

курс лекцій з психології входить до програми професійної підготовки майбутнього актора, дає можливість студенту зробити глибокий психологічний аналіз характеру зображуваного персонажа, допомагає проникнути в найпотаємніші куточки його свідомості, висвітлити їх, виправдати та донести до глядача, що сприятиме взаємозбагаченню і студента, і глядача.

Із часом дуже змінюється повсякденна поведінка студентів першокурсників в аудиторії. На перших заняттях кожна невдача колеги, який працював на майданчику зустрічалася глузливым сміхом, на третьому році навчання студенти співчутливо мовчать або намагаються допомогти розібратися, аналізують, залишаються після занять, щоб допрацювати ту чи іншу сцену. Це дуже важливо, тому що театр – це, перш за все, робота колективна.

**Висновки.** На прикладі творчої діяльності ТЮГу розглянуто результати благотворного впливу театру на духовне збагачення кількох поколінь глядачів. На казкові вистави, які є золотим фондом театру, глядачі-батьки приводять своїх дітей, тому що свого часу саме в театрі вони пережили своєрідне культурне, емоційне народження і з віком зрозуміли, наскільки важливий театр для гармонійного розвитку дитини.

Актор, залишаючись сам на сам зі своєю роллю, створює художній образ, а разом з тим створює себе як творчу особистість і так само творить глядача, і в цьому полягає найголовніший, найнеобхідніший для людини сенс театру як явища суспільно значущого.

### Література

1. Загальна психологія / [за ред. В.В. Богословського, А.Г. Ковальова, А.А. Степанова]. – М. : Освіта, 1981.
2. Бояджиев Г.Н. Душа театра / Г.Н. Бояджиев. – М. : Молодая гвардия, 1974. – 368 с.
3. Бояджиев Г.Н. От Софокла до Брехта за сорок театральных вечеров / Г.Н. Бояджиев. – М. : Просвещение, 1981. – 336 с.
4. Бутенко Э. Имитационная теория сценического перевоплощения / Э. Бутенко. – М. : Прикосновение, 2004. – 271 с.
5. Захава Б.Е. Мастерство актёра и режиссёра / Б. Захава. – М. : Искусство, 1999. – 150 с.
6. Корогодский З.Я. Первый год. Начало / З.Я. Когородский. – М. : ВТО, 1974. – 112 с.
7. Курбас Л. Березиль / Л. Курбас. – К. : Дніпро, 1978. – 518 с.
8. Мокульський С. Історія західноєвропейського театру. Античний театр. Середньовічний театр. Театр епохи Відродження : посібник для театральних вузів, училищ і студій / С. Мокульський. – М. : Худож. лит-ра, 1936. – Ч. 1. – 600 с.
9. Стрелер Д. Театр для людей / Д. Стрелер. – М. : ВТО, 1984. – 307 с.

СТАРОВОЙТ С.М.

### КВАЛІФІКАЦІЙНІ РІВНІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Сучасний стан економіки України, а також намічені напрями її реформування не залишають сумнівів у тому, що в умовах ринку утриматися на робочому місці зможе лише висококваліфікований працівник, який досконало володіє своєю професією та озброєний необхідними спеціальними знаннями, що дають змогу швидко змінювати спеціалізацію в рамках цієї професії або саму професію в межах однієї групи професій. Сьогодні можна констатувати, що суспільство упритул підійшло до тієї позначки в соціально-політичному та економічному реформуванні, за якою виникає конкуренція кваліфікованої робочої сили.

У ситуації, що склалася, коли інститути соціального захисту людини не встигають за темпом перетворень, які відбуваються, і більшість членів суспільс-

тва опиняється беззахисною перед ринком, найбільшим гарантом для працездатної частини населення може стати наявність професійної освіти.

У свою чергу, освіта й професійне навчання стають важливою частиною ключових проблем забезпечення темпів зростання в умовах економічного середовища, а професійне лідерство робітників – стратегічним товаром країни, посилюється інтерес до теорії “людського капіталу” [3].

*Мета статті* – розкрити особливості професійної підготовки кваліфікованих робітників в умовах вищої професійно-технічної школи.

Професійна підготовка висококваліфікованого робітника вимагає нових підходів до організації навчання, зміни змісту всього процесу професійної підготовки, застосування сучасних і ефективних технологій навчання, які забезпечували б його оптимальні терміни й відповідали запитам виробництва (ринку праці) у робітничих кадрах потрібного рівня кваліфікації. При цьому головним результатом професійної підготовки таких кадрів має бути не лише набуття визначеної навчальними програмами суми знань, умінь і навичок, а і їх здатність до самовдосконалення та швидкої адаптації до змін на виробництві, що характеризується професійною компетентністю. Професійно компетентний робітник в умовах сучасного виробництва – це професіонал, який не лише здобув повний обсяг знань, умінь та навичок, а й відзначається особливим ставленням до виконуваної роботи, до виробництва, знає суть проблем та вміє їх практично вирішувати.

Підготовка сучасного робітника в умовах ринкової економіки має відповідати ряду вимог:

- він повинен уміти самостійно оновлювати знання;
- творчо мислити, ставити проблеми та вирішувати їх;
- приймати оригінальні рішення в нестандартних ситуаціях;
- бути соціально активною особистістю.

Вирішення цих проблем можливе лише за умов постійного зростання рівня освіченості, кваліфікації, професійної компетентності, майстерності, культури, організованості інженерно-педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів.

Одним із нових напрямів підвищення якості навчально-виховного процесу є технологічний підхід до навчання, головними перевагами якого є повне управління навчальним процесом, відтворення всіх навчальних дій, оперативний зворотний зв'язок і корекція навчального процесу. Саме такий підхід є гарантією досягнення запланованих результатів, виражених у діях осіб, які навчаються, і послідовній організації інженера-педагога на реалізацію чітко сформульованих цілей навчання.

Новим напрямом підготовки робітників є професійне навчання, сутність якого полягає в інтеграції освіти, науки й виробництва.

На думку А.Л. Кондратьєва, існує п'ять основних суперечностей між тим, що і як вивчав студент у вищому професійно-технічному навчальному закладі, і тим, чим він буде займатися в освітньо-виховних інституціях:

- між абстрактним предметом майбутньої професійної діяльності й реальним предметом професійної діяльності спеціаліста;
- між диференціацією досвіду, знань у навчальних дисциплінах і системним використанням у подальшій трудовій діяльності;

- між опорою на традиційні засоби навчання й залученням до професійної діяльності всіх сутнісних сил особистості спеціаліста;
- між індивідуальним характером навчальної діяльності студента й колективним характером професійної діяльності, яка передбачає обмін досвідом із колегами, взаємодію та спілкування з ними й студентами;
- між пасивною позицією студента в традиційному навчанні (епізодичне виконання завдань, періодичні відповіді на запитання викладача тощо) та принциповою, активною, ініціативною позицією спеціаліста в навчально-виховній діяльності цього закладу [7].

У традиційному розумінні навчальна й професійна діяльність принципово різні, оскільки при переході від навчання до праці справа не зводиться до простого застосування знань на практиці. Якщо в пізнавальній діяльності знання є її предметом, тобто тим, на що спрямована активність студента, то в професійній діяльності ці знання, вміння мають перетворитися на засіб вирішення принципово інших завдань. Процес такого перетворення є надто важливим і складним для молодого фахівця. Саме необхідність полегшити цей перехід зумовила вимоги інтеграції вузівського навчання та процесу цілісної інженерно-педагогічної діяльності, що, у свою чергу, забезпечує умови для розвитку в студентів пізнавальних і професійних інтересів.

Доречно відзначити, що вирішальною умовою реалізації професійного навчання в професійній підготовці майбутніх фахівців є оволодіння ними інтерактивними методами (різноманітними іграми, дискусіями, моделюванням технологічних ситуацій тощо), сутність яких полягає в системному включенні до процесу пізнання інтелектуальної, емоційної та практичної сфери особистості.

Загалом аналіз і досвід реалізації нових навчальних технологій доводять, що всі вони не є самоціллю, проте дають змогу кардинально змінити навчальну й соціальну мотивацію студентів, розвивати їхню пізнавальну активність, самостійність і здатність до творчості, що, у свою чергу, є важливою умовою формування їхньої професійної спрямованості [7].

Прикметними для гнучкого й висококваліфікованого ринку праці є постійне вдосконалення, оновлення професійних умінь і навичок, підвищення кваліфікації фахівця протягом усієї трудової діяльності. Одночасно відчувається брак кваліфікованих технічних спеціалістів, кваліфікованих і напівкваліфікованих робітників. Цей дисбаланс у системі професійної освіти є однією з найбільших перепон на шляху до економічного прогресу.

Під педагогікою професійної освіти, або (застосовуючи найбільш поширене поняття) під професійною педагогікою, слід розуміти таку галузь теоретичного та практичного наукового знання, що поширюється на всю систему професійної підготовки людини, незалежно від її віку, рівня попередньої освіти, об'єктів, характеру й профілю трудової та професійної діяльності.

Поняття “кваліфікація”, “компетентність” та “компетенція” належать до основних понять професійної педагогіки. Дамо визначення цих понять і розглянемо рівні їх співвідношення.

Кваліфікація (від лат. *qualis* – який за якістю та *facio* – роблю) – це рівень підготовленості людини до виконання того чи іншого виду професійно-трудої діяльності; наявність у неї знань, умінь і навичок, потрібних для виконання певного виду роботи [5; 8]. Можна також сказати, що кваліфікація – це рівень оволодіння професією.

Кваліфікація має такі параметри: рівень кваліфікації, який визначається складністю й обсягом завдань та обов'язків, що виконує робітник; кваліфікаційна спеціалізація, яка визначається певною галуззю потрібних знань.

При цьому підкреслюється, що: фахівці однієї професії можуть мати різну кваліфікацію; незалежно від кваліфікації фахівця перелік параметрів, що характеризують усіх фахівців однієї й тієї самої професії, однаковий; відмінність фахівців однієї професії, але різної кваліфікації зумовлюється значеннями параметрів, які характеризують кваліфікацію фахівця.

Відповідно до класифікації академіка В.С. Ледньова, можна виділити такі кваліфікаційні рівні професійної підготовки [1]:

- нульовий рівень – некваліфіковані робітники;
- перший рівень – спеціалісти робочої кваліфікації;
- другий рівень – спеціалісти середньої ланки (техніки);
- третій рівень – спеціалісти вищої ланки (інженери, вчителі тощо);
- четвертий рівень – спеціалісти наукової кваліфікації (кандидати, доктори відповідних наук).

Для робітників кваліфікація визначається відповідним розрядом. Інакше кажучи, розряд – це показник рівня кваліфікації робітника.

Для спеціалістів другого і третього рівнів показником кваліфікації може бути категорія або клас (викладач першої категорії, лікар вищої категорії, юрист 3-го класу тощо).

Вимоги виробництва до змісту праці працівника певної професії, спеціальності та рівня кваліфікації визначаються кваліфікаційною характеристикою.

Кваліфікаційна характеристика – сукупність вимог, що визначають професійні знання, вміння та навички випускника професійно-технічного навчального закладу. Це державний документ, що містить перелік вимог до знань, умінь і навичок, якими повинен володіти спеціаліст цієї професії того чи іншого рівня кваліфікації [5].

Кваліфікаційна характеристика розробляється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти на підставі єдиних тарифно-кваліфікаційних довідників (далі – ЄТКД) робіт і професій робітників, зайнятих у певній галузі народного господарства.

Кваліфікаційна характеристика містить: найменування професії та спеціальності; рівень кваліфікації (розділ, клас, категорія) з певної професії; зміст і складність роботи, яку повинен виконувати робітник цього кваліфікаційного розряду; перелік вимог до технічних знань і вмінь, необхідних для кваліфікованого виконання робіт з певного тарифно-кваліфікаційного розряду.

Кваліфікаційна характеристика робітника складається з двох розділів: “знати”, що визначає знання, необхідні для виконання професійних функцій; “уміти”, що містить вимоги до вмінь і навичок, якими повинен володіти робітник.

Компетенція – коло повноважень посадової особи, у межах якої вона повинна володіти необхідними знаннями й мати право приймати відповідальні рішення [8].

Компетентність (від лат. *competens* – зв'язок, поєднання) – це здатність працівника кваліфіковано виконувати певні види робіт у межах конкретної професії (вміння аналізувати, передбачати наслідки професійної діяльності, використовувати інформацію), досягаючи високих кількісних і якісних результатів праці на основі його професійних знань, умінь та навичок [5].

Компетенція належить посаді, а компетентність – конкретному працівнику.

Нижче розглянемо можливі три варіанти співвідношення компетентності й компетенції.

1. Компетентність нижче компетенції. У цьому разі працівник не може обіймати певну посаду через відсутність необхідних професійних знань, умінь і навичок в обсязі, що вимагає вищеназвана посада. Цей стан має назву професійної (службової) невідповідності. Працівник потребує професійної додаткової підготовки (у випадку, якщо він претендує на обіймання посади) чи підвищення кваліфікації (якщо він на цей момент уже обіймає певну посаду).

2. Компетентність відповідає компетенції. Таке співвідношення свідчить про повну професійну (службову) відповідність.

3. Компетентність перевищує компетенцію. Ця ситуація характеризується неможливістю професійної самореалізації особистості в межах цієї посади. Досягнутий рівень компетентності вимагає надання нової посади чи його документального оформлення у вигляді присвоєння відповідного розряду, класу, категорії.

Необхідний рівень компетентності випускника вищого професійно-технічного навчального закладу визначається стандартом професійної освіти, однак випускнику обов'язково необхідний час для входження у професію, опанування нової соціальної ролі, професійного самовизначення, формування професійно важливих і соціально значущих якостей особистості, набуття досвіду самостійного виконання професійної діяльності. Це спричиняє невідповідність компетентності й компетенції, що зникає в період професійної адаптації випускника.

Отже, рівень кваліфікації збігається з верхньою межею компетентності, оскільки працівник повинен мати такий обсяг професійних знань, умінь і навичок, який гарантував би виконання найскладніших робіт у межах певної компетенції. Нижня ж межа компетенції збігається з кваліфікацією попереднього рівня. Розглядаючи кваліфікацію як точку на кривій компетентності, можна сказати, що кваліфікація – це документально оформлений рівень компетентності.

Можна також стверджувати, що для повної відповідності обійманій посаді досягнутий працівником рівень компетентності повинен збігатися з рівнем кваліфікації та верхньою межею зони компетенції.

Однією з найбільш важливих та істотних подій у галузі освіти й навчання по всій Європі й у інших розвинутих країнах стала розробка стандартів, що базуються на компетенціях, для підтримки розробки програм навчання та навчальних планів. У кожній країні стандарти трохи відрізняються назвами. У Великобританії, наприклад, вони мають назву “National Occupational Standards”, у Франції – “Referentiels Professionnels”, у Німеччині – “Ausbildungsordnungen” [2; 9].

Перехід до стандартів, що базуються на компетенціях, розпочався в середині 1970-х рр. і є відповіддю на критику, яка стверджує, що освіта та програми навчання не відповідають практичним вимогам роботодавців. У багатьох професійних галузях роботодавці виявили, що випускники, які нещодавно закінчили навчання за професійними програмами навчання, не відповідають практичним вимогам і потребують подальшої освіти або навчання.

Тенденція до стандартів, що базуються на компетенціях, розпочалася, головним чином, у професіях, пов'язаних з ручною працею й ремеслом, де чітко визначилися практичні вимоги до праці. Навчання в цих професійних галузях підпорядковувалося традиційним “шкільним” підходам, що поєднували теоре-

тичну освіту з практикою з окремих умінь, яка часто виконувалася на застарілому обладнанні та за старими методами. Основа навчального плану таких програм не відповідала потребам ринку праці, що швидко змінювалися.

Уявлення про стандарти, які базуються на компетенціях, мало на меті повністю змінити модель традиційної освіти, що базується на “витратах” (освітня програма), і традиційну навчальну практику, яка конкурує з академічною освітою. Традиційна освітня програма визначала те, чого повинен навчати викладач. Деяка зміна в підході до компетенцій полягала в тому, щоб перейти до визначення того, що студенту необхідно вивчити, щоб відповідати стандартам, які ставляться під час працевлаштування.

Засіб, розроблений для здійснення цієї зміни, – це концепція професійного чи освітнього “стандарту”. Стандарт розробляє рівень компетенції, необхідний для успішної роботи за цим фахом. У свою чергу, опис цього стандарту використовується для розробки навчального плану, найбільш наближеного до цих реальних потреб. Важливу концепцію компетенції можна просто описати як здатність використовувати та застосовувати знання й уміння для відповідності стандартам, прийнятим у роботі.

Оскільки стандарти, що базуються на компетенціях, впроваджувалися в різних країнах, то з’явилися різні методи, техніки й формати для опису таких стандартів. Проте, якщо дослідити стандарти з багатьох джерел, то можна виявити, що всі вони розроблені за єдиним зразком.

Отже, стандарт професійної освіти, відповідно до його сутності, повинен визначати інваріантне ядро змісту освіти, максимальний обсяг навчального навантаження студентів і вимоги до рівня підготовки випускників.

Тому основними об’єктами стандартизації в галузі професійної освіти є: кваліфікаційні вимоги; зміст; обсяг навчального навантаження та рівень підготовки; методичний інструментарій оцінювання якості освіти.

Як було зазначено вище, у процесі професійної підготовки відбувається, крім формування системи професійних знань, умінь і навичок, набуття досвіду розв’язання типових професійних завдань.

Залежно від соціальної ситуації й характеру провідного виду діяльності виділяють п’ять стадій професійного становлення спеціаліста (за основу взято періодизацію Е.Ф. Зеєра):

- оптація – формування професійних намірів, свідомий вибір професії на основі врахування індивідуальних психофізіологічних особливостей людини;
- професійна освіта – формування системи професійних знань, умінь і навичок, а також професійно важливих і соціально значущих якостей особистості, набуття досвіду розв’язання типових професійних завдань, формування професійної спрямованості особистості;
- професійна адаптація – освоєння нової соціальної ролі, пов’язаної з професією, професійне самовизначення, актуалізація професійно важливих і соціально значущих якостей особистості, а також набуття досвіду самостійного виконання професійної діяльності;
- професіоналізація – формування професійної позиції, інтеграція професійно важливих якостей і умінь у відносно стійкі професійно значущі констеляції (утворення), кваліфіковане виконання професійної діяльності;

– професійна майстерність – повна реалізація особистості у творчій професійній діяльності на основі рухливих інтегральних психологічних та інтелектуальних новоутворень, формування авторської системи діяльності (далі – АСД).

З перелічених вище стадій найбільш складною, проте найбільш привабливою як для суспільства, так і для особистості є стадія професійної майстерності як вершини досконалості професійної діяльності. Цілком очевидно, що досягнення її пов'язано з попередньою базовою професійною освітою.

Проте важливішою формою самореалізації творчого потенціалу як майбутнього, так і вже працюючого спеціаліста є проектування, перевірка ефективності й реорганізація АСД протягом життя та професійної біографії. Найвища стадія професійного становлення особистості – професійна майстерність – передбачає наявність саме авторської системи професійної діяльності. Водночас справедливе й зворотне твердження про те, що наявність АСД у будь-якого працівника можна розцінювати як показник досягнення ним стадії професійної майстерності.

АСД (від лат. ауто – я) – це сукупність взаємопов'язаних елементів і дій, підпорядкованих досягненню максимально можливих поточних і кінцевих результатів, що формулюються суб'єктом діяльності для себе [9].

Таким чином, АСД базується на суб'єктивних уявленнях про те, який результат потрібен працівнику і чому, за допомогою якої системи й послідовності дій його можна одержати, де сам автор приймає ці рішення.

Інакше кажучи, кожен зрілий фахівець є творцем АСД. Він самостійно формує її цілі, втілюючи в них свою систему цінностей, пов'язану з професією і якістю розв'язання професійних завдань. У АСД втілюється тип спрямованості суб'єкта, система відносин, здібності, обдарованість, талант, рівень домагань.

На жаль, багато викладачів діють, наслідуючи традиції, не замислюючись про професійну відповідальність за прийняті рішення. Лише кращі викладачі усвідомлюють, що студент – суб'єкт авторської системи діяльності, якому необхідно допомагати в її проектуванні [6].

Критерієм ефективності інтегративної, тобто самовідновної АСД студента є його самовиховання, спрямоване на досягнення вищих результатів у нових умовах діяльності.

На сьогодні виявлено (Н.В. Кузьміною та її послідовниками) такі основні закономірності формування продуктивних інтегративних АСД викладачів, що включають у себе як шуканий результат формування інтегративних АСД своїх студентів [4]:

- закономірність самокритичності;
- закономірність саморуху до вищих результатів;
- закономірність технологічності;
- закономірність фундаментальності;
- закономірність цілісності.

Авторська системна діяльність є такою, що функціонує. Отже, системоутворювальним фактором у ній є результат. Тобто цілі робітника, які він перед собою ставить, до яких результатів прагне – саме це визначає, якою буде його АСД.

**Висновки.** Занедбання проблеми вищої професійно-технічної школи на сучасному етапі може спричинити в найближчому майбутньому розрив взаємозв'язку між поколіннями фахівців, що негативно вплине на їх підготовку і, відповідно, на ефективну діяльність підприємств. Сучасне виробництво вимагає

від фахівців, крім загальнопрофесійних знань, умінь і навичок, навичок планування праці, самоконтролю, творчого підходу до вирішення трудових завдань, контролю якості технологічного процесу, комп'ютерної грамотності тощо.

Зміни на виробництві потребують підготовки робітника нового типу – “соціально-інтерактивного”. Це пов'язано з тим, що з кожним роком принципово оновлюється обладнання.

Зазначимо, що необхідність у розробленні й упровадженні нових технологій у навчальному процесі вищої професійно-технічної школи зумовлено такими тенденціями, які відображають наше сьогодення. Серед них дедалі частіше простежується інтелектуальна насиченість праці, яка, за прогнозами фахівців, у третьому тисячолітті унеможливуватиме недосконалу й недостатньо підготовлену діяльність людей, що, у свою чергу, передбачатиме багатоваріантне вироблення проектів і програм. Важливою є тенденція інформаційної насиченості навчальних, наукових та виробничих процесів.

Загальною тенденцією нових технологій є їх інтенсифікація, прискорений спосіб оволодіння студентами науковою інформацією. За такого підходу метою професійного навчання стає не накопичення знань і вмінь, а постійне збагачення досвідом творчої діяльності, що спонукає до пізнання самоорганізуючі та само-реалізуючі сутнісні сили особистості студента.

Отже, головним у професійній підготовці має бути кінцевий результат, тобто приріст у професійних знаннях, уміннях і навичках майбутніх робітників, у моральній готовності до вирішення нестандартних завдань, що висуваються сучасними умовами ринкових відносин.

### Література

1. Васильев И.Б. Профессиональная педагогика : конспект лекций для студентов инженерно-педагогических специальностей / И.Б. Васильев. – Харьков, 2003. – Ч. 1. – 152 с.
2. Васильев И.Б. Профессиональная педагогика : конспект лекции для студентов инженерно-педагогических специальностей / И.Б. Васильев. – Харьков, 2003. – Ч. 2. – 176 с.
3. Грищенко О.А. Професійна підготовка сучасного робітника. Педагогічна майстерність у закладах професійної освіти : монографія / О.А. Грищенко. – К., 2003. – С. 197–201.
4. Методы системного педагогического исследования / [под ред. Н.В. Кузьминой]. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1980. – 172 с.
5. Професійна освіта : словник : навч. посіб. / [уклад. С.У. Гончаренко та ін. ; за ред. Н.Г. Ничкало]. – К. : Вища шк., 2000. – 380 с.
6. Профессиональная педагогика : учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям / [под ред. С.Я. Батыщева]. – М. : Профессиональное образование, 1999. – 904 с.
7. Технології професійно-педагогічної підготовки майбутніх учителів : навч. посіб. – Житомир, 2001. – Ч. 1. – С. 11–13.
8. Устемиров К. Профессиональная педагогика / [К. Устемиров, Н.Р. Шаметов, И.Б. Васильев ; под ред. К. Устемирова]. – Алматы, 2005. – 432 с.
9. Ярмоленко П.А. Прогрессивные учебные заведения профессионального образования: Проблемы, опыт, перспектива / П.А. Ярмоленко, И.Б. Васильев, В.Б. Бакатанова. – Харьков ; Ростов н/Д, 1995. – 235 с.

СУЩЕНКО Т.І.

## СИСТЕМНО-ЦІЛЬОВЕ ПЛАНУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ В ПОЗАШКІЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

На всебічний розвиток дітей, їхній творчий потенціал активно впливають усі життєві реалії, що дає підстави констатувати значення організованого впливу на цей процес позашкільля, позашкільних закладів та окреслити підходи до управління цим процесом, зокрема, планування педагогічного процесу в цих за-