

Т. Пономаренко

*доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки ПВНЗ
«Краматорський економіко-гуманітарний інститут»*

УДК 371.1:372

ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНОГО НАВЧАННЯ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

У статті визначено актуальність проблеми формування управлінської культури керівників дошкільної освіти. Розкрито теоретичні засади досліджуваної проблеми. Уточнено зміст низки дефініцій. Окреслено сутність і значення активного та інтерактивного навчання. Висвітлено особливості використання проблемних лекцій, семінарських і практичних занять з метою формування управлінської культури керівників дошкільної освіти. Розкрито суть модерації як колективного способу навчання. Уточнено сутність контекстного навчання як способу досягнення професійної компетентності. Висвітлено особливості їх упровадження в процесі формування управлінської культури керівників дошкільних навчальних закладів.

Ключові слова: *управлінська культура керівників дошкільної освіти; активні та інтерактивні форми і методи навчання; модерація; контекстне навчання.*

Т. Пономаренко

*доктор педагогических наук, профессор кафедры педагогики ПВНЗ
«Краматорский экономико-гуманитарный институт»*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРАКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье определяется актуальность проблемы формирования управленческой культуры руководителей дошкольного образования. Раскрываются теоретические основы проблемы исследования. Уточняется содержание ряда дефиниций. Очерчивается сущность и значение активного и интерактивного обучения. Освещаются особенности использования проблемных лекций, семинарских и практических занятий с целью формирования управленческой культуры руководителей дошкольного образования. Раскрывается суть модерации как коллективного способа обучения. Уточняется сущность контекстного обучения как способа достижения профессиональной компетентности. Освещаются особенности их использования в процессе

формирования управленческой культуры руководителей дошкольных образовательных учреждений.

Ключевые слова: управленческая культура руководителей дошкольного образования; активные и интерактивные формы и методы обучения; модерация; контекстное обучение.

Т. Попомаренко

doctor of pedagogical sciences, professor of pedagogy PVNZ «Kramatorsky Economics and Humanities Institute»

THE USAGE OF INTERACTIVE LEARNING IN THE PROCESS OF FORMATION OF MANAGING CULTURE OF DIRECTORS OF PRE-SCHOOL EDUCATION

The urgency of the problem of formation of managing culture of directors of pre-school education is revealed. The theoretical fundamentals of the researched problem are determined. The content of the number of notions are defined. The essence and importance of active and interactive learning are considered. The peculiarities of using problem lectures, seminars and practical classes aimed at the formation of managing culture of directors of pre-school education are studied. The essence of moderation as a collective way of learning is revealed. The content of contextual learning as a way of gaining professional competence is defined. The peculiarities of their usage in the process of formation of managing culture of directors of pre-school educational establishments are described.

Keywords: *managing culture of directors of pre-school education; active and interactive forms and methods of learning; moderation; contextual learning.*

Постановка проблеми в загальному вигляді. Соціально-економічні, суспільно-політичні та ідеологічні зміни у світі та в Українській державі значною мірою позначилися на всіх ланках освіти як важливому чиннику формування молодого покоління, зокрема наклали відбиток на особливості розвитку вітчизняної системи освіти дітей дошкільного віку. Триває розбудова нової національної системи дошкільної освіти, яка принципово відрізняється за ідеологією, змістом, особливостями організації від системи дошкільного виховання радянських часів. Водночас на підставі аналізу сучасного стану організації суспільної дошкільної освіти можна зробити невтішні висновки стосовно дефіциту в багатьох керівників дошкільних закладів управлінських знань, досвіду компетентної управлінської діяльності, особистісної готовності до управлінської діяльності на засадах партнерства, довіри в педагогічному колективі, ефективного прийняття рішень. Отже, набула гостроти проблема формування управлінської культури керівників дошкільної освіти, здатних здійснювати культуровідповідну управлінську діяльність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загальнотеоретичні аспекти формування управлінської культури фахівців представлено в

працях таких науковців як В. Алфімов, Л. Карамушка, О. Мармаза, В. Семиченко, Є. Хриков та ін. У вивченні проблеми управлінської діяльності в галузі дошкільної освіти також приділено увагу окремим її аспектам (О. Давиткіна, Н. Денисенко, О. Комарова, М. Молочко, Т. Морозова, С. Пехарева, Л. Пісоцька, Л. Покроєва, С. Савінова, І. Тимофеева, О. Янко та ін.). Низку досліджень присвячено формуванню управлінської культури фахівців різних галузей: керівників школи (Л. Васильченко); учителів як майбутніх менеджерів освіти (А. Губа); керівників загальноосвітнього навчального закладу (С. Королюк, В. Медведь); майбутніх учителів початкових класів (О. Хмизова); керівників профспілкових організацій (М. Якібчук); державних службовців (О. Ярковой). При цьому тільки одне дослідження присвячене розвитку управлінської культури майбутнього педагога дошкільної освіти (Т. Горюнова).

Формулювання цілей статті є дослідження особливостей використання активних та інтерактивних форм і методів навчання у процесі формування управлінської культури керівників дошкільної освіти.

Виклад основного матеріалу. В сучасній психолого-педагогічній науці й освітній практиці активні та інтерактивні форми і методи навчання, засновані на діяльному й діалоговому пізнанні, визнаються одними з найактуальніших, зумовлюючи ефективність результатів навчальної діяльності. Елементи інтерактивного навчання розробляли Ш. Амонашвілі, В. Сухомлинський, Є. Ільїн, В. Шаталов та ін. В Україні з початку 90-х років ХХ століття проблему також опрацьовували ряд дослідників (Л. Артемова, Г. Беленька, О. Богініч, Т. Назарова, О. Пехота, Л. Пироженко, О. Пометун, С. Смирнова та ін.). Тож при формуванні управлінської культури керівників дошкільної освіти у процесі лекцій, семінарських та практичних занять ми використовували саме такі форми та методи навчання.

Використовуючи проблемні лекції в процесі формувального експерименту ми виходили з того, що проблемна лекція – це лекційна форма, в якій процес пізнання студентів і слухачів наближається до пошукової, дослідницької діяльності. Тож намагалися не стільки передати інформацію, скільки залучати майбутніх та чинних управлінців до об'єктивних протиріч наукового знання та способів їх вирішення, основувшись на тому, що логіка проблемної лекції є принципово відмінною від логіки лекції інформаційної. Так, у процесі експериментального навчання використовувалися: лекція-бесіда «Організаційна функція управління діяльністю ДНЗ»; лекція-дискусія «Керівництво (координація, стимулювання) як функція управління діяльністю ДНЗ»; лекція з використанням елементів «мозкового штурму» – «Теоретико-методологічні, науково-методичні засади управління

діяльністю ДНЗ»; лекції з аналізом та обговоренням конкретних ситуацій з реальної управлінської практики «Педагогічний аналіз і планування як функції управління діяльністю ДНЗ», «Контроль як функція управління діяльністю ДНЗ»; лекція «прес-конференція» із залученням спеціалістів з проблеми, яка вивчається (викладач; інспектор, методист міського відділу освіти та ін.) «Підприємницька діяльність у галузі дошкільної освіти» тощо.

Створення проблемної ситуації, яка має форму професійної пізнавальної задачі, що фіксує протиріччя в її умовах і завершується питанням, використовувалося нами як основний дидактичний метод активізації мислення студентів та слухачів. При цьому невідомою залишалася відповідь на питання, яка вирішує протиріччя.

Використовуючи проблемні лекції в процесі формування управлінської культури ми дотримувалися положення стосовно того, що в процесі слухання лекцій людина не лише сприймає інформацію, а й осмислює та запам'ятовує її. Підготовка управлінця в галузі освіти потребує від цієї форми навчання не тільки виконання інформативної функції, а й функції розвивальної, та такої, що сприяє формуванню понять. Тому зміст наших лекцій включав не тільки абстрактні теоретичні положення, а й теоретичні аспекти практично значущих компонентів культуровідповідного управління освітою дошкільників, що впливало на вибір методів та прийомів проблемного викладу матеріалу, за допомогою якого створювалася можливість на засадах застосування проблемних питань, діалогу зі слухачами здійснювати певну роботу з формування понять.

Таким чином, ми поділяємо думку науковців (Л. Карамушка, Н. Коломінський [1] та ін.) відносно того, що проблемна лекція, яка спонукає студентів та слухачів до співучасті у формуванні понять на засадах визначення істотних ознак певного компонента інформації є найбільш адекватною формою занять активізувального типу.

Отже, використовуючи проблемні лекції в процесі формувального експерименту, ми виходили з того, що діалог викладача з тими, хто навчається, з приводу формування наукових понять та розв'язання актуальних з погляду керівників проблем у сфері їхньої управлінської культури, робить їх активними співавторами лекції в процесі суб'єкт-суб'єктної взаємодії.

У процесі проведення семінарських занять ми враховували положення про те, що психічний розвиток особистості, за визначенням Г. Костюка [2] «... не зводиться до засвоєння та інтеріоризації зовнішніх відносин. Він включає подальшу переробку засвоєного, його систематизацію, що призводить до цілісних змін особистості, виникнення нових імпульсів до діяльності, нових її структур, нової її екстеріоризації» [там само, с. 134]. З цього погляду й семінарське заняття ми розглядали як таке, під час підготовки та проведення якого продовжується поглиблення

певних знань, тож вони набувають не суто емпіричної значущості, а теоретико-методологічної.

Пріоритетним предметом упровадження науки в практику діяльності керівників дошкільної освіти шляхом проведення проблемних лекцій, семінарських занять є професійно необхідні знання (теоретичні, методичні, прикладні). Практичні ж заняття «... сприяють активізації та інтенсифікації процесу засвоєння знань, формуванню, вдосконаленню умінь, що є необхідним у професійній практичній роботі менеджера освіти» [1, с. 221].

Використовуючи практичні заняття в процесі формувального експерименту, ми дотримувалися позиції Н. Коломінського [1] щодо необхідності актуалізації таких основних умов підвищення їх ефективності: поєднаність ідеальних моделей діяльності зі спонтанними рішеннями членів навчальних груп; зв'язок матеріалу практичного заняття з матеріалом лекції (семінару); значущість проблем, які вирішуються на занятті, для особистісного й професійного розвитку керівників; індивідуалізація завдань; усвідомлення та самоаналіз студентами та слухачами структури й результатів заняття; поопераційний контроль і корекція в ситуаціях, які є відображенням реальної управлінської праці; створення атмосфери невимушеності, суб'єкт-суб'єктного діалогу й т. ін.

У руслі нашого дослідження формування управлінської культури майбутніх і чинних керівників дошкільної освіти здійснювалося на підґрунті контекстного навчання та модерації, сутність яких розкривається в науковій літературі в кількох значеннях: як форма набування та підвищення кваліфікації; як сукупність методів для організації навчальної роботи; як технологія навчання (теорія й методика розв'язання професійних завдань; технологія вирішення професійних управлінських проблем тощо), як дидактичний метод. При цьому ми послуговувалися тим, що «модерування – діяльність, спрямована на розкриття потенційних можливостей фахівця. В основі модерування лежить використання спеціальних технологій, які допомагають організувати процес вільної комунікації, обміну думками, судженнями, що підводить працівників до прийняття професійно грамотного рішення за рахунок реалізації внутрішніх можливостей» (Т. Сорочан) [5, с. 262]. Тож усі форми навчальної діяльності (лекційні, семінарські, практичні заняття) проводилися на засадах модерації, тобто визначалися нами як модеративні. Контекстне навчання ми розглядали як форму навчальної діяльності та здійснювали використання тренінгових занять, ділових ігор (дидактичних, ситуаційно-рольових, рольових), кейс-методу як методу колективного аналізу ситуацій тощо.

Так, використання тренінгу зумовлено його зорієнтованістю «... як системи навчання й підготовки професійних кадрів на відтворення

цілісного феномену професійної майстерності, характерного для конкретного виду професійної діяльності» [4, с. 105]. При цьому ми виходили з того, що основою тренінгу визнається групова взаємодія – інтеракція. Учасники навчальних груп при сприянні педагога включаються в інтенсивне спілкування з метою надання допомоги кожному члену групи у вирішенні професійних проблем, самовдосконалення. Отже, позитивний вплив тренінгу на студентів та слухачів ми вбачали в набуванні ними практичного досвіду професійної діяльності, подальшому особистісному розвитку, подоланні певних комплексів, формуванні позитивного образу «Я».

При проведенні тренінгових занять за темами «Попередження та розв'язання конфліктів у ДНЗ» і «Реалізація алгоритму управління інноваційною діяльністю в ДНЗ» ми використовували такі базові інтерактивні методи як групова дискусія та ситуаційно-рольова гра. Дискусія використовувалася з метою різностороннього усвідомлення сутності проблеми. За допомогою гри опрацьовувалися варіанти поведінки в тих ситуаціях, в яких можуть опинитися майбутні та чинні керівники дошкільної освіти, набувалися певні навички професійної управлінської діяльності.

Використання ігрової діяльності в процесі формування управлінської культури як унікального механізму акумулювання й передачі певного соціального досвіду зумовлено перевагами ігрової форми навчання управлінців в освітній галузі [1]: максимальним наближенням навчання до практики роботи ДНЗ; можливістю цілісного бачення процесу управлінської діяльності, усвідомлення її як системи; розвитком самостійності майбутніх і чинних керівників (учасників гри), особливо в питаннях розробки та прийняття управлінських рішень, визначення стратегії й тактики діяльності ДНЗ, його розвитку; розвитком творчості, ініціативи, що стимулюється в умовах конкуренції; можливістю поєднання наукових досягнень, теорії з практикою, актуалізації наукових положень щодо обґрунтування управлінських дій; можливістю формування, вдосконалення умінь, навичок ділового (управлінського) спілкування, розвитку соціально-психологічної компетентності; подоланням у певній частині управлінців невпевненості в своїх силах; розвитком рефлексивних умінь.

Застосовуючи ділові ігри у формуванні управлінської культури, ми виходили з того, що ділова гра серед методів інтерактивного навчання займає виключно важливе місце й являє собою імітаційне моделювання реальних механізмів і процесів, форму відтворення предметного й соціального змісту, будь-якої реальної діяльності (професійної, соціальної, політичної, технічної тощо). Ігрове моделювання в умовних ситуаціях певних видів діяльності, спрямовується на відтворення й засвоєння

соціального й професійного досвіду, у результаті чого відбувається накопичення, актуалізація, трансформація знань, в уміння та навички, що сприяє інтенсивному особистісному й професійному розвитку. Моделювання професійних відношень забезпечує залучення до професійного середовища. Емоційно-творчий пошуковий характер діяльності учасників гри є дидактичним засобом розвитку творчого професійного мислення, що виражається в здатності до аналізу ситуацій, постановці, вирішенню нових завдань тощо. Отже, виходячи з вищезначеного, нами була проведена ділова гра за темою «Маркетингова стратегія в галузі дошкільної освіти».

Рольову гру в нашому дослідженні ми використовували як гру ділову, у процесі якої моделювалися не тільки суто виробничі ситуації, а й соціально-психологічна, рольова структура та зміст реальної й бажаної поведінки всіх учасників цієї ситуації. На відміну від типової ділової гри, яка передбачає зосередження уваги на змісті завдань, рольова гра включала питання, що стосуються змісту діяльності управлінців, форми здійснення міжособистісної та міжгрупової взаємодії, ділового спілкування. У формі рольових ігор нами було проведено заняття на тему «Упровадження інноваційних педагогічних технологій в освітній процес ДНЗ».

У процесі лекційних, семінарських, практичних занять у нашому дослідженні використовувалися як складові такі методи як дискусія; кейс-метод як метод колективного аналізу ситуацій. Дискусія в науковій літературі розглядається як обговорення будь-якого спірного питання. У нашому дослідженні дискусія застосовувалася в якості метода в інших формах навчання: тренінгах, дидактичних та рольових іграх, кейс-технологіях з метою виховання, навчання, тренування, діагностики, зміни установок, стимулювання творчості тощо. Використовувалася дискусія також для обміну думками, переконаннями, досвідом, формування нового погляду на професійну діяльність, зміни моделей діяльності, вчинків, поведінки, організації інтенсивної розумової й ціннісно зорієнтованої діяльності, розвитку навичок міжособистісної взаємодії, забезпечення зворотного зв'язку тощо.

Для проведення дискусії вибирали й формулювали тему, що мала проблемний характер, включала протилежні погляди, дилему: «Яку думку Ви вважаєте доцільною: вільна організація освітнього процесу або його реалізація за спеціально розробленими планами? Чому?», «Чи вважаєте Ви необхідним творчий підхід до вибору та розробки форм планування освітнього процесу в ДНЗ? Чому?» Формулювали мету дискусії. Визначали її зміст, термін, основні проблеми й питання для обговорення. Продумували основні способи й питання для забезпечення контролю за ходом дискусії, підведення проміжних результатів, підтримки та

стимулювання активності учасників. Використовували такі її види, як «займи позицію», «зміни позицію», «неперервна шкала думок», дискусія в стилі «телевізійного ток-шоу», дебати, оцінювальна дискусія тощо.

Сутність кейс-методу полягає в тому, що навчальний матеріал подається студентам і слухачам у вигляді мікропроблем (мікроситуацій), досвід набувається в результаті їхньої активної дослідницької й творчої діяльності в процесі розробки рішень. Використання кейс-методу в нашому дослідженні зумовлено тим, що він сприяє ефективній професійній підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації управлінців освітньої галузі.

Застосування кейс-методу в процесі експериментально-педагогічної діяльності сприяло формуванню в керівників умінь та навичок всебічного аналізу ситуацій із галузі професійної управлінської діяльності; оперативного прийняття рішень «тут і тепер»; використання додаткової інформації, необхідної для уточнення вихідної ситуації; використання теоретичних знань для аналізу практичних проблем; наочного уявлення особливостей прийняття рішень у ситуаціях невизначеності та ін.

Робота над ситуацією в аудиторії здійснювалася поетапно, шляхом знайомства студентів і слухачів з її змістом, його аналізом, презентації вирішення ситуації, обговорення вирішення в загальній дискусії, підведення підсумку. При цьому ми виходили з того, що предметом навчання в процесі аналізу управлінсько-педагогічних ситуацій є не тільки й не стільки зміст ситуації, скільки спосіб її аналізу. Через розвиток рефлексії загального алгоритму аналізу та вирішення проблем ми вбачаємо розвивальний ефект заняття.

У процесі формувального експерименту нами використовувалися групові (фронтальні) та колективні (кооперативні) форми навчання. Групова форма передбачала роботу викладача з усією навчальною групою, у процесі якої всі її учасники разом або індивідуально працювали над одним завданням з подальшим контролем результатів. У процесі колективної (кооперативної) форми навчальної діяльності студенти та слухачі працювали в малих групах, вирішуючи спільну навчальну мету. Таку модель навчання ми поєднували з традиційними формами та методами навчальної діяльності й застосовували на різних етапах навчання, намагаючись сприяти позитивній взаємозалежності учасників навчальних груп: усвідомленню того, що один не зможе бути успішним, якщо не будуть успішними всі; особистісній взаємодії, що стимулює діяльність; індивідуальній та груповій підзвітності; розвитку навичок міжособистісного спілкування та спілкування в невеликих групах; опрацюванню інформації відносно роботи кожної групи тощо.

Кооперативне навчання давало змогу актуалізації таких різновидів роботи, як діяльність у ротаційних (змінюваних) парах, трійках, четвірках;

робота в малих групах (5 – 6 осіб) тощо. Така робота здійснювалася для засвоєння, закріплення, перевірки знань, розвитку навичок спілкування, уміння висловлюватися, критично мислити, переконувати, вести дискусію. Так, у процесі роботи в парах використовувався послідовний переказ один одному певної частини навчального матеріалу; взаємоперевірка виконаних завдань; робота в режимі інтерв'ю (відповіді на заздалегідь підготовлені питання) й т. ін.

Такий вид кооперативного навчання, як «карусель» виявилася ефективною у випадку одночасного включення всіх учасників в активну роботу з різними партнерами для обговорення дискусійних питань («Які недоліки управління негативно впливають на якість дошкільної освіти?»; «У що трансформуються помилки управлінців у сфері дошкільної освіти?» і т. ін.); вирішення проблем з діаметрально протилежних позицій («Ваше ставлення до ризику в управлінні діяльністю ДНЗ»; «Дослідження вчених засвідчують, що значна кількість випускників ВНЗ педагогічного профілю не планують здійснення своєї кар'єри у цій галузі. Поясніть цей факт.» тощо); збирання інформації щодо певної теми; інтенсивної перевірки обсягу та глибини наявних знань; розвитку вмінь аргументувати власну думку тощо.

«Акваріум» як варіант кооперативного навчання використовувався нами на засадах наявності в студентів та слухачів навичок групової роботи. Академічна група поділялася на кілька підгруп. Група, яка сидить у колі й утворює «акваріум», отримує завдання у вигляді проблемного питання для обговорення, наприклад «Недостатній рівень управління системою дошкільної освіти можна пояснити: низькою заробітною платою керівників; дефіцитом фінансуванням сфери освіти дошкільників; неналежним рівнем спеціальної освіти, педагогічного та управлінського професіоналізму; інші варіанти відповіді?» Після обговорення група презентує іншим групам свій варіант розв'язання проблеми. Учасники групи, які знаходяться за межами «акваріуму» задають питання тим, хто обговорював проблему, оцінюють якість її розв'язання. Потім групи міняються місцями. Кожна наступна група отримує нове проблемне питання, наприклад: «Чим зумовлено особливу увагу науковців та практиків до такої управлінської функції, як контроль?»; «Чим визначено особливу увагу вчених та управлінців-практиків до самоорганізаційного (синергетичного) підходу в управлінні сучасною дошкільною освітою?»; «Чому лише тісний взаємозв'язок сучасних методологічних підходів до управлінської діяльності, їх взаємопроникнення в змозі забезпечити її успіх?»; «Яким чином чітко визначення та ефективна реалізація місії ДНЗ зумовлює успіх його розвитку?»; «Чим зумовлені причини відсутності або непрофесійної розробки концепції розвитку в деяких ДНЗ?»; «Які особливості розвитку ДНЗ слід урахувати при визначення принципів

його діяльності?» та ін. У кінці заняття діяльність підгруп і знання кожного студента оцінюється викладачем.

Висновки. Таким чином, використання активних та інтерактивних форм і методів навчальної діяльності сприяє інтенсифікації процесу розуміння, засвоєння, творчого застосування знань при вирішенні завдань професійного практичного характеру, дозволяє створювати умови для взаємопроникнення навчальної й професійної діяльності як способу досягнення професійної компетентності, здійснювати освітній процес у контексті майбутньої професії за допомогою відтворення в навчанні реальних зв'язків і стосунків, вирішення конкретних професійних завдань.

Перспективу наукових розвідок убачаємо в подальшому дослідженні особливостей упровадження різних активних та інтерактивних форм і методів навчальної діяльності в безпосередню практику формування управлінської культури керівників дошкільної освіти.

Література

1. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : монографія / Н.Л. Коломінський. – К. : МАУП, 2000. – 286 с.
2. Костюк Г.С. Принцип развития в психологии / Г.С. Костюк // Методологические и теоретические проблемы психологии. – М. : Наука, 1969. – С. 118-152.
3. Основы менеджмента. Полное руководство по кейс-технологиям / А.П. Панфилова, Л.А. Громова, И.А. Богачек, В.А. Абчук ; под ред. проф. Соломина В.П. – СПб. : Питер, 2004. – 240 с.
4. Панина Т.С. Современные способы активизации обучения : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова; под ред. Т.С. Паниной. – 2-е изд., стер. – М. : Издат. центр «Академия», 2006. – 176 с.
5. Сорочан Т.М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика : монографія / Т.М. Сорочан. – Луганськ : Знання, 2005. – 384 с.

Н. Вовк

старший викладач Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет»

О. Лихолат

завідувач кафедри технологій виробів легкої промисловості та дизайну, кандидат педагогічних наук, доцент ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»

УДК 378.147.016:392

ОСОБЛИВОСТІ ВИВЧЕННЯ ПРОЦЕСУ ВИГОТОВЛЕННЯ ВЕСІЛЬНОГО ВИШИТОГО РУШНИКА В НАВЧАЛЬНОМУ КУРСІ «ДОМОЗНАВСТВО»

Стаття присвячена проблемі визначення особливостей формування пізнавального інтересу студентів до весільного вишитого рушника, як