

## ПРИНЦИПЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

**Возгова З.В.**

*ГОУ ВПО Челябинский государственный педагогический университет, Челябинск, Россия, e-mail:  
vozgovazv@cspu.ru*

---

**В результате теоретико-методологического анализа выделены три подсистемы принципов концепции непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников: принципы, отражающие идеи образования взрослых, принципы, отражающие идеи профессиональной подготовки научно-педагогических работников и принципы, отражающие идеи дополнительного профессионального образования.**

---

Ключевые слова: непрерывное повышение квалификации, принципы, научно-педагогические работники, образование взрослых.

## PRINCIPLES OF LIFELONG PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SCIENTIFIC-AND- PEDAGOGICAL WORKERS

Vozgova Z.V.

*Chelyabinsk State Pedagogical University, Chelyabinsk, Russia, e-mail: vozgovazv@cspu.ru*

**As a result of theoretic-and-methodological analysis three subsystems of principles of lifelong professional development of scientific-and-pedagogical workers are singled out: principles of adult education, principles of professional training of scientific-and-pedagogical workers and principles of complementary professional education.**

Key words: lifelong professional development, principles, scientific-and-pedagogical workers, adult education.

Сформулированная в Российской Федерации задача перехода к непрерывному образованию, продиктованная темпами развития, выдвигает проблему модернизации системы дополнительного профессионального образования. На современном этапе в пределах каждого уровня профессионального образования основной задачей является непрерывное повышение квалификации рабочего, служащего, специалиста в связи с постоянным совершенствованием федеральных государственных образовательных стандартов.

Непрерывное повышение квалификации предоставляет каждому человеку институциональную возможность формировать индивидуальную образовательную траекторию и получать ту профессиональную подготовку, которая требуется ему для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста.

Выявление принципов педагогической концепции непрерывного повышения квалификации – важная составляющая теоретического знания. Анализ научной литературы показывает, что каждый исследователь в области дидактики считает нужным предложить свою систему принципов обучения, так как, следуя логике Ю.К. Бабанского [2], дидактические принципы не являются раз и навсегда установленными догмами, они синтезируют в себе достижения современной дидактики и обновляются под их влиянием.

Основу и новизну разработанной нами концепции непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников составляет система принципов [4], построенная как результат теоретико-методологического анализа, позволившего экстраполировать идеи современной теории андрагогики, а также положения дополнительного профессионального образования на систему непрерывного повышения квалификации.

В результате нами были выделены три подсистемы принципов концепции непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников, в первую из которых вошли принцип непрерывности, диверсификации, синергетический принцип. Во вторую подсистему вошли принципы, отражающие идеи профессиональной подготовки научно-педагогических работников. К ним мы отнесли принципы партисипативности, рефлексивного управления профессиональной подготовкой, принцип коммуникативного партнерства и сотрудничества. Третью группу составили принципы, отражающие идеи дополнительного профессионального образования научно-педагогических работников: принципы фасилитации, субъектности и элективности.

#### 1. Принципы, отражающие идеи образования взрослых

*Принцип непрерывности.* Непрерывность – ключевой принцип развития профессионально-педагогического образования в мире.

Принцип непрерывности позволяет рассматривать образование как процесс, охватывающий всю жизнь человека; аспект образовательной практики, представляющий её как непрекращающееся целенаправленное освоение человеком социокультурного опыта с использованием всех звеньев имеющейся образовательной системы; принцип организации образования, образовательной политики.

Принцип непрерывности образования взрослых детерминирует рост образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение всей жизни на основе использования системы государственных и общественных институтов и в соответствии с потребностями личности и общества. При этом условиями (правилами) реализации принципа непрерывности является:

- опора на *самообразование*, освоение умений и навыков учения, развитие ценностных ориентаций в духе «учения через всю жизнь», широкое использование активных форм и методов обучения, подход к обучению как процессу преобразования жизненного и профессионального опыта;

- переход образовательной теории и практики к парадигме, предполагающей гуманистический тип отношений участников образовательного процесса, *саморазвитие* обучающихся;

- формирование смысловых, жизненных ориентиров личности, включая и профессионально-образовательный, одной из жизненно важных линий *самореализации*, которая осуществляется средствами образования;

- творческий рост личности, конструктивное преодоление ситуаций социального и профессионального жизненного кризиса, *самоактуализация* научно-педагогическим работником своих ценностей и творческого потенциала в образовательном процессе.

Таким образом, принцип непрерывности в системе непрерывного повышения квалификации дает возможность объединить, интегрировать все дискретные элементы системы дополнительного профессионального образования, придать им целостность, системность, позволяющую человеку безболезненно адаптироваться к любым звеньям подсистемы образования.

#### *Принцип диверсификации*

Диверсификация (от лат. *diversicatio* – изменение, разнообразие) в образовании означает переход от моноуровневой структуры образования к многообразию уровней форм получения образования. Она призвана расширить возможность самореализации личности. В дополнительном профессиональном образовании наметилось два основных пути диверсификации: многоступенчатая и многоуровневая подготовка научно-педагогических работников.

Принцип диверсификации обеспечивает опережающий характер дополнительного профессионального образования, в основе которого лежит идея профессионального развития личности, обеспечивающего формирование ее профессиональной мобильности и готовности к освоению новых и перспективных технологий и профессий, расширение опережающей подготовки кадров по этим профессиям.

Ученые выделяют программно-профильную, технологическую, структурную и др. диверсификацию образовательных учреждений. Однако мы считаем, что приоритетной задачей в системе непрерывного повышения квалификации является диверсификация сознания научно-педагогического работника. Необходимо осуществить переход от технократической, нормативной модели образования в системе повышения квалификации к образованию, ориентированному на результат, на получение долгосрочных эффектов обучения. Основная сущностная характеристика диверсификации – непрерывное, прогрессивное, разностороннее и расширяющееся развитие личности.

Специфика системы непрерывного образования в социально-культурной сфере, по мнению Т.Э. Мангер [5], заключается в формировании индивидуального сознания, духовно-нравственных ценностей, развитии художественно-творческого потенциала личности, эмоциональной саморегуляции и предполагает непрерывный целенаправленный преемственный, динамичный процесс по взаимодействию образовательных структур и социально-культурных учреждений.

Таким образом, диверсификация рассматривается как общепедагогический принцип, отражающий осознанную и целенаправленную деятельность как явление, присущее научно-педагогическому работнику вуза, организатору курсов повышения квалификации и становится частью корпоративной культуры учреждения образования.

При этом механизмы диверсификации системы непрерывного повышения квалификации отражают:

- современный период развития образовательной системы, ее новую образовательную парадигму;
- процесс организационно-структурного реформирования, создание учреждений нового типа;
- принцип структурирования системы непрерывного образования;
- многоуровневость образования, тенденцию развития разносторонних образовательных программ, систем, форм, характера и содержания деятельности [5].

#### *Синергетический принцип*

Основанием для выделения принципов обучения в системе непрерывного повышения квалификации служит методология синергетики, которая в отличие от традиционного подхода к проектированию образовательного процесса позволяет проектировать не конечное состояние системы, а развитие системы к этому состоянию.

Синергетический принцип непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников основывается на признании субъективности человеческого знания и интересов личности, являющихся имманентным потенциалом саморазвития и самоорганизации личности. Мера способности человека к саморазвитию – важнейший признак его культуры.

С позиций синергетики непрерывное повышение квалификации рассматривается с точки зрения самоуправления, самоорганизации, саморазвития в открытых педагогических системах. Процесс становления человека, формирование личности подобен рождению порядка из беспорядка. Тоже может быть отнесено к системе непрерывного повышения квалификации, так как «синергетический процесс в педагогических системах – взаимодействие двух сопряженных взаимосвязанных подсистем (преподавания и учения, организации и самоорганизации), приводящий к новообразованиям, повышению энергетического и творческого потенциала саморазвивающихся подсистем и обеспечивающий их переход от развития к саморазвитию» [1, с.103].

Ключевыми положениями синергетического образовательного процесса познания в системе непрерывного повышения квалификации является синергия (сотрудничество), взаимозависимость и личная автономия. Они дополняют педагогические принципы, отражающие идеи образования взрослых, и определяют успех процесса познания.

При этом условиями (правилами) реализации синергетического принципа являются:

- видеть в непрерывном повышении квалификации необходимый источник саморазвития личности, способный трансформироваться в личностные качества субъектов педагогического процесса;

- уважать права участников педагогического процесса на свою альтернативную позицию в освоении профессиональных компетентностей в процессе непрерывного повышения квалификации;

- утверждать во взаимоотношениях «преподаватель – слушатель» фасилитаторские, но не менторские отношения, что позволит субъектам педагогического процесса совершенствовать свои личностные качества, делая «очередной шаг к своей самости» [1, с.102];

- сохранять связи с другими принципами системы непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников.

## 2. *Принципы, отражающие идеи профессиональной подготовки научно-педагогических кадров*

*Принцип партисипативности.* Принцип партисипативности (Е.В. Грош, И.В. Касьянова, И.А. Кравченко, Е.Ю. Никитина, О.Н. Перова, Е.Б. Плохотнюк и др.) – неотъемлемая составляющая в процессе формирования индивидуальной образовательной траектории в системе непрерывного повышения квалификации.

Партисипативность предполагает субъект-субъектное взаимодействие (а не воздействие) андрагога-фасилитатора и слушателей курсов повышения квалификации для выработки и реализации совместного решения какой-либо проблемы. Механизм такого взаимодействия должен быть близок к переговорам с целью нахождения общности взглядов на ту или иную проблему, принятия единого согласованного решения и обеспечения активности слушателей. В этой связи, как справедливо отмечает Е.Ю. Никитина, можно говорить о четырех основных парадигмах: доктрине научной организации труда, доктрине человеческих отношений, доктрине ценностных ориентаций и доктрине контрактации индивидуальной ответственности [7].

Андрагог-фасилитатор, реализующий в своей образовательной практике принцип партисипативности, должен опираться на следующие постулаты:

- взаимодополнительность способностей слушателей в группе и общность основных ценностных установок обеспечивает полноценное использование их индивидуальных возможностей и особенностей при достижении общих целей в дополнительном профессиональном образовании;

- необходимо наличие осмысленного профессионального сотрудничества между слушателями в группе; незаурядные цели должны формулироваться таким образом, чтобы энергия группы могла быть конструктивно направлена на их достижение;

- слушателям необходимо активно участвовать в анализе профессиональных учебно-познавательных задач, планировании совместных действий, оценке (самооценке) полученных результатов дополнительного профессионального образования.

Обобщая вышеизложенное, мы полагаем, что принцип партисипативности основывается на понимании важности слушателя как свободной творческой личности, способной к непрерывному в течение всей жизни образованию на основе соучастия и организации совместной деятельности с преподавателем-андрагогом, базирующейся на диалогическом взаимодействии.

## *Принцип рефлексивного управления профессиональной подготовкой научно-педагогических работников*

Сущность понятия «рефлексивное управление» (В.В. Дружинин, Д.С. Конторов, Н.А. Лефевр, Г.Л. Смолян и др.) состоит в том, что лицу (системе), разрабатывающему решение, передаются основания, из которых он выводит решение, predetermined лицом, передающим эти основания.

Мы полагаем, что системная рефлексия имеет место на всех уровнях непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников. При этом она не дублирует их, а выступает как средство. Сложное рефлексивное управление как управление переосмыслением окружающей действительности (внешней и внутренней) в управляемой системе непрерывного повышения квалификации призвано обеспечить системную рефлексия целостного опыта обучаемого. В этом случае ее можно рассматривать и как обратную связь, и как рефлексивный выход, и как переосмысление содержания ценностного опыта обучаемого. При таком положении каждый компонент разработанной нами концепции непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников может быть описан в соответствии с собственными тенденциями, в результате чего полученные описания могут явиться принципами, требованиями, правилами, алгоритмами (В.Г. Поляков, М.А. Розов и др.). В этом случае, по мнению Е.Н. Князевой, С.П. Курдюмова и др., управление должно строиться на основе знания возможностей данной системы. Такова, по нашим данным, первая особенность рефлексивного управления непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников.

Вторая особенность связана с такой важной категорией в теории управления, как обратная связь. Рефлексивное управление характеризуется осуществлением обратной связи на межличностном, индивидуально-групповом и межгрупповом уровнях в виде рефлексивных процессов, что обеспечивает коррекцию преподавателем и обучаемым своих позиций в ходе взаимодействия и создает условия для его реализации по типу диалога. При этом реализация в управленческом взаимодействии обратных связей в виде рефлексивных процессов способствует восполнению его субъектами информации и тем самым обеспечивает коррекцию своих позиций.

Резюмируя изложенное, дадим определение понятию «рефлексивное управление непрерывным повышением квалификации»: это полисубъектное диалогическое взаимодействие преподавателя и слушателей, в котором связи осуществляются преимущественно в виде рефлексивных процессов и которое обеспечивает саморазвитие научно-педагогического работника на основе собственных тенденций посредством передачи участникам повышения квалификации оснований, позволяющих перевести их в позицию интенсивного самоуправления.

*Принцип коммуникативного партнерства и сотрудничества* предполагает развитие отношений доверия, взаимопомощи, взаимной ответственности обучающихся и преподавателей, а также развитие уважения, доверия к личности обучающегося с предоставлением ему возможности для проявления самостоятельности, инициативы и индивидуальной ответственности за результат.

Анализ научной литературы, опыт работы позволили выявить специфические особенности применения принципа коммуникативного партнерства и сотрудничества в группе:

- позитивная взаимозависимость: члены группы чувствуют, что они нужны друг другу для выполнения поставленной задачи. Роль педагога здесь такова: установить общие (групповые) цели («группа изучает материал и убеждается, что его знают все члены группы»); ввести систему наград и поощрений («группа справилась с заданием, если все члены группы знают материал»); распределить материал и информацию (ресурсы); определить роль каждого члена группы;

- непосредственное взаимодействие членов группы: главный учебный ресурс групповой работы – возможность свободно общаться. Суммирование идей вслух, выслушивание объяснений коллег и предложение своих объяснений – главные виды речевого взаимодействия членов группы;

- индивидуальная оценка результатов: преподаватель постоянно подчеркивает индивидуальную ответственность и оценивает каждого обучаемого. Типичные способы оценки – индивидуальная итоговая контрольная работа или выборочный опрос членов группы;

- обучение навыкам групповой работы: обучаемые целенаправленно изучают приемы общения, технику руководства, процедуры принятия решения, разрешения конфликтов. Преподаватель побуждает обучаемых использовать формируемые умения в ходе практической работы;

- рефлексия: участникам предоставляется специальное время и правила для анализа эффективности своей работы, оценки использования навыков групповой работы. Рефлексия помогает созданию хороших деловых отношений между обучаемыми;

- сознательное использование эффективных структур взаимодействия обучаемых: групповая работа позволяет воспользоваться всем богатством структур, складывающихся в ходе совместной работы людей. Преподавателю следует выбирать такие структуры взаимодействия и сотрудничества, которые в наибольшей степени будут способствовать решению стоящей перед ним в настоящий момент педагогической задачи.

Опыт показал, что позитивная взаимозависимость способствует коммуникативному партнерству и сотрудничеству, негативная – конкуренции. Возможен промежуточный случай – отсутствие взаимозависимости, когда стимулируется возникновение организационной структуры «невзаимодействие». Однако и нулевое взаимодействие стимулирует конкуренцию из-за естественного процесса взаимного сопоставления.

Таким образом, процесс непрерывного повышения квалификации на основе принципа коммуникативного партнерства и сотрудничества способствует: а) повышению уровня осмысления учебного материала; б) росту числа нестандартных решений коммуникативных задач; в) позитивному отношению к изучаемому учебному материалу; г) готовности повышать уровень профессиональной компетентности научно-педагогических работников.

### *3. Принципы, отражающие идеи дополнительного профессионального образования* *Принцип фасилитации*

Э.Н. Гусинский, Э.Ф. Зеер, К. Роджерс, В.А. Сластенин и др. признают фасилитацию эффективным принципом управления обучением.

Принцип фасилитации – педагогическая категория, представляющая нормативное положение для создания условий осознания обучающимися индивидуальной сущности, самостоятельности, становления автором и творцом жизненных обстоятельств. Стержневая идея принципа заключается в опоре на творческий потенциал обучающегося, в искренней вере и поддержке его стремления к самоактуализации и самореализации [3].

Следовать принципу фасилитации – значит активно включать обучающегося в деятельность, создавая предпосылки самоорганизации и саморазвития личности. Стратегия фасилитации предусматривает направленность согласованных действий субъектов образовательного процесса. Главное в реализации принципа – фасилитация саморазвития личности обучающегося. Стержневая целевая ориентация принципа – опора на потенциальные возможности педагога в самоактуализации. Принцип фасилитации оказывает системообразующее влияние на компоненты образовательного процесса и ориентирован на разрешение противоречий в системе непрерывного повышения квалификации, уменьшение влияния когнитивного диссонанса, добавляя новые когнитивные элементы в систему знаний индивида.

Обучающиеся, принимающие фасилитацию и работающие с педагогом-фасилитатором, обнаруживают высокий уровень «когнитивного функционирования» (Э.Ф. Зеер). Вместе с тем не следует исключать и феномен негативной фасилитации (ингибиции), ведущий к возникновению психологических барьеров, комплексов, который реализуется в защитных реакциях организма обучающегося в виде формализма, индифферентности, болтливости.

Таким образом, принцип фасилитации это:

– теоретико-методологическая, методическая и организационно-педагогическая составляющая, ориентирующая методиста (преподавателя) на разработку стратегии и

тактики повышения квалификации, диагностику образовательных потребностей обучающихся, путей преодоления затруднений на этапах профессионального роста;

- предвосхищение в сознании методиста (преподавателя) целей повышения квалификации;

- мысленное проектирование креативной образовательной среды (В.Г. Рындак), «помогающих отношений» (Б.Е. Фишман), определение системы средств, обеспечивающих достаточный уровень развития в различных формах коммуникации, в решении проблем жизненного и профессионального самоопределения.

#### *Принцип субъектности*

Развитие человека как субъекта деятельности становится целью современного образования. В андрагогической модели ведущая роль принадлежит самому обучающемуся. Взрослый обучающийся – активный элемент, один из равноправных субъектов процесса обучения. Субъектность слушателя курсов повышения квалификации в широком смысле представляется нам как синтез и трансформация субъектных свойств личности в профессионально значимые личностные качества.

Согласно деятельностной теории, разработанной К.А. Абульхановой-Славской, А.В. Брушлинским, С.Л. Рубинштейном, субъектность – иницирующее творческое начало, выступающее условием изменения себя, сознательного стремления к сохранению в неизменном виде собственной самости (в русскоязычном варианте – субъектности).

Мы разделяем мнение Л.А. Недосеки [6], согласно которому субъектность – это качественная и динамическая характеристики человека, интегрированного в современные социокультурные реалии диалога культур, указывающая на способности действовать в условиях свободы, толерантности, смыслотворчества и смыслопорождения, проявлять активную позицию, самостоятельно вносить коррективы в свою деятельность, инициативно и креативно создавать способы и условия решения поставленных задач, рефлексировать и прогнозировать результаты деятельности и отношений.

Согласно разработанной Л.А. Недосекой модели педагогической поддержки становления субъектности реализация принципа субъектности в процессе непрерывного повышения квалификации включает в себя следующие этапы [6]:

- диагностический этап (диагностика направленности личности; субъектного контроля, личностного, культурного, культурно-психологического потенциала личности, творческого потенциала личности, уровня внутренней творческой среды личности);

- этап совместного со слушателями поиска причин возникновения трудностей (оказание поддержки в принятии ответственности за возникновение и решение собственных жизненных и образовательных проблем);

- договорный этап (обсуждение целей и задач повышения квалификации; приемлемой системы оценки и самооценки достижений слушателей, повышение эффективности межличностного общения);

- деятельностный этап (развитие и поддержка активной позиции в повышении квалификации, смыслопоисковой и смыслотворческой деятельности, реализация творческого потенциала);

- рефлексивный этап (поддержка и развитие рефлексивных процессов, осмысление причин успехов и неудач самостановления и саморазвития личности, «Я-концепции», самопонимания своих творческих возможностей, собственных проблем и личностных характеристик в прошлом, настоящем и будущем).

#### *Принцип элективности*

Принцип элективности заключается в обеспечении возможности выбора индивидуальной траектории профессионального самостановления. Он означает предоставление слушателю свободы выбора целей, содержания, форм, методов, источников, средств, сроков, времени, места обучения, оценивания результатов обучения.

Согласно принципам андрагогики взрослому обучающемуся человеку принадлежит ведущая роль в процессе обучения. Являясь сформировавшейся личностью, он ставит

перед собой конкретные цели обучения и стремится к самостоятельности, самореализации, самоуправлению. Андрагогика осуществляет древнейшую формулу обучения: *non scholae, sed vitae discimus* — учимся не для школы, а для жизни.

Принцип элективности предполагает создание системы многоуровневой подготовки специалистов, учитывающей индивидуальные особенности обучающихся, и позволяющей избежать уравниловки, и предоставляющей каждому возможность максимального раскрытия способностей для получения соответствующего этим способностям образования.

При этом индивидуализация обучения может осуществляться по содержанию (возможность корректировки направленности получаемого образования), по объему (использование индивидуальных планов работы, договора о целевой подготовке, элективные дисциплины) и по времени (изменение в определенных пределах регламента изучения определенного объема учебного материала в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями слушателей и формой их подготовки).

Таким образом, принцип элективности предоставляет слушателям максимально возможную самостоятельность выбора образовательных маршрутов, элективных (кратких, обзорных или узко специализированных) курсов, получения на этой основе уникального набора знаний или нескольких смежных специальностей, отвечающих индивидуальным склонностям обучающихся, его познавательным интересам.

Правила данного принципа требуют:

- знать индивидуальные психологические и возрастные особенности слушателей, а также уровень их профессиональной компетентности;

- увеличивать в обучении долю открытых заданий, не имеющих однозначного предопределенного решения и реализующих право на свою точку зрения;

- опираться на актуальные интересы слушателей, формируя познавательные и профессиональные мотивы;

- повышать квалификацию слушателей, используя разнообразные методы (репродуктивные, эвристические, творческие), формы работы (индивидуальные, парные, групповые, коллективные);

- использовать преимущественно позитивные оценки достижений обучаемых;

- побуждать слушателей к самопознанию и самооценке, вооружая умением действовать осмысленно в ситуации выбора, обучая толерантности и способам рефлексии.

Проведенные экспериментальные исследования показали, что выявленная и обоснованная нами система педагогических принципов способствует повышению уровня профессиональной компетентности научно-педагогических работников в процессе непрерывного повышения квалификации.

#### Список литературы

1. Андреев, В.И. Педагогика творческого саморазвития. Инновационный курс. Кн.1. – Казань: Изд-во Казан. Ун-та, 1996. – 552 с.
2. Бабанский, Ю.К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований. Дидактический аспект/ Ю.К. Бабанский. – М.: Педагогика, 1982. – 192 с.
3. Димухаметов, Р.С. Фасилитация в системе повышения квалификации педагогов: дис. д-ра пед. наук. – Магнитогорск, 2006.
4. Концептуальные основы разработки и внедрения многоуровневой системы непрерывного повышения квалификации профессионально-педагогических кадров: моногр. /В.В. Латошин, В.В. Базелюк, Р.С. Димухаметов, Л.И. Дудина. – Челябинск: ООО «Издательство РЕКПОЛ», 2009. – 189 с.
5. Мангер, Т.Э. Диверсификация системы непрерывного образования в социокультурной сфере: дис. д-ра пед. наук / Т.Э. Мангер. – Тамбов, 2008.
6. Недосека Л.А. Развитие субъектности студентов в процессе обучения иностранному языку: дис. канд. пед. наук. – Ростов-на-Дону, 2005.

7. Никитина, Е.Ю. Педагогическое управление коммуникативным образованием студентов вузов: Перспективные подходы: монография/Е.Ю.Никитина, О.Ю.Афанасьева. – Москва: МАНПО, 2006. – 114 с.

**Рецензенты:**

Никитина Е.Ю., д.п.н., профессор кафедры русского языка и литературы и методики преподавания русского языка и литературы ГОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет», г. Челябинск.

Базелюк В.В., д.п.н., профессор, проректор по научной работе ГОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет», г. Челябинск.

**Работа получена 07.07.2011.**