

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 унеможливлуватиме 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-

кладах, налагодження взаємозв'язку між зовнішнім світом і організацією внутрішнього світу особистості, який має бути відповідним певній епосі, реальному людському самовиявленню. Значну увагу формам позашкільної освіти приділяли у своїх працях О.В. Биковська [2], В.В. Вербицький [3], І.Г. Єрмаков [4], Н.В. Перепелиця [6], І.П. Підласий, Г.П. Пустовіт, В.А. Редіна, В.В. Ягупов та інші вчені та педагоги позашкільних навчальних закладів.

У позашкільному середовищі, зокрема в позашкільному педагогічному процесі, відбувається переплетення поняття особистісного дозрівання дитини й зустрічі з дійсною творчістю, що найактивніше розвиває сприйнятливність до самовиявлення, готовність діяти без зовнішніх спонукань, самодисципліну і зосередженість, творчу свободу.

У руслі ідей щодо ролі позашкільних закладів у розвитку цих процесів розкриваються можливості науково обґрунтованого планування педагогічного процесу в позашкільних закладах.

**Мета статті** – розкрити технологію планування навчально-виховного процесу як важливої управлінської ланки керівника позашкільного закладу.

Будь-яка управлінська діяльність починається з осмислення практики роботи в минулому році й постановки гідної мети на майбутнє. Управління педагогічним процесом передбачає не тільки постановку, а і свідоме прийняття її кожним членом колективу. На думку А.С. Макаренка, “краще мати п'ять слабих вихователів, об'єднаних у колектив, натхненних однією думкою, одним принципом, одним стилем, працюючих спільно, ніж 10 гарних вихователів, які працюють за методом “сам, а решта як хоче” [1, с. 171].

Педагогічна доцільність, актуальність і конкретність мети позашкільного закладу, наприклад, на рік зумовлені кількома факторами: кінцевими результатами позашкільного виховання (всебічний і гармонійний розвиток особистості), пріоритетними завданнями держави в галузі соціальної політики (демократизація й гуманізація педагогічного процесу), бажанням подолати замкнутість, відрив педагогічного процесу від життєво важливих завдань українського народу; новаціями педагогічної науки та передового педагогічного досвіду; результатами аналізу педагогічної діяльності позашкільного закладу за минулий рік.

Тому у визначенні й формулюванні мети позашкільного педагогічного процесу необхідно керуватись таким:

- мета має орієнтувати не тільки на знання, уміння й навички, а й на формування цілісної особистості, її подальший розвиток і самовдосконалення;
- мета формулюється з урахуванням реальних можливостей позашкільного закладу, соціально-економічних умов району й національно-культурних традицій регіону;
- у самому змісті мети має простежуватися сучасна ситуація, наприклад, підготовка молодого покоління до нового ставлення до життя в демократичному суспільстві.

При визначенні мети позашкільного педагогічного процесу, наприклад, на рік, важливо врахувати ще один фактор. Розвиток якоїсь однієї здібності дитини має бути якнайтісніше пов'язаний з вихованням інших її здібностей. Мета має орієнтувати на те, щоб у кожній педагогічній дії, програмі й методі була врахована гармонія відносин дитини з природою, культурою, людьми, самою собою. Тільки тоді для дітей будь-якого віку позашкільний заклад може стати школою розвитку соціальної зрілості.

Усі ці вимоги керівник позашкільного закладу має відтворити в самому викладі змісту мети, в її формулюванні. На жаль, такий підхід досі залишається тільки добрим побажанням. Плани роботи позашкільних закладів досі рясніють формально-бюрократичними термінами, як-от: “поглибити”, “поліпшити”, “удосконалити”, а не “спростити”, “перебудувати”, “змінити”.

Абстрактні цілі завжди мають безадресний і безвідносний характер. За ними не можна ні простежити рух колективу до педагогічно гідної мети, ні уявити кінцевий результат педагогічної діяльності. Вони, скоріше, відображають і фіксують типові помилки в ставленні до самого позашкільного педагогічного процесу.

Відсутність чітко сформульованої мети свідчить і про те, що ні керівник позашкільного закладу, ні педагогічний колектив у цілому, ні кожний педагог окремо не уявляють, чого від них вимагає держава, суспільство, школа, батьки, сам позашкільний заклад, чого має домогтися дитячий і педагогічний колективи. Неясність у цих питаннях призводить до неузгодженості, розладнання педагогічних дій і виховних впливів.

Мета має бути сформульована так, щоб результати наближення до неї можна було б передбачити, оцінити або, нарешті, перевірити. Вони мають бути реальними, щоб їх можна було виконати, запланувати такий оптимальний обсяг роботи, який під силу кількісному і якісному складу педагогічних кадрів позашкільного закладу.

Існують такі закономірності: чим конкретніша мета, тим ефективніше управління позашкільним педагогічним процесом і вагоміший його результат; чим більше педагогічний процес підпорядковується меті, тим відповідальніше ставлення педагогів до роботи, тим менше конфліктів, якісніше й доцільніше планування, чіткіший і продуктивніший аналіз результативності.

Щоб позашкільний заклад зміг досягти грамотно поставленої мети не за всяку ціну, а з розумними витратами сил, у її постановці треба передбачити напрям руху до запланованого результату, до того становища, в якому буде цей позашкільний заклад через деякий проміжок часу. Іншими словами, мета – це зв’язок сьогодення з майбутнім, а результат – зв’язок сьогодення з минулим.

Наведемо приклади сформульованих цілей, які наявні в нашому дослідженні:

- збагатити духовне життя і соціальний досвід дітей шляхом більш раннього їх залучення до реальних трудових, соціально-політичних і моральних турбот народу;
- з метою загострення в дітей почуття правди і справедливості, розвитку самостійного мислення, творчих ідей, уміння захищати й відстоювати свою думку перейти в новому році від інформаційних до діалогічних методів пізнавальної діяльності в педагогічному процесі;
- з метою подолання авторитарних, командних методів управління змінити в гуртках структуру самоуправління, використати досвід самоуправлінської практики Київського палацу дитячої творчості;
- з метою гармонізації виховних впливів і залучення дітей до поліпшення навколишнього життя укласти творчу угоду з депутатським корпусом міста про залучення дітей до реального співробітництва з ученими, робітничими колективами; до участі у розв’язанні народногосподарських завдань;
- у зв’язку зі змінами навколишнього естетичного середовища в регіоні виявити естетичні та інші інтереси дітей і на цій основі спланувати напрями і зміст діяльності гуртків естетичного напрямку та ін.

Перелік зразків педагогічних цілей можна було б продовжити, та головне в іншому: незалежно від умов, специфіки діяльності того чи іншого позашкільного закладу, чітка цільова установка – це провідна лінія всього процесу управління. Цілі визначають спрямованість змісту всієї освітньо-виховної, методичної діяльності, педагогічної роботи з кадрами й батьками, з громадськістю, впливають на переорієнтацію решти управлінських функцій, у тому числі на збір педагогічної інформації, ґрунтовний педагогічний аналіз, контроль і планування.

На практиці формування педагогічних цілей проходить двома етапами. На першому етапі всі вказані процеси базуються ніби на “загляданні” в минуле, на другому – в майбутнє.

Керівник позашкільного закладу при визначенні мети проекту на майбутнє також враховує те, що було в минулому, але минуле він настільки переробляє й видозмінює, що створює щось нове, яке раніше ніколи не траплялося, цей якісно новий етап взаємодії всіх управлінських функцій визначає рух до вищого рівня досягнення та розвитку мети.

Цей рух здійснюється за такою лінією: від цілого до компонентів або компоненти через ціле.

Щоб простежити, до якої межі можна довести цілісність управлінських ланок, пропонуємо алгоритм системно-цільового управління позашкільним педагогічним процесом, у якому визначаються не всі можливі напрями руху до досягнення мети, а тільки ті, без яких цей рух просто неможливий. У правильності саме такого алгоритму етапів, змісту, дій, взаємозв’язків і взаємовпливів легко переконатись на досвіді дослідників.

На практиці керівник-професіонал теж розпочинає планування тільки після старанного та всебічного аналізу виховних результатів діяльності педагогічного колективу за минулий рік. На основі цього аналізу він спочатку створює свою модель просування й розвитку колективу до більш складної та гідної мети.

Але формулювання мети ще аж ніяк не означає новий якісний стрибок у просуванні колективу на шляху системно-цільового управління педагогічним процесом.

Мета ще повинна бути прийнятою й усвідомленою колективом, і тільки тоді вона може виявитись у конкретних зв’язках і взаємозалежностях: прямих і зворотних, безпосередніх та опосередкованих, стійких і тимчасових.

Щоб установити такі зв’язки, керівникові позашкільного закладу необхідно самому ретельно оволодіти методами їх виявлення, орієнтуватись у всій їхній різноманітності.

Наше тривале спеціальне дослідження цього питання показало: тільки 3,5% керівників готові на професійному рівні розв’язувати ці питання. Решта навіть не переконана, що це потрібно вміти робити. Тому для багатьох керівників позашкільних закладів питання, що від чого залежить, залишаються без відповіді.

У зв’язку із цим пропонується проведення на початку року серії спеціальних семінарів-інструктажів, розроблення пакетів методичних матеріалів з питань управління позашкільним педагогічним процесом, зокрема, таких:

1. Як професійно грамотно сформулювати мету педагогічного процесу на рік?
2. Нетрадиційні форми контролю.
3. Варіанти цілей відвідування занять адміністрацією позашкільного закладу.
4. Як виявити психологічний клімат у педагогічному та дитячому колективі?

5. Програма професійного самоаналізу.

6. Як створити для дітей максимальні умови для повноцінного їхнього розвитку і саморозвитку?

7. Якісний аналіз педагогічної роботи позашкільного закладу.

8. Критерії результативності педагогічного процесу тощо.

Керівники позашкільних закладів мають запропонувати методистам і керівникам гуртків різноманітні справи, ділові ігри з метою набуття навичок зіставлення, порівнювання, знаходження істотних психологічних новоутворень, справи на вибір оптимальної послідовності основних етапів і розділів річного плану тощо.

Тільки в результаті такої підготовчої роботи можна свідомо переконатися в тому, що в системно-цільовому управлінні педагогічним процесом зміна змісту одного якогось управлінського компонента приводить до зміни інших, після чого можна розпочинати складання планів.

Розглянемо, як організувати підготовчу роботу, використавши при цьому таку форму, як нарада-інструктаж з питань планування.

Незважаючи на те, що за якість річного плану відповідає особисто директор, процес його ускладнення не може бути результатом кабінетної вигадки адміністрації. У його підготовці, а потім і в реалізації повинні брати участь усі члени педагогічного колективу. Тільки тоді план стане організуючою силою позашкільного педагогічного колективу.

У кращих позашкільних закладах, де встановився й підтримується порядок складання річного плану роботи, з питань планування проводиться спеціальна консультативна нарада, на якій директор знайомить присутніх з висновками педагогічного аналізу результатів роботи за минулий рік, розкриває нові сторони та підходи до організації життя довіреного йому закладу в наступному навчальному році, зважає на провідні цілі майбутньої роботи педколективу, пропонує на обговорення модель руху колективу до визначеної педагогічно обґрунтованої мети.

Готуючись до такої наради, керівник позашкільного закладу передбачає найважливіші справи року, які відповідають поставленим цілям, складає карту-графік виконання основних завдань, етапи підготовки великих масових заходів, участі у міських, районних, обласних оглядах-конкурсах або олімпіадах тощо. Педагоги теж складають свої карти-графіки, колективно уточнюють і корегують цілі, основні напрями педагогічної діяльності в новому році, визначають виконавців, прогнозують можливий кінцевий результат своєї управлінської роботи. На нараду, присвячену питанням планування, запрошуються працівники органів освіти, представники громадськості, спортивних колективів, методисти, керівники гуртків тощо. Кожний з них заздалегідь готується до наради та обговорення змісту розділу своєї роботи, вносить доповнення. Найцінніші думки, висловлені на цій консультативній нараді, рекомендуються для осмислення, перевірки та впровадження.

Методика підготовки й проведення таких нарад залежить від багатьох факторів, пов'язаних з особливостями регіону, педагогічного колективу позашкільного закладу тощо.

Але є такі речі, від яких найбільше залежить продуктивність кожної такої наради. По-перше, нараду треба починати з повідомлення про те, що керівник має бажання порадитися з колегами з найважливішого питання: як покращити життєдіяльність педагогів і дітей у наступному році.

По-перше, таке звернення до своїх колег створює ділову атмосферу, викликає повагу до керівника за його вміння радитися з колективом, забезпечує демократичний стиль відносин і широку гласність.

По-друге, увага зосереджується на тому, за рахунок чого зростає чи падає престиж позашкільного закладу в минулому році, який його вплив на педагогізацію позашкільного середовища в регіоні; як ставитися до кооперативних форм дитячої праці й поновити форми роботи, дістати “прив’язку до місцевості”, створювати умови для повноцінного функціонування дитячих громадських організацій тощо.

По-третє, у кінці наради корисно закликати педагогів при складанні робочих річних планів викласти свою позицію з усіх цих питань і максимально зважити на інтереси й здібності дітей. Можна продемонструвати на такій нараді зразкову модель плану роботи одного з керівників гуртків позашкільного закладу.

Дуже важливо переконати педагогів у тому, що при плануванні не варто за головне приймати самі лише заходи. Найважливіше – передбачити шляхи формування в дітей певного ставлення до життя, до людей, до товаришів, до вибраної в позашкільному закладі діяльності, до народів інших країн, до краси тощо. Тому плануються не заходи, а виховні дії, які повинні привести до бажаних результатів. Недостатньо, наприклад, проектувати трудове виховання, важливо підібрати й розумно спланувати такі суспільно чи професійно значущі справи, участь у яких визначила б ставлення дітей до трудової діяльності в сьогоднішньому та майбутньому. Адже вихованість і виховання – речі нетотожні. Відомо, що самі по собі виховні заходи не дають потрібного результату. Заняття музикою, наприклад, можуть і не розвинути в дитини естетичного смаку, а спорт – не виховати волю гуртківця.

Щоб передбачити в плані найбільш цікаві справи, необхідно мати повне уявлення про те, які інтелектуальні й духовно-моральні завдання вони здатні розв’язати, які почуття і якості можуть закріпити, продовженням, логічним розвитком яких навичок можуть бути, до чого прокладають шлях, яку відкривають перспективу, які життєві уявлення можуть уточнити, доповнити, змінити, скорегувати, яку віру сформулювати.

Особливу увагу педагогів треба звернути на два типові недоліки в плануванні. Перший з них: помилково педагоги часто планують багато напрямів виховної роботи, які не пов’язані між собою, не відповідають цілям, заради яких план складається й реалізується, що призводить до своєї автономії колективів гуртків. Другий недолік: з року в рік багато педагогів переписують одні й ті самі цілі, змінюючи лише номери й назви документів, на які посилаються при складанні планів.

Зазначені недоліки, звичайно, послаблюють процес управління, не дають можливості простежити, які завдання розв’язані й на якому рівні; над якими ще треба працювати, які перспективи висунуто.

Найважче для керівника позашкільного закладу – зробити процес планування важливою умовою високої керованості педагогічним процесом. У цьому керівникові можуть допомогти знання психолого-педагогічних вимог до планування, таких як:

– гласність. Педагоги, діти та їх батьки завжди повинні знати, що робитимуть позашкільні заклади конкретні гуртки і їхні керівники завтра, тому план має набути характеру “завтрашньої радості” й перспективи;

– конкретність. Ніщо так не знищує якість плану, як фразерство, “лозунговість”, “закликання”. Основа плану – чіткі, конкретні справи, підпорядковані відповідній меті, втілені в певну форму, що мають реальних виконавців;

– суспільно корисна спрямованість змісту плану, насиченість його соціально значущими справами;

– доцільність вибору напряму роботи, ефективних засобів впливу, що відповідають сучасній ситуації. Повна ясність заради чого, кого й навіщо складається програма дій;

– доступність плану стосовно віку та інтелектуально-творчого, морального потенціалу дітей. Педагог завжди повинен мати почуття міри. Заплановане має бути близьким, посильним і захопливим. Перенасиченість плану заходами негативно позначається на якості виховання;

– зважування на інтереси дітей. Добровільність – один з головних принципів організації життя дітей у позашкільних закладах. Перед тим, як планувати роботу, необхідно точно знати зміст, ступінь стійкості інтересів і здібностей дітей;

– розрахунок на колектив і персонально на кожного. План повинен захопити всіх дітей. Нехай навіть постраждає якість якогось змагання або виставки, але в колективі всі отримають радість від участі в цікавій справі;

– відповідність плану єдиним завданням. Передбачається узгодження й гармонійність запланованих справ, у яких відображається майбутнє життя та діяльність позашкільного закладу, їх логічний взаємозв'язок. Плануючи, керівники позашкільних закладів повинні зважати на такий факт: жодна із соціальних систем так не протистоїть управлінню, як педагогічна. У книзі Л.А. Растригіна “Кібернетика і пізнання” таке становище називається “нетерпимістю до управління”. Керівник не може вольовим чином змусити планувати роботу за вказівкою. Вихід один: зробити все можливе, щоб цілі та плани керівника здобули повну підтримку в підлеглих, щоб вони (ці плани) стали внутрішньою потребою всього колективу. Рідко хто на цю сторону управління звертав увагу. Але саме через такий незбіг цілей і планів досить часто педагогічний процес виявляється некерованим.

Це особливо актуально тепер, коли утверджуються ідеальний спосіб розкритично-критичного ставлення до керівників усіх рангів. У цих умовах особливо важливо керівникові зуміти згуртувати навколо себе помічників-управлінців, закріплюючи за кожним із них кураторство планування й контролю з питань, які їх цікавлять. З цією метою можна виділити таке коло питань:

– зв'язок зі школами, дитячими громадськими організаціями, органами освіти;

– представниками громадськості тощо;

– робота з обдарованими дітьми і “важкими” підлітками;

– методична робота;

– спільна робота позашкільного закладу з науковими товариствами та іншими установами.

**Висновки.** Таким чином, важливо, зручно й доцільно, щоб куратори не тільки планували, а й допомагали керівникові в контролі за виконанням запланованого, брали участь у педагогічному аналізі результативності запланованої роботи.

Так поступово створюється школа управлінців, психологічно готових допомогти керівникові в управлінні, корегуванні педагогічного процесу.

Така загальна модель діяльності керівника позашкільного закладу зі здійснення планування як однієї з найважливіших управлінських функцій, завдяки якій забезпечується головна стратегія управління, науково обґрунтована програма руху педагогічного колективу позашкільного закладу до кращої своєї якості, основи якої закладені в цільовій установці.

### Література

1. Макаренко А.С. Педагогика индивидуального действия / А.С. Макаренко // Пед. соч. : в 8 т. – М. : Педагогика, 1984. – Т. 4. – С. 171.
2. Биковська О.В. Теоретико-методичні основи позашкільної освіти в Україні : монографія / О.В. Биковська. – К. : ІВЦ АЛКОН, 2006. – 356 с.
3. Вербицький В.В. Еколого-натуралістична освіта в Україні: історія, проблеми, перспективи / В.В. Вербицький. – К. : Аверс, 2003. – 304 с.
4. Життєва компетентність особистості: від теорії до практики : наук.-метод. посібник / [за ред. І.Г. Єрмакова]. – Запоріжжя : Центріон, 2005. – 640 с.
5. Про позашкільну освіту : Закон України // Освіта України: нормативно-правові документи : зб. нормат. док. / [голов. ред. В.Г. Кремень]. – К. : Міленіум, 2001. – С. 229–251.
6. Перепелиця Н.В. Загальна педтехнологія роботи гуртків та інших творчих об'єднань у позашкільних навчальних закладах : навч.-метод. посіб. / Н.В. Перепелиця. – Суми, 2004. – 90 с.

ТАРХАН Л.З.

## СМЕНА ПАРАДИГМЫ ОБРАЗОВАНИЯ – СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Анализ опыта образовательных систем многих стран Европы, мира и Украины показывает, что одним из путей обновления содержания образования и учебных технологий, согласованности их с современными потребностями, интеграцией в мировое образовательное пространство является ориентация учебных программ на компетентностный подход и обосновывает создание эффективных механизмов его внедрения. Внутри этого подхода выделяются два базовых понятия: “компетенция” и “компетентность”, при этом первое из них включает совокупность взаимосвязанных качеств личности, задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, а второе соотносится с владением, обладанием человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности.

Страны, усилия которых направлены на переустройство системы высшего образования по Болонскому типу, апеллируют к компетенциям и компетентностям как к ведущему критерию подготовленности современного выпускника высшей школы к нестабильным и стереоскопичным условиям труда и социальной жизни. Происходит резкая переориентация оценки результата образования с понятий “подготовленность”, “образованность”, “общая культура”, “воспитанность” на понятия “компетенция”, “компетентность” обучающихся. То есть делается существенная ставка на компетентностный подход в образовании. Тенденция движения “от понятия квалификации к понятию компетенции” является обще-европейской и даже общемировой. Эта тенденция выражается в том, что усиление познавательных и информационных начал в современном производстве не “покрывается” традиционным понятием профессиональной квалификации. Более адекватным становится понятие компетентности. В контексте этого, компетентность – это новая единица измерения образованности человека, потому как знания, умения и навыки уже полностью не удовлетворяют общество, не позво-