роль в технологических преобразованиях, улучшает взаимоотношения между человеком и социальной и природной окружающей средой. Отличительной чертой современного мира являются динамичные взаимосвязанные изменения во всех сферах жизни общества. Ситуация в России, как отмечает В. Н. Иванов, осложняется тем, что существует глубокое противоречие между количеством, качеством и масштабностью социальных проблем и отсталостью интеллектуальных ресурсов и архаичностью управленческих решений, принимаемых на пути их преодоления.

Новый взгляд исследователей на современность определяет видение места и роли человека как активного субъекта, имеющего возможность преобразовывать социальную действительность, задавать новые направления развития общества. Такой взгляд на человека и общество способствует актуализации проблемы совершенствования профессионализма педагогов, так как повышение качества образования и реализация его важнейших задач невозможно осуществить без привлечения и разработки адекватных средств, способствующих профессиональному развитию педагогов. Поэтому в качестве приоритетной задачи современного образова-

ния выступает необходимость научить специалиста самостоятельно взаимодействовать с постоянно развивающимся миром профессионального труда, соответствовать постоянным изменениям в сфере труда, которые выражаются в усложнении профессиональных задач, требующих творческого подхода к их решению.

Проблема профессионального развития педагогов всегда была актуальной, ей посвящен ряд исследований К. А. Абульхановой-Славской, С. Г. Вершловского, А. А. Деркача, Н. В. Кузьминой, А. К. Марковой, В. А. Сластенина и др. Исследователи напрямую проводят взаимосвязь между качеством образования и профессионализмом педагогических работников. Вопросы, связанные с профессиональным развитием педагогов, приобретают особую значимость в современных условиях в связи тем, что в настоящее время проблема профессионального развития анализируется исследователями прежде всего с позиций требований современного социального развития.

Проблема разработки эффективных средств управления профессиональным развитием педагогов приобретает особую значимость в современных, постоянно меняющихся условиях, поскольку эффективность профессионального развития педагогов не поддается в полной мере количественной оценке. Трудности заключаются как в выявлении причин, способствующих снижению эффективности процесса профессионального развития педагогов, так и в определении динамики его развития. Недостаточно полное представление о состоянии профессионализма учителя, размытость поставленных целей, субъективная оценка степени, направлений и причин отклонения в профессиональном развитии педагога в конечном итоге приводит, к снижению качества образования.

Одним из наиболее объективных средств оценки и развития образовательных процессов сегодня выступает мониторинг, который способен не только выявить существующие проблемы в состоянии объекта, но и обозначить их реальные причины и тенденции развития с целью коррективы, обозначения приоритетных направлений и прогнозирования в развитии данных процессов. Процессы, протекающие в образовании, весьма многообразны. Особенностью этих процессов является тот факт, что не все из них поддаются традиционному измерению через количественные показатели, как, например, общая успеваемость учащихся, сведения о кадровом составе образовательного учреждения, результаты итоговой аттестации выпускников и др.

Сегодня поиск оптимальных путей управления профессиональным развитием педагогов реализуется в рамках разнообразных подходов профессионального развития педагогов как концептуальных (акмеологический, аксиологический, антропоцентрированный и др.), определяющих содержательную сторону данного процесса, так и в инструментальных (диагностический, квалиметрический), в большей степени ориентированных на процессуальную сторону управления профессиональным развитием педагогов. Однако все чаще исследователи рассматривают мониторинг наиболее объективным средством управления. Авторы указывают на его объективность и технологичность в процессе управления. Кроме того, мы полагаем, что особенностью мониторинга является то, что он не только дает возможность использования вышеуказанных подходов, но и их интеграции.

Мониторинг впервые появился в смежных сферах деятельности – экологии и социологии, и лишь в восьмидесятые годы двадцатого века стал использоваться в педагогической практике. Теоретическое обоснование использования мониторинга появилось гораздо позднее, десять лет спустя. В 90-е гг. исследование проблемы, связанной с использованием мониторинга в образовании, проводилось А. С. Белкиным, А. Н. Майоровым, В. А. Кальней, С. В. Шишовым, В. Н. Беспалько и др. Суть мониторинга заключается в длительном и непрерывном изучении объекта, системы и протекающих в ней процессов и целенаправленном, согласованном и своевременном воздействии на них. Как правило, мониторинг проводится с целью выявления динамики развития объекта или системы по фиксированным критериям и показателям. Эффективность мониторинга как средства, позволяющего управлять процессами, заключается в том, что он нацелен на обнаружение и фиксацию отклонений в состоянии и развитии объекта, а также на выявление как положительных, так и отрицательных тенденций в его развитии.

В литературе рассматривается возможность использования мониторинга относительно процесса профессионального развития педагогов. Однако исследователи отмечают, что организация мониторинга затрудняется спецификой условий, в которых осуществляется профессиональное развитие педагогов. Речь идет о системе постдипломного образования, то есть об образовании, не связанном с профессиональной подготовкой педагогов в специальных учебных заведениях. Так, С. Г. Вершловский, определяя мониторинг образовательной деятельности педагогов как важную составляющую общей системы постдипломного образования, указывает на то, что мониторинг в сфере постдипломного образования педагогов приобретает свои, особые черты. Если в системе школьного и высшего профессионального образования эффективность мониторинга определяется корректностью заданных стандартов и норм, то в системе постдипломного образования оценка качества, по мнению С. Г. Вершловского, основывается на соотнесении результатов с целями

конкретной курсовой подготовки и «миром» мнений обучающихся о ее эффективности [5, с. 4].

М. Д. Матюшкина отмечает, что основной трудностью осуществления мониторинга в системе постдипломного образования является проблема большой неоднородности контингента, осуществляющего совершенствование профессионализма в системе дополнительного профессионального образования [5, с. 4]. В системе среднего образования, по мнению М. Д. Матюшкиной, «традиционно на первом месте стоит оценка качеств учащегося, то есть его знаний, умений, навыков, приобретенных в данном образовательном учреждении, а уже через эти показатели происходит оценка самого образовательного учреждения». Автор считает, что такая традиция базируется на том, что исходный уровень учащихся для сравнимых образовательных учреждений примерно одинаков и существуют определенные нормы (стандарты), в то время как учреждения дополнительного профессионального образования характеризует большой разброс исходного уровня слушателей, представлено разнообразие курсов по тематике, продолжительности, формам учебной работы, частые изменения в содержании курсов, что затрудняет поиск сопоставительных норм.

Поэтому, обобщая опыт осуществления мониторинговых исследований в Санкт-Петербургском государственном университете педагогического мастерства, автор отмечает, что в данном случае мониторинговые исследования проводятся непосредственно в период прохождения курсов повышения квалификации для того, чтобы отследить эффективность мероприятий по совершенствованию профессионализма. Мониторинговое исследование включает в себя проведение анкетирования образовательных потребностей педагогов, повышающих профессиональную квалификацию и оценку слушателями курсов. Оценка слушателями курсов проводится по следующим позициям:

- оценка учебного процесса по его организации, содержания курсов и методике преподавания;
- оценка характера отношений между преподавателями и слушателями.

По мнению автора, данный алгоритм в осуществлении мониторинга представляет собой образец научно-исследовательского подхода к данным мониторинга и в то же время образец того, как мониторинг может быть использован для формирования образовательной политики в определенной профессиональной сфере [5, с. 124].

Несмотря на преимущества этого опыта, возникает вопрос, возможно ли объективно не только проводить мониторинг прохождения педагогами курсов и других мероприятий, но и осуществлять управление процессами профессионального развития педагогов с позиций мониторингового подхода, которое предполагает, как нами было определено выше, воздействие на объект?

Трудности управления как воздействия на объект мониторинга заключаются как в выявлении причин, способствующих снижению эффективно-

сти функционирования системы, так и в определении динамики развития объектов образовательной системы. Недостаточно полное представление об этих объектах, которыми, например, могут быть профессионализм учителя, инновационные процессы, обученность и воспитанность учащихся, эффективность методической работы, удовлетворенность образовательных потребностей учащихся, приводит к отсутствию обратной связи, осведомляющей о соответствии фактических результатов деятельности образовательной системы ее конечным целям. В свою очередь, размытость поставленных целей, субъективная оценка степени, направлений и причин отклонения объекта мониторинга, в конечном итоге приводит к снижению качества образования.

В этой связи считаем необходимым, остановиться на определении понятия «объект» мониторинга и его особенностях.

Под объектом мониторинга мы понимаем процесс или явление, подлежащее отслеживанию динамики его развития в ходе реализации мониторинга. Объекты мониторинга динамичны, находятся в постоянном развитии. Реализация мониторинга предполагает организацию постоянного слежения за объектом. Мера постоянства определяется устойчивостью показателей объекта и его ресурсными возможностями. Организация слежения предусматривает отбор обоснованных показателей и определяется путем непосредственного измерения или описания параметров объекта.

Выделение объекта мониторинга зависит от актуальности существующей проблемы, требующей длительного наблюдения с целью ее разрешения. В психолого-педагогической литературе объекты мониторинга рассматриваются в зависимости от направленности мониторинга.

Объектом управления с позиций мониторингового подхода выступает объект мониторинга, на который осуществляется воздействие через планирование, организацию деятельности по его совершенствованию и корректировку в случае обнаружения отклонений и негативных тенденций в его развитии.

Осознание профессионального развития педагогов как объекта управления с позиций осуществления мониторингового подхода требует осуществления воздействий в системе, направленных на объект.

Исследование проблемы профессионального развития педагогов в реализации мониторинга к управлению профессиональным развитием педагогов, в первую очередь, предполагает выделение критериев и показателей профессионализма педагогов. Достижение эффективности в процессе профессионального развития педагогов во многом затрудняется из-за неразработанности системы критериев и показателей оценки уровня профессионализма педагогов, так как при отсутствии или недостаточной разработанности качественных параметров мониторинг теряет свою объективность и является лишь статистикой.

Эффективность проведения мониторинга будет зависеть от того, насколько корректно заданы критерии и показатели.

Мы выделили следующие группы критериев профессионализма педагогов:

1. Внутренняя группа критериев:

а) количественные критерии: квалификация педагогов, число педагогов, повысивших свою квалификацию (для обобщенных данных), участие и достижения педагогов в профессиональных конкурсах;

б) качественные критерии: показатели профессионализма педагогов педагогическая компетентность, педагогическое мастерство, профессионально значимые качества личности, индивидуальный имидж педагога, мотивы профессионального развития; образовательные потребности педагогов.

2. Внешняя группа критериев: уровень обученности учащихся, оценка качества образования родителями и учениками.

В соответствии с выделенными критериями, мы можем утверждать, что результаты реализации мониторингового подхода могут быть прямыми и опосредованными. В связи с тем, что для нас важным является определение эффективности управления профессиональным развитием педагогов, нами были разработаны следующие критерии, позволяющие отследить эффективность реализации мониторингового подхода к профессиональному развитию педагогов:

- рост удовлетворенности образовательных потребностей педагогов;
- положительная динамика в показателях профессионализма;
- положительная динамика в творческих достижениях педагогов;
- рост мотивации педагогов к самообразованию.

Соответственно, осознание профессионального развития педагогов как объекта мониторинга с позиций осуществления мониторингового подхода требует осуществления действий в системе, направленных на объект, предполагающих:

1. Определение критериев и показателей:

- характеризующих исходное состояние профессионализма педагогов до осуществления деятельности по совершенствованию профессионализма;
- позволяющих отследить динамику совершенствования профессионализма в процессе работы над совершенствованием профессионализма.

2. Измерение (диагностику) уровня профессионализма педагога в течение всего периода работы по совершенствованию профессионализма.

3. Выделение проблем и затруднений в состоянии и процессе совершенствования профессионализма педагогов.

4. Разработка рекомендаций педагогам на основе выявленных проблем и затруднений.

5. Проведение корректировки.

6. Повторное измерение уровня профессионализма педагогов по критериям и показателям и

сравнение их в динамике с исходными данными по результатам первого измерения.

Эти действия могут продолжаться бесконечно, поскольку направлены на длительное отслеживание профессионального развития педагогов. Важным является соблюдение последовательности в этих действиях и обязательное выполнение каждого из них.

Необходимым условием реализации мониторингового подхода к управлению профессиональным развитием педагогов, на наш взгляд, является программа мониторингового исследования. Прежде чем остановиться на определении программы мониторингового исследования, поясним, что под мониторинговым исследованием мы понимаем систему циклично повторяющихся теоретических и эмпирических процедур, способствующих получению нового знания об исследуемом объекте в целях выделения тенденций и прогнозирования развития объекта для принятия управленческих решений.

Под программой мониторингового исследования мы понимаем научно-методический документ, в котором содержатся методологические, методические и процедурные основы исследования объекта. Программа мониторингового исследования – это, по существу, и есть теория и методология конкретного исследования отдельного объекта или явления. Иными словами, программа мониторингового исследования представляет собой заранее спроектированный процесс, нацеленный на достижение четко фиксированного результата: в данном случае это будет достижение более высокого уровня профессионализма педагогами.

По мере составления программы решаются проблемы выбора объекта, определения цели мониторингового исследования, разрабатываются конкретные методики сбора, обработки и анализа данных, проблемы научной интерпретации данных. В соответствии со своим назначением программа мониторингового исследования выполняет три функции: методологическую, методическую и организационную:

- методологическая функция программы состоит в том, что программа позволяет: определить проблему, для решения которой проводится исследование; сформулировать цели и задачи исследования; зафиксировать исходное представление об изучаемом объекте: установить отношение данного исследования к ранее выполненным или параллельно выполняемым исследованиям по аналогичным проблемам;
- методическая функция программы состоит в том, что программа позволяет разработать общий логический план исследования, на основе которого осуществляется цикл исследования: теория – факты – теория. Кроме того, методическая функция показывает, как использовать методы сбора и анализа информации, позволяет разработать процедуру исследования, проводить сравнительный анализ полученных результатов аналогичных исследований;

– организационная функция обеспечивает разработку четкой системы разделения системы труда между членами исследовательского коллектива, облегчает контроль за ходом исследования. Поэтому ее можно рассматривать как предвосхищение будущих событий путем целенаправленного отбора способов, средств диагностики. При этом программа мониторингового исследования строится на принципах конкретности и измеримости, реалистичности, гибкости и комплексности. Это позволяет контролировать и проектировать этапы выполнения программы и судить о том, в какой степени решены поставленные задачи.

Системность программы мониторинга определяется взаимосвязанными разделами (блоками), характеризующими ключевые этапы в реализации мониторингового подхода. Отбор компонентов этой программы не носит случайный характер и ориентирован на цель ее создания, то есть достижение более высокого уровня профессионализма.

Определение цели и задач является важной составляющей в реализации программы мониторингового исследования. В наиболее общем смысле мониторинг осуществляется с целью выявления динамики развития объекта по фиксированным критериям и показателям. Соответственно, его задачами являются:

- обнаружение и фиксация отклонений в состоянии и развитии объекта;
- выявление как положительных, так и отрицательных тенденций в состоянии и развитии объекта;
- создать механизм корректировки развития объекта в соответствии с полученными результатами.

Как правило, эти задачи конкретизируются в зависимости от объекта мониторинга.

Создавая программу мониторингового исследования профессионального развития педагогов, мы были ориентированы на решение следующих задач:

1. Объективное определение исходного уровня профессионализма педагогов, в связи с этим – выбор наиболее оптимальных критериев и уровней профессионализма педагогов, учитывая, что основным критерием совершенствования профессионализма является положительная динамика в критериях профессионализма, на основании чего возможна объективная оценка эффективности данного процесса.

2. Решение проблем личностно-ориентированной направленности процесса совершенствования профессионализма педагогов в зависимости от их личных затруднений в профессиональной деятельности, образовательных потребностей, педагогического стажа, интересов и исходного уровня профессионализма.

3. Создание необходимых условий для достижения каждым педагогом необходимого уровня профессионализма и дальнейшего профессионального совершенствование.

Разрабатывая программу мониторингового исследования совершенствования профессионализма педагогов, мы исходили из того, что ее предназначением является решение вышеуказанных задач, что позволило нам определить структуру программы, которая, на наш взгляд, состоит из разделов (блоков).

Информационный блок представляет подготовительный этап мониторинга, который включает актуализацию выбора объекта мониторинга, определение ключевых понятий, в частности, понятие «профессионализм» и составляющих его компонентов. Мы считаем, что выделение ключевых понятий в программе мониторинга является обязательным, так как определение единого подхода к ключевым понятиям определяет и дальнейшие процедуры проведения мониторингового исследования.

Блок проведения мониторинга содержит этапы осуществления мониторинга в следующей последовательности:

- 1) цель, задачи;
- 2) определение критериев и показателей объекта, в данном случае, – совершенствования профессионализма педагогов;
- 3) диагностический (инструментарий, используемый для сбора информации, методики, анкеты и др.);
- 4) аналитический;
- 5) корректировочный;
- 6) итоговый (включающий в себя выводы и рекомендации по проблеме).

Таким образом, все этапы написания и реализации мониторинговой программы (сбор информации – обработка информации – анализ – прогноз – планы действий – реализация – контроль) применительно к процессу совершенствования профессионализма педагогов можно определить посредством вопросов:

1. Каков исходный уровень профессионализма педагога?
2. Какие компоненты профессионализма являются наиболее сильными?
3. Какие компоненты профессионализма недостаточно развиты и необходимо осуществить какую-то деятельность по их развитию?
4. Какими способами возможно достичь более высокого уровня профессионализма?
5. Какова будет динамика в совершенствовании профессионализма, если мы используем тот или иной вариант действий?
6. Как мы узнаем, достигнуты ли задачи совершенствования профессионализма?

Программа составлена таким образом, что позволяет осуществлять ее как на индивидуальном, так и на групповом уровне (в школе, в районе, в городе). Имея сопоставимые из года в год результаты диагностики педагогов с применением самооценки и экспертной оценки, можно с уверенностью говорить об объективности полученных результатов.

Напомним, что для нашего исследования важно понимание мониторинга как системы, позволяющей

последовательно и технологично реализовать поставленные цели. Достижение цели осуществляется в том, чтобы по заранее определенным критериям и показателям отслеживать и фиксировать динамику процессов.

В процессе внедрения программы в практику мы исходили из того, что в программе заложен алгоритм изучения состояния профессионализма педагогов и целенаправленного, согласованного воздействия на процесс совершенствования профессионализма. При этом, на наш взгляд, воздействие может реализовываться как прямым, так и косвенным путем. Так, прямое воздействие направлено непосредственно на процесс профессионального развития путем выполнения заданных нормативных предписаний или указаний педагогам. Так, например, прямое управление может быть реализовано через контроль профессиональной деятельности педагогов, а также предписания административного характера в выборе педагогами содержания и форм мероприятий по профессиональному развитию, инспектирование, аттестацию педагогов. Сюда мы бы отнесли и применение группы стимулов морального поощрения или принуждения как отрицательного характера (например предупреждение, замечание, выговор и т. д.) и, напротив, благодарности, почетные звания и грамоты, правительственные награды, поскольку они носят характер административного воздействия. Здесь мы опираемся на теорию С. Л. Рубинштейна и Л. М. Митиной о наличии пассивной и активной моделей профессионального развития. Напомним, что пассивная модель профессионального развития педагогов заключается в том, что педагог ориентируется в основном на выполнение заданных предписаний. Кроме того, Ю. П. Поваренков в своих исследованиях доказал, что реализация пассивной модели является первым этапом профессионального развития, когда ведущая роль в структуре ситуации отводится профессиональным требованиям, то есть в большей степени на начальных этапах самостоятельной профессиональной деятельности [4, с. 85].

Косвенное воздействие связано с опосредованным управлением. Исходя из отмеченного выше, мы относим косвенное воздействие к активной модели управления профессиональным развитием. Как отмечают авторы упомянутой нами выше теории (Л. М. Митина, Ю. П. Поваренков, С. Л. Рубинштейн), активная модель начинает реализовываться тогда, когда педагог принимает свое профессиональное развитие как жизненную задачу, которую необходимо решить. Следовательно, речь идет о формировании активности педагога, источниками которой являются мотивы и стимулы. В этой связи нам представляется интересной мысль В. Д. Шадрикова о том, что важным условием для стимулирования активности профессионального развития личности является «информационная основа деятельности». Под информационной основой деятельности он понимает совокупность информации, характеризующей предметные и субъективные ус-

ловия деятельности и позволяющей организовать деятельность в соответствии с вектором «цель-результат» [7, с. 25-66].

Другими словами, для того чтобы активизировать педагога в процессе профессионального развития, необходимо не только выявить и изучить мотивы, движущие педагогом в своем профессиональном развитии и применить соответствующие стимулы, но и обучить педагогов постановке целей, задач, планированию, самоконтролю, принятию решения и т. д. Только при выполнении этого условия педагог сможет успешно продвигаться в своем профессиональном развитии. Это объясняется тем, что выявление и изучение мотивов педагогов и применение стимулов без обучения их элементарным навыкам самоконтроля, умения планировать, принимать взвешенные решения, ставить цель и добиваться результатов, равно как и корректировать цели в процессе достижения профессионального развития, является недостаточным для успешного профессионального развития педагога. Обучению этим навыкам педагогов и способствует косвенное воздействие, или управление, что и заложено в программе мониторингового исследования.

Косвенное управление предусматривает создание благоприятной образовательной среды для профессионального развития педагогов, которая оказывает, с одной стороны, стимулирующее воздействие, мобилизует интеллектуальный, организационный потенциал, с другой – придает поиску решений в своем профессиональном развитии творческий, инновационный характер.

То есть, в данном случае, реализация программы носит стимулирующий характер: знакомство педагога с результатами мониторинга побуждает его к достижению поставленных целей без прямого внешнего воздействия. По мере реализации программы педагоги учатся формулировать и переформулировать цели и задачи в своем профессиональном развитии, определяться в выборе содержания и форм профессионального развития, анализировать и давать оценку своим действиям и уровню профессионального развития.

Основным требованием при проведении мониторингового исследования является взаимодействие его участников, которое предусматривает установление четких границ взаимодействия каждого специалиста, единство, взаимопроникновение и согласованность действий всех участников. Поэтому нами было разработано «Положение о мониторинговой группе образовательного учреждения». Данное положение регламентирует деятельность группы, которая осуществляет реализацию программы мониторинга, то есть проводит мониторинговое исследование.

Мы считаем необходимым отметить, что с окончанием этого этапа работа над профессиональным развитием педагога не заканчивается. Подведение итогов предполагает не только определение достигнутых результатов, но и открывает новые проблемы, а следовательно, новые перспективы работы.

Основное преимущество разработки программы мониторингового исследования, на наш взгляд, заключается в том, что проведение мониторингового исследования в соответствии с программой позволит исключить стихийность и разовость в его проведении, позволит не только последовательное проведение всех этапов мониторинга, но и проведение промежуточного контроля. На наш взгляд, разработка программы мониторинга позволит не только спланировать, но и реализовать мониторинговый подход в повышении эффективности совершенствования профессионализма педагогических работников.

Литература

1. Митина, Л. М. Психология профессионального развития учителя [Текст] / Л. М. Митина – М.: Флинта: МПСИ, 1998. – 200 с.
2. Никитин, Э. М. Научно-организационные основы федеральной системы повышения квалификации в условиях реформирования образования [Текст] / Э. М. Никитин – М., 1994. – 129 с.
3. Новиков, А. М. Принципы построения системы непрерывного профессионального образования [Текст] / А. М. Новиков // Педагогика. – 1998. – № 3. – С. 11 – 14.
4. Поваренков, Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления личности человека [Текст] / Ю. П. Поваренков. – М.: Изд-во УРАО, 2002. – 159 с.
5. Постдипломное педагогическое образование: проблемы качества: научно-методическое пособие [Текст] / под общ. ред. С. Г. Вершловского – СПб.: Специальная литература, 2003. – 239 с.
6. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии [Текст] / С. Л. Рубинштейн. – 2-е изд. – М.: Учпедгиз, 1946. – 704 с.
7. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности [Текст] / В. Д. Шадриков. – М., 1982.
8. Шишов, С. Е. Школа: мониторинг качества образования [Текст] / С. Е. Шишов, В. А. Кальней. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 320 с.
9. Ядов, В. А. Социологическое исследование личности: методология, программы, методы [Текст] / В. А. Ядов. – М.: Наука, 1987. – 248 с.