

УДК 378

## ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

**Возгова З.В.**

*ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет»,  
Челябинск, e-mail: vozgovazv@cspu.ru*

Проведен анализ современного состояния проблемы повышения квалификации научно-педагогических работников в системе дополнительного профессионального образования. Учитывались следующие характеристики: основные черты новой модели непрерывного образования, цель, содержание, формы и методы, условия и основные источники эффективности современной системы непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников. Даны определения следующих понятий: «непрерывное образование», «непрерывное повышение квалификации научно-педагогических работников», «развитие системы непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников». Исследованием установлена позитивная динамика числа слушателей, активно участвующих в системе непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников в Институте дополнительного профессионального образования ФГБОУ ВПО «ЧГПУ».

**Ключевые слова:** непрерывное образование, непрерывное повышение квалификации, развитие системы непрерывного повышения квалификации, научно-педагогические работники

## INNOVATIVE POTENTIAL OF LIFELONG PROFESSIONAL DEVELOPMENT SYSTEM OF SCIENTIFIC-AND-PEDAGOGICAL PERSONNEL

**Vozgova Z.V.**

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

We have done the analysis of life-long professional development in supplementary professional education. Following characteristics were considered: main characteristics of lifelong education, structure and sources of effective life-long professional development system of scientific-and-pedagogical personnel. The following definitions are given: «lifelong education», «lifelong professional development of scientific-and-pedagogical personnel», «development of life-long advanced training system». The lifelong learning theory examines professional development of all those working in community learning and development, further education, higher education, and work based learning. The lifelong professional development can be understood as an organized purposeful process aimed at the raising the level of professional skills by improving professional competences in compliance with the new social-and-economical, technological and/ or international requirements and standards. Research indicates that integration of developed pedagogical conceptual model in educational practice of Chelyabinsk State Pedagogical University provided a significantly positive development of lifelong advanced training.

**Keywords:** life-long education, life-long professional development, development of life-long advanced training system, scientific-and-pedagogical personnel

Стратегической целью государственной политики в области модернизации образования является повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина. Непрерывное повышение квалификации, являясь частью дополнительного профессионального образования, выполняет важнейшую задачу своевременного и качественного обновления профессиональных знаний, умений и навыков граждан Российской Федерации [4].

В настоящее время в России работает несколько тысяч учебных заведений, в которых ежегодно проходят профессиональную переподготовку более 100 тысяч человек и более 1,5 млн человек повышают квалификацию по программам свыше 72 часов. Краткосрочная подготовка, циклы лекций, семинары, консультации проводятся также различными организациями и образова-

тельными подразделениями многих крупных и средних компаний.

Важность системы непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников, необходимость ее развития и совершенствования признаются всеми ветвями власти, образовательным сообществом и профессиональными объединениями работодателей. Несмотря на это, характерными чертами дополнительного образования взрослых являются отраслевая разрозненность, отсутствие эффективных устойчивых прямых и обратных связей с производственной сферой и сферой потребления.

Понятие «непрерывное образование» определяет содержательную структуру и последовательно-преемственную организационную композицию образовательной системы и может трактоваться как принцип организации образования, объединяющий все его ступени и виды (дошкольное, школьное, профессиональное и постпро-

фессиональное – повышение квалификации и переподготовка) в целостную систему, обеспечивающую поступательное развитие профессионально-творческого потенциала личности, всестороннее обогащение ее духовного мира, дающую человеку благоприятные для него изменения социального статуса.

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 и профессиональных 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.

Анализ научной литературы (Г.А. Боровский, Э.Д. Днепров, Н.А. Лукина, Э.М. Никитин, Ф.Г. Паначин, Н.Ф. Радионова, А.П. Ситник, А.П. Стуканов, А.В. Тряпицына, П.В. Худоминский и др.) позволяет резюмировать, что формирование профессиональных и личностных качеств возможно при развитии системы повышения квалификации, способной оперативно реагировать на динамично изменяющиеся социально-культурную и экономическую ситуации в обществе.

Инициированное на федеральном уровне проектное управление модернизацией образования поставило задачу не столько оперативной трансформации системы повышения квалификации научно-педагогических работников в ответ на изменяющуюся ситуацию, сколько становления ее как самоорганизующейся, динамической, проектно-ориентированной системы, развивающейся в опережающем режиме. Данное требование нашло подтверждение в нормативно-правовых документах: Законе РФ «Об образовании», «Программе развития системы непрерывного педагогического образования на 2001–2010 годы», «Федеральной целевой программе развития образования на 2011–2015 годы», «Национальной доктрине образования Российской Федерации до 2025 года», Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», Проекте концепции непрерывного образования (2011 г.).

В настоящее время выработано понимание единой системы непрерывного образования как комплекса государственных и иных образовательных учреждений,

обеспечивающих организационное и содержательное единство и преемственную взаимосвязь всех звеньев образования, совместно и скоординированно решающих задачи воспитания, общеобразовательной, политехнической и профессиональной подготовки человека. Исходя из вышесказанного, можно вывести следующую общую формулу, характеризующую сущность подхода к реализации идеи непрерывного образования: равенство возможностей (доступа к образованию) – учет разнообразных способностей и образовательных потребностей людей – диверсифицированное содержание обучения – гибкие учебные планы и программы – разные уровни полученного образования. В контексте нашего исследования понятие «непрерывное образование» включает все перечисленные компоненты и представляет собой *организацию образования, объединяющую все его ступени и виды (дошкольное, школьное, профессиональное и постпрофессиональное – повышение квалификации и переподготовка) в целостную систему, обеспечивающую поступательное развитие профессионально-творческого потенциала личности, всестороннее обогащение духовного мира, что способствует позитивному изменению социального статуса личности.*

Детальная разработка проблем послевзрослого образования педагогов в контексте образования взрослых представлена в работах И.Ю. Алексашиной, Б.Г. Ананьева, Т.Г. Браже, С.Г. Вершловского, П.А. Владиславлева, В.Г. Воронцовой, Ю.А. Конаржевского, В.Ю. Кричевского, А.Б. Марона, Э.М. Никитина, В.Г. Онушкина, Т.И. Шамовой и др. В контексте исследования системы непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников корректным будет определение данной дефиниции как *совокупности образовательных программ, учреждений, их реализующих, а также органов управления процессом непрерывного повышения квалификации, предоставляющая институциональную возможность формировать индивидуальную образовательную траекторию научно-педагогического работника.*

Современная психолого-педагогическая наука и практика ищут эффективные формы повышения квалификации. По мнению многих исследователей (С.А. Абрамова, Э.М. Никитин и др.), система повышения квалификации должна строиться с учетом диагностики образовательных потребностей, уровня квалификации и индивидуальных затруднений педагогов в деятельности. Становление новой парадигмы образования взрослых выдвигает важную проблему под-

готовки тех, кто работает в системе повышения квалификации. Следует отметить, что работа со взрослыми требует особой подготовки. До настоящего времени проблема остается открытой, хотя мировое научное сообщество имеет значительные наработки в этом направлении. Ряд исследований посвящен проблемам образования взрослых: теоретические основы непрерывного образования (В.Г. Онушкин); методологический аспект (В.И. Подобед); значение категории опыта (Н.О. Вербицкая, С.Г. Вершловский, Э. Гуссель, П. Жарвис, А. Нокс, Д. Колб и др.); когнитивные стили обучения взрослых (А.М. Митина); технология образования взрослых (С.И. Змеев); психология и методика образования взрослых (Б.И. Бадмаев, Ю.Н. Кулюткин); образование взрослых в специализированном контексте (З.И. Битюкова, Л.Н. Лесохина); педагогические основы образования взрослых (М.Т. Громкова); образование и самообразование взрослых (А.Т. Бисько); теоретико-методологические основы проектирования образования взрослых (А.Е. Марон). Существующая более ста лет система повышения квалификации и переподготовки работников образования в России по своим целям, содержанию, контингенту обучаемых, по срокам обучения, научному обеспечению, по наличию профессорско-преподавательского состава не просто избыточна и самодостаточна, но и не похожа ни на одну из подсистем образования, является средством, содействующим повышению уровня компетентности, распространению ценностей, поведенческих моделей, необходимых для решения проблем завтрашнего дня [2]. Вместе с тем в ряде исследований (Д.М. Зембицкий, Э.М. Никитин, А.Ю. Панасюк и др.) отмечается, что «педагогика повышения квалификации» как самостоятельная наука пока не существует.

Отставание в разработке методологических и теоретических основ педагогики повышения квалификации объясняется тем, что система повышения квалификации стала приобретать в обществе значимый удельный вес только в последние годы, когда была поставлена в повестку дня и четко сформулирована концепция непрерывного образования. Министерство образования и науки РФ проводит ширококомасштабную модернизацию данной системы, а именно: предоставление субсидии регионам на конкурсной основе под региональные проекты модернизации системы профессионального образования, в том числе на переподготовку и повышение квалификации кадров; внедрение инструментов прогнозирования совместно с работодателями

потребностей в человеческих ресурсах, их распределения и квалификации при особом внимании к прогнозу потребностей в переподготовке, переквалификации уже работающих кадров; особое внимание динамике педагогических кадров профобразования: тщательное прогнозирование изменения их профессиональной и квалификационной структуры, обеспечение необходимых программ их переквалификации и механизмов смены трудовых функций; функционирование и развитие на уровне учреждений, отраслей, регионов структур общественного управления. Они должны и корректировать образовательные программы на основе экономических прогнозов и привлекать к преподаванию людей из производственного сектора; необходимо создание системы общественно-профессиональной аттестации выпускников работодателей (общественное присвоение квалификации выпускникам); региональная поддержка различных форм интеграции образования, науки и производственного сектора. Немаловажными будут и совместные программы учреждений профобразования, поддерживающие академическую мобильность студентов и преподавателей; целостная система вузовского и невузовского образования в регионе во взаимодействии со службами занятости, иными социальными службами и федеральными органами.

В числе основных источников эффективности современной системы повышения квалификации называются:

- 1) активное привлечение педагогов к разработке программ профессионального роста;
- 2) построение содержания повышения квалификации с учетом выявленных конкретных трудностей в педагогической работе, разнообразных педагогических проблем;
- 3) индивидуальная образовательная траектория каждого педагога в повышении квалификации;
- 4) перенос учебно-тренировочных аспектов процесса повышения квалификации педагога в реальный контекст образовательного учреждения и отработка новых профессионально-педагогических умений и навыков непосредственно на практике.

Б.Е. Фишман зафиксировал, что сегодня в педагогической реальности сформировалось новое комплексное противоречие между фактическими ценностно-смысловыми основаниями профессиональной деятельности педагогов и потребностью освоения педагогами и укоренения в педагогической реальности гуманистической образовательной парадигмы. Если традиционные противоречия являются источником

движущих сил индивидуального саморазвития педагогов, то новые противоречия – это предпосылки группового, командного, коллективного саморазвития. Снятие новых противоречий невозможно в порядке личной инициативы (как результат индивидуального саморазвития), поскольку эти противоречия присущи работе всего коллектива педагогов. Это, по сути, означает необходимость принципиально нового (четвертого) этапа личностно-профессионального развития педагогов – этапа совместного совершенствования педагогической реальности [5]. Л.В. Блинов отмечает, что «модель обновленного образовательного процесса в высшей школе и системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов должна формироваться на основе вариативного, разноуровневого содержания последипломного образования с оптимальным сочетанием репродуктивных и творческих методов обучения, гармоничным сочетанием индивидуальной, парной, групповой и фронтальной форм познавательной деятельности, субъект-субъектных отношений сотрудничества преподавателя и обучающегося (студента)» [1].

В современной системе повышения квалификации как в России, так и за рубежом эффективно реализуется потенциал дистанционного обучения, характерными чертами которого являются гибкость, модульность, экономическая эффективность, новая роль преподавателя, специализированный контроль качества образования, использование специализированных технологий и средств обучения, опора на современные средства передачи образовательной информации. Центральным звеном системы дистанционного образования являются средства телекоммуникации и их транспортная основа. В практике повышения квалификации активно используются система наставничества, стажировки, курсы ведущих ученых, семинары, тренинги, моделирование, кейс-методики, метод проектов, модульные системы, образовательное телевидение, дистанционные формы обучения и др.

Системный анализ процесса становления и развития повышения квалификации специалистов позволяет представить его как социально-педагогическую систему, как процесс развития совместной деятельности преподавателя и слушателей, построенный на основе принципа профессиональной направленности. Образовательный процесс предусматривает активную позицию личности слушателя в повышении своей профессиональной квалификации. Обеспечение профессиональной направленности учебного процесса происходит на

трех уровнях: социально-педагогическом (отражение целей повышения квалификации определенной категории слушателей в учебных планах и программах); организационно-дидактическом (варьирование содержания, использование различных форм и методов обучения слушателей, организация занятий); личностно-деятельностном (активизация учебно-профессиональной деятельности слушателей и преобразующей деятельности преподавателей).

Таким образом, в состав повышения квалификации как непрерывной социально-педагогической системы входят следующие компоненты:

- цели повышения квалификации, которые определяются потребностями личности, общества, государства и производства к подготовке квалифицированных кадров в условиях рыночной экономики;

- содержание повышения квалификации специалистов с учетом их базового образования, стажа работы и должностных обязанностей;

- формы и методы обучения слушателей, обеспечивающие рациональное использование учебного времени при сжатых сроках обучения и активную позицию личности;

- организационно-педагогические условия, способствующие эффективности повышения квалификации (оформление аудиторий, оборудование учебных кабинетов и лабораторий, наличие современных технических средств обучения: аудио- и видеотехники, компьютерный класс, мультимедийный лингафонный кабинет, методический кабинет и др.);

- уровень готовности контингента слушателей к повышению своей квалификации, потребность в совершенствовании профессионализма;

- преподавательские кадры (состав ППС, методисты, административные работники), которые организуют и проводят учебный процесс;

- результаты функционирования системы повышения квалификации.

Исследованием установлено, что эффективность повышения квалификации и всей системы дополнительного профессионального образования зависит от слаженной работы всех её звеньев, от комплексного подхода к их совершенствованию на основе развития научно-исследовательской, учебно-методической и преподавательской деятельности в их взаимосвязи. Существующая научная и методологическая база непрерывного образования взрослых позволяет решать проблему повышения квалификации с помощью андрагогической

модели, обоснованием возможности которой для разработки организационных форм и содержания повышения квалификации профессионально-педагогических кадров является тот факт, что она предусматривает создание нестандартного, индивидуального содержания обучения с учетом жизненного опыта, уровня предшествующей подготовки, социально-психологических особенностей обучающихся. Таким образом, идея непрерывности выступает как новая парадигма мышления конкурентоспособного специалиста, утверждающая его стремление к постоянному обогащению личностного потенциала, профессиональных возможностей в соответствии с идеалами культуры, нравственности, профессионализма, полноценной самореализации в жизни. Учитывая вышесказанное, *развитие системы непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников* рассматривается нами как *характеристика качественных позитивных изменений системы непрерывного повышения квалификации, сопряжённая с социально-обусловленным преобразованием их внешних и внутренних связей, обеспечивающих актуальный уровень квалификации, социальную востребованность, мобильность и конкурентоспособность специалиста.*

В ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет» (далее ЧГПУ) процесс непрерывного повышения квалификации осуществляется более тридцати лет через различные структурные подразделения: факультет повышения квалификации, институт развития образования и повышения квалификации педагогических кадров, центр повышения квалификации профессионально-педагогических кадров педагогических вузов, факультет переподготовки и повышения квалификации научных и педагогических кадров, Институт дополнительного профессионального образования.

Система повышения квалификации и переподготовки научно-педагогических кадров является составной частью единой системы непрерывного образования ЧГПУ – ведущего учебного заведения по подготовке педагогических кадров на Южном Урале. Исполняя государственную функцию «Организация повышения квалификации и переподготовки научно-педагогических кадров», Институт дополнительного профессионального образования ЧГПУ стремится:

- во-первых, создать полифункциональную систему качества по ведущим направлениям своей деятельности, обеспечивающую повышение уровня профессиональной

компетентности профессионально-педагогических кадров для обеспечения современного качества образования в условиях конкурентного рынка труда;

- во-вторых, ввести новый инновационный механизм реализации приоритетных направлений повышения квалификации с применением цифровых образовательных ресурсов.

Стремление нашей страны создать общество, основанное на знаниях, опирающееся на девиз ЮНЕСКО «Образование для всех и через всю жизнь», предопределяет необходимость реформирования системы образования в целом и отраслевых структурных изменениях, в частности. В программе «Российское образование – 2020 модель образования для экономики, основанной на знаниях» рассматривает педагога как консультанта, помощника в выстраивании его индивидуально-образовательной траектории.

В плане действий по модернизации образования на 2011–2015 гг., утвержденном распоряжением Правительства РФ от 7 сентября 2010 г. за № 1507-р, определено следующее:

- в 2011–2015 гг. – повышение квалификации педагогических и управленческих кадров для реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования, подготовка тьюторов;

- в 2012 г. – развитие дистанционного образования, в том числе обучение детей-инвалидов, нуждающихся в обучении на дому;

- в 2013 г. – обеспечение подготовки и повышения квалификации профессиональных руководителей в сфере образования.

Анализ данных показал, что в Российской Федерации в ближайшее время должна быть создана новая модель системы непрерывного повышения квалификации и переподготовки работников образования.

При этом основными чертами данной модели должны стать:

- 1) кредитно-модульная накопительная система повышения квалификации;

- 2) развитие системы профессиональных конкурсов, в том числе конкурсное участие программ повышения квалификации;

- 3) повышение квалификации на базе лучших школ;

- 4) предоставление потребителю права выбора учреждения, осуществляющего повышение квалификации, а также программы ПК;

- 5) разработка и внедрение новой модели организации и финансирования системы повышения квалификации, обеспечивающей непрерывность и адресный подход к повышению квалификации;

6) внедрение новых моделей аттестации педагогических работников, создание сети стажировочных площадок для обеспечения подходов реализации национальной инициативы «Наша новая школа»;

7) создание инструментария реализации модели общероссийской системы оценки качества общего образования и обеспечение коллективного электронного мониторинга качества образования;

8) создание крупных базовых центров подготовки педагогических кадров;

9) развитие системы дистанционного образования.

Главным достижением ЧГПУ является разработанная и внедряемая модель многоуровневой системы непрерывного повышения квалификации педагогических кадров, концептуальные основы которой представлены в монографии «Концептуальные основы разработки и внедрения многоуровневой системы непрерывного повышения квалификации профессионально-педагогических кадров» [3].

Процесс формирования системы непрерывного повышения квалификации позволил определить ведущую идею, стратегическую цель и задачи этой системы непрерывного повышения квалификации. При этом ведущей её идеей является подготовка высококвалифицированных и востребованных профессионально-педагогических кадров для инновационного развития системы повышения квалификации в вузе.

Стратегической целью системы повышения квалификации является создание системы непрерывного повышения квалификации как средства программно-целевого фасилитирующего управления профессиональным развитием и саморазвитием педагога в течение всей его профессиональной деятельности. Для реализации данной цели были определены следующие задачи системы повышения квалификации:

1. Повышение профессиональной компетентности и академической мобильности преподавателя в условиях непрерывного повышения квалификации.

2. Обновление содержания и процесса повышения квалификации на основе приоритетных направлений развития науки, техники и технологии.

3. Гибкое реагирование образовательной системы повышения квалификации на потребности подготовки компетентного и конкурентоспособного преподавателя.

Весь процесс повышения квалификации основан на реализации модульных образовательных программ для дополнительного профессионального образования, в котором используются интерактивные, информаци-

онно-коммуникационные, дистанционные формы модульной организации учебного процесса.

Целостность системы повышения квалификации педагогических и научно-педагогических работников достигается за счет иерархии и взаимосвязи компонентов системы, их субординации в зависимости от роли и решаемых ими задач в процессе функционирования системы и позволяет рассматривать систему как единое целое и в то же время как подсистему для вышестоящих уровней.

В результате осуществления данной работы произошло следующее:

1. Преподаватели, прошедшие повышение квалификации в нашей системе, приобрели новые компетенции (участника и организатора курсов повышения квалификации); Нормативная база этого процесса (Положения и сертификаты) также разработана;

2. Началось массовое включение преподавателей в реализацию программ дополнительного профессионального образования и в исследование данного процесса на основе разработанной системы мониторинга качества сформированности профессиональной компетентности слушателей. Наметилась позитивная динамика числа слушателей, активно участвующих в реализации исследовательского проекта АВЦП «Совершенствование и развитие системы повышения квалификации педагогов».

В целом, можно отметить, что организация непрерывного процесса повышения квалификации педагогических и научно-педагогических работников представляет собой актуальную педагогическую проблему, решение которой видится в перестройке существующей системы, основанной на педагогических принципах и использовании в полной мере научных и методологических разработок в области обучения взрослых. Немаловажное значение имеют и дальнейшие поиски наиболее эффективных форм, методов, содержания повышения квалификации педагогических и научно-педагогических работников.

Дальнейшее развитие системы непрерывного повышения квалификации, на наш взгляд, должно идти по линии активизации социального партнерства с участием работодателей и профсоюзов, государственных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления. Создание глобальных образовательных альянсов, территориальных образовательных кластеров и сетевое взаимодействие учреждений по реализации программ будет характеризовать состояние системы дополнительного профессионального образования в ближай-

шей перспективе. Важное место система непрерывного повышения квалификации должно занять в процессе реализации Программ Инновационного Развития (ПИР) компаний, которые предусматривают серьезное инвестирование в профессиональное обучение работников.

#### Список литературы

1. Блинов Л.В. Аксиология профессионально-личностного самоопределения педагогов в контексте синергетического подхода // Пед. образование и наука. – 2004. – № 3. – С. 13–19.
2. Никитин Э.М. Модернизация системы повышения квалификации профессионально-педагогических кадров: моногр. / В.В. Латышин, В.В. Базелок, Р.С. Димухаметов, Л.И. Дудина. – Челябинск: ООО «Изд-во РЕКПОЛ», 2009. – 189 с.
3. Концептуальные основы разработки и внедрения многоуровневой системы непрерывного повышения квалификации профессионально-педагогических кадров: моногр. / В.В. Латышин, В.В. Базелок, Р.С. Димухаметов, Л.И. Дудина. – Челябинск: ООО «Изд-во РЕКПОЛ», 2009. – 189 с.
4. Федеральная целевая программа развития образования на 2011 – 2015 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fcp.economy.gov.ru/cgi-bin/cis/fcp.cgi/Fcp/ViewFcp/View/2012/305> (дата обращения: 17.06.12).
5. Фишман Б.Е. Педагогическая поддержка саморазвития педагогов в профессиональной деятельности: Концептуальные основы региональной системы // Пед. образование и наука. – 2004. – № 3. – С. 20–28.

#### References

1. Blinov L.V. Aksiologiya professionalno-lichnostnogo samoopredeleniya pedagogov v kontekste sinergeticheskogo podkhoda [Axiology of professional-and-personal self-deter-

mination of pedagogues in the context of synergetic approach] *Pedagogical education and science*, 2004, no.3, pp. 13–19.

2. Kontseptualnyye osnovy razrabotki i vnedreniya mnogourivnevoy sistemi nepreravnogo povisheniya kvalifikatsii professionalno-pedagogicheskikh kadrov [Conceptual bases for development and implementation of the multi-level lifelong professional development system of professional personnel / V.V. Latyushin, V.V. Bazelyuk, R.S. Dimukhametov, L.I. Dudina. Chelyabinsk, Publishing house «REKPOL», 2009. 189 p.

3. Nikitin E.M. Modernizatsiya sistemi povisheniya kvalifikatsii v tselyakh obespecheniya perspektivnykh kadrovokh potrebnostey shkoly [Modernization of professional development system in order to provide promising personnel requirements of schools] *Methodologist*, 2008. no. 6, pp. 2–7.

4. Federalnaya tselevaya programma razvitiya obrazovaniya na 2011–2015 godi (Federal special-purpose programme of education development for 2011–2015) Available at: <http://fcp.economy.gov.ru/cgi-bin/cis/fcp.cgi/Fcp/ViewFcp/View/2012/305> (accessed 17 June 2012).

5. Fishman B.E. Pedagogicheskaya podderzhka samorazvitiya pedagogov v professionalnoy deyatelnosti [Pedagogical support of pedagogues' self-development in their professional activity] *Pedagogical education and science*, 2004, no.3, pp. 20–28.

#### Рецензенты:

Афанасьева О.Ю., д.п.н., доцент, зав. кафедрой английской филологии ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет», г. Челябинск;

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

Работа поступила в редакцию 31.08.2012.