

9. Norkina E. L. *Preparation of future teachers-defectologists for the use of computer training technologies in professional activity. Diss. of the Cand. of Pedagogy.* Yoshkar-Ola, 2012. 235 p. (In Russ.)
10. Boriak O., Makhonia V. Training of teachers-defectologists in the conditions of modern labor migration. *Sciencerise. Pedagogical education*, 2020, no. 4(37), pp. 9—12.
11. Kedrova I. A. methodological basis of competency — based approach to bachelor-defectologists' training in a tiered structure of higher education. *IEJME — Mathematics education*, 2016. vol. 11, no. 4, pp. 583—590.
12. *On approval of the Federal State Educational Standard of Higher Education — Bachelor's Degree in the field of training 44.03.03 Special (defectology) education. order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation No. 123 of 22.02.2018.* Moscow, 2018. 20 p. (In Russ.)
13. Badmaev B. C. *Methods of teaching psychology. Textbook.* Moscow, Vlos, 2001. 304 p. (In Russ.)
14. Kuryanov M. A., Polovtsev V. S. *Active teaching methods. Teaching guide.* Tambov, TSTU publ., 2011. 80 p. (In Russ.)
15. Verbitsky A. A. *Active learning in higher school: a contextual approach.* Moscow, Vysshaya shkola, 1991. 208 p. (In Russ.)
16. Moreva N. A., Dmitriev Yu. A., Krotova T. V. Methods of using business games in working with teachers of preschool education. *Science and School*, 2015, no. 4, pp. 105—113. (In Russ.)

Как цитировать статью: Тархан Л. З., Бекирова М. И. Специальный курс «Готовность будущих учителей-дефектологов к профессиональной деятельности» как условие подготовленности обучающихся к будущей профессии // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 3 (56). С. 342—348. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.319.

For citation: Tarkhan L. Z., Bekirova M. I. Special course “Readiness of future teachers-defectologists for professional activities” as a condition for preparation of students for future profession. *Business. Education. Law*, 2021, no. 3, pp. 342—348. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.319.

УДК 378.126
ББК 74.48

DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.325

Tregubova Tatyana Moiseevna,
Doctor of Pedagogy, Professor,
Leading researcher of Institute of Pedagogy,
Psychology and Social Problems,
Russian Federation, Republic of Tatarstan,
Kazan,
e-mail: tmtreg@mail.ru

Трегубова Татьяна Моисеевна,
д-р пед. наук, профессор,
ведущий научный сотрудник Института педагогики,
психологии и социальных проблем,
Российская Федерация, Республика Татарстан,
г. Казань,
e-mail: tmtreg@mail.ru

МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ: БЕНЧМАРКИНГ УСПЕШНЫХ ПРАКТИК

MODELS OF TEACHERS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN CONDITIONS OF DIGITALIZATION: BENCHMARKING OF SUCCESSFUL PRACTICES

13.00.01 — Общая педагогика, история педагогики и образования
13.00.01 — General pedagogy, history of pedagogy and education

В условиях социально-культурных и педагогических трансформаций высших образовательных организаций важным компонентом их модернизации становится реформирование системы профессионального развития педагогов, перед которой процессы глобализации и цифровизации выдвинули новые требования. Все это вызывает необходимость формирования у преподавателей вузов готовности к постоянному повышению своей профессиональной квалификации и непрерывному профессиональному развитию в контексте единого образовательного пространства. Следовательно, компаративные исследования проблем профессионального развития преподавателей вузов в России и за рубежом являются принципиально актуальными и своевременными. Данные исследования являются ответом на требования современного демократического общества к профессионально-личностным качествам педагогов и векторам их профессиональной деятельности в новых условиях. Готовность к профессиональному развитию у педагогов неразрывно связана с их стремлением к повышению профессионального мастерства и с достижением успеха

в работе. Формирование данной готовности, так же как и процесс профессионального развития, в целом должны носить индивидуализированный и одновременно добровольный характер. Для этого необходимы определенные условия, в том числе реальная заинтересованность руководства вуза в профессиональном развитии каждого педагога, наличие различного рода ресурсов и развитая инфраструктура для организации данного процесса, разработанные и апробированные модели индивидуализации профессионального развития педагогов вуза. Бенчмаркинг как технология проведения сравнительно-педагогического исследования моделей профессионального развития педагогов показал свою эффективность в выявлении успешных практик в данной области и позволил выявить три основные модели в организации процесса повышения профессионального мастерства и развития в вузе. Представленные в статье зарубежные модели организации профессионального развития преподавателей вузов могут быть использованы в российских вузах при условии их адаптации к российским реалиям и образовательным традициям.

In the context of socio-cultural and pedagogical transformations of higher educational organizations, the reform of the system of teachers' professional development becomes an important component of their modernization, before which the processes of globalization and digitalization have put forward some new requirements. All this causes the need for university teachers to be ready to constantly improve their professional qualifications and be ready for continuous professional development in the context of a single educational space. Therefore, comparative studies of the problems of professional development of university teachers in Russia and abroad are fundamentally relevant and timely. These studies are a response to the requirements of modern democratic society for teachers' professional and personal qualities and the vectors of their professional activity in new conditions. Teachers' readiness for professional development is inextricably linked with their desire to increase their professional skill and achieve success in their activities. The formation of this readiness, as well as the process of professional development as a whole, should be individualized and, at the same time, voluntary. To do this, it is necessary to have certain conditions, including the real interest of the university leadership in the professional development of each teacher, the availability of various kinds of resources, and a developed infrastructure for organizing this process, as well as developed and tested models of individualization of the process of teachers' professional development. Benchmarking as a technology for conducting a comparative pedagogical study of the models of teachers' professional development has shown its effectiveness in identifying successful practices in this field and made it possible to identify three main models in organizing the process of increasing professional excellence and development at the university. Foreign models of the organization of professional development of university teachers, presented in the article, can be used in Russian universities, provided that they are adapted to the Russian realities and educational traditions.

Ключевые слова: профессиональное развитие, цифровизация, преподаватели вузов, модели, индивидуализация, успешные практики, зарубежный опыт, конкурентоспособность, технологии, бенчмаркинг, бенчмаркинг-проект.

Keywords: professional development, digitalization, teachers of higher education institutions, models, individualization, successful practices, foreign experience, competitiveness, technologies, benchmarking, benchmarking project.

Введение

Модернизация высшего образования вызвала необходимость повышения профессионального мастерства педагогов как показателя конкурентоспособности преподавательских кадров и их готовности к постоянному совершенствованию квалификации в рамках реализации парадигмы обучения в течение всей жизни (Life Long Learning) в российском образовании. Постоянное (непрерывное) профессиональное развитие и целенаправленное саморазвитие без отрыва от выполнения профессиональных функций становятся обязательными требованиями к любой профессии [1—4].

Наше обращение к вопросам профессионального развития педагогов в России и за рубежом является весьма актуальным, о чем свидетельствуют многочисленные публикации на эту тему и регулярное освещение данной проблематики в отечественной и международной педагогической периодике [5—7]. Несомненно, что «инновационные модели профессионального развития педагогов должны проектироваться, с одной стороны, с учетом социального заказа системе повышения квалификации, с другой — предусматривать формирование механизмов внутриличностной мотивации педа-

гогов на профессиональный рост, создание ситуации успеха не только у обучающихся, но и у самих педагогов, на развитие hard- и soft-компетенций, повышение качества и эффективности педагогического труда» [5, с. 89]. Однако анализ психолого-педагогической литературы показал, что проблема индивидуализации профессионального развития педагогов с учетом лучших международных практик лишь обозначена, но глубоко не проанализирована, что в первую очередь обусловлено недостаточностью концептуальных исследований этой важной составляющей деятельности организаций высшего образования.

Цель исследования — выявить с помощью технологии бенчмаркинга модели профессионального развития педагогов за рубежом, непосредственно связанные с повышением их профессионального мастерства и обеспечивающие успешность их деятельности в динамично изменяющемся университетском социуме. Выбор технологии бенчмаркинга профессионального развития преподавателей вузов как инструмента конкурентного анализа в условиях цифровизации определяется анализом успешного опыта ее реализации в европейских университетах в ходе выполнения бенчмаркинг-проектов.

Указанная цель потребовала решение следующей **задачи**: на основе анализа совокупности документов, определяющих глобальные перспективы совершенствования профессионального развития педагогов по канонам Болонского процесса, применить технологию бенчмаркинга для выявления и измерения результатов организации профессионального развития педагогов с целью поиска успешных моделей с их последующей адаптацией, что представляет ценность для реформирования российской системы.

Научная новизна представленных материалов заключается в том, что на основе компаративного анализа широкого массива российских и международных программных и аналитических документов и психолого-педагогической литературы выявлен и концептуализирован феномен «профессиональное развитие педагогов» и модели профессионального развития педагогов в условиях цифровизации образования; определены инновационные курсы, которые обеспечивают персонализацию содержания и многообразие форм обучения, а также повышение доступности и расширение географии охвата педагогов-пользователей.

Результаты исследования имеют несомненную **практическую значимость**, которая состоит в том, что руководители образовательных организаций высшего и профессионального образования, научные и педагогические работники могут их использовать для совершенствования работы управляющих структур системы высшего образования и повышения квалификации руководителей и педагогических работников образовательных организаций.

Основная часть

Масштабные и непрерывные изменения в системе профессионального развития педагогов образовательных организаций высшего образования для обеспечения конкурентного положения вуза на все более глобализирующемся рынке образовательных услуг происходят в едином образовательном пространстве, что актуализировало проведение сравнительных педагогических исследований, рейтингов и экспериментов с использованием современных технологий с целью выявления успешного образовательного опыта и разработки рекомендаций для его диссеминации.

Несомненно, качество решения задач, стоящих перед высшей школой, может быть обеспечено квалифицированными педагогическими кадрами, которые обладают высоким уровнем профессиональной, коммуникативной и организационной культуры, что, в свою очередь, требует

организации непрерывного профессионального развития педагогов посредством использования комплекса технологий, способствующих эффективности данного процесса.

Технологии непрерывного профессионального развития преподавателей вузов направлены на приумножение знаний и опыта на протяжении всей их профессиональной деятельности, на расширение доступа к формальному и неформальному образованию в ходе освоения специально сформированных модулей в соответствии с потребностями профессии, требованиями администрации вуза (работодателя) и социальным заказом общества. В соответствии с международной образовательной интеграцией российская и европейская образовательная политика продвигаются в направлении удовлетворения потребностей личности педагога в повышении педагогического мастерства и квалификации, востребованных на глобальном и европейском рынках труда и образовательных услуг [6–9].

Процесс цифровизации весьма зримо воздействует на использование интерактивных технологий при организации профессионального развития педагогов. Одной из наиболее успешных показала себя технология «Профессиональное развитие через виртуальный класс». Этот формат позволяет развивать коммуникативные аспекты в системе профессионального развития педагогов, когда компьютер с подключением к сети Интернет используется в качестве связи между преподавателем и обучаемым и в рамках учебного плана разрабатывается «дорожная карта» комплексных образовательных мероприятий. Существует множество «сред», разработанных не только для «подвешивания информации», но и для облегчения «конструктивного обучения» и развития слушателей (например, MOOC — массовые открытые онлайн-курсы). Полагаем, что среда персонального обучения (Personal Learning Environment) превратится в ближайшие годы в ведущий формат в области профессионального развития в сочетании с традиционными формами и стратегиями обучения.

Проведенный анализ международного опыта организации профессионального развития педагогов свидетельствует об использовании новой парадигмы для преподавателей вузов, а именно умения работать в команде. Изучение деятельности центров повышения квалификации в европейских университетах показывает, что командная работа становится все более востребованной, но она требует более развитых личностных и междисциплинарных навыков с мгновенным доступом к информации и общению, ввиду того что при онлайн-обучении и профессиональном развитии участники могут не находиться в одном и том же университетском пространстве или даже в одной и той же стране, когда будет организована совместная работа в рамках моделей профессионального развития [8–10].

Однако даже командные форматы организации профессионального развития педагогов не исключают индивидуализацию данного процесса. Неслучайно в течение значительного времени непрерывное профессиональное развитие рассматривалось как индивидуальное стремление личности, которое в основном можно было охарактеризовать как фокусирование на знаниях профессионального содержания, поддерживаемого образовательными организациями посредством проведения очных курсов повышения квалификации с отрывом от работы.

Сегодня существует множество тематических исследований, в которых изучена организация непрерывного профессионального развития, что привело к появлению многих программ и моделей, новых форматов и траекторий развития. Использование технологии бенчмаркинга позволило выявить, что в международном дискурсе зарубежных исследований понятие «непрерывное профессиональное развитие» сопряжено с такими понятиями, как развитие персонала, развитие

человеческих ресурсов, профессиональное развитие, а также повышение квалификации без отрыва от выполнения профессиональных функций. Можно утверждать, что это — постоянное развитие, направленное на решение профессиональных проблем и достижение профессиональных целей [7, 10–13].

Известно, что к эффективным инструментам, позволяющим достичь желаемого уровня качества и конкурентоспособности, сегодня относят: Business Process Reengineering — реинжиниринг деятельности организаций, Total Quality Management — всеобщий менеджмент качества, Strategic Planning — стратегическое планирование и др. Технология образовательного бенчмаркинга (Educational Benchmarking Technology) занимает среди них свою достойную «нишу». Использование технологии бенчмаркинга позволяет провести поиск, анализ и внедрение эффективных образцов и успешных практик международного опыта, что имеет концептуальное и прикладное значение [14, 15].

В психолого-педагогической литературе нет единого подхода к определению содержания и структуры технологии бенчмаркинга как образовательного феномена, поскольку она представляет собой сложную систему взаимосвязанных элементов. «В реальной образовательной практике бенчмаркинговое исследование реализуется в форме бенчмаркинг-проекта» [5, с. 98]. Для выявления моделей профессионального развития педагогов мы использовали четыре взаимосвязанных этапа: планирование бенчмаркинг-проекта; непосредственное проведение исследования; анализ полученных данных; адаптация (внедрение) результатов в той образовательной организации, которая использовала данную технологию.

Методология исследования. В современных междисциплинарных исследованиях [2, 6, 9] продолжается обсуждение различных методологий, используемых в программах и моделях непрерывного профессионального развития в различных областях. В нашем исследовании были использованы: бенчмаркинг-проект «Бенчмаркинг успешных моделей профессионального развития педагогов в европейских университетах»; методы сравнительно-педагогического анализа и проектирования педагогических ситуаций; методы анкетирования и опроса преподавателей российских и европейских университетов — партнеров ФГБНУ «Институт педагогики, психологии и социальных проблем» по международным проектам программы ЭРАЗМУС+. В исследовании приняли участие 91 человек: 14 представителей руководящего состава университетов, 63 представителя профессорско-преподавательского состава, 14 работников вузов (по одному от каждого вуза — экспериментальной площадки), выполнявших роль экспертов.

Методологическую основу исследования составили ведущие идеи системно-деятельностного, компетентностного, аксиологического и личностно ориентированного подходов, сочетающихся в процессе организации профессионального развития преподавателей вузов.

Результаты исследования. Для проведения бенчмаркинг-проекта была разработана и экспериментально проверена программа эмпирического исследования использования технологии бенчмаркинга как инструментария конкурентного анализа моделей профессионального развития педагогов, включающая в себя пояснительную записку, серию анкет и опросных листов, материалы и рекомендации сети интернет-сайта «Международное сотрудничество», а также критерии эффективности организации системы профессионального развития педагогов вузов.

Было установлено, что потенциал российских организаций высшего образования в области осуществления

бенчмаркинг проектов оценивается как «средний». Только 31 % респондентов имели возможность контактировать с зарубежными представителями в области образования на основе личных контактов, и в качестве причин инертности преподавателей в области установления зарубежных контактов называются такие факторы, как «незнание иностранных языков» (75 % респондентов), «отсутствие информации о грантах, преподавательских обменах, зарубежных стажировках» (79,6 % респондентов). 69 % опрошенных высказали желание принять участие в различных формах международного сотрудничества и сравнительных исследованиях.

Потенциал европейских образовательных организаций высшего образования достаточно высок, хотя не все университеты используют его в равной степени. Наибольшую активность в проведении бенчмаркинг-проектов показал Болонский университет (Италия), Университет прикладных наук г. Вагенингена (Нидерланды) и Университет г. Новый Сад (Сербия). По результатам опроса преподавателей европейских и российских университетов получилось, что ответственность за организацию непрерывного профессионального развития лежит на множестве различных социальных партнеров вуза, и все они имеют разную мотивацию. Однако результатом организации системы профессионального развития педагогов всегда должно быть то, что наличие в вузе развитой системы повышения квалификации приносит пользу гражданскому обществу и самой образовательной организации.

Проведение анкетирования среди преподавателей показало также, что у педагогов есть острая необходимость в непрерывном профессиональном развитии и специалисты педагогического профиля не могут считаться «обученными на всю жизнь» после окончания вуза; образовательные организации должны обеспечивать непрерывное профессиональное развитие и совершенствование профессиональных компетенций педагогического персонала.

Бенчмаркинговое исследование содержания и принципов построения программ профессионального развития педагогов в европейских вузах позволило выделить *три модели*, которые осуществляют индивидуализацию процесса профессионального развития педагогов, названные на данном этапе бенчмаркинг-проекта как *профессионально-педагогическая модель* (основной упор на совершенствование метакомпетенций и предметно-профессиональных *hard-skills*, формирование готовности к профессиональной деятельности в условиях цифровой трансформации социума); *социально-педагогическая модель* (помощь педагогу в адаптации к коллективу, формирование профессионально-корпоративной идентичности педагога, сопровождение и поддержка его в реализации карьерных стратегий); *личностно-педагогическая модель* (формирование и развитие когнитивных способностей, когнитивных личностных инструментов познания

с особой ролью *self-skills* (само-компетенций), постоянно дополняемых *soft-skills* в целях создания личностной системы знаний и компетенций).

На основе использования технологии бенчмаркинга с помощью анкет, интервью, экспертных оценок и презентаций кейсов европейских университетов — носителей успешных практик профессионального развития преподавателей было выявлено, что в программы повышения квалификации введены и успешно апробированы такие инновационные курсы, как «Умелый и рефлексивный педагог»; «Формирование полного профессионала»; «Учитель — активный лидер в многокультурном обществе»; «Педагоги, занятые развитием»; «Учитель — катализатор успешного развития цифрового общества»; «Педагоги: вдумчивые, активные, сотрудничающие» и др., которые обеспечивают персонализацию содержания и многообразие форм обучения, а также повышение доступности и расширение географии охвата пользователей.

Заключение, выводы

Исследование современных идей организации и индивидуализации международного профессионального развития педагогов в эпоху цифровизации способствует просветительству и пропаганде научных знаний среди российских работников образования всех уровней и повышает эффективность образовательных реформ в целом.

Реализованный под руководством автора статьи бенчмаркинг-проект «Лучшие практики профессионального развития педагогов в университетах Европы» подтвердил, что технология бенчмаркинга может быть успешно применена в российской системе образования, поскольку для этого имеются определенные условия, позволяющие формализовать передачу и адаптацию успешного опыта в области профессионального развития педагогов.

На основе анализа лучших практик профессионального развития педагогов вузов определены три основные модели реализации профессионального развития, которые могут служить ориентиром для российских реформаторов высшего образования в контексте государственной образовательной политики.

Возможности и условия успешного использования трех европейских моделей, осуществляющих индивидуализацию процесса профессионального развития педагогов, в российских организациях высшего образования станут предметом исследования на следующем этапе нашей опытно-экспериментальной работы.

В прогнозных предложениях предполагаются также разработки условий и факторов успешного использования международного опыта профессионального развития педагогов как ресурса для развития человеческого капитала российских образовательных организаций.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Дмитриева Е. Н. Смысловая парадигма как основа совершенствования профессиональной подготовки педагогов в вузе : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01. Н. Новгород, 2004. 41 с.
2. Гаврилова И. В., Запруднова Л. А. Формальная, неформальная и информальная модели образования // Молодой ученый. 2016. № 10. С. 1197—1200.
3. Касимова Э. Р., Кузнецова Е. В. Event-маркетинг высшего учебного заведения // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгогр. ин-та бизнеса. 2015. № 4(33). С. 345—351.
4. Morakanyane R., Grace A., O'Reilly P. Conceptualizing digital transformation in business organizations: a systematic review of literature // Digital transformation — from connecting things to transforming our lives. University of Maribor Press, 2017. URL: <http://dx.doi.org/10.18690/978-961-286-043-1.30>.
5. Когнитивная педагогика : учеб.-метод. пособие / Р. Х. Гильмеева, А. Р. Камалеева, А. С. Кац и др. ; под науч. ред. Е. Ю. Левиной. Казань : Ин-т педагогики, психологии и соц. проблем, 2020. 228 с.

6. Кузьмина Ю. А. Особенности развития персонала в исследовательском университете // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгогр. ин-та бизнеса. 2010. № 2. С. 39—42.
7. Портер М. Конкурентное преимущество: как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / Пер. с англ. М. : Альпина Паблицер, 2018. 716 с.
8. Трегубова Т. М., Баклашова Т. А. Практическое обучение как условие профессионального развития студентов педагогической магистратуры (на примере Института психологии и образования КФУ) // Ярославский пед. вестник. 2019. № 2(107). С. 53—60.
9. Articulating and comparing standards through benchmarking of assessment / S. Booth, A. Melano, H. Sainsbury, L. Woodley // Presented at Australian Universities Quality Forum: Demonstrating quality, Melbourne, VIC, Australia, 2011. URL: <https://ro.uow.edu.au/asdpapers>.
10. Riketta M. Organizational identification: a meta-analysis // Journal of Vocational Behavior. 2005. Vol. 66. No. 2. Pp. 358—384.
11. Новикова Е. Л. Бенчмаркинг в образовании : учеб. пособие для преподавателей, методистов и руководителей образоват. учреждений. Ростов н/Д. : РКСИ, 2018. 12 с.
12. Пономарева О. Н. Применение бенчмаркинга в вузе // World science: problems and innovations : материалы XXXVII междунар. науч.-практ. конф., г. Пенза, 30 нояб. 2019 г. Пенза : Наука и просвещение, 2019. С. 176—179.
13. Козьминых С. В. Возможности использования в России зарубежного опыта реализации рыночных моделей здравоохранения // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгогр. ин-та бизнеса. 2010. № 3. С. 52—58.
14. Huggins R., Cooke Ph. The economic impact of Cardiff university: innovation learning and job generation // GeoJournal. 1997. Vol. 41. No. 4. Pp. 325—337.
15. Ossiannilsson Ebba. Benchmarking e-learning in higher education: lessons learned from international projects // Society for Research into Higher Education & Open University Press, 2006. 258 p.

REFERENCES

1. Dmitrieva E. N. *Cognitive paradigm as the basis for improving the professional training of teachers at the university. Abstract of Diss. of the Doc. of Pedagogy*. Nizhniy Novgorod, 2004. 41 p. (In Russ.)
2. Gavrilova I. V., Zaprudnova L. A. Formal, non-formal and informal models of education. *Young scientist*, 2016, no. 10, pp. 1197—1200. (In Russ.)
3. Kasimova E. R., Kuznetsova E. V. Event-marketing of a higher educational institution. *Business. Education. Law*, 2015, no. 4(33), pp. 345—351. (In Russ.)
4. Morakanyane R., Grace A., O'Reilly P. Conceptualizing Digital Transformation in Business Organizations: A Systematic Review of Literature. In: *Digital Transformation — From Connecting Things to Transforming Our Lives*. University of Maribor Press, 2017. URL: <http://dx.doi.org/10.18690/978-961-286-043-1.30>.
5. Gilmeeva R. Kh., Kamaleeva A. R., Kats A. S., et al. *Cognitive pedagogy. Teaching guide*. Ed. by E. Yu. Levina. Kazan, Institute of Pedagogy, Psychology and Social Problems publ., 2020. 228 p. (In Russ.)
6. Kuzmina Yu. A. Features of staff development at a research university. *Business. Education. Law*, 2010, no. 2, pp. 39—42. (In Russ.)
7. Porter M. *Competitive advantage: How to achieve a high result and ensure its sustainability*. Trans. from English. Moscow, Alpina Publisher, 2018. 716 p. (In Russ.)
8. Tregubova T. M., Baklashova T. A. Practical training as a condition for the professional development of students of pedagogical magistracy (on the example of the Institute of Psychology and Education of KFU). *Yaroslavl Pedagogical Bulletin*, 2019, no. 2(107), pp. 53—60. (In Russ.)
9. Booth S., Melano A., Sainsbury H., Woodley L. *Articulating and comparing standards through benchmarking of assessment*. Presented at Australian Universities Quality Forum: Demonstrating quality, Melbourne, VIC, Australia, 2011. URL: <https://ro.uow.edu.au/asdpapers>.
10. Riketta M. Organizational Identification. A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 2005, vol. 66, no. 2, pp. 358—384.
11. Novikova E. L. *Benchmarking in education. Textbook for teachers, methodologists and heads of educational institutions*. Rostov-on-Don, RKSI publ., 2018. 12 p. (In Russ.)
12. Ponomarev O. N. Application of benchmarking at the university. In: *World Science: problems and innovations. Materials of the XXXVII Int. sci. and pract. conf., Nov. 30, 2019*. Penza, Science and Education, 2019. Pp. 176—179. (In Russ.)
13. Kosminikh S. V. Possibilities of using foreign experience in Russia to implement market models of healthcare. *Business. Education. Law*, 2010, no. 3, pp. 52—58. (In Russ.)
14. Huggins R., Cooke Ph. The economic impact of Cardiff university: innovation learning and job generation. *GeoJournal*, 1997, vol. 41, no. 4, pp. 325—337. (In Russ.)
15. Ossiannilsson Ebba. Benchmarking e-learning in higher education: lessons learned from international projects. In: *Society for Research into Higher Education & Open University Press*, 2006. 258 p.

Как цитировать статью: Трегубова Т. М. Модели профессионального развития педагогов в условиях цифровизации: бенчмаркинг успешных практик // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 3 (56). С. 348—352. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.325.

For citation: Tregubova T. M. Models of teachers' professional development in conditions of digitalization: benchmarking of successful practices. *Business. Education. Law*, 2021, no. 3, pp. 348—352. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.325.