

УДК 377.11.3

Шубина И.В.

*Московский государственный гуманитарный университет
им. М.А.Шолохова*

ФОРМИРОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РФ

I. Shubina

Sholokhov Moscow State University for Humanities

FORMING PEDAGOGICAL CULTURE OF THE HEAD OF THE RUSSIAN FEDERATION EDUCATIONAL INSTITUTION

Аннотация. В статье в историко-педагогическом аспекте рассматривается педагогическая культура руководителя образовательного учреждения Российской Федерации, определяющая уровень его профессионализма, мастерства и личностных качеств; показаны организационные (традиционные и инновационные) формы и способы ее повышения. Раскрываются характерные особенности педагогической техники, а также ее структура и роль в формировании педагогического взаимодействия как с отдельными сотрудниками, так и с подчиненным подразделением в целом.

Ключевые слова: педагогическая культура, педагогическая техника, образовательное пространство, руководитель, педагогическое взаимодействие.

Abstract. The article considers the pedagogical culture of the head of the Russian educational institution in historical-pedagogical aspect and suggests the organizational (traditional and innovative) forms and ways of its improvement. The author reveals the features of pedagogical technique, its structure and role in establishing pedagogical interaction both with individual employees and all subordinates as a whole.

Key words: pedagogical culture, pedagogical technique, educational space, the head, pedagogical interaction.

Процесс построения гражданского общества, создание эффективной экономики, укрепление безопасности государства немислимы без решения одной из первоочередных задач приоритетного национального проекта «Образование» – дать системе образования стимул и движение вперед. Причем особое внимание уделено повышению качества образования в школе как важнейшего звена образовательного процесса Российского государства. Здесь центральным, стержневым элементом выступает учитель, руководитель школы как воспитатель, педагог, организатор и профессионал, умеющий не только внедрять инновационные программы и проекты в обучение и воспитание учащихся, но и управлять всем образовательным процессом.

Фундаментом успешного решения поставленных задач, прежде всего, выступает педагогическая культура руководителя – директора школы, от которого во многом зависит прогресс и профессиональный успех в образовании.

Актуальность исследуемой проблемы – формирование педагогической культуры руководителя образовательного учреждения РФ – обусловлена рядом объективных и субъективных факторов.

Во-первых, возрастание требований к системе образования, его качественной стороне, особенно в школе, предъявляет высокие требования к личности учителя – руководителя учебного заведения, на которого возложены сложные и ответственные задачи.

Высокая педагогическая культура руководителя школы выступает одним из средств успешного решения этих задач.

Во-вторых, внедрение в систему школьного образования новых инновационных программ и проектов делает ставку на высокую педагогическую культуру руководителя школы, лучших учителей, тех, кто вкладывает свои знания и опыт в обучение и воспитание подрастающего поколения.

В-третьих, необходимость сделать образовательную программу более прозрачной и восприимчивой к запросам общества предполагает возрастание роли коллективных усилий по внедрению новых управленческих механизмов:

- создание в школах попечительских и управляющих советов;
- привлечение общественных организаций к управлению образованием в школе.

Сплоченность и профессионализм педагогического коллектива школы, создание в нем здорового нравственного климата зависит от различных факторов, среди которых особое место занимает педагогическая культура руководителя школы. А низкий уровень трудовой, учебной дисциплины, отсутствие взаимопонимания, взаимопомощи, слабые исполнительность и личная ответственность учителей объясняются зачастую недостаточным уровнем развития педагогической культуры директоров школ, которые управляют этим процессом.

В-четвертых, недостаточной подготовленностью части руководителей школ к работе с различными категориями людей: учителями, сотрудниками учреждения, родителями обучающихся.

Поэтому формирование педагогической культуры директоров как главных руководителей образовательного процесса в школе приобретает особую значимость и необходимость. Закладывать основы педагогической культуры будущих учителей необходимо через хорошо продуманную и подготовленную программу в вузе, а также используя специальные программы в процессе обучения руководителей школ на курсах переподготовки

и повышения квалификации работников образования РФ.

В-пятых, стремлением общества создать необходимые условия для самоутверждения личности в государстве. Это относится к учителям, которые стремятся овладеть важнейшими сферами педагогической деятельности, выработать педагогическую культуру, утвердить и выразить себя в этом. Утверждение и самоутверждение руководителя школы осуществляется на базе его общей и педагогической культуры.

В-шестых, необходимостью разработки и создания системы непрерывного педагогического образования (вуз-курсы переподготовки, курсы повышения квалификации в учреждении дополнительного профессионального образования), которая позволит целенаправленно вести подготовку из лучших учителей руководителей общеобразовательных учреждений, создавая резерв управленческих кадров образовательной среды.

Таким образом, формирование педагогической культуры руководителя школы есть объективная необходимая, обусловленная современным этапом развития российского общества. От эффективности и качества подготовки директоров школ в этом направлении во многом зависит будущее страны. Именно учитель, руководитель образовательного учреждения, находясь ближе всех к ученикам, воспитывая и обучая их, закладывает основы знаний, навыков и умений, необходимых для дальнейшего профессионального обучения.

С целью совершенствования системы подготовки директоров школ как педагогов, воспитателей, руководителей и организаторов образовательного пространства необходимо всестороннее изучение проблемы формирования их педагогической культуры и распространение положительного опыта в этом направлении на практику подготовки и переподготовки руководителей школ.

Большая теоретическая и практическая значимость разработки данной проблемы обусловлена существующими педагогическими трудами, а также появлением ряда работ

авторов, которые в той или иной мере затронули рассмотрение ее отдельных аспектов.

Таким работами являются статьи, публикации, научные труды Н.И. Пирогова, В.Г. Белинского, Н.А. Добролюбова, К.Д. Ушинского, П.Г. Лесгафта, Н.К. Крупской, А.В. Луначарского, П.П. Блонского, С.Т. Шацкого, Л.С. Выготского, В.П. Кащенко, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинского, Л.В. Занкова и других, которые заложили теоретико-методологические основы педагогической культуры учителя, раскрыли его место и роль в системе образования России; А.В. Барабанщикова, Д.А. Волкогонова, В.П. Давыдова, А.М. Данченко, И.Ф. Колмогорцевой, А.Б. Семченко, С.Н. Щербаковой, И.В. Шаровой, Л.А. Машинной, В.А. Мищенко и других, в трудах которых рассматривались проблемы формирования различных педагогических качеств у студентов, учителей.

В последние годы появился целый ряд работ, в которых предпринята попытка обоснования сущности, структуры, характерных черт и особенностей педагогической культуры будущих учителей, педагогов, родителей. Авторами этих работ являются Е.И. Артамонова, В.В. Будкевич, И.Ф. Исаев, А.И. Каменев, Е.Г. Силяева, В.А. Николаев, В.А. Слостенин, А.Н. Ходусов, С.С. Муцынов и другие. Однако теоретическая разработка проблемы сущности, структуры и механизма формирования педагогической культуры директора средней общеобразовательной школы РФ на сегодня не изучена и требует своего исследования и осмысления.

Школа становится более многообразной, открытой и гибкой, меняются содержание и формы ее работы, поэтому руководители образовательных учреждений могут в полной мере реализовать свободу творческой деятельности.

Следуя общественным требованиям, руководитель должен видеть стратегические проблемы, создавать новые концепции, позволяющие обновлять содержание образования, развивать инициативу и творчество педагогов.

В ситуации, обусловленной вариативностью учебного процесса и повышенной

неопределенности, эффективность управления зависит от качества самоанализа, самокоррекции, самоконтроля. Традиционное представление о профессионально-педагогической культуре, связанной в основном с выполнением норм и правил деятельности, теряет свою силу, большую значимость приобретают знания, идеи, концепции, выступающие в виде управленческо-педагогических ценностей, что диктуется необходимостью постоянного развития, движения педагогической системы.

Анализ психолого-педагогической литературы по основным аспектам проблемы эффективной деятельности руководителя показывает, что в современной науке на основе экспериментальных исследований представлены различные концептуальные подходы к построению модели руководителя (Ю.С. Алферов, К.Я. Вазина, Е.Г. Осовский, Е.П. Тонконогая и др.). В последние годы формируется культурологический подход к оценке и анализу деятельности руководителя школы. Различным аспектам профессиональной культуры (культура делового общения, научно-исследовательская культура, педагогическая культура) руководителей образовательных учреждений посвящены исследования российских педагогов (Н.В. Кузьмина, Я.В. Олейникова, В.А. Слостенин, Л.Б. Соколова, И.П. Радченко, Л.И. Фишман, Р.Х. Шакуров и др.).

К изучению личности руководителя образовательного учреждения постоянно обращается психологическая наука (Е.Е. Ведров, А.Г. Ковалев, И.С. Ладенко, В.Я. Ляудис, В.Н. Мясичев, А.В. Петровский, Е.И. Степанова, Г.П. Щедровицкий и др.), рассматривая личностные характеристики, влияющие на исполнение его социальной роли.

Интерес к личности руководителя и его профессиональным качествам как предпосылкам эффективного управления отмечается в исследованиях, проводимых за рубежом. В работах М. Альберта, И. Анскоффа, Д. Арджириса, М. Вудкока, Г. Зиммель, М. Мескона, Р. Марра, У. Самнера, Д. Смаша, Д. Френсиса, Ф. Хедоури, Ли Якокка определяется набор

своих свойств личности, которыми должен обладать успешный менеджер.

Опираясь на их труды, в которых изложена методология подхода к проблеме педагогической культуры, ряд авторов предпринял попытку обосновать сущность, содержание и структуру данного явления. Анализ их работ дает возможность выделить несколько подходов к этой проблеме.

Во-первых, некоторые авторы употребляют выражение «педагогическая культура» без раскрытия сущности и структуры этого явления [1; 8; 6].

Во-вторых, часть авторов сводит категорию «педагогическая культура» к категории «педагогическое мастерство» и раскрывает ее через знания, навыки, умения, педагогический такт, педагогическую наблюдательность и предвидение [2; 3; 6; 9; 10; 19].

В-третьих, другие авторы предпринимая попытку обосновать сущность, структуру педагогической культуры, исходя из специфики деятельности того или иного субъекта [5; 13; 14; 17; 18].

Последний подход к данной проблеме представляется наиболее предпочтительным, так как его авторы рассматривают педагогическую культуру личности не как абстрактную категорию, а наполняя ее определенным содержанием и стремясь выявить ее сущность и структуру; они включают ее в сложную систему общественных отношений как средство, позволяющее тому или иному руководителю, учителю с высокой эффективностью и качеством решать стоящие перед ним учебно-воспитательные задачи.

Исходя из этого, педагогическая культура может классифицироваться по ряду оснований.

Во-первых, основанием для такой классификации может служить субъект – носитель педагогической культуры. По этому основанию она подразделяется на педагогическую культуру общества, нации, класса, группы, личности.

Во-вторых, другим основанием для ее классификации как части общей культуры личности, являются виды педагогической де-

ятельности той или иной личности. По этому основанию можно выделить: педагогическую культуру директора школы, заместителя директора школы, учителя и т. д.

Исходя из исследования функций культуры вообще [13; 15; 16; 18] функциональная структура педагогической культуры руководителя включает в себя:

- функцию освоения и применения передового педагогического опыта человечества в своей деятельности;
- функцию общения и коммуникации в процессе педагогической деятельности;
- нормативную функцию;
- прогностическую функцию;
- функцию самоутверждения как педагога и т. д.

Многофункциональность данного явления свидетельствует о его возможностях удовлетворять потребности современного развития общества, потребности современной педагогической практики.

Анализ исторического опыта показывает, что чем выше педагогическая культура учителей, руководителей, тем качественнее решаются задачи обучения, воспитания, развития, перевоспитания и самосовершенствования подрастающего поколения.

По данным проведенного нами исследования, 86 % директоров школ относятся к работе с подчиненными с интересом, любовью, с пониманием ее социальной значимости и необходимости. Однако у многих из них это не сопровождается постоянной, целеустремленной работой над совершенствованием и выработкой у себя обширных психолого-педагогических знаний, твердых убеждений в вопросах обучения и воспитания школьников и учительских коллективов.

Молодые руководители приходят в школы с определенными знаниями, мнениями, взглядами по вопросам обучения и воспитания, которые они приобрели в процессе учебы в школе, высшем образовательном учреждении, собственной жизненной практики. Реализуя их в ходе собственной учебно-воспитательной деятельности, они вырабатывают свои педагогические убеждения,

которые обогащаются, шлифуются на протяжении всей дальнейшей профессиональной деятельности.

Основными средствами педагогического воздействия директора школы выступают: страстное убедительное слово, сформированные навыки и умения работы с людьми, различные приемы и элементы педагогической техники, специфические личностные качества, личный пример. К специфическим качествам руководителя образовательного учреждения как педагога и воспитателя относятся педагогическая наблюдательность, педагогическое воображение и мышление, тактичность, требовательность и уважение к подчиненным и т. д. Всё это базируется на его психолого-педагогической эрудиции.

Что такое *педагогическая культура руководителя образовательного учреждения?* В широком смысле – это всё то лучшее, что накоплено, сохранено и применено на практике в области профессионального образования, обучения и воспитания, а также процесс овладения данными ценностями.

В узком смысле слова – это совокупность высокоразвитых интеллектуальных, творческих, профессионально-этических, психолого-педагогических способностей и возможностей, сложившегося эффективного стиля воспитательной деятельности, устойчивого положительного образа жизни, которые сформированы на основе общей культуры, профессиональных и психолого-педагогических знаний, педагогического опыта и позволяют качественно решать воспитательные задачи.

Педагогическая культура директора школы РФ включает в себя: общую и профессиональную эрудицию; педагогическую направленность; высокий уровень психолого-педагогических знаний; культуру познавательной деятельности, педагогического мышления, речи, педагогических чувств, педагогического общения; профессионально-этическую культуру; культуру внешнего выражения и поведения; рабочего места; высокий уровень педагогического мастерства как концентрированного реального про-

явления педагогической культуры учителя и воспитателя школьников. При этом все указанные элементы должны находиться во взаимосвязи и взаимодействии, обладая относительной самостоятельностью.

Базируясь на профессиональной подготовленности, педагогическая культура руководителя образовательного учреждения проявляется во всех сферах его деятельности, жизни и быта. Исходя из этого, структура данного явления условно может быть представлена в виде трех групп.

В первую группу компонентов входят: педагогическая направленность, гармония развитых политических, нравственных, интеллектуальных, организаторских и педагогических качеств, педагогический оптимизм.

Во вторую группу входят: педагогическое мастерство, умение продуктивно сочетать педагогическую деятельность с другими видами деятельности, устремленность к самосовершенствованию.

Содержание третьей группы составляют педагогически направленное общение и поведение.

Определение сущности и структуры педагогической культуры руководителя образовательного учреждения способствует выработке путей и направлений ее формирования, которыми, на наш взгляд, являются совершенствование системы педагогической подготовки учителей со стороны ее субъектов; активное включение молодых руководителей в педагогическую и общественную деятельность; повышение эффективности самосовершенствования молодыми руководителями уровня педагогической культуры.

Ядром педагогической культуры руководителя выступает собственно личность с ее индивидуальностью и неповторимостью, которая формирует соответствующую технику педагогической деятельности [19].

В научной литературе под *педагогической техникой* понимается комплекс навыков и умений, приемов и средств, с помощью которых достигается эффективность применяемых методов педагогического взаимодействия как с отдельными сотрудниками, так и с

подчиненным подразделением в целом [12].

Педагогические исследования [2; 5; 12; 15; 19] свидетельствуют о том, что, исходя из особенностей педагогической техники как педагогического явления, выделяются две ее стороны: объективная, когда речь идет об общих приемах педагогической деятельности, свойственных всем руководителям, и субъективная (индивидуальная), когда рассматриваются умения и навыки конкретных людей пользоваться этими приемами. Иными словами, объективная область педагогической техники применительно к педагогической культуре представляет собой технику решения педагогических задач. Субъективная (индивидуальная) проявляется в виде педагогических умений и навыков руководителя. В этом случае в ней можно выделить следующую структуру [5]:

– приемы и способы организации профессионального обучения, различных воспитательных мероприятий (индивидуальные и групповые беседы, корпоративные встречи и др.);

– специфические элементы взаимодействия с подчиненными, такие, например, как постановка голоса, тон обращений, стиль и культура речи, жесты, мимика и др. К этой же группе элементов педагогической техники следует отнести индивидуальный эмоциональный стиль, демонстрируемый в процессе педагогического взаимодействия, и способность к принятию рискованных педагогических решений и др.;

– технология изучения и учета личных качеств отдельных сотрудников и психологических проявлений групповой психологии, использование в воспитательных целях создаваемых педагогических ситуаций, групповых процессов;

– приемы и способы использования современных информационных технологий для решения задач профессионального обучения и воспитания;

– способы и приемы педагогического учета и контроля эффективности решения педагогических задач, результатов различных мероприятий воспитательной работы, от-

ношения сотрудников к исполнению возложенных на них профессиональных обязанностей.

Основной сущностной характеристикой педагогической техники как области знаний является категория «прием», который с точки зрения общезыкового толкования представляет собой способ в осуществлении чего-нибудь, отдельное действие, движение. В психолого-педагогической литературе он рассматривается чаще всего в контексте приемов обучения и воспитания, в тесной связи с понятиями «действие» и «операция». Их взаимозависимость В.К. Бабанский описывает так: «Деятельность осуществляется посредством совокупности определенных действий, которые являются процессами, подчиняющимися сознательным целям. Способы осуществления действия называют операциями. Совокупность определенных операций можно назвать приемом» [2, 112].

С категорией «прием» напрямую связана категория «умение», определяющая уже практический уровень проявления педагогической техники. Под умением понимается успешное выполнение какого-либо действия или более сложной деятельности с применением, а нередко и выбором наиболее эффективных приемов с учетом определенных условий [16].

Сферу функционирования педагогической техники, например воспитания сотрудников, правомерно определить на основе условно выделенных этапов педагогической деятельности руководителя, то есть в зависимости от этапов решения педагогических задач, наличия педагогического взаимодействия [18]:

– этап подготовки к предстоящему решению педагогических задач, предполагающий моделирование взаимодействия субъектов и объектов педагогического процесса. На этом этапе правомерно говорить о технике подготовки к проведению профессионального обучения и воспитательным мероприятиям;

– этап непосредственного решения педагогических задач. Здесь речь идет о технике обучения, воспитания, общения и т. д.;

– этап анализа результатов реализации педагогических решений. На этом этапе можно выделить технику анализа результатов решения педагогических задач, личного взаимодействия и др.

Педагогическая техника руководителя реализуется в процессе его профессиональной деятельности, отражает ее особенности, но не подменяет содержания. Она носит выраженный индивидуально-личностный характер, проявляется сквозь призму личности руководителя и эффективна только тогда, когда он творчески подходит к профессиональному обучению и воспитанию различных категорий сотрудников. Вместе с тем она тесно связана и зависит от личностных качеств самого руководителя, его мышления, знаний и стиля поведения.

В содержании объективной области педагогической техники руководителя стержневое место занимает систематизация и классификация педагогических приемов. Аналогов их полной классификации в современной психолого-педагогической литературе нет, поскольку даже на уровне ее наиболее изученной группы – группы приемов обучения, научные наработки недостаточны. В то же время рассмотрение педагогических приемов в рамках понятия педагогической техники позволяет в их классификации и разделении на группы вычленивать в качестве первичного основания функции педагогической техники.

Группы приемов выглядят следующим образом [11]:

– приемы управления своим поведением (самоуправления). К ним относятся приемы эмоционально-волевой выразительности (речевые, мимические, пантомимические) и психорегулирующие приемы;

– приемы организации непосредственно педагогического взаимодействия (операционно-деятельностные) с сотрудниками и подчиненными структурными подразделениями, то есть приемы профессионального обучения, воспитания, развития, педагогического общения;

– общепедагогические приемы, используемые руководителем в педагогической де-

ятельности. В них в качестве компонентов могут входить приемы как самоуправления, так и операционно-деятельностные.

Специальное изучение педагогических аспектов профессиональной деятельности руководителей структурных подразделений учреждений и т. д. свидетельствует о том, что большинство приемов, состоящих из ряда операций, имеет выработанные психологией и педагогикой правила их успешной реализации. Например, применительно к использованию жестов существуют следующие правила [7]:

– жесты должны быть произвольными;

– жестикация не должна быть непрерывной;

– жест не должен отставать от подкрепляемого им слова;

– жестикация должна быть разнообразной;

– жесты должны соответствовать характеру речи, профессиональным и должностным особенностям аудитории.

Знание руководителем приемов педагогической техники позволяет ему иметь на вооружении обширный их арсенал, выбирать из них правильный, наиболее действенный в данной педагогической ситуации, не ограничивает его в организации своей педагогической деятельности как творческой.

Условия, при которых использование приема эффективно [7]:

– если руководитель хорошо знает сотрудников и коллектив;

– если сотрудник в состоянии осмыслить требование в намеке;

– если до намека уже предъявлялось прямое требование с регламентацией деятельности в аналогичных ситуациях;

– если сотрудник знает, что требование будет доведено до логического конца и отсутствие реакции на намек не останется без внимания.

Условия, при которых использование приема неэффективно:

– если сотрудник не понимает намеков или в силу индивидуальных особенностей не может их осмыслить;

– если до намека не предъявлялось прямого требования;

– если у сотрудника есть основание надеяться на попустительство в выполнении требования со стороны руководителя.

Основными факторами, определяющими выбор педагогических приемов руководителем структурного подразделения, являются [18]:

– плановые (стратегические и тактические) педагогические задачи, решаемые структурным подразделением;

– содержание материала профессионального обучения и воспитания;

– метод и форма проведения занятия или воспитательного мероприятия;

– состав и воспитательные возможности сотрудников;

– мотивация сотрудников к профессиональной деятельности, конкретному мероприятию, непосредственно к его руководителю;

– педагогические способности и возможности руководителя структурного подразделения;

– воспитательные цели и задачи, выдвигаемые руководителем структурного подразделения;

– личные принципы взаимодействия различных категорий сотрудников структурного подразделения.

Таким образом, анализ педагогической деятельности, функциональных обязанностей позволил определить педагогическую культуру руководителя образовательного учреждения РФ как сложное качественное образование, определяющееся уровнем развития его педагогического мастерства и связанных с ним личностных качеств и проявляющееся в его отношении к учебно-воспитательной деятельности, ее результативности, поведению и общении с подчиненными.

В структурном плане она включает в себя три группы компонентов, которые характеризуют ее с деятельностной, личностной и коммуникативной сторон.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Воспитание педагогической культуры будущего учителя: Сб. статей. Челябинск, 1977.
2. Бабанский В.К. рациональная организация учебной деятельности // Изб. пед. труды. М., 1989. 517 с.
3. Базанов А.Г. Педагогика. М., 1964. С. 209-218.
4. Зверева В.И. Завучи-менеджеры. Кто они? // Завуч, 1998. № 1. С. 42-48.
5. Кан-Калик В.А., Никандров К.Д. Педагогическое творчество. М., 1990. 163 с.
6. Козлов С.Н. Педагогика на службе лектора. М., 1982. С. 46-61.
7. Конаржевский Ю.А. Внутришкольный менеджмент. М., 2000. 138 с.
8. Котов И.Б., Шиянов Е.Н. Педагог: профессия и личность. Ростов н/Д, 1997. 144 с.
9. Мудрик А.В. Учитель: мастерство и вдохновение. М., 1986. 120 с.
10. Основы педагогического мастерства / Под ред. И.А. Зязюна. М., 1989. 320 с.
11. Профессиональная педагогика / Под ред. С.Я. Батышева. М., 2000. 239 с.
12. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании. М., 2005. С. 319-321.
13. Ситник А.П., Крупина И.В. Профессиональная культура учителя и ее развитие в процессе реализации приоритетного национального проекта «Образование»: Учеб. пособие. М., 2007. 52 с.
14. Слостенин В.А. Педагогика: Учеб. пособие / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; под ред. В.А. Слостенина. М., 2002. 576 с.
15. Слуцкий В.И. Элементарная педагогика или как управлять поведением человека: Кн. для учителя. М., 2002. 114 с.
16. Соколов Э.В. Культура и личность. Л., 1972. 228 с.
17. Сухомлинский В.А. Избранные педагогические сочинения: В 3-х томах. М., 1979.
18. Формирование профессиональной культуры учителя / Под ред. В.А. Слостенина. М., 2003. 289 с.
19. Харламов И.Ф. Педагогика: Учеб. для студентов вузов, обуч-ся по пед. спец. М., 2002. 517 с.