

DOI: 10.12731/2218-7405-2018-1-119-133
УДК 378.046.4

СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ

Гам В.И., Михайлова В.Е.

Цель исследования. Выявление адекватных современным условиям форм и методов организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки различных категорий педагогов.

Метод проведения работы. Основу исследования образуют методы сравнительного анализа, этимологического анализа, анализа научных источников, нормативных документов федерального уровня, общенаучные методы (анализ, синтез, аксиоматика, обобщение).

Результаты. Результаты работы заключаются в том, что автор характеризует, систематизирует и описывает преимущества новых форм организации повышения квалификации: дистанционное обучение, персонифицированная система повышения квалификации, индивидуализация, электронное обучение, модульное обучение, проектное обучение, сетевое взаимодействия, стажировки.

Область применения результатов. Результаты исследования могут быть использованы при разработке учебно-тематических планов и организации программ повышения квалификации педагогов.

Ключевые слова: непрерывное образование; повышение квалификации педагогов; модульное обучение; индивидуализация; персонификация.

MODERN FORMS OF ORGANIZATION OF TEACHERS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Gam V.I., Mikhailova V.E.

Purpose. Identification of forms adequate to modern conditions and methods of organization of advanced training and professional retraining of various categories of teachers.

Methodology. *The basis of the research constitute the methods of comparative analysis, etymological analysis, analysis of scientific sources and standarts – compliant documents of Federal level, General scientific methods (analysis, synthesis, axioms, generalization).*

Results. *The results of the work lie he fact that the author characterizes, systemizes and describes the advantages of the new forms of organization of the professional development: distance teaching, personalized training system, personalization, e-learning, modular training, project training, networking, internships.*

Practical implications. *The results of the research can be used to develop curriculum and organize of training programs for teachers.*

Keywords: *continuing Education; advanced training course; modular training; individualization; personification.*

Введение

Повышение квалификации педагогов и профессиональная переподготовка являются элементами одной системы и структурными элементами непрерывного образования. В контексте рассмотрения системы непрерывного повышения квалификации необходимо дать данному понятию определение как «совокупности образовательных программ, учреждений, их реализующих, а также органов управления, которые предоставляют институциональную возможность формировать индивидуальную образовательную траекторию научно-педагогического работника» [5, с. 847]. Современная психолого-педагогическая наука и практика ищут эффективные формы повышения квалификации, которые должны проектироваться с одной стороны – с учетом диагностики личностных образовательных потребностей, уровня квалификации педагога, с другой – социального заказа региональной системы повышения квалификации работников образования и требований к педагогу. В настоящее время поиск новых подходов к содержанию и формам повышения квалификации преимущественно связан с ликвидацией квалификационных дефицитов учителей в предметных областях, внедрением предметных концепций, начавшейся в ряде регионов РФ уровневой аттеста-

ции и нового порядка проведения аттестации, и которая напрямую связана с введением единой федеральной оценки на основе новой редакции профессионального стандарта «Педагог» по новым обобщенным трудовым функциям, и, следовательно, с формированием перечня актуальных тематик программ повышения квалификации и курсов переподготовки, разработкой инновационных форм курсов повышения квалификации.

Эти тенденции сформулированы в нормативно-правовых документах: «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год» [8], «Стратегия-2020: Новая модель роста – новая социальная политика. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года» [13]. Все это говорит о том, что готовность педагога, получившего повышение квалификации или профессиональную переподготовку должна иметь не узкопрофессиональный характер или подготовку в определенном виде деятельности. Образовательные организации, реализующие программы повышения квалификации, курсы переподготовки, должны учитывать, что работодатель заинтересован в наличии у педагогов группы дополнительных компетенций, позволяющих выполнять более широкие функции, не ограниченные узким кругом конкретных видов труда. Иными словами, решать задачи вариативного, локального характера, осваивать дополнительные профессиональные компетенции [17]. Возникает вопрос: как удовлетворить потребности всех субъектов обучения, учитывая разнообразие групп слушателей в организации непрерывного образования [16]: специалистов органов управлений образования, руководителей, заместителей руководителей, педагогических работников, имеющих среднее профессиональное и (или) высшее профессиональное образование, учителей общеобразовательных организаций, воспитателей, старших воспитателей, инструкторов по физической культуре, музыкальных руководителей дошкольных образовательных организаций, педагогов-дефектологов (учителей-

логопедов, сурдопедагогов, олигофренопедагогов, тифлопедагогов), педагогов, работающих с детьми с ОВЗ, воспитателей групп продленного дня, старших воспитателей, педагогов-организаторов и старших вожатых, воспитателей школ-интернатов и детских домов, педагогов дополнительного образования, социальных педагогов, библиотекарей общеобразовательных организаций, тренеров-преподавателей, специалистов детско-юношеских спортивных школ, а также лиц, имеющих среднее общее образование и работающих в учреждениях социальной защиты населения. Этот перечень свидетельствует о том, что в условиях динамизма современной жизни программы повышения квалификации рассматриваются как важный ресурс социальной адаптации и профессиональной конкурентоспособности специалистов на современном рынке труда, с одной стороны, и как фактор стабилизации и социально-экономического развития регионального социума, с другой.

Материалы и методы

Основу исследования образуют методы сравнительного анализа, этимологического анализа, анализа научных источников, нормативных документов федерального уровня, общенаучные методы (анализ, синтез, аксиоматика, обобщение).

Теоретико-методологической основой исследования служат положения системного подхода (В.Н. Садовский, И.В. Блауберг, Э.Г. Юдин [1]), позволяющего исследовать изучаемый объект во взаимосвязи со спецификой субъектов обучения с одной стороны, с содержанием обучения – с другой; антропологический подход (В.И. Слободчиков [11], П. Херст), согласно которому в фокусе внимания взгляд на человека как лицо, ответственное за свое образование; теория непрерывного образования (К.Я. Вазина, А.П. Владиславлев, А.В. Курлов, Н.И. Лапин, Г.М. Романцев); управление профессиональным развитием кадров (Ю.В. Васильев [2], А.Я. Найн, Э.М. Никитин); деятельностный подход, разработанный Л.С. Выготским [6], В.В. Давыдовым, А.Н. Леонтьевым, позволяющим изучить содержание форм деятельности, определить пути повышения их эффек-

тивности; компетентностный подход (И.А. Зимняя, А.А. Вербицкий [4], А.А. Хуторской, М.А. Чошанов), который является практикоориентированной тактикой, раскрывает эффективные подходы к повышению профессиональной компетентности обучаемых.

Принципами процесса повышения квалификации являются: принцип активности в обучении; интеграция учебной и практической деятельности; выбор заказчиком (слушатель или команда слушателей) содержания и форм повышения квалификации; инвариантность дидактических оснований; макро- и микронавигация на основе логико-смыслового моделирования знаний; принципы стратегического менеджмента [3].

Специфика организации повышения квалификации педагогов характеризуется: разнообразием целевой ориентации; непрерывностью, учетом особенностей субъектов обучения, вариативностью форм обучения, зависимостью качества обучения от правильно выбранного формата обучения.

Надо отметить, что увеличение спектра образовательных услуг способствует расширению неформального сектора образования, появлению иных организаций и структур, которые также имеют возможность оказывать образовательные услуги. Это организации социальной сферы, сферы культуры (библиотеки, музеи, центры развития). Однако, несмотря на признание того, что общественные системы, которые делают возможным признание и валидность неформального и информального обучения [15], содержание и форматы программ повышения квалификации и курсов переподготовки, чья деятельность в этом является основной, требуют апгрейда, поиска адекватных решений для совершенствования образовательного процесса, утверждает Э.М. Габитова [7].

В контексте изложенного возникает потребность на основе макро- и микронавигации проанализировать и систематизировать отвечающие современным требованиям подходы к формам и методам повышения квалификации педагогов, а также выявить и обосновать их преимущества, выявить *факторы, влияющие на эффективность и качество обучения* педагогов. Анализ психолого-педаго-

гической литературы позволил определить такие факторы. Среди них: личностные запросы, образовательные потребности и запросы; организационные условия организации: разнообразие и качество программ, широкий спектр форм обучения, стоимость обучения, сроки и продолжительность обучения, дифференцированный подход; гибкий «вход» и «выход» из системы профессионального образования в соответствии с потребностями личности и рынка труда (разработка содержательных блоков и модулей); ресурсные факторы: современные учебные материалы, библиотечный фонд, наличие компьютерной техники, средств ИКТ, включая интерактивные доски, Smart-технологии, дистанционное и электронное обучение; содержание учебных программ курсов: учет в программах новых постановлений к процессу обучения, требованиям к работе педагога, аттестационных процедур, отработка полученных знаний на практике; использование эффективных форм в процессе обучения, стимулирующих активную позицию обучаемого.

Содержание, формы и методы обучения, обеспечивающие рациональное использование учебного времени в сроках обучения и активную позицию личности обучаемого являются компонентами системы, обеспечивающей успешное планирование развития организации [14]. И если учесть, что цели и содержание программ повышения квалификации более мобильны в связи с динамичной системой требований к педагогу, то формы в обновленных программах нередко остаются прежними. Именно поэтому интерес представляют характеристики наиболее эффективных форм повышения квалификации педагогических работников.

Результаты и обсуждение результатов

Рассмотрим новые формы более подробно:

• **дистанционное обучение** является наиболее популярной формой, так как такое обучение включает организацию интерактивного взаимодействия как между обучающим и обучаемым, так и между ними и интерактивным источником информационного ресурса (например, web-сайта или web-страницы, контент которого наполняется

самими участниками), отражающее все присущие учебному процессу компоненты (цели, содержание, методы, организационные формы, средства обучения). Занятия в системе дистанционного обучения строятся на основе средств коммуникаций и образовательных ресурсов сети Интернет (веб-квесты, телеконференции, виртуальные дискуссии, ситуационный анализ, проекты и т.д.). При этом преподаватель использует технологии работы с ноформацией (инфографика, скрайбинг, интеллект-карты, скетч, сторителлинг, временные шкалы), что делает обучение мобильным, дифференцированным, и по-настоящему продуктивным [10]. Надо отметить, что дистанционное обучение актуализирует применение в процессе обучения принципиально новых технологий, например, технологии геймификации. Сегодня реализуются программы, направленные на поддержку педагогов в использовании информационно-коммуникационных технологий: программа корпорации Intel «Обучение для будущего», проекты «Информатизации системы образования», Globallab «Глобальная школьная лаборатория», «Электронный журнал», «Дневник.ру», программа компании Microsoft «Партнерство в образовании»;

• ***персоналифицированная система повышения квалификации*** – это обучение, в процессе которого осуществляется локализация содержания в фокусе каждого обучающегося или общности. Персонализированное обучение можно рассматривать как целостную совокупность трех взаимосвязанных видов обучения: индивидуализированного, межиндивидуализированного и метаиндивидуализированного обучения. Это значит, что оно существенно расширяет возможности выстраивания индивидуального образовательного маршрута обучаемого и ориентировано на удовлетворение профессиональных потребностей. Надо отметить, что индивидуализация при этом может осуществляться посредством индивидуальных траекторий обучения при определенном соотношении аудиторной и самостоятельной работы с помощью ИКТ, индивидуальных задач, индивидуальных проектов, метода кейс-стади [18]. Также необходимо определить, какие знания и опыт стоит формировать в неформальном (видео, разовые лекции, телевидение, беседы) и неформальном

образовании (сайты по интересам, инновациям; сообщества; постоянно действующие семинары; поиск решения проблем конкретной ситуации в различных неформальных обучающих формах; конференции; стажировки, коучинг). Основным инструментом реализации персонифицированной модели системы повышения квалификации является организация учебного процесса, которая осуществляется в специализированной открытой информационно-образовательной среде, обеспечивающей интерактивное учебно-методическое сопровождение, мобильное обновление учебной информации, ее переструктурирование, адаптацию и подбор востребуемых информационных учебных модулей;

• **электронное обучение** представляет собой гипертекстовую структуру, объединяющую медиаресурсы (гипермедиа, электронные учебники, презентации в режиме on-line, записи в цифровых форматах, видеоматериалы). Электронное обучение позволяет менять темп, время, место обучения; предлагает различные уровни гибкости для обучающихся, дает возможность своевременной актуализации содержания контента. Существуют специальные программы для использования электронного курса. Так в программе AControl, реализованы различные формы учебной работы: знакомство с теоретическим материалом, представленным в мультимедийной форме; тренаж по вопросам определенной темы, контроль по билетам или вопросам. Именно электронное обучение позволяет проектировать и создавать порталы. Портал дает слушателю: доступ к поисковым системам; электронному шоппингу; электронной почте; веб-аукционам, чатам; конференциям. Мини-портал образовательного учреждения размещает конкретную информацию по своим тематикам (учебники, методические материалы, лабораторный практикум), а также обеспечивает ведение специализированных тематических форумов и конференций [9];

• **сущность модульного обучения** заключается в том, что педагогическая программа совершенствования процесса повышения квалификации педагогов строится по блочно-модульному принципу, состоит из двух частей: методологической и содержательной (субъек-

ты, объекты, методы и формы, мероприятия и сроки). Инвариантная часть включает модули для обязательного изучения, а вариативная часть позволяет реализовать индивидуальный интерес. Кроме того, модель учебного плана позволяет учитывать конкретные запросы слушателей и наполнять вариативную часть программы содержанием «под заказ». Формирование профессиональной компетентности педагогов понимается при этом как многоуровневый процесс, однако критерии сформированности исследуемой компетентности определяются на основе приоритетного критерия – деятельностного, который раскрывает система эмпирических показателей: **информационные умения** – способность принимать и усваивать новые знания, умение классифицировать и систематизировать явления и тенденции образовательной практики; умения адаптировать освоенную новую информацию в процессе реализации педагогических целей; анализировать и решать их; усвоение передового опыта в области методики; владение активными методами и формами воспитательной деятельности и практическое участие в ней; **проектные умения** – эффективность и продуктивность профессиональной деятельности; создание авторских продуктов, готовность к творчеству, овладение умениями постановки цели в измененных условиях, планирования средств и способов их достижения, планирования собственной деятельности по окончании курсов, педагогическое взаимодействие на уровне сотрудничества; **рефлексивные умения** – овладение аналитическими и оценочно-информационными умениями; рефлексия, самокритичность педагога; самоконтроль, самооценка. Преимущества использования модульной программы: создание интегрированных заданий, укрупнение заданий, оптимизация заданий для самостоятельной работы;

• **проектное обучение** представляет собой целостную педагогическую систему, отличающуюся от традиционной особым типом содержания – проектным содержанием, из чего следует возможность использования проектного обучения как метода разработки проектов по тематике курсов повышения квалификации педагогов. Проектная деятельность может рассматриваться как система проектных задач

и соответствующих им проектных действий в проектных формах учебной работы (проблемно-проектные семинары, мастер-классы, проектные задания). Или будет организована через включение педагогов в реальный сетевой образовательный проект [12]. Главной идеей проектного обучения является идея построения продуктивно-ориентированной системы повышения квалификации педагогов, при которой обучение заканчивается конкретным продуктом (проектом, учебной программой, нормативно-правовым документом, методической разработкой);

- при организации обучения педагогов является целесообразным использование *сетевого образовательного взаимодействия*, включающего в качестве структурных компонентов: систему мер и обучающих мероприятий и сетевых активностей, модерацию деятельности сетевых образовательных сообществ учителей и профессиональное сопровождение процесса обучения. Сетевая форма реализации образовательных программ может выглядеть так: в группе образовательных организаций выбирается базовая организация, которая определяет объект проектирования, формирует программу и осуществляет руководство, в образовательные программы каждой из организаций, участвующих в сетевом взаимодействии, включается единый модуль, базовая организация по договору с другими организациями реализует указанную дисциплину (модуль) с использованием дистанционных образовательных технологий (организует проектную деятельность), проводит аттестацию по ней (также возможно дистанционно) и выдает документ, подтверждающий освоение данной дисциплины. В сетевом взаимодействии важна роль координатора, запускающего различные виды коммуникаций (электронная почта, телеконференция, форум, чат-сессия);

- *формат стажировки* обеспечивает дидактически обоснованную последовательность овладения педагогами системой профессиональных умений и навыков. Так, например, ППК «Управление персоналом» имеет задачи: расширение теоретических знаний в сфере управления, овладение навыками выполнения управленческих функций, отработка умений по организации деловых встреч

совещаний выступлений на различных мероприятиях. Формами занятий для проведения стажировки могут быть: индивидуальное задание, учебно-исследовательская работа, решение сквозной профессиональной задачи, деловые и ситуационные игры. Контроль результативности – в виде самоотчёта или защиты творческой работы. Стажировки могут проходить на лучших зарубежных образовательных площадках, через участие в on-line и off-line конференциях, семинарах, вебинарах, участие в профессиональных конкурсах.

Заключение

В целом отметим, что уточнены принципы непрерывного профессионального образования; выявлены и обусловлены практико-теоретические основы форм повышения квалификации педагогов как механизмов:

- открывающих новые возможности трансфера образовательных программ;
- увеличивающих диапазон излагаемого материала;
- расширяющих возможности выстраивания индивидуального образовательного маршрута обучаемого за счет новых локальных документов «Индивидуальная (или персонифицированная) образовательная программа»;
- способствующих модуляризации программ;
- обеспечивающих структурированность и логическую непрерывность содержания разноуровневых программ повышения квалификации;
- осуществляющих подготовку работников, которые в скором времени будут актуальны на рынке труда в сфере образования.

Список литературы

1. Блауберг И.В., Юдин Э.Г. Становление и сущность системного подхода. М.: Наука, 1973. 271 с.
2. Васильев Ю.В. Педагогическое управление в школе: методология, теория, практика. М.: Педагогика, 1990. 144 с.

3. Вахидова Л.В., Давлетов О.Б. Формирование дидактико-технологической компетентности педагога профессионального обучения // Сборник научных трудов SWorld. 2014. Т. 12. № 2. С. 69–74.
4. Вербицкий А.А. Контекстное обучение в компетентностном подходе // Высшее образование в России. 2006. № 11. С. 39–46.
5. Возгова З.В. Инновационный потенциал проблемы развития системы непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников // Фундаментальные исследования. 2012. № 9-4. С. 847–853.
6. Выготский Л.С. Психология развития человека. М.: Смысл; Эксмо, 2005. 1136 с.
7. Габитова Э.М. Формирование транспрофессиональных компетенций специалиста в учреждениях среднего профессионального образования // Достижения и перспективы психологии и педагогики: сб. ст. междунар. науч.-практ. конф., Уфа, 10 октября 2014 г. Уфа: Аэтерна, 2014. С. 17–19.
8. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, 29 декабря 2016 г. URL: <https://rg.ru/2016/12/29/rekomendacii-dok.html> (дата обращения: 12.02.2018).
9. Можаяева Г.В. Электронное обучение в вузе: современные тенденции развития // Гуманитарная информатика. 2013. № 7. С. 126–138.
10. Никуличева Н.В. Организационно-педагогическое обеспечение подготовки преподавателя для системы дистанционного обучения: автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 2016. 28 с.
11. Слободчиков В.И. Теория и диагностика развития в контексте психологической антропологии // Психология обучения. 2014. № 1. С. 4–34.
12. Смирнова И.Н. Проектное обучение как фактор системных изменений профессионально-педагогической деятельности: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Нижний Новгород, 2012. 25 с.
13. Стратегия-2020: Новая модель роста – новая социальная политика. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период

- до 2020 года: книга 1 // под научн. ред. В.А. Май, Я.И. Кузьмина. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2013. 430 с.
14. Aggarwal Y.P., Thakur R.S. Concepts and Terms Used in Educational Planning and Administration – A Guidebook. New Delhi, 2013. 435 p.
 15. European Inventory on validation of non-formal and informal learning, 2016. URL: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/european-inventory-on-validation> (дата обращения – 12.02.2018).
 16. Handbook of Adult and Continuing Education / Eds. L.A. Wilson, E.R. Hayes. San Francisco: Jossey-Bass, 2000. 734 p.
 17. Wang C.L., Ahmed P.K. Organizational learning: a critical review // The learning organization. 2003. № 10 (1), pp. 8–17.
 18. Woodside A. Case Study Research: Theory, Methods and Practice. Bingley, U.K.: Emerald Group Pub. Ltd., 2010. 455 p.

References

1. Blauberг I.V., Yudin E.G. *Stanovlenie i sushchnost' sistemnogo podkhoda* [The Formation and Essence of the System Approach]. Moscow: Nauka, 1973. 271 p.
2. Vasil'ev Yu.V. *Pedagogicheskoe upravlenie v shkole: metodologiya, teoriya, praktika* [Educational management in school: methodology, theory, practice]. Moscow: Pedagogika, 1990. 144 p.
3. Vakhidova L.V., Davletov O.B. *Sbornik nauchnykh trudov SWorld* [C]lections of research papers SWorld], 2014, v. 12, no 2, pp. 69–74.
4. Verbitskiy A.A. *Vysshее obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia], 2006, no 11, pp. 39–46.
5. Vozgova Z.V. *Fundamental'nye issledovaniya* [Fundamental Studies], 2012, no 9–4, pp. 847–853.
6. Vygotskiy L.S. *Psikhologiya razvitiya cheloveka* [Psychology of Human Development]. Moscow: Smysl; Eksmo, 2005. 1136 p.
7. Gabitova E.M. *Dostizheniya i perspektivy psikhologii i pedagogiki: sb. st. mezhdunar. nauch.-prakt. konf.* [Achievements and prospects of psychology and pedagogy: Proceedings of the International Science conference]. Ufa: Aeterna, 2014, pp. 17–19.

8. *Edinye rekomendatsii po ustanovleniyu na federal'nom, regional'nom i mestnom urovnyakh sistem opłaty truda rabotnikov gosudarstvennykh i munitsipal'nykh uchrezhdeniy na 2017 god* [Unified recommendations for the establishment of Federal, regional and local levels of wage systems for employees of state and municipal institutions for the year 2017], 29 th of December 2016. <https://rg.ru/2016/12/29/rekomendacii-dok.html> (accessed February 12, 2018).
9. Mozhaeva G.V. *Gumanitarnaya informatika* [Humanitarian Informatics], 2013, no 7, pp. 126–138.
10. Nikulicheva N.V. *Organizatsionno-pedagogicheskoe obespechenie podgotovki prepodavatelya dlya sistemy distantsionnogo obucheniya: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk* [Organizational and pedagogical support of teacher training for the distance learning system: author's thesis. Cand. Sc.]. Moscow, 2016. 28 p.
11. Slobodchikov V.I. *Psikhologiya obucheniya* [Psychology of teaching], 2014, no 1, pp. 4–34.
12. Smirnova I.N. *Proektnoe obuchenie kak faktor sistemnykh izmeneniy professional'no-pedagogicheskoy deyatel'nosti: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk* [Project-based teaching as a factor of systemic changes of professional and pedagogical activity: author's thesis. Cand. Sc.]. Nizhny Novgorod, 2012. 25 p.
13. *Strategiya-2020: Novaya model' rosta – novaya sotsial'naya politika. Itgovyy doklad o rezul'tatakh ekspertnoy raboty po aktual'nyim problemam sotsial'no-ekonomicheskoy strategii Rossii na period do 2020 goda* [Strategy – 2020: A new growth model – new social policy. Final report on the results of expert work on actual problems of social-economic strategy of Russia for the period up to 2020]: book 1. Moscow: Izdatel'skiy dom «Delo» RANKhiGS, 2013. 430 p.
14. Aggarwal Y.P., Thakur R.S. *Concepts and Terms Used in Educational Planning and Administration – A Guidebook*. New Delhi, 2013. 435 p.
15. *European Inventory on validation of non-formal and informal learning*, 2016. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/european-inventory-on-validation> (accessed February 12, 2018).

16. Handbook of Adult and Continuing Education. San Francisco: Jossey-Bass, 2000. 734 p.
17. Wang C.L., Ahmed P.K. The learning organization, 2003, no 10 (1), pp. 8–17.
18. Woodside A. Case Study Research: Theory, Methods and Practice. Bingley, U.K.: Emerald Group Pub. Ltd., 2010. 455 p.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Гам Владимир Иванович, ректор, доктор педагогических наук, профессор, Академик РАН
*Многопрофильная Академия непрерывного образования
ул. Фрунзе, 1/4, г. Омск, Омская область, 644043, Российская
Федерация
mveomsk@mail.ru*

Михайлова Валерия Евгеньевна, начальник отдела научно-методического сопровождения, кандидат педагогических наук
*Многопрофильная Академия непрерывного образования
ул. Фрунзе, 1/4, г. Омск, Омская область, 644043, Российская
Федерация
mveomsk@mail.ru*

DATA ABOUT THE AUTHORS

Gam Vladimir Ivanovich, Rector, D.Sc in Pedagogic Sciences, Professor, Academician RANH
*Multidisciplinary Academy of continuing Education
1/4, Frunze St., Omsk, Omsk oblast, 644043, Russian Federation
mveomsk@mail.ru*

Mikhailova Valeriia Evgenevna, Head of the Department of the Scientific-Methodological Support, Ph.D. in Pedagogic Sciences
*Multidisciplinary Academy of continuing Education
1/4, Frunze St., Omsk, Omsk oblast, 644043, Russian Federation
mveomsk@mail.ru*