

Серих Лариса Володимирівна
Чуркіна Вікторія Григорівна
Вороніна Галина Леонідівна

АНДРАГОГІКА: МЕТОДИКА І ПРАКТИКА: ЯК НАВЧАТИ ВЧИТЕЛІВ

Навчально-методичний посібник



2023

УДК 37.036
ББК 74.200.58

Рекомендовано до видання та практичного використання вченою радою
Комунального закладу Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
(протокол № 5 від 31 травня 2023 року)

Рецензенти:

Байдак Юлія Володимирівна, доцент кафедри теорії і методики змісту освіти Комунального закладу Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти, кандидат педагогічних наук, доцент;

Китиченко Тетяна Сергіївна, доцент кафедри соціально-гуманітарної освіти КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти», кандидат історичних наук, доцент.

Автори-упорядники:

Серих Лариса Володимирівна, доцент кафедри теорії і методики змісту освіти КЗ Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти, кандидат педагогічних наук, доцент;

Чуркіна Вікторія Григорівна, доцент кафедри виховання й розвитку особистості КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти», кандидат мистецтвознавства, доцент;

Вороніна Галина Леонідівна, доцент кафедри виховання й розвитку особистості КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти», кандидат педагогічних наук, доцент.

Андрагогіка: Методика і практика: Як навчати вчителів: навчально-методичний посібник / Автори-упорядники: Л.В. Серих, В.Г. Чуркіна, Г.Л. Вороніна. Суми: НВВ КЗСОІППО. 2023. 92.

Видання розроблено відповідно до закону України «Про освіту», з урахуванням завдань, що виходять із основних положень концепції «Нова українська школа». У навчально-методичному посібнику представлені форми та методи навчання вчителів, матеріали з організації освіти дорослих, які допоможуть учителям упроваджувати корпоративні форми: тренінги, семінари, ділові ігри, дискусії, майстер-класи; інтерактивне навчання, що дозволить створювати нове освітнє середовище, використовувати компетентнісний, діяльнісний підходи у навчанні вчителів. Уможливають формування загальнокультурної й міжкультурної компетентностей педагогів.

Адресовано фахівцям закладів освіти, педагогам, методистам, спеціалістам відділів, управлінь освіти, методичних центрів, студентам.

© Л.Серих, В.Чуркіна, Г.Вороніна, 2023
© КЗ СОІППО, 2023

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
I. АНДРАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ	7
1.1. Навчання дорослих як важлива ознака післядипломної педагогічної освіти	
1.2. Міжкультурна компетентність викладачів-андрагогів	10
II. МЕТОДИКА ТА ПРАКТИКА ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ МИСТЕЦЬКОЇ ОСВІТНЬОЇ ГАЛУЗІ: ФОРМИ Й МЕТОДИ НАВЧАННЯ ВЧИТЕЛІВ	17
2.1. Корпоративна форма організації освіти дорослих	21
2.2. Інтерактивне навчання в арсеналі педагога-андрагога	25
2.3. Тренінг: можливості та стратегії	30
2.4. Семінар та його властивості в навчанні дорослих	43
2.5. Майстер-клас як потенціал активного навчання педагога мистецтва	47
2.6. Аналіз практичних ситуацій (CASE-STUDY)	51
2.7. Офлайн та онлайн формати конференції	55
2.8. Ефективність виставок педагогічного досвіду	60
2.9. Квест – творча інтелектуально-логічна гра	66
2.10. Фасилітована дискусія як активний засіб сприймання мистецтва	75
Список використаних джерел	85

CONTENT

PREFACE	4
I. ANDRAGOGICAL BASIS OF POSTGRADUATE PEDAGOGICAL EDUCATION: THEORETICAL ASPECT	7
1.1. Adult education as an important feature of postgraduate studies pedagogical education	
1.2. Intercultural competence of teachers-andragogues	10
II. METHODS AND PRACTICES OF ADULT EDUCATION IN THE FIELD OF ART EDUCATION: FORMS AND METHODS OF TEACHER TRAINING	17
2.1. Corporate form of organization of adult education	21
2.2. Interactive learning in the arsenal of a teacher-andragogue	25
2.3. Training: opportunities and strategies	30
2.4. The seminar and its properties in adult education	43
2.5. A master class as a potential for active learning of an art teacher	47
2.6. Analysis of practical situations (CASE-STUDY)	51
2.7. Offline and online conference formats	55
2.8. Effectiveness of exhibitions of pedagogical experience	60
2.9. Quest is a creative intellectual and logical game	66
2.10. Facilitated discussion as an active means of perceiving art	75
References	85

ПЕРЕДМОВА

Нині в умовах модернізації української освіти, у період упровадження постулатів й нововведень концепції «Нова українська школа», реформування загальної середньої освіти, швидкої зміни техніки та технологій, зростання наукової інформації, піднесення соціальної ролі особистості та інтелектуалізація її праці на початку нового тисячоліття, виникає потреба в удосконаленні освіти, освітньої галузі «Мистецтво» зокрема.

Нам здається, що сучасне навчання вчителів має опиратися саме на принципи андрагогіки, адже чимало проблем із організацією навчального процесу дорослих пов'язані із застосуванням принципів педагогіки, які коректні для дітей, але не мають ефективності в навчанні дорослих людей.

Переваги андрагогіки перед педагогікою можна описати так: доросла людина автономна, вона самостійно приймає рішення, у той час як дитина залежить від дорослих. Тому навіть взаємодія «вчитель-дитина» – це «наставник-учень», а в навчанні дорослих відбувається взаємний обмін досвідом, і стосунки будуються за принципом взаємодопомоги; доросла людина, обираючи навчальний курс, знає чому саме навчається, має реальний життєвий досвід, розуміє сфери застосування набутих умінь та навичок, у той час як у шкільному курсі дорослі вирішують за дитину, які очікувані результати будуть після завершення навчання, вчитель скеровує і спрямовує.

Доросла людина ж розглядає досвід кожного в конкретний момент часу як навчальний ресурс, а не лише вчителя як носія знань.

Саме тому посібник допоможе педагогу, зокрема вчителю мистецьких дисциплін, підвищити його професійний рівень, покращити здатність адаптуватися до стрімкого розвитку інформаційних освітніх процесів, розповсюдження мережевих, віртуальних, мультимедійних видів навчальної інформації, активно застосовувати електронні підручники й інтерактивні посібники. Змусить переосмислити власну роль в освітньому процесі, уміло впроваджувати, застосовувати новітні педагогічні технології та досягати якісних змін у педагогічній майстерності.

Ми дуже раді спілкуватися з вами, шановні педагоги, на сторінках нашого навчально-методичного посібника, сподіваємось, ви добре розумієте відповідальність, яка покладена на вас, бо ви виховуєте й навчаєте молоде покоління. Бажаємо вам наснаги, натхнення, творчості.

Автори методичного посібника

PREFACE

Currently, in the conditions of the modernization of Ukrainian education, in the period of the introduction of the postulates and innovations of the "New Ukrainian School" concept, the reform of general secondary education, rapid changes in technology and equipment, the growth of scientific information, the elevation of the social role of the individual and the intellectualization of his work at the beginning of the new millennium, there is a need in the improvement of education, the educational field "Art" in particular.

It seems to us that the modern training of teachers should be based on the principles of andragogy, because many problems with the organization of the educational process of adults are related to the application of the principles of pedagogy, which are correct for children, but are not effective in teaching adults.

The advantages of andragogy over pedagogy can be described as follows: an adult is autonomous, he makes his own decisions, while a child depends on adults. Therefore, even the "teacher-child" interaction is "mentor-student", and in the education of adults there is a mutual exchange of experience, and relationships are built on the principle of mutual assistance; an adult, choosing a course, knows exactly what he is studying, has real life experience, understands the areas of application of acquired skills and abilities, while in a school course, adults decide for the child what the expected results will be after the completion of studies, the teacher directs and directs.

An adult, on the other hand, considers the experience of everyone at a specific moment in time as an educational resource, and not only the teacher as a carrier of knowledge.

That is why the manual will help the teacher, in particular the teacher of art disciplines, to raise his professional level, to improve his ability to adapt to the rapid development of informational educational processes, the distribution of network, virtual, multimedia types of educational information, to actively use electronic textbooks and interactive manuals. It will force you to rethink your own role in the educational process, skillfully implement, apply the latest pedagogical technologies and achieve qualitative changes in pedagogical skills.

We are very happy to communicate with you, dear teachers, on the pages of our educational and methodical manual, we hope that you well understand the responsibility that is placed on you, because you are raising and teaching the younger generation. We wish you strength, inspiration, and creativity.

Authors of the methodological manual

І. АНДРАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

1.1. Навчання дорослих як важлива ознака післядипломної педагогічної освіти

Запитують: Шукаємо вчителя від Бога, де він?

Відповідаємо:

– Ось він, серце віддає дітям...

– Ось він, горить як свічка ...

– Ось він, з посмішкою прагне до дітей ...

– Ось він, плаче разом з дитиною ...

– Ось він, у молитві за дітей...

– Ось він, рятує Дитину ...

– Ось він, наповнюється Світлом ...

– От я, теж Учитель від Бога...

Шалва Олександрович Амонашвілі

Становлення глобального інноваційного інтелектуального суспільства актуалізує потребу підготовки випускників закладів загальної середньої освіти як успішних, конкурентоспроможних громадян, готових вільно орієнтуватися в складних соціокультурних обставинах, відповідально й професійно діяти в глобальному ринковому та інформаційному суспільстві, вибудовувати життєву перспективу особистісного та кар'єрного росту.

Зрозуміло, що сформувати якості такої людини спроможній педагог нової формації, успішний учитель, агент змін [14, с.16]. Відповідних характеристик сучасний педагога може набути в системі післядипломної освіти, що визначається як форма освіти дорослих та ґрунтується на основних положеннях андрагогіки.

Андрагогіка як сучасна педагогічна наука (з грец. – andros – доросла людина, зріла людина та ago – веду, доросла людина й керівництво, виховання) – педагогіка дорослих, займається дослідженням проблем освіти, самоосвіти й виховання дорослих [44, с. 14].

Аналіз теоретичних джерел свідчить, що у вітчизняній науці не склалося однозначного розуміння сутності андрагогіки. Уперше цей термін був ужитий 1833 року німецьким ученим, істориком А. Каппом. Дедалі більшого значення

освіта дорослих набуває в ХХІ ст.. Аналіз праць свідчить, що питання навчання дорослих досить потужно вивчали зарубіжні та вітчизняні дослідники. У 70-80 рр. ХХ ст. праці таких зарубіжних учених, як Ф. Джессап (Великобританія), М.Дюрко (Угорщина), А. Корреа (Бразилія), П. Ленгранд (Франція), П. Шукла (Індія) сприяли впровадженню андрагогічної проблематики в контекст досліджень неперервної освіти. Шляхи застосування принципів і закономірностей андрагогіки в освіті дорослих розробляли І.Зель, Л.Лук'янова, О.Огієнко, С.Прийма, М.Смирнова, А.Старева, на прями реалізації міжпредметних зв'язків вікової психології та андрагогіки окреслили В.Головенкін, В.Пашков, Л.Сігаєва, Є.Чернишова, розкрили потенціал педагогічних технологій, ефективних для навчання дорослих В.Ковальчук, С. Сисоєва, С.Харченко. Тож, у наукових розвідках аналізуються важливі теоретичні й практичні положення сучасного розуміння категорій педагогіки, що аналізуються, надаються приклади й рекомендації щодо впровадження доробок науки у практику діяльності.

Андрогогіка трактується вченими як:

- наука про навчання дорослих, що обґрунтовує діяльність дорослих слухачів і навчальних по організації процесу навчання;
- галузь наукового знання, сфера соціальної практики, навчальна дисципліна що пізнає та збагачує практику навчання дорослих, що дозволяє обґрунтовано формулювати і реалізовувати освітні цілі
- науково-практична галузь, яка досліджує і визначає закономірності освітньої діяльності дорослих;
- наука і наукова дисципліна про теорії та методики освіти дорослих в контексті безперервного становлення особистості, галузь професійно-педагогічного знання і соціальної практики.

На відміну від традиційної, андрагогічна педагогіка полягає в тому, що провідну роль в процесі навчання грає не педагог, а дорослий учень (у нашому випадку – слухач). Функцією навчального процесу в андрагогіці є надання допомоги слухачеві у виявленні, систематизації, формалізації особистого досвіду останнього, коригуванні й поповненні його знань. При цьому відбувається зміна пріоритетності методів навчання. Навчання на андрагогічних засадах замість лекційних переважно передбачає практичні заняття, часто експериментального характеру, дискусії, ділові ігри, кейси, вирішення конкретних педагогічних завдань і проблем. Окрім того, змінюється

підхід до отримання теоретичних знань. На перше місце виходять дисципліни, що містять інтегрований матеріал декількох суміжних областей знань (міждисциплінарні дисципліни).

Слід ураховувати, що доросла людина має сталі ментальні моделі, позитивний для неї як індивідууму досвід соціальної поведінки, професійної діяльності тощо. Проте цей досвід може застарівати, індивідуальні ментальні моделі можуть суперечити загальним цілям й вимогам, що загалом зумовлює труднощі в навчанні дорослої людини, оскільки необхідним стає не тільки вивчення нового, але й «видалення» старого.

У системі післядипломної педагогічної освіти відбувається навчання дорослих людей, тому воно має здійснюватися з урахуванням їх вікових, соціально-психологічних, національних і інших особливостей, передбачати оцінювання досягнутих результатів та визначення нових потреб у навчанні [13, с. 53].

Система післядипломної педагогічної освіти набуває ознак гнучкості, динамічності, що передбачає активну варіативність у планах, програмах і моделях організації навчального процесу, мотивацію і здатність до змін, до конкурентоспроможності й постійного підвищення якості післядипломної педагогічної освіти.

Суспільство та культура вимагають від нас постійного підвищення кваліфікації, а глобальний світ дає безліч можливостей та інструментів: тренінги, курси, книги, приватні інститути.

Відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Зміни № 8 до національного класифікатора ДК 003:2010» від 15.02.2019 р. № 259, згідно з яким професія "андрагог" офіційно включена до Національного класифікатора професій за № 2359.2, що підкреслює значущість статусу освіти дорослих і післядипломної освіти в науково-дослідному та освітньому просторі України [25]. Таким чином у педагогічній теорії й практиці, утворилася нова область професійної діяльності - андрагогічна, у якій провідним суб'єктом виступає викладач, котрий працює з дорослими учнями. У зв'язку з цим, на думку науковців, набуває актуальності як розуміння особливостей цієї новочасної професії, так і окреслення складових професійної компетентності андрагога в українських реаліях [10].

Аналіз результатів освітньої практики та наукових досліджень підтверджують, що андрагогіка є основою структурування змісту педагогічного

знання про дорослу людину і містить методологічні уявлення про неї, її особливості. Андрагогіка є невід'ємним складником самоосвіти освіти вчителя, викладача бо сприяє набуттю знань, умінь, навичок, особистісних якостей і ціннісних орієнтацій, необхідних для успішної роботи в будь-якій сфері діяльності, в якій беруть участь дорослі люди. Сьогодні від кожного фахівця, який прагне компетентно виконувати свої безпосередні професійні обов'язки під час роботи з дорослими людьми, вимагається володіння основами андрагогіки та корпоративної професійної освіти.

У системі післядипломної педагогічної освіти відбувається навчання дорослих людей, тому воно має здійснюватися з урахуванням їх вікових, соціально-психологічних, національних і інших особливостей, передбачати оцінювання досягнутих результатів та визначення нових потреб у навчанні [13, с. 53].

1.2. МІЖКУЛЬТУРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ВИКЛАДАЧІВ-АНДРАГОГІВ

*Те, у чому гусениця бачить кінець світу,
майстер бачить метелика.*

Річард Девіс Бах

Програма реформ економічного зростання й модернізації економіки країни передбачає потужні зміни у сфері освіти. Мета цих змін полягає в підвищенні конкурентоспроможності української освіти, інтеграції в європейський освітній простір [25, с. 17-29]. Становлення єдиного освітнього простору в Європі нині асоціюється з Болонським процесом, основними характеристиками якого є академічна мобільність, єдині стандарти якості, дворівнева модель навчального процесу, визнання дипломів, оцінка працездатності в ході навчання на основі кредитних систем тощо.

Болонський процес на рівні держав було започатковано 19 червня 1999 року в Болоньї (Італія) підписанням 30 міністрами освіти від імені своїх урядів документа, який назвали «Болонська декларація». Цим актом країни-учасниці узгодили спільні вимоги, критерії та стандарти національних систем вищої освіти й домовилися про створення єдиного європейського освітнього та наукового простору до 2010 року.

Приєднавшись до Болонського процесу, Україна 2005 року визнала європейські критерії якості вищої освіти й зобов'язалася завершити перехід до

європейських стандартів вищої освіти до 2010 року. У зв'язку з цим виникла низка нових проблем у підготовці фахівців, пов'язаних із якістю як головною умовою довіри, відповідності, мобільності, сумісності та привабливості в Європейському просторі вищої освіти; запровадження системи кредитів, прийняття загальновизнаних характеристик кваліфікацій; забезпечення мобільності студентів, викладачів, науковців та адміністративних працівників; навчання упродовж усього життя; вироблення стратегії побудови системи післядипломного навчання для подолання проблеми конкурентоспроможності, застосування нових технологій та поліпшення єдності суспільства, рівних можливостей і якості життя.

Система післядипломної педагогічної освіти покликана максимально задовольнити професійні, соціальні, культурологічні запити педагогів-практиків, спонукати їх до постійного самовдосконалення в професійному та особистісному вимірах, формувати готовність до професійної діяльності в сучасних умовах.

Післядипломна освіта розглядається як одна із пріоритетних в Україні, оскільки є обов'язковою складовою професійної діяльності людини. У Законі України «Про вищу освіту» післядипломна освіта визначається як «спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення й оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду [11].

Мета післядипломної освіти полягає «у задоволенні індивідуальних потреб громадян в особистісному та професійному зростанні, забезпеченні потреб держави в кваліфікованих кадрах високого рівня професіоналізму та культури, здатних компетентно і відповідально виконувати посадові функції, упроваджувати у виробництво новітні технології, сприяти подальшому соціально-економічному розвитку суспільства» [15, с. 571–577].

Завданнями системи післядипломної освіти є:

- забезпечення відповідності обсягів та змісту перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців відповідно до потреб держави;
- формування та постійне вдосконалення змісту післядипломної освіти з огляду на посадові обов'язки фахівців, їх попередню освіту, досвід діяльності, індивідуальні інтереси й потреби громадян;
- застосування таких освітніх технологій, що передбачають

диференціацію, індивідуалізацію навчання, запровадження дистанційної, очно-заочної та екстернатної форм навчання;

– оптимізація мережі навчальних закладів системи післядипломної освіти на засадах поточного та стратегічного планування потреб у професійному навчанні фахівців.

Останнім часом у багатьох країнах світу порушується питання розвитку професійної компетентності педагогічних працівників як у сфері вищої освіти, так і для вчителів середньої школи та фахівців позашкільного сектору. Якісні зміни системи післядипломної педагогічної освіти в умовах процесів інтеграції в науці, освіті, виробництві пов'язані з інтернаціоналізацією вітчизняної освіти з ідеями неперервного здобуття знання [48, с. 8-9].

Окреслені процеси в системі підвищення кваліфікації, сертифікації неформальних освітніх установ зазнають постійних змін та мають широкий спектр моделей розвитку професійної компетентності педагогічних працівників. У світі існують різні системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників. В останні десятиріччя у всіх країнах Європи відбувається процес модернізації [7, с. 93-99].

Треба відмітити, що якісні зміни системи післядипломної педагогічної освіти в умовах інтеграції в науці, освіті, виробництві пов'язані з інтернаціоналізацією вітчизняної освіти з ідеями неперервного здобуття знання [47, с.183-186]. Тож, в останні десятиріччя в країнах Європи системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників спрямовані на забезпечення безперервного навчання, освіти протягом життя (life long leaning), неформальної освіти (informal education), позаформальної освіти (nonformal education):

1) формальна освіта – початкова, середня, професійна, вища, післявузівська (здобуття кандидатського та докторського ступенів), професійна підготовка та перепідготовка спеціалістів й менеджерів для вищої та середньої освіти, факультети, курси професійної підготовки;

2) інформальна освіта – професійно-орієнтовані та загальнокультурні курси в навчальних центрах, різноманітні інтенсивні програми навчання, семінари, майстер-класи;

3) неформальна освіта – освіта за межами стандартного освітнього середовища для задоволення індивідуальних пізнавальних інтересів, реалізується через власну діяльність людини [57].

Аналіз науково-теоретичних і методичних джерел про урізноманітнення підходів тяжіє до визначення поняття «інтернаціоналізація освіти» (далі ІО) як об'єктивного процесу сталої взаємодії національних систем вищої освіти на основі загальної мети та принципів, що відповідають потребам світової спільноти щодо впровадження ідей людиноцентризму [41].

Так, ІО стала предметом наукових досліджень як вітчизняних Т. Андрущенко, Л.Гурч, М. Дебич, В.Зінченко, Н.Мешко, О.Козієвська, І. Степаненко так і зарубіжних учених Ф.Альтбаха, Б.Вульфсона, Дж.Найта, П. Скотта. Особливості ІО в європейських країнах проаналізовано в працях F. Altbacha, B. Kehma, S. Marginsona, P.Scotta, U. Teichlera. Зміст поняття ІО розкрито в працях J. Beelena, J. K. Hudzika, J. Knighta, M. van der Wende тощо. Питання розвитку академічної мобільності студентів/слухачів, викладачів до країн ЄС висвітлено в працях I. Ferencza, E. Colucci, M. Gaebel, P. Scotta, M. Ballatore, M. Ferede. Канадський вчений Jane Knight описує ІО як «процес інтеграції міжнародної та між культурної взаємодії в освітню, науково-дослідну й соціальну функцію університетів» [53, с.8].

Інтернаціоналізація освіти є актуальним завданням сьогодення, що відзеркалено у відповідних нормативно-правових документах в галузі освіти., зокрема, Закон України «Про вищу освіту» у статтях 74, 75, 76 розділу XIII декларує та регулює міжнародне співробітництво, Міністерство освіти України наголошує на важливості розвитку всіх можливих складових міжнародної співпраці та надає максимальну підтримку закладам вищої освіти, готових впроваджувати елементи інтернаціоналізації .

Інтернаціоналізація освіти передбачає низку форм міжнародного співробітництва: індивідуальну мобільність: мобільність студентів / слухачів або професорсько-викладацького складу з метою запозичення передового досвіду в сфері освіти; реалізацію міжнародних наукових та освітніх проектів, підписання меморандумів про порозуміння та довгострокову співпрацю та науково-дослідну роботу між вітчизняними та закордонними освітніми установами; мобільність освітніх програм та інституціональну мобільність, формування міжнародних стандартів освітніх програм та проходження співробітниками закордонних стажувань, навчання та підвищення кваліфікації в наукових установах та університетах європейських країн (Австрія, Болгарія, Естонія, Німеччина, Польща, Угорщина тощо) [41].

Важливою складовою ІО є участь педагогічних працівників у

міжнародних наукових заходах (конгресах, конференціях, семінарах, виставках тощо, що проходять в різних країнах), активізація інституційного партнерства, тобто створення стратегічних освітніх альянсів [6].

Ю актуалізує впровадження міжнародного досвіду в основні сфери життєдіяльності закладів післядипломної педагогічної освіти: освітню, науково-дослідну, адміністративну, підприємницьку, впровадження транскордонної освіти, реалізацію, зокрема, програм спільних / подвійних дипломів тощо.

Взаємозв'язок компонентів зовнішньої інтернаціоналізації (internationalization abroad) та внутрішньої (internationalisation at home) сприяє формуванню міжнародного інтернаціонального за своєю суттю освітнього середовища [50, с. 22-24].

Однією з умов Ю є розвиток навичок міжкультурної комунікації як студентів/слухачів, так і викладачів закладів післядипломної педагогічної освіти, бо в умовах глобалізації актуалізуються ідеї медіаосвіти, стратегії комунікації з метою досягнення порозуміння між різними етносами, що обумовлює значущість як загальнокультурної, так і міжкультурної компетентності [41, с.87]. Така умова передбачає формування вмінь особистого та професійного ділового спілкування в умовах полікультурного середовища [47, с.85-93].

У цьому сенсі міжкультурну компетентність пов'язують із розумінням глобальної природи економічної, політичної та культурної взаємодії, проявами інклюзивної поведінки щодо інших культур, із сприйняттям та високою оцінкою культурного та мовного різноманіття [22, с.191-195].

Розглядаючи поняття міжкультурної компетентності викладачів-андрагогів, насамперед, зауважимо, термін «професійна компетентність педагога» з'явився в психолого-педагогічній літературі в кінці 80-х-на початку 90-х років, і з того часу проблема професійної компетентності педагогів перебуває в центрі уваги дослідників. Розглядаючи поняття компетентності як загальні (ключові) вміння, кваліфікації, опори, експерти Ради Європи наголошують на спроможності професіонала сприймати та відповідати на індивідуальні й соціальні потреби та мати систему ставлень, цінностей, знань і навичок [12, с. 8]. Професійна компетентність є інтегруванням відповідних професійних знань, умінь та навичок фахівця, його особистісних якостей. Узагальнюючи, можна навести такі аспекти професійної компетентності педагога:

- когнітивний – концентрація знань в ефективній сукупності здібностей, вмінь, навичок та практична педагогічна діяльність за фахом;
- соціально-поведінковий – соціальне конструювання моделей поведінки в різноманітних професійних ситуаціях;
- практичний – емоційно-вольова регуляція процесу і результат прояву компетентності;
- культурний ціннісно-смісловий – культурна взаємозалежність змісту компетентності та об'єкту її застосування;
- професійна мотивація – готовність мобілізації внутрішніх суб'єктних сил, підготовки і виховання еліти професіоналів через результативність навчання (learning outcomes) « що має знати, розуміти та має продемонструвати студент наприкінці періоду навчання» [51, с. 37].

Виокремлюючи культурний ціннісно-смісловий аспект, можемо визначити міжкультурну компетентність викладача закладу післядипломної педагогічної освіти як складний феномен що має гнучку структуру, що змінюється в залежності від конкретного освітнього середовища. На думку D. K. Deardorff, міжкультурну компетентність заснована на міжкультурних знаннях, навичках та установках, на здатності до ефективної взаємодії з людьми в міжкультурних ситуаціях та інтегрує сукупність знань, умінь і навичок, які обумовлюють досвід викладача в міжкультурній педагогічній комунікації зі студентами/слухачами, що дозволяє створювати нову модель міжнародної взаємодії в освітньому просторі закладу освіти [51, с. 241-266].

Структура міжкультурної компетентності вміщує такі компоненти, як когнітивний (наукові знання в галузі етнопсихології, етнопедагогіки, історії та культури різних регіонів світу, теорії і методики етнонаціонального і полікультурного навчання в умовах неперервної освіти); конструктивний (уміння враховувати полікультурний склад суб'єктів професійно-педагогічної діяльності та планування навчально-виховного процесу з урахуванням етнопсихологічних характеристик студентів/ слухачів); комунікативний (сукупність перцептивних умінь та особливостей педагогічного спілкування, що сприяє ефективній міжкультурній взаємодії в поліетнічному освітньому просторі закладів освіти чи під час навчання в умовах масових відкритих онлайн курсів (massive open online courses – MOOCs), офшорних філіях вузів

тощо.

Міжкультурна компетентність педагога-андрагога передбачає індивідуальний стиль педагогічного спілкування в залежності від етнічного контингенту аудиторії для здійснення продуктивної навчальної діяльності; здатність до педагогічної емпатії і міжкультурної сенситивності, позбавлення стереотипів щодо «свого» і «чужого»; запобігання проявам нетерпимості до культурних особливостей, етноцентризму, ксенофобії в студентських/слухацьких групах; створення в ході педагогічної взаємодії нової міжкультурної спільності.

У цьому зв'язку культурний ціннісно-смысловий аспект професійної компетентності педагога потребує постійної уваги та інтересу до представників інших культурних громад, товариств, культурних об'єднань; толерантного ставлення до культурної самобутності; прагнення до надання допомоги студентам/ слухачам- представникам інших культур, до конструктивної взаємодії та ефективної співпраці зі слухачами в освітньому процесі: постійної рефлексії щодо умінь сприймати й інтерпретувати феномени іншої культури; порівнювати їх з феноменами власної культури та вбудовувати їх в особистісну картину світу, не втрачаючи при цьому власної культурної ідентичності [41, с.68-73].

Разом з тим характеристика ІО вміщує й такі показники, як розвиток міжнародної співпраці через програми академічного обміну (академічна чи освітня (*learning mobility*) мобільність слухачів та викладачів), мобільність педагогів (*degree mobility*) (програми подвійних дипломів, впровадження ЄКТС, спрощення процедури визнання документів про освіту, розвиток програм для навчання студентів та викладачів, розвиток міжнародної співпраці в науковій і дослідницькій сферах.

Таким чином, ІО є одним з механізмів відповіді закладу післядипломної педагогічної освіти на тенденції глобалізації, що вимагає переорієнтації професійної компетентності студентів та викладів на її міжкультурну складову, яка сприятиме ефективній підготовці конкурентоспроможних фахівців.

II. МЕТОДИКА ТА ПРАКТИКА ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ МИСТЕЦЬКОЇ ОСВІТНЬОЇ ГАЛУЗІ: ФОРМИ Й МЕТОДИ НАВЧАННЯ ВЧИТЕЛІВ

Si ventus non est, remos sume.

Якщо немає вітру, беріться за весла.

Латинське прислів'я

Проблеми підготовки спеціалістів, підвищення їхньої кваліфікації та перепідготовки нині в усіх розвинутих країнах світу визначаються як пріоритетні, що безпосередньо пов'язані з економічним і культурним розвитком, соціальною стабільністю будь-якої держави. Саме ефективне функціонування відповідної системи забезпечує в суспільстві високу планку професіоналізму, сприяє гармонійному поєднанню суспільних і особистісних інтересів. Надання державою кожній людині реальних можливостей підвищити свій професійний рівень, привести його у відповідність до вимог, що в умовах ринкової економіки швидко змінюються, у разі потреби засвоїти нові спеціальності є важливою складовою і гарантом демократизації суспільства [37, с. 54–57].

Система післядипломної педагогічної освіти покликана максимально задовольнити професійні, соціальні, культурологічні запити педагогів-практиків, спонукати їх до постійного самовдосконалення в професійному та особистісному вимірах, формувати готовність до професійної діяльності в сучасних умовах.

Ключовими напрямками вдосконалення професійної компетентності педагога в системі післядипломної освіти є оновлення змісту науково-методичної підготовки, орієнтація на особистість, суб'єктивний розвиток і саморозвиток педагога, здатність до професійної самоосвіти [1, с. 31-33].

У контексті інтеграційних європейських освітніх процесів постає актуальною та необхідною детальна розробка й запровадження нових форм організації навчального процесу в системі післядипломної освіти, що забезпечували би розвиток й самоосвіту педагогів під час професійної діяльності [23].

Специфіка навчання в умовах післядипломної педагогічної освіти полягає не стільки в передачі та засвоєнні професійних знань, умінь, навичок, скільки

орієнтує на професійне вдосконалення, розвиток творчого потенціалу, особистісне зростання. Усвідомлення цього створює необхідність здійснення впливу на слухачів на особистісному рівні через розвиток мотивації особистісного зростання, що дозволяє асимілювати нові знання, уміння, навички у структуру життєвого досвіду педагога [24, с. 49].

Андрагогіка як теорія навчання дорослих є основним методологічним підходом у здійсненні післядипломної освіти, мета якою полягає у сприянні розвитку та збагаченні особистості дорослої людини, прояву її самобутності, актуалізації її прихованих здібностей та можливостей [35, с. 9].

В організації освіти дорослих актуальними є такі андрагогічні характеристики, як проблемність навчання, ситуативність, діалогічність.

Зауважимо, що андрагогічний підхід відображає такі технології, форми, методи та засоби, які дозволяють реалізувати професійні потреби педагогів, зокрема: лекції, практичні заняття, заняття-дослідження, проблемні семінари, заняття-діалоги, пошукова самостійна робота (створення індивідуальних творчих проектів, розв'язання творчих завдань, виконання творчих робіт), воркшопи, нестандартні заняття (заняття-мандрівка, заняття-конференції, заняття-змагання, заняття-загадки тощо), навчальні конференції, педагогічна практика, професійні конкурси тощо. Суть таких форм роботи полягає не стільки в максимальному засвоєнні інформації, скільки в розвитку творчого мислення слухачів, набуття ними навичок самоосвіти, пошуку нових підходів до навчання, активізації мислення, перетворення педагогів із пасивних споживачів навчальної інформації на творчих співучасників процесу навчання. Так, результати досліджень свідчать про те, що педагоги засвоюють 12% того, що читають; 23% того, що слухають; 30% того, що бачать; 51% того, що бачать і слухають; 74% того, що проговорюють; 97% того, що проговорюють і програють, тому необхідність утілення ідей андрагогічного підходу на практиці уможливорює розробку й впровадження технології та методик навчання фахівців з урахуванням традицій підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в Україні, специфіки освітніх потреб слухачів, умов і цілей конкретних закладів, у яких вони працюють і навчаються [5, с. 72].

Ураховуючи думку М. Ноулза про те, що андрагог планує наперед ряд процедур для залучення учнів до процесу [54, с.115], можна говорити про технології навчання як інструмент, котрі створюють умови для професійного розвитку педагога.

Навчання дорослих фахівців зазвичай проходить ряд таких етапів:

- 1) навчання перед початком роботи – працівник забезпечується відповідною інформацією перед прибуттям до місця роботи;
 - 2) навчальна підготовка – у її процесі працівник вивчає особливості роботи в компанії;
 - 3) адаптація - працівник адаптується до умов праці;
 - 4) підвищення рівня професійних компетенцій - безперервне навчання.
- Кожен етап передбачає специфічний зміст та форми навчання (таблиця 1).

Таблиця 1

Зміст та форми навчання

Етап	Зміст	Хто здійснює
I. навчання перед початком роботи	первинний інструктаж	Безпосередній керівник
II. навчальна підготовка	Знайомство зі змістом діяльності	працівник
III. адаптація	Робота в команді, професійне спілкування з колегами	Працівник, члени команди
IV. підвищення рівня професійних компетенцій	додаткова підготовка лекції, семінари, тренінги, круглі столи, майстер-класи, курси та інші короткострокові форми навчання	Андрагог

Анрагог, що працює в царині післядипломної педагогічної освіти, має знати та вмілого використовувати різноманітні форми, методи та прийоми організації освітнього процесу, їх постійного вдосконалення та модернізації. Кожна форма навчального процесу в умовах післядипломної педагогічної освіти є спеціально організованою професійно-педагогічною взаємодією [55]. Названі категорії часто-густо вважають синонімами, або взагалі не зважають на їх сутність, тому з'ясуємо ще раз наведемо їх визначення.

Мета, завдання, методи, засоби, форми навчання та виховання є предметом дослідження методики як педагогічної науки.

Метод (з грец. шлях дослідження чи пізнання) є базовою категорією

методики На думку дидактів, метод навчання - це підхід, спосіб досягнення мети, певним чином упорядкована діяльність; спосіб організації практичного й теоретичного освоєння дійсності, спрямований на вирішення таких дидактичних завдань, як оволодіння теоретичною й світоглядною сторонами досліджуваного матеріалу. Поняття «метод навчання» характеризує змістовно-процесуальну, або внутрішню сторону навчального процесу.

Прийом - це складова частина методу, що забезпечує його застосування в певних умовах, сукупність окремих дій в структурі методу, частіше більш специфічних (менш загальних), які можуть зустрітися в процесі застосування різних методів.

Поняття форми організації навчання має інший зміст. Латинське слово *forma* перекладається як «зовнішній вигляд, зовнішній обрис». Отже, форма навчання – це дидактична категорія, що називає зовнішню сторону організації освітнього процесу, яка пов'язана з кількістю слухачів, часом і місцем навчання, а також порядком його здійснення.

Форма навчання пов'язана з кількісним складом осіб, що навчаються, та може віддзеркалювати тимчасову регламентацію навчального заняття (процес навчання з ранку до обіду чи пізно ввечері, дистанційно чи очно), характеризує форму навчання з точки зору місця його проведення (в аудиторії чи поза межами закладу, на природі, в музеї, театрі тощо). Форма навчання органічно взаємопов'язана зі своєю внутрішньою, змістовно-процесуальною стороною, тому може мати різну зовнішню модифікацію та структуру в залежності від завдань і методів роботи андрагога. Наприклад, екскурсія як форма навчання дорослих може бути присвячена як вивченню нового матеріалу, так проводитися з метою його закріплення, зв'язку теорії з практикою. У процесі проведення екскурсії андрагог буде використовувати різні методи навчання: наочні, словесні, інтерактивні тощо.

Зазвичай форми організації навчання класифікують як масові, групові та індивідуальні.

Тож, без глибокого осмислення понять «форма», «метод», «прийом» навчання не можна розглядати структуру й дидактичні основи використання різних способів організації курсів підвищення кваліфікації, стажування в умовах післядипломної педагогічної освіти.

Зважаючи на те, що вибір методів навчання дорослих має спиратися на їхню здатність забезпечувати моделювання життєвих і професійних ситуацій,

під час підготовки до навчальних занять андрагог повинен орієнтуватися на інноваційні освітні технології, наприклад, цифровізацію контенту [39]. На відміну від інформаційно-рецептивної спрямованості навчання, коли дорослий є об'єктом впливу, інноваційні методи забезпечують проблемно-рефлексивний підхід, який, з одного боку, сприяє формуванню критичного ставлення дорослого до власного досвіду, його розумінню та об'єктивному оцінюванню, а з іншого – ставить самого педагога в позицію дослідника, який виробляє спільно з тим, хто його вчить, власні рішення. Тож, ефективність навчання в системі підвищення кваліфікації значно підвищують інтерактивні методи навчання, які допомагають педагогам вирішувати реально існуючі й практичні проблеми та опанувати елементи дослідницької роботи. Інтерактивне навчання дозволяє підсилити інтерес до вивчення різних проблем, уникнути одноманітності, розвинути творче мислення, отримати досвід культури спілкування [30, с. 23-31].

Сучасний педагог повинен бути готовим до здійснення інтерактивних форм навчання на практиці. У педагогічній науці визначено, що готовність такого роду не є природженою, а виникає в результаті певного досвіду людини, який базується на формуванні позитивного ставлення до професійної діяльності, усвідомлення мотивів і потреб у ній, об'єктивізації її предмета і способів взаємодії з ним. Готовність до впровадження освітньої технології можна розуміти як інтегративну особистісно-професійну якість, що передбачає систему мотивів, станів, знань, умінь.

2.1. КОРПОРАТИВНА ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ

Навчайте працівників так, щоб вони могли від вас піти.

Ставтеся до них так, щоб вони хотіли залишитися.

Річард Бренсон

Післядипломна освіта (постійне навчання після закінчення закладу вищої освіти) навчального відіграє особливу роль у формуванні та вдосконаленні професійної компетентності педагога.

Останнім часом у сучасних організаціях і на підприємствах набуває поширення орієнтація на інноваційний тип навчання для придбання нових знань, нових моделей мислення, за допомогою яких формується новий

виробничий потенціал прикладом інноваційного за формою і змістом навчання персоналу в системі внутрішньофірмової підготовки є корпоративне навчання [3, с. 67–71].

- усе частіше у вітчизняна освіта звертається до зарубіжного досвіду поширення корпоративного навчання, метою якого є підвищення продуктивності праці та ефективності діяльності організації. У порівнянні з традиційним професійним навчанням, корпоративне має певні переваги, а саме: стрімкий розвиток науки і техніки, динамічність соціальних змін зумовлюють появу нових сфер діяльності, тому корпоративне навчання має випереджувальний характер порівняно з потребами практики;
- корпоративне навчання є мотиваційним і спрямоване на формування потреби оволодіння новими знаннями, вміннями, навичками, що забезпечується усвідомленням персоналом необхідності саморозвитку та самореалізації;
- у процесі корпоративного навчання виробничий персонал отримує додаткові можливості для професійного зростання як у межах організації, так і поза нею;
- корпоративне навчання сприяє загальному інтелектуальному розвитку людини, зміцнює впевненість у собі;
- корпоративне навчання неперервне (як у набутті професійних знань, умінь та навичок, так і в соціально-культурному розвитку);
- система корпоративного навчання динамічна, гнучка, мобільна, адаптивна до постійних змін, що відбуваються в суспільстві, економіці, на виробництві;
- корпоративне навчання вимагає ініціативності й креативності [2].

Поняття корпорації орпоративне навчання – це процес підвищення кваліфікації співробітників компанії, отримання ними нових знань і умінь, який сприяє підвищенню ефективності роботи кожного окремого спеціаліста, а також компанії в цілому.

Одна з найважливіших умов успішності будь-якої організації – висока кваліфікація її співробітників. Тому рано чи пізно, питання про навчання працівників встає перед будь-якою компанією. Провідні організації, розуміючи важливість розвитку персоналу, підвищення професійної компетентності

співробітників, навчання їх конкретним знанням, навичкам та вмінням, необхідним для професійної діяльності на робочому місці, використовують систему корпоративного навчання.

Зарубіжні автори зокрема, Н. Siebert, указують на ряд принципів педагогічної взаємодії в процесі корпоративного навчання [56]:

- тип навчання повинен відповідати типу викладання;
- взаємини учнів і навчальних повинні ґрунтуватися на праві вибору: учень має право на «свого» вчителя, а вчитель на «свого» студента;
- дорослого слухача неможливо просто повчати, його необхідно спонукати до самокерованої автодідактичеськіє процесу навчання;
- якість змісту навчання повинні оцінювати не тільки ті, хто його розробляє, а й ті, для кого воно розроблено; а також ті, хто зацікавлений у високій якості результатів корпоративного навчання;
- важливою ознакою хорошого навчання є «*prodesse delectare*», тобто навчання має бути корисним і приносити радість;
- «*less teaching - more learning* », тобто менше викладання більше вчення;
- мотивацію учня може сформувати тільки мотивовану наставник;
- необхідно уникати монотонність і рутину в процесі навчання, змінюючи методи, використовуючи гумор, готуючи сюрпризи, дивуючи;
- навчається повинен стояти перед певним викликом, за який можуть бути когнітивні дисонанси, тобто особистісні або громадські протиріччя між бажаним і дійсним;
- слід прагнути до утворює навчання, яке розширює горизонти і спектр компетенцій учня.

На основі визначення потреби в корпоративному навчанні та обліку основних детермінант цього процесу з'являється можливість визначити конкретні цілі навчання працівників організації, серед яких науковці називають п'ять основних груп:

- удосконалення результатів роботи;
- удосконалення норм поведінки;
- придбання нових знань;
- підвищення задоволеності роботою;
- зміна ставлення до компанії.

З точки зору працівника, автори виділяють наступні цілі навчання можуть бути такими:

- підтримка на відповідному рівні і підвищення професійної кваліфікації;
- придбання професійних знань поза сферою професійної діяльності;
- придбання професійних знань про постачальників і споживачів продукції, банках та інших організаціях, що впливають на роботу фірми;
- розвиток здібностей в галузі планування і організації виробництва.

Серед форм корпоративного навчання можна назвати такі, як мобільне навчання і цифровий контент, симбіоз новітніх досягнень, особистісно орієнтований підхід, мікронавчання, взаємонавчання, соціальне навчання, неформальне цифрове навчання, гейміфікація [45].

У роботі з дорослими досить ефективними можуть бути методи спонукання, створення атмосфери комфорту, самомотивація, опора на попередній досвід та індивідуальні особливості кожного педагога. Реальний прояв цього підходу здійснюється завдяки таким формам роботи, як творчі проекти, уявний мікрофон, мозковий штурм, рольова гра, обговорення в групах тощо, що дозволяють здійснити вплив на слухачів на особистісному рівні; сприяють розвитку мотивації особистісного зростання; допомагають асимілювати знання, уміння, навички в структуру життєвого досвіду педагога [31].

Корпоративна форма як одна з підсистем освіти дорослих дозволяє відобразити зміни в реальному секторі економіки, виробництві. Серед особливостей корпоративного освіти можна назвати такі:

- спрямованість на безперервний розвиток кадрового потенціалу;
- взаємозв'язок навчання й самоосвіти;
- навчання з урахуванням життєвого та професійного досвіду слухачів;
- міждисциплінарний характер змісту навчання;

- побудова навчання на основі вивчення та врахування професійних потреб установи та пізнавальних інтересів фахівців, їх посадових функцій, службового статусу (сукупності прав і обов'язків) і професійно значущих якостей особистості того, хто навчається.

Водночас корпоративне навчання є частиною системи освіти дорослих, складником андрагогіки та має такі характеристики, як багатofункціональність, динамізм, випереджаючий характер розвитку відповідно до об'єктів професійної діяльності слухачів/ викладачів/учителів.

Варто зазначити відкритість корпоративної освіти, її орієнтацію на кінцевий результат, та педагогіку партнерства пов'язаний з вирішенням

актуальних професійних проблем сучасної вітчизняної та європейської освіти; гнучкість, яка визначається можливістю врахування об'єктивних потреб виробництва та галузі освіти й фахівців в їх професійно-особистісному розвитку [49, с. 169-175].

Перехід до освіти протягом усього життя, що ґрунтується на застосуванні певних принципів, технологій та елементів медіа, Інтернет, гейміфікації, візуального дизайну для того, щоб зробити навчання більш доступним, привабливим та ефективним, адаптованим до нових умов європейського освітнього простору, продиктовано темпами розвитку сучасної економіки, виробництва, науки, інформаційних технологій, висуває проблему розвитку взаємодії корпоративної та андрагогічної освіти.

При цьому актуальності набуває застосування форм і методів корпоративної освіти та особливих методик андрагогіки, створення публічних просторів, що сприяють перетворенню післядипломної освіти в потужний фактор формування у слухачів професійної готовності до змін в освітній та соціально-економічній сферах.

2.2. ІНТЕРАКТИВНЕ НАВЧАННЯ В АРСЕНАЛІ ПЕДАГОГА-АНДРАГОГА

*Три шляхи ведуть до знання:
шлях роздумів – це шлях найбільш благородний,
шлях наслідування – шлях найлегший,
шлях особистого досвіду – шлях найгірший.*

Конфуцій

Спираючись на висновки науковців та практиків, визначено, що структура навчального заняття для вчителів в умовах післядипломної педагогічної освіти має містити різні види діяльності, що допомагає «включити» зміст навчання у сферу емоцій та переживань слухачів. Найкращим засобом, який дозволяє об'єднати змістову та емоційно-ціннісну складові освітнього процесу є інтерактивне заняття.

Освітній процес, організований за допомогою певної системи способів, прийомів, методів, спрямованих на встановлення суб'єкт-суб'єктних стосунків учасників, багатосторонню комунікацію, конструювання знань учасниками навчання, використання самооцінки та зворотного зв'язку прийнято називати інтерактивним [32].

Різні науки мають свої визначення поняття «інтерактив». Так, у соціології - це розгляд розвитку й життєдіяльності особистості, творення людиною свого «Я» у ситуаціях спілкування та взаємодії з іншими людьми; у психології - здатність взаємодіяти або перебувати в режимі бесіди, діалогу з чим-небудь (наприклад, з комп'ютером, навчальним засобом тощо) або ким-небудь (людиною); у педагогіці – навчання, сутність якого полягає в організації спільного процесу пізнання, коли знання здобуваються в спільній діяльності через діалог, полілог учнів між собою й викладачем.

Термін «інтерактив» (з англ. *inter* – «поміж-, серед-, взаємо-»; *act* – «діяти»), уведений 1975 року німецьким дослідником Гансом Фріцем, означає взаємодію. Отже, інтерактивним може бути названий метод, у якому той, хто навчається, є учасником, який здійснює щось: говорить, управляє, моделює, пише, малює тощо, тобто не виступає тільки слухачем, спостерігачем, а бере активну участь у тому, що відбувається, створює це.

Засади інтерактивного навчання спираються на «Піраміду навчання», запропоновану Едгаром Дейлом. На основі соціально-психологічних досліджень було зафіксовано таку закономірність: чим більшу активність проявляють ті, хто навчається, у процесі пізнання, тим більше інформації вони засвоюють (рис.1).



Рис.1. Піраміда навчання, запропонована Едгаром Дейлом

Згідно з навчальною пірамідою, яку 1980-х розробив Національний тренінговий центр (штат Меріленд, США), ми запам'ятовуємо з того, що чуємо, лише 5%, тоді як 90% інформації фіксуємо, коли навчаємо інших.

Отже, зазвичай люди запам'ятовують

5% – лекції

10% – того, що читають

}20% – того, що бачать на власні очі

50% – того, що слухають та бачать одночасно

70% – того, що обговорюють і пишуть

80% — того, що роблять власноруч

90% – того, що роблять і обговорюють одночасно

95% – того, чого навчають інших Як бачимо, застосування традиційних,

словесних методів забезпечує 5% результат в процесі навчання.

Найвищі показники ефективності освітнього процесу ми можемо отримати при застосуванні таких прийомів, що дозволяють тим, хто навчається, виконувати практичні вправи, спілкуватися між собою, обмінюватися думками, досвідом, доводити власні точки зору.

Особливого значення такий підхід набуває при організації навчання дорослих, яке, за К.Фопелем, базується на принципах динамічного навчання [44, с.19-26]:

- мозок є комплексною адаптивною системою;
- психіка людини є соціальною за своєю природою;
- навчання залежить від фізіології;
- людині притаманно в усьому шукати сенси;
- навчання вміщує знайомі, пов'язані з минулим досвідом та створенням нового;
- найважливішим ц навчанні є почуття;
- периферичні й неусвідомлені сигнали дуже впливають на процес пізнання;
- людина має різноманітні можливості для запам'ятовування інформації;
- ми краще запам'ятовуємо, коли є можливість «прожити» інформацію;
- навчанню сприяє зацікавленість та азарт, а заважає – страх;

Аналіз наведених принципів ще раз підкреслює необхідність створення під час освітнього процесу захоплюючого середовища, позбавленого стресу, примусу, нав'язування позицій. Суть інтерактивного навчання полягає в тому, що освітній процес відбувається тільки шляхом постійної, активної взаємодії всіх учасників.

У зв'язку з цим у роботі з дорослими актуальними можуть бути методи спонукання, створення атмосфери комфорту, самомотивація, опора на попередній досвід та індивідуальні особливості кожного педагога. Реальний прояв цього підходу здійснюється завдяки таким формам роботи, як творчі проєкти, уявний мікрофон, мозковий штурм, рольова гра, обговорення в групах тощо. Цей підхід дозволяє здійснити вплив на слухачів на особистісному рівні; сприяє розвитку мотивації особистісного зростання; допомагає асимілювати знання, уміння, навички в структуру життєвого досвіду педагога.

В інтерактивному навчанні виділяють такі елементи: активність, що реалізується через розумову діяльність, підтримку ініціативності; особистий внесок кожного учасника в освітній процес; освоєння нового досвіду; гру; дискусії; самовиховання й самоосвіту; та співпраця, спрямована на формування гуманістичних цінностей особистості; обмін знаннями, ідеями, способами діяльності; атмосферу доброзичливості; взаємну підтримку; інтеграцію групи; набуття досвіду усвідомлення та реагування на чужі позиції та дії.

Інтерактивні заняття для слухачів спрямовані, насамперед, на розвиток комунікативної компетентності, практичне засвоєння ефективних технологій, методів, прийомів та розкриття індивідуальних творчих особливостей особистості.

Емоційна включеність учасників в інтеракцію створює високого рівня мотивацію до навчання, забезпечує активний взаємообмін практичним досвідом, розширює «педагогічний репертуар» педагогів, тобто створює умови для розвитку професійної компетентності.

«Розвиток громадянської компетентності учасників освітнього процесу»

(навчальне заняття для педагогічних працівників
закладів позашкільної освіти)

I етап. Мотивація:

– привітання, оголошення теми, завдань та плану заняття, коментар нормативних документів та літератури до теми.

– Рефлексійна вправа «Навчальний контракт».

II етап. Вправа «Моє педагогічне серце» [9].

Питання:

– Від кого, на вашу думку, залежить успішність громадянського виховання в навчальному закладі?

– Свого часу Дені Дідро висловив таку думку: «Я вимагаю від учителя тільки доброї слави, так само, як я вимагав би їх від кожного громадянина». Наведіть свої приклади висловлювань про призначення педагога, роль педагогічної професії.

Слухачі називають свої приклади, у тому числі звучить вислів В.Сухомлинського «Серце віддаю дітям».

Питання:

– Про яке серце йдеться в цьому висловлюванні? Що мав на увазі В.Сухомлинський? То ж наша справа й буде називатися «Моє педагогічне серце».

Завдання. Зобразити своє педагогічне серце нетрадиційно, у вигляді емблеми, герба, логотипа, образу.

Робота в парах. Завдання. Слухачі мають обмінятися серцями та розповісти одне одному про своє нове серце.

Питання:

– Чи сподобалися Вам нові серця?

Пари розповідають про нові серця за алгоритмом:

- Я отримала (в) серце у вигляді....
- Це для мене означає або я зрозуміла (в) це так....

Питання:

– Якими ж рисами, якими якостями сучасний педагог має наповнювати своє педагогічне серце? Зараз ми будемо працювати в режимі мозкового штурму. За правилами проведення цього прийому, усе, що ви будете говорити, є правильним, має право бути, але дещо я буду записувати на дошці.

Слухачі називають риси, якості, викладач записує ті, які починаються з літер, що є в слові «громадянин». На дошці з'являється напис:

Г – гуманний, гідний;

Р – розумний;

О – освічений;

М – моральний;

А – активна громадська позиція;

Д – добрий;

Я – Я-концепція;

Н – національна свідомість;

И – ініціативний;

Н – національна пам'ять.

III етап. Питання:

– Ми отримали один із головних термінів нашого заняття. Хто ж такий громадянин? Створюється колективне визначення терміну.

– Як ви думаєте, чи можна всі ці риси, якості записати в один рядок через кому? Так, вони потребують класифікації.

– Назвіть, будь ласка, риси, які мають бути спільними для педагогів будь-яких предметів? Так, це риси загальнолюдські (викладач виділяє їх жовтою крейдою).

– А які риси можуть бути притаманними окремому педагогу й характеризувати його як особистість? Це риси індивідуальні (викладач виділяє їх зеленою крейдою).

– Залишилися риси, що є в кожному з нас, але для їх зростання або зникнення потрібні певні умови, внутрішні або зовнішні, це риси суспільно-громадські (викладач виділяє їх червоною крейдою).

– Як ви думаєте, від рівня розвитку якої групи рис залежить міць і могутність держави? Так, це закон історії, у будь-які часи, у будь-які епохи рівень розвитку суспільно-громадських рис свідчив про міць і могутність держави. Ось чому ми наголошуємо на актуальності громадянського, національно-патріотичного виховання.

У зв'язку з цим дуже важливим є усвідомлення поняття «громадянськість» як багатоаспектної характеристики особистості, що складається з індивідуальних, загальнолюдських та суспільно-громадянських рис.

IV етап. Інтерактивна вправа. Робота в групах.

Об'єднання в групи. Прийом «Кольорові цукерки»: слухачам пропонується пригоститися цукерками, а потім об'єднатися в групи за кольором обгортки.

Завдання. Створити модель молодого громадянина України.

V етап. Презентація результатів роботи в групах. Підбиття підсумків. Рефлексія – аналіз виконання навчального контракту.

2.3. ТРЕНІНГ: МОЖЛИВОСТІ ТА СТРАТЕГІЇ

*Знайти хороших гравців легко.
Набагато складніше зробити так,
щоб вони грали разом.
Чарльз Діллон «Кейсі» Стенгель*

Відомий психолог Курт Левін 1946 року створив спеціальні тренінгові групи для вдосконалення навичок спілкування, сформулював базові принципи

тренінгу. У кінці 90-х років минулого століття тренінги почали використовувати в освіті як метод активного навчання. В Україну тренінги прийшли в 90-тих роках ХХ століття разом з розвитком бізнесу та відкриттям філій великих транснаціональних компаній.

Тренінг – це комплекс активних групових методів навчання, під час чого у тих, хто навчається знімається стрес та прибирається страх; створюється позитивне середовище; покращується пам'ять; виникає інтерес до навчання, спілкування, соціальних проблем; з'являється перспектива успіху, потреби; людина починає творити, критично мислити; отримує задоволення від спілкування; стає господарем ситуації, здатна генерувати ідеї, утілювати їх у життя на користь собі та іншим.

Тренінгові технології за змістом мають суттєві відмінності, зокрема, наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

Основні аспекти традиційного та тренінгових технологій

Традиційне навчання	Тренінгові технології
Той, хто навчає, зосереджується в основному на змістовій частині навчання	сприяють рефлексії учасниками тренінгу отриманих знань, які мають трансформуватися через інтелект, досвід, емоційні переживання суб'єкта діяльності, що значною мірою забезпечує адекватний зворотний зв'язок

У педагогічній літературі наведено велике розмаїття видів тренінгів, наприклад: соціально-психологічний; тренінг особистісного зростання; тематичний або соціально-просвітницький; психокорекційний; психотерапевтичний тощо.

Професійні тренінги є дієвим інструментом підготовки ефективних фахівців. Важко уявити сучасну освітню організацію, у якій не займаються навчанням фахівців та менеджерів освіти. Є статистичні дані що співробітники працюють на 50% гірше, ніж ті, які пройшли навчання.

Корпоративні бізнес-тренінги є сучасним ефективним методом передачі співробітникам необхідних знань і вироблення практичних навичок в сфері освіти, який дозволяє за короткий термін досягти відчутних результатів. Професійний тренер навчить правилам спілкування, організації проведення зустрічей, презентацій, особливостей підготовки до публічних виступів, шляхів

подолання комплексів тощо. Такі тренінгові заняття часто-густо присвячені проблемам формування згуртованої команди, здатної досягати поставленої мети. [30].

Сутність тренінга-дослідження полягає в тому, що в ході заняття учасники усвідомлюють, виявляють, відкривають нові для себе ідеї, закономірності, пізнають особистісні ресурси, можливості, особливості, тому тренер придумує, конструює та організовує ситуації, які дають можливість учасникам усвідомити, апробувати й тренувати нові способи поведінки, експериментувати з ними. За такого підходу в тренінговій групі створюється креативне середовище, основними характеристиками якої є проблемність, невизначеність, прийняття, безпека.

Навчальний тренінг відіграє системотвірну роль у процесі організації взаємодії, є проміжною ланкою між теоретичним оволодінням знань, їх практичним застосуванням у реальних умовах та формою активного навчання, спрямованою на оволодіння учасниками певними знаннями, технологіями, навичками та інформацією. Під час навчального тренінгу фахівці виконують вправи, адаптовані до певного виду діяльності під керівництвом тренера на основі спеціально підготовлених інструктивно-методичних матеріалів відповідних сучасним вимогам.

Тож, тренінг – це одночасно і цікавий процес пізнання себе та інших; спілкування; ефективна форма опанування знань; інструмент для формування умінь і навичок; форма розширення досвіду.

Завдання тренінгу полягають в аналізі наявних моделей поведінки учасників і формування навичок, що відповідають поставленим цілям навчання. Цільові навички, у тому числі особистісні навички, відпрацьовуються за допомогою різних вправ, ігор, завдань. Обсяг і діапазон теоретичного матеріалу, що подається на тренінгах, є порівняно невеликим, але в ході заняття отримані навички повинні бути повністю освоєні слухачами. Саме тому тренінг передбачає активну участь всіх слухачів. Бажано, щоби кількість учасників тренінгу не перевищує 10-15 осіб, бо приділити увагу кожному учаснику, його проблем і завдань можливо тільки при порівняно невеликій чисельності групи.

Структура тренінгового заняття вміщує 3 складові [8]:

I. Вступна частина є неодмінним і обов'язковим елементом кожного тренінгового заняття, триває не більше 10-20 хвилин та передбачає вирішенню таких завдань:

- актуалізація матеріалу попереднього заняття (отримання зворотного зв'язку). Зазвичай це відбувається у формі опитування («Що ми робили на минулому тренінгу?») або експрес-перевірки домашнього завдання;
- актуалізація теми поточного тренінгу і з'ясування очікувань. Завдання цього етапу – допомогти учням актуалізувати наявні знання із заданої теми і сформулювати результати, яких вони хочуть досягти в ході її вивчення. Усвідомлення результатів навчання та їх особистої користі підвищує мотивацію;
- створення доброзичливої та продуктивної атмосфери (цей етап називають загальним поняттям «знайомство» та проводять у формі само- чи взаємопрезентації учасників тренінгу);
- підтримання демократичної дисципліни у формі прийняття, уточнення або повторення правил групи.

II. Основна частина тренінгу – вміщує кілька тематичних завдань у поєднанні з руханками (вправами на зняття м'язового і психологічного напруження).

В основній частині тренінгу іноді виокремлюють теоретичний і практичний блоки, проте цей поділ є досить умовним, адже знання, уміння та навички учасники набувають саме в процесі виконання практичних завдань (міні-лекції, бесіди, мультимедійна презентація, взаємонавчання, виконання проекту, робота у групах).

Педагог-андрагог повинен організувати весь матеріал із тематики тренінгу в логічній послідовності й відібрати ключові знання й навички, які можуть бути засвоєні за відведений час. Інформаційні блоки (розповідь, демонстрування, пояснення) мають бути короткими (до 5 хв) і чергуватися з інтерактивними (дискусія, мозковий штурм, аналіз історій, дебати). Для відпрацювання умінь використовуються рольові ігри. Кожна інтерактивна вправа має завершуватися коротким обговоренням і підбиттям підсумку.

III. Заключна частина вміщує:

- підбиття підсумків заняття;
- отримання зворотного зв'язку від учасників;
- релаксацію й процедури завершення тренінгу.

Цей етап має об'єднати всі розглянуті впродовж заняття теми для логічного підбиття підсумку. Учасники мають можливість для відповідей на запитання і формулювання завдань на майбутнє. тренер може рекомендувати

літературу, відеоматеріали, сайти в інтернеті для самостійного опрацювання. Важливо, щоб учасники завершували роботу із задоволенням і високою мотивацією застосовувати набуті вміння.

При організації тренінгового заняття важливо звернути увагу на основні елементи тренінгу:

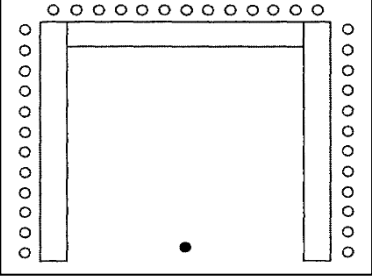
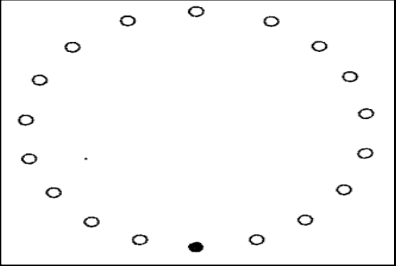
Мова простору

1. Роль тренера
2. Атрибути тренінга
3. Рефлексія. Очікування
4. Правила роботи
5. Розподіл ролей
6. Робота в групі

Таблиця 2

Приклади організації мови простору під час тренінгового заняття

	<p>Ієрархічна модель навчання, слугує передачі «поверхового знання». Учасники швидко втомлюються, важко організувати взаємодію</p>
	<p>Модель «кафе» - дружня версія «класної кімнати». Учасники непогано бачать одне одного. Але це ще ієрархічна модель, підходить для тих форм роботи, де треба багато писати</p>
	<p>Модель «роботи в команді». Виникає автономна демократична освітня ситуація</p>

	<p>Модель «конференції» найбільш підходить для процесів прийняття рішень і планування. Недолік – столи можуть сприйматися як бар'єри</p>
	<p>Модель «кола» - єдина модель, що дозволяє всім бачити одне одного та інтегрує ведучого в групу. Найкраща форма педагогіки партнерства</p>

Мова простору є способом організації тренінгового заняття таким чином, щоб зробити легкою й природною співпрацю та комунікацію учасників. Усе, що знаходиться в навчальній аудиторії (обладнання, меблі тощо), має допомогти педагогу-андрагогу організувати простір для інтерактивної діяльності. У зв'язку з цим форма розстановки меблів у кабінеті є важливою, приклади чого наведені в таблиці 2 [32].

Організація тренінгового заняття передбачає наявність атрибутів, окрема:

- тренінгова група;
- тренінгове коло;
- спеціально обладнане приміщення та приладдя для тренінгу (фліпчарт, маркери тощо);
- тренер;
- правила групи;
- атмосфера взаємодії та спілкування;
- інтерактивні методи навчання;
- структура тренінгового заняття;
- оцінювання ефективності тренінгу.

Роль тренера під час організації та проведення тренінгового заняття є основною. Педагог-тренер відповідає за створення сприятливих для навчання умов, за забезпечення інтерактивної роботи, за забезпечення позитивної емоційної атмосфери під час роботи; є компетентним /досвідченим, володіє прогресивними методиками проведення тренінгів, обізнаний з умовами

проведення тренінгу; прагне до особистісного розвитку та соціальних змін; відкритий і гнучкий; не боїться змінюватися.

Ефективність тренінгового заняття досягається насамперед за допомогою продуктивних методів та прийомі групової роботи, приклади яких наведено в таблиці 3 [33].

Таблиця 3.

Техніки організації групової взаємодії

№ з/п	Засоби	Характеристика
1	Дискусії	Організація обговорення з приводу спірного питання, де учасники мають будувати аргументацію власної позиції
2	Рольові ігри	Програвання сценки (ситуації) учасниками на заданий сюжет із фіксованими ролями (можлива коротка характеристика кожної ролі: «важкий підліток», «неввічлива людина» тощо)
3	Ділові ігри	Програвання ситуацій ділового спілкування/взаємодії на визначену тему
4	Вправи в мікрогрупах	Завдання групі, спрямовані на знайдення відповіді на запитання та/або відпрацювання певної навички
5	Шерінг/рефлексія	Зворотний зв'язок: учасники звітують про отриманий досвід; про те, чого навчилися впродовж заняття. Зазвичай проводиться наприкінці кожного модуля
6	«Криголами»	Короткі, як правило, рухливі вправи, спрямовані на позбавлення напруження та посилення уваги учасників. Також сприяють створенню невимушеної атмосфери на тренінгу
7	Моделювання	Конструювання моделей ситуативної взаємодії
8	Супервізія	Організація консультативної підтримки учасників під час підготовки та після проведення власних проектів групової роботи
9	Експерт-аналіз	Як окремий навчальний блок може бути частиною тренінгових програм. Мікрогрупа учасників висуває

	критерії аналізу проекту групової роботи (міні-лекція, презентація, міні-тренінг, тренінгове заняття) та має оцінити запропонований фрагмент
--	--

Тренінгове заняття для учителів «Компетентнісний потенціал технологічної освітньої галузі»

План заняття

№	Етап	Зміст	Обладнання
1.	Вступ	Вправа «Знайди пару». Завдання: учасники отримують картки та знаходять пару «слово-малюнок». Обмінюються інформацією: ім'я, хобі (улюблене заняття). Учасники розсаджуються в коло та презентують одне одного.	Картки (додаток 1)
		Правила роботи. Вправа «Наші інструменти». Учасникам пропонується по колу назвати основні правила безпечного використання інструментів та сформулювати правила роботи на заняття. Наприклад: «Передавай ножиці закритими і кільцями вперед – критикуй ідею, а не людину»	Картки (додаток 1)
2.	Основна частина	Міні-лекція «Компетентність як ознака сучасної освіти»	Презентація
		Робота в групах «Традиційний та компетентнісний погляди на технологічну освіту»	Роздатковий матеріал (додаток 2)
		Опрацювання поняття «Компетентнісно зорієнтоване завдання»: Завдання: учасники групи мають розробити компетентнісно зорієнтовані завдання з використанням інноваційних методів (тренер на свій розсуд обирає методи). Група 1. Метод аналогії. Група 2. Метод фокальних об'єктів. Група 3. Метод морфологічного аналізу.	Додатки 3, 4, 5

3.	Рефлексія. Підбиття підсумків	Вправа «Рефлексивний екран».	додаток 6
----	-------------------------------------	------------------------------	-----------

Додаток 1

Плоскогубці		Викрутка	
Сокира		Ножівка	
Лещата		Цвяходер	
Рубанок		Шило	
Голка		Круглогубці	
Люверси		Наперсток	

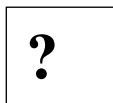
Додаток 2

Порівняймо!

10 НАВИЧОК , ЩО ВРЯТУЮТЬ КАР'ЄРУ

2020 рік Комплексне розв'язання проблем	2025 рік 1. Аналітичне мислення та
---	--

2. Критичне мислення 3. Креативність 4. Уміння керувати людьми 5. Взаємодія з людьми 6. Емоційний інтелект 7. Уміння формувати власну думку та приймати рішення 8. Орієнтація на клієнтів 9. Уміння вести переговори 10. Гнучкість розуму	інноваційність 2. Активне навчання та стратегії навчання 3. Розв'язання складних проблем 4. Критичне мислення та аналіз 5. Креативність, оригінальність та ініціативність 6. Лідерство та соціальний вплив 7. Використання технологій, моніторинг та контроль 8. Створення технологій та програмування 9. Витривалість, стресостійкість та гнучкість 10. Логічна аргументація, розв'язання проблем та формування ідей
---	--



Завдання: виберіть по одній із позицій з кожного стовпчика та спробуйте зобразити. Аргументуйте ваш вибір та поясніть, як ви розумієте вибрані навички.

Додаток 3

Метод аналогії

Аналогії – метод вирішення поставленої задачі, при якому використовуються аналогічні рішення, узяті з народного костюму, національного одягу, інженерних рішень, біоформи, творів архітектури тощо.

Наведіть приклади аналогій у вирішенні інженерних завдань, кулінарії тощо. Придумайте завдання для учнів з використанням методу аналогій.

Додаток 4

Метод фокальних об'єктів

Суть методу полягає у перенесенні властивостей одного предмета на інший.

Фокальним (лат. focus – осередок) називають об'єкти, що перебувають у фокусі, у центрі уваги.

Алгоритм роботи:

1. Фронтальна робота: визначаємо напрям, основну тему та за допомогою прийому «мозковий штурм» визначаємо три слова, які характеризують цю тему. Важливо спрямувати міркування учасників таким чином, аби слова називали різні поняття: предмет, абстрактне явище тощо;
2. Робота в групах: об'єднуємо учасників у 3 групи. Кожна група на ватмані записує одне з трьох слів або всі три слова.

Групи отримують завдання: за 7-10 хв. під кожним словом написати його означення, тобто дати відповідь на питання який? яка? яке?

1. Фронтальна робота. Усі ватмани розміщуються на дошці, учасникам пропонується поєднувати слова із різних стовпчиків у різних напрямках, змінюючи за необхідністю форми слова, поки не знайдеться влучне словосполучення, яке й може стати оригінальною ідеєю.

Наприклад, пошук оригінальної ідеї до теми «Рамка»:

<u>рамка</u>	<u>вітер</u>	<u>натхнення</u>
велика	сильний	високе
фото	З півдня	з неба
чорна	змін	налаштування
вузька	прохолодний	поетичне
На столі	З дощем	блакитне
ажурна	зі снігом	зіркове

Орієнтовні ідеї: «Поетичне фото»; «Небо на столі», «Ажурна зірка», «Зірка поета», «Фото з дощем», «Налаштування на прохолоду» тощо....

Додаток 5

Метод морфологічного аналізу

Морфологічний ящик, аналіз кола проблем – метод систематизації перебору варіантів усіх теоретично можливих рішень, заснований на аналізі структури об'єкта і наступному систематизованому отриманні їх поєднань (комбінуванні).

Морфологічний аналіз заснований на побудові таблиці, в якій перераховуються всі основні елементи, складові об'єкту і вказується, можливо, більше число відомих варіантів реалізації цих елементів. Комбінуючи варіанти реалізації елементів об'єкта, можна отримати найнесподіваніші нові рішення.

Особливості даної методики:

- 1) слід максимально точно формулювати цілі морфологічного дослідження, зняти директивність;

2) усі параметри повинні бути приблизно рівнозначними;

3) ніяких оцінок варіантів не слід проводити до повного оформлення морфологічної безлічі;

4) після визначення повного обсягу морфологічної безлічі перевірити, чи не можна морфологічну таблицю розділити на 2-3 блоки, які можна було б аналізувати не відразу, а послідовно, один за одним .

Приклад використання методу морфологічного аналізу для вибору найкращого варіанту моделі плечового виробу :

Ознаки		Альтернативні варіанти				
		1	2	3	4	5
А	Виріб	сукня	Блузка	сарафан	жакет	жилет
Б	силует	прямий	Приталений	трапеція	овал	Завужений до низу
В	тканина	бавовна	вовна	шовк	Льон	віскоза
Г	Конструктивно-декоративні лінії	Рельєфні	Відрізна лінія талії	зборки	кокетка	кишені
Д	Види оздоблення	Мереживо	Вишивка	Оборки, волани	кант	аплікація

Якщо з кожного рядка таблиці взяти по одному варіанту, то отримаємо деяку конструкцію.:

1) А1 + Б4 + В3 + Г1 + Д5 – сукня-овал- шовк рельєфні лінії -аплікація;

2) А2 + Б3 + В1 + Г4 + Д1 – блузка -трапеція -бавовна -кокетка -мереживо;

3) А3 + Б2 + В5 + Г2 + Д2 – сарафан- приталений -віскоза -відрізна лінія талії - вишивка

4) А4 + Б1 + В2 + Г2 + Д3– жакет- прямий вован-відрізна лінія талії- оборки - волани.

5)

Може бути безліч варіантів поєднань:

$N = N(A) + N(B) + N(V) + N(\Gamma) + N(D)$ різних моделей .

З прикладу видно, що суть методу полягає в побудові таблиці різних альтернативних варіантів (так званої морфологічної таблиці) і вибору з отриманих комбінацій найкращого рішення.

Завдання:

Висловіть свою думку про заняття, вибираючи початок фрази з рефлексивного екрану на дошці.

- На тренінгу я дізнався/лася
- На тренінгу я зрозумів/ла
- На тренінгу я зміг/ла
- На тренінгу я відчув/ла
- На тренінгу я навчився/лася
- На тренінгу я спробував/ла
- На тренінгу я здивувався/ла
- На тренінгу я познайомився/лася
- На тренінгу я замислився/лася

2.4. СЕМІНАР ТА ЙОГО ВЛАСТИВОСТІ В НАВЧАННІ ДОРΟΣЛИХ

Якщо ми правильно оцінюємо ситуацію і бачимо, що треба робити, то залишається для цього тільки використати всі наявні засоби.

Бенджамін Хофф

Семінар є формою навчання, яка дозволяє подати значний обсяг теоретичної інформації в поєднанні з виконанням практичних вправ; обміном досвідом між учасниками. На відміну від лекції семінар передбачає активність учасників, тому практична ефективність цієї форми навчання є досить високою. Доцільна та правильна організація обговорення в групах проблеми, що розглядається, дозволяє учасникам поділитися своїми думками, враженнями та відчуттями [28, с.77-80].

Серед переваг семінарської форми навчання можна назвати такі :

- на семінарі подається вузькоспеціалізований матеріал, докладно розбираються неясні моменти;
- підвищення професійного рівня слухачів відбувається шляхом оновлення та систематизації знань, навичок і підходів до вирішення поставлених завдань;

- можливе навчання невеликої групи слухачів ;
- відбувається обмін знаннями та досвідом з колегами з інших організацій;
- при плануванні навчання враховується представлений компанією-замовником часовий графік проведення семінарів;
- можливе проведення декількох семінарів (модулів), пов'язаних структурно й тематично.

Воркшоп як вид практичного семінару

Для організації практичних занять використовуються така форма роботи, як воркшоп – навчальний захід, на якому учасники отримують знання на основі власної активної роботи, самостійно.

Основними відмінностями воркшопа (з англійської workshop – «робоча майстерня») від заходів іншого типу є висока інтенсивність групової взаємодії, що забезпечує активність, емоційність і самостійність учасників, актуалізує їх досвід.

Workshop-навчання часто проходить в уже підготовленої майстерні (звідси складова shop), в якій встановлено професійне світло, технічні засоби, роботи тощо. Ключова особливість воркшопу – інтенсивна діяльність всіх учасників (складова work). Теорія подається в «фоновому режимі» і тут же застосовується на практиці. Такий вид навчання надихає учасників, дозволяє їм повірити у власні сили і продовжити самовдосконалення.

Діяльність андрагога-керівника воркшопа спрямована, насамперед, на створення оптимальних умов для розумової діяльності слухачів (ситуації успіху, відсутності загроз та тиску), організацію занурення в комплексний досвід (стимулювання отримання нової інформації, розвиток навичок, розуміння концепцій) та активного оцінювання (отримання зворотного зв'язку та спрямування педагогів до подальшої рефлексії) [44, с. 13-15].

Будь-який учасник workshop зможе проявити самостійність, ініціативність і особисту зацікавленість процесом навчання, бо в основі воркшопу – набуття досвіду і практичних навичок, які неможливо отримати після сухого викладу фактів .

Зустріч з учасниками в межах воркшопу вимагає складної, багатопланової підготовки, що включає кілька етапів.

Вибір тематики. Перед тим як організувати воркшоп, потрібно визначитися з головним – темою зустрічі. Необхідно враховувати не тільки компетентність ведучого, а й інтереси аудиторії. Тема повинна бути спрямована

на актуальні проблеми. При цьому назва повинна інтригувати майбутніх учасників воркшопу і викликати емоційний резонанс.

Визначення мети. Жоден захід не можна організувати без постановки мети. Воркшоп – це потужний інструмент позиціонування бренду або продукту, тому він повинен бути частиною загальної маркетингової стратегії. Грамотно проведений workshop гарантовано приверне увагу й викличе підвищений інтерес.

Вибір тривалості заходу. Воркшоп може тривати від кількох годин до кількох днів. Вибір потрібно робити виходячи з теми і обсягу матеріалу. Для першого досвіду достатньо організувати двогодинний workshop, а в подальшому можна розширити часові межі.

Вибір локації. Важливо підібрати приміщення, що відповідає тематиці воркшопу.

Підготовка візуального ряду. Для сприйняття інформації важливо підготувати цікаву подачу: слайд-шоу, плакати, відео.

Визначення учасників, вибір ведучих. Як правило, у workshop беруть участь кілька осіб. Майстер-тренер подає інноваційну інформацію, а ведучий керує аудиторією, здійснює складання докладного плану воркшопу, списку тез. При опрацюванні матеріалу важливо враховувати особливості аудиторії, вік, рід занять. Говорити з учасниками workshop зрозумілою їм мовою.

Спірацю зі ЗМІ та медіа. Важливо залучити цільову аудиторію та вибрати надійних інформаційних партнерів для workshop.

Продумування зворотного зв'язку. Учасники воркшопу напевно захочуть поділитися враженнями про подію. Невелика анкета або опитування в соцмережах допоможуть не тільки залучити додатковий інтерес, але і виявити допущені помилки і виправити їх у майбутньому.

Відомий психолог К. Фопель детально описує складові структури воркшопа та використовує термін «карта воркшопу» [44]:

- визначення мети, завдання;
- I етап – розслаблена увага;
- II етап – занурення в комплексний досвід;
- III етап – активне оцінювання.

Карта воркшопа «Пам'ятки рідного краю»

(заняття спецкурсу «Національно-патріотичне виховання в сучасних умовах»)

Мета: розвиток національної пам'яті як складової громадянськості керівника гуртка.

Завдання:

- розширення поняття «національна пам'ять»;
- систематизація знань з історії рідного краю;
- культивування шанобливого ставлення до рідної природи, традицій, історії;
- утвердження національних цінностей;
- усвідомлення взаємозв'язку особистої долі та суспільного життя;
- формування практичних умінь і навичок вирішення завдань патріотичного виховання.

Обладнання: фломастери, кольорові олівці, аркуші паперу А-4, картки з фотографіями, різнокольорові прапорці, клубки ниток, мапи України та Харківської області, презентація та відеоматеріали.

Хід заняття

I етап. Розслаблена увага.

1. Вправа «Історія імені»: слухачі називають свої імена, розповідають історію свого імені, записують його на прапорцях та розміщують на мапі області.

Питання:

- Які почуття, емоції виникли у вас під час виконання вправи? Чому?
- Що може тепер символізувати мапа нашої області?
- Як ви думаєте, про ми будемо говорити на занятті?

2. Формулювання теми, мети та завдань заняття.

3. Визначення очікуваних результатів. Вправа «Вузлики напам'ять». Ведучий пропонує слухачам узяти клубки ниток (жовтого, синього, червоного, зеленого кольору) та по черзі висловити свої очікування, і, зав'язавши вузлик, передати його колезі.

Орієнтовні питання:

- Про що б ви хотіли дізнатися?
- Як би ви хотіли почувати себе на занятті?
- Яким би ви хотіли бачити заняття?

II етап. Занурення в комплексний досвід.

1. Об'єднання в групи. Вправа «Пазли».

Питання:

- Які почуття, емоції виникли у вас під час виконання вправи? Чому?
- Що зображено на листівках?
- Якими можуть бути пам'ятки історії рідного краю? (краєвиди, архітектура, історичні постаті тощо).

2. Розробка правил роботи в групі. Слухачі отримують теки з матеріалами та ознайомлюються із загальними правилами роботи в групі.

Вправа «Переформулювання»: слухачам пропонується на основі загальних правил розробити свої, використовуючи прислів'я, крилаті вислови, цитати.

3. Розподіл ролей. Використовуючи матеріали, подані в теках, слухачі розподіляють ролі в групах.

4. Завдання для роботи в групах: роздивіться запропоновані фотографії, спробуйте надати історичну довідку, розповісти про події, згадати факти із життя або діяльності видатної людини.

5. Обговорення результатів роботи в групах.

III етап. Активне оцінювання.

1. Вправа «Три гарні риси». Слухачам пропонується взяти клубки ниток з вузликами та, відриваючи від кожного клубка нитку довжиною 10-15 сантиметрів, назвати по три гарні риси, яких вони набули під час заняття. Потім учасники воркшопа плетуть кіски та пов'язують на зап'ясток.

2.5. МАЙСТЕР-КЛАС ЯК ПОТЕНЦІАЛ АКТИВНОГО НАВЧАННЯ ПЕДАГОГА МИСТЕЦТВА

Творчість заразлива, поширюйте її.

Альберт Ейнштейн

Вирішенню завдань щодо створення умов для професійного спілкування, самореалізації й стимулювання зростання творчого потенціалу слухачів, підвищення їх професійної компетентності, утілення новітніх технологій в освітній процес та поширенню перспективного педагогічного досвіду сприяє проведення майстер-класів.

Термін походить з англійської *masterclass* (*master* - кращий в будь-якої галузі та *class* - заняття, урок) та називає сучасну форму проведення навчального тренінгу-семінару для відпрацювання практичних навичок з різних

методик і технологій з метою підвищення професійного рівня і обміну передовим досвідом учасників, розширення кругозору та залучення до новітніх галузей знань.

Майстер-клас відрізняється від семінару тим, що, під час майстер-класу провідний фахівець розповідає і, що ще більш важливо, показує, як застосовувати на практиці нову технологію або метод.

Треба відмітити, що майстер-клас проводиться педагогом-майстром, тобто людиною, яка пройшла власний, неповторний шлях професійного розвитку та досягла на цьому шляху певних успіхів. Такою людиною природньо є педагог-андрагог, але мистецтво організатора й полягає в умінні знайти, визначити, надихнути та створити умови для проведення майстер-класу вправним учасником [27].

Тематика майстер-класів передбачає огляд актуальних освітніх проблем і технологій, різним аспектам і прийомам використання освітніх технологій, авторським методам та прийомам застосування технологій у педагогічній практиці.

Завдання майстер-класу можуть бути сформульовані так:

- передача педагогом-майстром власного досвіду через прямий та коментований показ послідовності дій, методів, прийомів і форм педагогічної діяльності;
- спільне опрацювання методичних підходів педагога-майстра й прийомів вирішення поставленої проблеми;
- рефлексія власної професійної майстерності учасників майстер-класу;
- надання допомоги учасникам майстер-класу щодо визначення задач саморозвитку й формування індивідуальної програми самоосвіти й самовдосконалення.

Під час майстер-класу слухачі вивчають розробки з теми майстер-класу; беруть участь в обговоренні отриманих результатів; ставлять питання, отримують консультації; пропонують для обговорення власні проблеми, питання, розробки; надають свої пропозиції щодо вирішення поставлених проблем.

Для підготовки проведення майстер-класу слухачам пропонується алгоритм:

- презентація педагогічного досвіду майстра;

- відвідування заняття, системи занять;
- заняття або імітаційна гра зі слухачами;
- моделювання авторської моделі заняття;
- рефлексія.

Як будь-який форма проведення заняття майстер-клас має свою модель, яка розміщена в таблиці 1.

Таблиця 1

Орієнтовна модель проведення майстер-класа

Етапи роботи майстер-класа	Зміст етапу	Діяльність учасників
Підготовчо-організаційний Визначення мети та завдань	Привітання, вступне слово майстра. Нетрадиційний початок заняття	Початок діалогу, налаштування на активну позицію, допомога майстру в організації заняття
Основна частина. Зміст майстер-класу, його основна частина: план дій, поетапна реалізація теми.	Методичні рекомендації педагога щодо реалізації теми майстер-класа. Показ прийомів, що використовуються в ході майстер-класа, показ власних “родзинок” з коментарями.	Виконання завдання відповідно до поставлених завдань, створення індивідуального продукту
Презентація виконаних завдань Заключне слово. Аналіз ситуації за критеріями: Оволодіння когнітивними способами діяльності; Розвиток рефлексійних здатностей; Розвиток комунікативної культури.	Організація обміну думками учасників	Рефлексія – активізація самооцінки й самоаналізу діяльності під час майстер-класу

Активізація пізнавальної діяльності учасників майстер-класу забезпечується тим, що така форма навчання є засобом створення трьох типів умов:

- 1) забезпечується формування мотивації та пізнавальної потреби в конкретній діяльності;
- 2) стимулюється пізнавальний інтерес, і відпрацьовуються вміння з планування, самоорганізації і самоконтролю діяльності;
- 3) здійснюється індивідуальний підхід по відношенню до кожного

учасника майстер-класу, відслідковуються позитивні результати навчально-пізнавальної діяльності кожного учасника.

При навчанні на заняттях майстер-класу реалізується дослідницький підхід, який передбачає виконання системи завдань дослідницького характеру в процесі навчального пізнання, використання методів відповідної науки.

При аналізі ефективності проведення майстер-класу можна використовувати такі критерії якості підготовки та проведення [18]:

- презентативність – яскравість інноваційної ідеї, рівень її презентації, культура презентації, популярність ідеї в педагогіці, методиці й практиці освіти;
- ексклюзивність – яскравість індивідуальності (масштаб і рівень реалізації ідей). вибір, повнота й оригінальність вирішення інноваційних ідей;
- прогресивність – актуальність і науковість змісту й прийомів навчання, наявність нових ідей, здатність педагога не тільки до методичного, а й до наукового узагальнення досвіду;
- вмотивованість – наявність прийомів й умов мотивації, включення кожного в активну творчу діяльність щодо створення нового продукту діяльності на занятті;
- оптимальність – достатність засобів, що використовуються на занятті, їх доцільність, зв'язок з метою заняття;
- ефективність – результативність для кожного учасника майстер-класа. уміння адекватно аналізувати результати власної діяльності;
- технологічність – чіткий алгоритм заняття (фази, етапи, процедури),
- артистичність – піднесений стиль, педагогічна харизма, здатність до імпровізації, рівень впливу на аудиторію, рівень готовності до розповсюдження та популяризації досвіду .
- загальна культура – ерудиція, нестандартність мислення, стиль спілкування, культура інтерпретації власного досвіду.

Здійснюючи організаційно-методичний супровід підготовки проведення майстер-класу, андрагогу варто нагадати педагогу-майстру, що авторські технології передаються через:

- мовлення, голос (тон, сила, виразність, дикція, інтонація, техніка мовлення);
- міміку, жести, управління емоціями, вираз обличчя пантоміміку (постава, уміння стояти, сидіти, спостерігати за поведінкою учасників)

- уміння зосередитися на предметі бесіди, володіння мнемотехнікою, аутогенними вправами; відсутність скутості;
- мистецтво спілкування: психологічна вибірковість, здатність до педагогічної уваги, емпатії;
- педагогічну імпровізацію: уміння працювати за планом у «голові», використовувати власний досвід, управляти незапланованими ситуаціями;
- психологічну пильність, уміння «бачити» геніїв і підтримувати тих, хто відстає;
- комунікативну культуру, уміння вести діалог, дискусію;
- почуття часу.

2.6. АНАЛІЗ ПРАКТИЧНИХ СИТУАЦІЙ (CASE-STUDY)

Творцем може бути кожен, якщо в нього є те, що його надихає.

Платон

Розбір практичних ситуацій є одним із найстаріших методів активного навчання навичкам прийняття рішень і вирішення проблем.

Навчання, засноване на розборі практичних ситуацій, почали активно використовувати ще в 20-х роках в США в системі бізнес-освіти. Протягом останніх десятиліть в західній практиці бізнес-освіти метод вивчення ситуацій з досвіду діяльності компаній, що відносяться до різних сфер економіки, знаходить все більш широке застосування при опануванні таких дисциплін, як фінанси, маркетинг, управління персоналом тощо.

Мета методу – навчити слухачів аналізувати інформацію, структурувати її, виявляти ключові проблеми, генерувати альтернативні шляхи вирішення, оцінювати їх, вибрати оптимальне рішення і виробляти програми дій. Такий підхід уможливорює розвиток навичок аналізу, діагностики та прийняття рішень, які дозволяють бути більш успішними при вирішенні схожих проблем у практичній професійній діяльності.

Суть методу полягає в тому, що слухачі знайомляться з описом ситуації, що склалася на певному підприємстві або в певній організації. Найчастіше дається досить докладний опис подій, що реально відбувалися (із зазначенням точної хронології, дійових осіб та іншої значущої для подальшого аналізу інформації), або подій вигаданих, але таких, що точно відображають тенденції

реального бізнесу. Опис може містити вказівки на відносини й поведінку учасників ситуації, їхніх висловлювань тощо. Матеріалом для аналізу може послугувати стаття з газети, журналу, інформація з сайту фірми, установи, мемуарна література, відеозаписи, кінофільми.

При вивченні ситуації здобувачі освіти навчаються ретельно відбирати факти, оскільки інформація зазвичай дається не в логічній послідовності, частина інформації може відноситися до справи, частина може бути зайвою, лише заплутувати слухачів. Слухачі мають виконати завдання, пов'язане з визначення суті проблеми, її аналізу в контексті описаної ситуації й визначенні можливих шляхів вирішення. Завдання, запропонована в case-study може мати кілька варіантів рішення.

Case-study зазвичай не завершується пошуком «правильного» або «неправильного» рішення; різні підходи до розв'язання виявленої проблеми можуть бути розглянуті по-різному. У дискусії з розбору варіантів рішень учасники аналізують запропоновані методи управлінського впливу, оцінюють їх прийнятність та ефективність за певних умов. Процес вироблення рішень становить сутність методу розбору практичних ситуацій, і цей процес часто є не менш важливим, ніж саме рішення.

Основне призначення методу case-study полягає в закріпленні й поглибленні знань, вироблення алгоритмів аналізу типових ситуацій, що дозволяє швидко розв'язувати аналогічні ситуації в практичній роботі й ухвалювати найефективніші рішення. Вивчення зразків управлінських рішень на прикладі успішної або неуспішної діяльності керівників дозволяє приміряти на себе той чи інший досвід, привласнювати ті підходи, які можуть виявитися більш успішними в тих умовах, у яких працюють слухачі, співвідносити помилки та прорахунки, успіхи й досягнення з власною практикою.

Case-study можна використовувати для перевірки та оцінювання рівня засвоєння навчального матеріалу, уміння застосовувати отримані знання на практиці.

Наприклад, на General Electric використовується цікавий варіант цього методу, коли слухачам для розбору й аналізу пропонуються реальні проблеми компанії, у якій вони працюють. Це дозволяє наблизити процес навчання до професійної діяльності учасників, отримати реальну економічну віддачу від реалізованих у компанії освітніх програм.

Методика з розбору практичних ситуацій передбачає організацію роботи в

групах з подальшою презентацією результатів групового обговорення. Якщо над аналізом ситуації працювали кілька підгруп, то кожна з них готує власну презентацію. Після презентацій результатів роботи всіх груп над запропонованою практичною ситуацією викладач коментує висновки й пропозиції, що прозвучали, і підбиває підсумки.

Для аналізу роботи груп учасникам зазвичай ставиться низка запитань, спрямованих на оцінку ситуації та проблеми, що розглядалися, ролі дійових осіб, їх поведінки, ухвалених рішень, можливих наслідків розвитку запропонованих ситуацій тощо.

Питання для аналізу можуть бути такими:

- У чому полягає основна проблема? Які ще проблеми ви можете назвати в представленій ситуації?
- Чи можна їх вирішити в даних умовах?
- Які можливі шляхи вирішення виявлених проблем?
- Які етичні, юридичні або моральні труднощі виникають або можуть виникнути в процесі вирішення виявлених проблем?
- Які напрямки діяльності ви би могли запропонувати для підвищення конкурентоспроможності фірми?
- Як ви оцінюєте поведінку керівника в даній ситуації? Як би ви вчинили на його місці?
- Які, на вашу думку, причини спонукали працівника до таких дій? Які можуть бути наслідки?
- Яка інформація необхідна для вирішення цього питання? Який набір процедур ви би використовували, щоби отримати необхідну інформацію?
- Які висновки можна зробити з проведеного аналізу?

При використанні методу варто звернути увагу на алгоритм роботи з практичною ситуацією (case-study):

1. Ознайомлення з ситуацією.
2. Виявлення проблем.
3. Аналіз наявної інформації.
4. Уточнення виявлених проблем і визначення ступеня їх значимості.
5. Аналіз сильних і слабких сторін ситуації, що розглядається (SWOT-аналіз).
6. Формулювання альтернативних рішень.
7. Оцінка запропонованих альтернатив.

8. Підготовка рішень за підсумками розгляду практичної ситуації.
9. Презентація результатів проведеного аналізу.
10. Обговорення виступів і підбиття підсумків проведеного аналізу.

Практичне використання кейсів при навчанні вимагає дотримання деяких принципів, пов'язаних з порядком аналізу ситуації:

- При читанні опису кейса необхідно визначити проблему й встановити, на якому рівні приймається рішення.
- Рекомендується перерахувати факти, дані в описі ситуації, і встановити, що вже відомо й що вимагає уточнення або певних припущень.
- Слід записати всі можливі альтернативні рішення, які можуть бути прийняті в даній ситуації.
- Необхідно якомога ширше застосовувати відомі теорії та навчальний матеріал при формулюванні альтернатив, їх аналізі та виборі остаточного рішення.

Плюси і мінуси роботи за методом case-study можна проаналізувати, розглянувши таблицю 3.

Таблиця 3

Плюси	Мінуси
Кожен учасник має можливість зіставити свою думку з думкою інших учасників	Погано організоване обговорення
Актуальність розв'язуваних проблем і їх тісний зв'язок з професійним досвідом слухачів	Може не принести бажаних результатів, якщо учасники не володіють необхідними знаннями та досвідом може вимагати занадто багато часу
Висока мотивація і висока ступінь включеності і активності слухачів	Високий рівень вимог до кваліфікації викладача, який повинен правильно організувати роботу і задати напрямок обговорення, щоб домогтися бажаного результату

2.7. ОФЛАЙН ТА ОНЛАЙН ФОРМАТИ КОНФЕРЕНЦІЇ

Треба допомагати людям ефективно навчатися, ніж передавати їм непотрібні знання.

П.Фані, А.Мамфолд

Формат конференції нині є одним із маркерів успішності й сучасності для

фахівців. Термін «конференція» походить з латини: Confero перекладається українською «збираю», та тлумачиться, як «з'їзд, нарада, збори членів яких-небудь організацій, представників організацій або держав, учених; заздалегідь заплановане, організоване зібрання людей для обговорення певної проблематики, яка визначена заздалегідь.

Конференція надає можливість познайомитися з судженнями різних компетентних людей (доповідачів, глядачів) і поділитися з учасниками думками. Мета будь-якої конференції полягає не тільки в прослуховуванні доповідей, а й передбачає обговорення, висловлення власної позиції, що дозволяє значно глибше зрозуміти проблему, яка розглядається. Особливу цінність для учасників конференції має безпосередній виступ з доповіддю на публіці, що допомагає здобути навички ораторської майстерності, досвід роботи з текстом, уміння відстоювати обрану позицію та відповідати на питання.

Конференції мають низку переваг у порівнянні з традиційними масовими заходами, насамперед можливістю різнобічного обговорення однієї проблеми з різних боків, висловлювання протилежних точок зору, усунення однобокості та упередженості в сприйнятті теми..

З розширенням використання інформаційно-комунікаційних технологій збагачується перелік форм конференцій. Наразі популярність серед освітньої спільноти отримали такі форми конференцій:

- наукова конференція – форма організації наукової діяльності, на якій дослідники представляють і обговорюють свої роботи.
- науково-теоретична конференція, на якій обговорюються теоретичні підходи до розв'язання наукових проблем, що виникають у процесі проведення дослідів та наукових експериментів.
- науково-практична конференція, спрямована на обмін досвідом і знаннями з практичних питань.
- науково-технічна конференція - здійснюється обмін знаннями та досвідом з різноманітних технологічних та технічних питань.
- корпоративна конференція – доповідачі та слухачі, що є співробітниками однієї установи чи компанії, обмінюються позитивним досвідом розв'язання нагальних завдань, досягнення цілей, обговорюють перспективні моделі бізнес-процесів тощо.

- онлайн-конференція – інтерактивне спілкування доповідача з групою слухачів шляхом комунікаційних програм у мережі Інтернет.
- EdCamp Ukraine – (не)конференція для шкільних педагогів, які проходять у новому форматі дискусійного заходу для професійного зростання;
- «Толока позашкільників» (автор – О. Просіна) – проєкт професійного розвитку, спрямований на створення «толочного духу», що допомагає активізувати колективний розум для народження нових ідей, консолідувати зусилля задля ефективного вирішення професійних завдань [34].

Завдання конференції полягають в ознайомленні (не навчанні) учасників з новими ідеями, думками, розробками

За формою проведення конференції є очні, заочні та інтернет-конференції. Очні конференції передбачають безпосередню присутність учасників. На заочні конференції партнери відправляють тези й заявки на участь до оргкомітету й конференція відбувається без присутності авторів. Інтернет-конференція проводиться на сайті установи чи компанії-організатора та передбачає колективне обговорення певної проблеми за допомогою інструментів дистанційного формату спілкування.

Серед умов забезпечення ефективності конференції науковці називають такі:

- простота й систематичність викладу матеріалу;
- використання методик, спрямованих на пошук нового знання;
- не надто велика кількість учасників і доповідей;
- постановка досить загальних проблем в кожній доповіді;
- зв'язок змісту доповідей з темою конференції;
- наявність вступної і заключної частин, що дають початкове уявлення про конференцію та підбивають підсумки обговорення проблем;
- участь учених, що активно займаються вирішенням проблеми й мають оригінальні ідеї;
- наявність дискусій і конкретне обговорення різних поглядів;
- акцентування уваги на найзагальніших, принципових питаннях;
- чітке та прозоре формулювання проблем і підходів;
- орієнтація на створення цілісної теорії, яка висвітлює дану проблему;

- участь молодих науковців;

Зазвичай конференції проводяться за такими правилами:

- орієнтація самого формату конференції на інтерактивність (кількість учасників, зворотний зв'язок тощо),
- орієнтація доповідачів на аудиторію (форма доповіді, оригінальність виступу),
- організація простору для неформального спілкування учасників.

Методика окреслює регламент (порядок, алгоритм) організації проведення конференції, що складається з таких кроків:

- реєстрація учасників, знайомство з програмою;
- відкриття конференції організаторами;
- робота в секціях, круглих столах, заслуховування доповідей, їх обговорення;
- перерви на каву або фуршет по закінченні конференції;
- культурна програма з метою неформального спілкування учасників.

Символом прогресивного розвитку цивілізації нині став Інтернет, що виступає як система деяких спільнот, які володіють власними особливостями мови, норм комунікації та соціальної ієрархії учасників.

Сьогодні ми все частіше оперуємо поняттями цифрових технологій:

Інтернет-пейджер ICQ – Internet pager ICQ – найпопулярніший Інтернет-пейджер ICQ. Гра слів: I Seek You (я шукаю вас). www.icq.com або www.mirabilis.com, основні можливості: реєстрація в системі серверів ICQ і отримання UIN (Universal Internet Number, універсальний номер Інтернету); при кожному підключенні до Інтернету програма ICQ визначає поточний IP – адреса вашого комп'ютера і відправляє його на центральний сервер; автоматичний пошук зазначених людей в мережі ICQ і створення свого списку абонентів для постійного спілкування; виклик співрозмовника по його UIN і відправка повідомлення з пропозицією встановити контакт; бесіда в реальному часі; обмін повідомленнями, листами і файлами.

Інформаційне середовище – це сукупність інформаційних умов існування суб'єкта. Це наявність інформаційних ресурсів і їх якість, розвиненість інформаційної інфраструктури. Інформаційне середовище являє умови для розвитку суб'єкта інформаційного простору.

Найтипніше концептуальне напрямом VR відноситься до імітації 3D. Іншим напрямком є, власне, інтерпретація взаємодії людини з Інтернетом, а основне

питання «буття» зводиться до тлумачення відмінності перебування людини в «онлайн» від «офлайн».

Онлайнові технології – on line – засоби комунікації повідомлень в мережевому інформаційному просторі, що забезпечують синхронний обмін інформацією в реальному часі: «розмовні канали» (чати), аудіо- і відеоконференції тощо.

Офлайнові технології – off line – засоби комунікації повідомлень в мережевому інформаційному просторі, що допускають істотну асинхронність в обміні даними й повідомленнями: списки розсилки, групи новин, веб-форуми тощо

Для обміну досвідом, науково-теоретичними розвідками нині актуальними є різноманітні форми.

Відеоконференція – video conferencing – методологія проведення нарад і дискусій між групами віддалених користувачів з виконанням трансляції зображення в середовищі Інтернет; комп'ютерна технологія, що дозволяє людям чути та бачити одне одного, обмінюватися даними та спільно обробляти їх у режимі реального часу; конференція в режимі реального часу онлайн, що проводиться у визначений день і час в колі підготовлених учасників ; один із сучасних способів зв'язку, що дозволяє проводити заняття у «віддалених класах», обговорення й ухвалення рішень, дискусії, захист проєктів відбуваються в режимі реального часу та можуть супроводжуватися лекцією наочними матеріалами

Проведення відеоконференції передбачає так етапи:

1. Пленарний виступ.

2. Робота в секціях:

чат;

форум;

електронна пошта;

книга відгуків;

голосування.

3. Підбиття підсумків:

- аналіз текстового матеріалу чату;

- огляд ресурсів з питань теми конференції;

-розсилка матеріалів або публікація в блозі.

Телеконференція – telecoferencing – метод проведення дискусій між

віддаленими групами користувачів. Вона здійснюється в режимі реального часу або перегляду документів.

Вебінар (з англ. «web» та «seminar» – «віртуальний семінар») - ресурс для організації семінарів з використанням технології відеоконференції. При організації вебінару слухачі сприймають інформацію від викладача через веб-камери, ведуть з ним діалог, уточнюють в усній або письмовій формі незрозумілі моменти та відповідають на поставлені їм запитання. Для проведення чату, форуму та вебінару доречно використовувати ресурси MicrosoftPadlet (<http://padlet.com/>) – віртуальну стіну.

Переваги використання вебінарів є досить показовими, зокрема: можливість віддаленого проведення занять, запису лекцій, семінарів, практичних занять; необмежена кількість слухачів; можливість використання додаткових матеріалів.

Під час проведення вебінару організатор використовує такі основні можливості цифрових технологій, як демонстрація презентації, перегляд відео, групове спілкування (за наявності мікрофонів в учасників), онлайн-дошки або білі дошки (white board); спільний простір для коментарів, малюнків всіх учасників, текстовий чат (спільний та для особистих повідомлень), віддалений доступ, що дає змогу показати екран того, хто виступає; опитування та голосування для організації зворотного зв'язку з аудиторією.

Інтернет-консультації – Internet advising – онлайнві взаємодії (наради) з питань права, оподаткування, установи фірм тощо. Для реалізації використовуються електронна пошта, Інтернет-конференції.

Онлайн-тренінг – форма активного навчання, що поєднує короткі теоретичні блоки та практичне відпрацювання навичок за короткий термін з використанням інформаційно-комунікаційних технологій для віртуальної аудиторії учасників, які долучені до процесу, в реальному часі.

Онлайн-марафон – серія вебінарів / відеолекцій та завдань для віртуальних учасників засобами інформаційно-комунікаційних технологій з використанням різних платформ та соціальних мереж, обмежений в часі та носить в певній мірі змагальний характер [19].

«Патріотизм як суспільна та особистісна цінність»

(онлайн-тренінг тематичного спецкурсу

«Тренінг як ефективна форма патріотичного виховання»)

Етап	Зміст роботи	Матеріали і обладнання
1	<i>Вправа «Знайомство»</i> Завдання: учасники називають рослину та образи, асоціації, відчуття, пов'язані з рослинами, природою, продовживши речення: Я сьогодні обрала/в, згадала...тому що	Дошка https://padlet.com/
2	<i>Вправа «Мої очікування».</i> Завдання: учасники називають три дієслова	
3	<i>Опрацювання теоретичного матеріала</i> <i>Вправа «Патріот – це...»</i> Завдання: Перейшовши за посиланням учасники набирають слова-асоціації. Робота з поняттями «патріот», «патріотичне виховання», «структура патріотичних почуттів»	https://www.mentimeter.com/
4	<i>Вправа «Каптанова мандрівка»</i> <i>(«Так – ні»)</i> Завдання: учасники працюють з фото пам'яток, коментують події, пов'язані з цими зображеннями	https://www.classtools.net
5	<i>Прикінцева рефлексія</i> Завдання: учасники називають три прислівника	

2.8. ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИСТАВОК ПЕДАГОГІЧНОГО ДОСВІДУ

Ніхто не знає, які його сили, поки їх не використовує.

В. Гете

Виставка є дієвим інструментом в арсеналі маркетингових технологій галузі освіти. Проведення виставки – це можливість для навчального закладу вигідно продемонструвати свою продукцію, встановити прямий контакт з фахівцями сфери освіти, створити або закріпити продуманий імідж. Виставку обґрунтовано порівнюють з компетентністю організації в цілому.

Універсальні і спеціалізовані виставки, за місцем проведення і економічним значенням поділяють на:

- регіональні;
- міжрегіональні;

- національні;
- міжнародні;

В організаційному аспекті виставка є заходом, проведеним в заздалегідь оголошеному та підготовленому місці, в обмежений відомий період часу, з певною періодичністю (в залежності від виду продукту).

У виставці беруть участь кілька зацікавлених сторін:

- експоненти – виробники, що представляють свій продукт на різних видах стендів;
- відвідувачі – потенційні споживачі акредитуючої виду продукту;
- організатори – куратори виставки (юридична особа, орган влади або громадська організація, як правило, курирує даний вид галузевої діяльності);
- виставковий організатор-куратор - юридична особа, яка надає послуги з підготовки та проведення даної виставки, для якого даний вид діяльності є комерційною діяльністю).

Виставки класифікують за такими ознаками:

- за охопленням учасників: місцеві, національні, міжнародні, всесвітні (загальні, що охоплюють всі галузі людської діяльності, і спеціалізовані, присвячені тільки одній області діяльності);
- за охопленням галузей знання: загальні, галузеві;
- за галузевою належністю: художні, суспільно-просвітницькі, промислові,
- сільськогосподарські;
- за тривалістю проведення: періодичні (тимчасові), постійні, одноразові (пов'язані з конкретною подією) .

Багато фірм і організацій відряджають своїх співробітників, а навчальні заклади організують екскурсії на виставки з метою вивчення новинок технологій сфери освіти, запозичення досвіду, ознайомлення з освітніми продуктами.

Виставку можна розглядати як складну інноваційну форму організації корпоративного випереджаючого навчання слухачів і працюючих фахівців, яка включає в себе ряд простих форм. Так, під час виставки представники підприємств і фірм можуть читати лекції, проводити семінари, круглі столи, майстер-класи та інші заходи для відвідувачів.

Виставка відрізняється наочністю, оригінальністю і несхожістю на інші форми навчання. Ні лекції про виробництво, супроводжувані демонстраційними дослідами, ні показ таблиць і презентацій не можуть дати таких яскравих і живих уявлень і вражень, як виставка.

З дидактичної точки зору представляють інтерес методика відвідування виставки, визначення етапів підготовки до неї і відвідування, виявлення основних компонентів діяльності користувача при відвідуванні виставки, ефективні методичні прийоми організації навчально-професійної діяльності під час відвідування виставки та підведення його підсумків. Наприклад, конкретний план відвідування промислової виставки може включати:

а) ознайомлення з видом виробництва, представленого на виставці, в цілому (історія створення виробництва і перспективи його подальшого розвитку, основні фірми-виробники);

б) ознайомлення з продукцією фірм і підприємств, з її робочими і споживчими характеристиками;

в) знайомство з технологічним процесом виготовлення продукції, його основними характеристиками (сировина і матеріали, обладнання, якість продукції тощо);

г) науково-технічний прогрес в даному виробництві та в цілому в галузі;

д) аналіз можливості застосування інформації, отриманої на виставці, в своєму виробництві, в своїй галузі професійної діяльності;

е) ділові переговори з виробниками з метою встановлення співпраці в плані здійснення спільних проектів.

Діяльність відвідувачів виставки на підготовчому етапі і етапі відвідування полягає в активному споживанні навчально-професійної інформації та її аналізі. На етапі підбиття підсумків, як правило, діяльність відвідувача носить продуктивний характер.

На першому етапі підготовки до відвідування виставки діяльність відвідувача розпадається на два напрямки: вибір об'єктів виставки і безпосередньо підготовка до її відвідування. На цьому етапі проводиться аналіз об'єктів виставки, розробляється маршрут її відвідування, попередньо планується відвідання заходів на виставці і визначаються цілі відвідування. На цьому етапі відвідувач готується сприйняти інформацію виставки. Тому тут важливо підготуватися до найбільш успішному і плідній її сприйняттю. Основна ініціатива підготовки виходить від самого користувача, і мета,

сформульована ним для себе в незвичній або нестандартній формі, використання повідомлень ЗМІ про виставку та їх аналіз з точки зору наукової достовірності, плідна робота з рекламними проспектами та іншими джерелами інформації – все це сприяє не тільки формуванню нових знань, а й удосконаленню умінь і навичок пошуку інформації, вилучення смислів, інтерпретації і критичного аналізу, тобто формування професійних компетенцій.

На другому етапі безпосередньо при відвідуванні виставки оголядач слухає й спостерігає, тобто є активним споживачем інформації. Відповідно до задалегідь поставленої мети, аналізує повідомлення представників фірм і підприємств, виділяють у них головне, порівнює з тим, який досвід має. У результаті інтегруються вже наявні знання з новою професійною інформацією й відбувається народження нових смислів та ініціатив.

На завершальному етапі діяльність відвідувача має аналітичний характер. При підбитті підсумків огляду виставки відвідувач готує повний звіт, звітні заходи, наприклад, пропозиції на адресу адміністрації щодо вдосконалення тих чи інших виробничих ділянок, виступ на семінарі або конференції. Під час такого через призму проблем і завдань, що стоять перед підприємством, установою, розкриваються можливості їх вирішення з використанням інформаційних матеріалів, отриманих при відвідуванні виставки.

Професійну значимість на цьому етапі має вміння відвідувача працювати з отриманою інформацією: виокремлювати головне в інформаційних потоках, знаходити додаткову інформацію в різних джерелах, систематизувати підбрану інформацію за заданими ознаками, трансформувати інформацію, нарешті, створювати свої власні інформаційні повідомлення.

Узагальнюючи, можна назвати такі вміння для аналізу відвідування виставки:

- 1) шукати за допомогою засобів нових інформаційних технологій інформацію, зафіксовану на традиційних носіях (змісту і покажчики в книгах, бібліотечні каталоги, засоби пошуку інформації в комп'ютерних мережах тощо);

- 2) витягати змісти з отриманої інформації, інтерпретувати їх і критично аналізувати;

- 3) створювати нові смисли і представляти їх у формі інформаційних повідомлень, адекватних завданням і умовам комунікації.

Основною дидактичною функцією відвідування виставки є прогностична, яка полягає у формуванні прогностичних знань та компетенцій для ефективного здійснення професійної діяльності. Наприклад, на виставках будівельної галузі представлені результати дослідницької, проектно-конструкторської, науково-дослідної, виробничо-організаторської, сервісноексплуатаційної діяльності будівельних фірм, наукових і проектних організацій. Чим можуть бути зразки нових будівельних матеріалів, техніки, технологій тощо.

Важливою функцією відвідування виставки є навчальна. На виставці відвідувач бачить, як можна вдосконалити те, про що він уже має уявлення з досвіду роботи, з чим має справу на підприємстві: технічне обладнання, дизайн, технологічні методи та операції, організація виробництва освітнього контенту, освітнього продукту.

Дослідницька функція відвідування виставки виражається в ретельному обмірковуванні, уявному експериментуванні й попередньому аналізі з точки зору загального плану, послідовності відвідування та доступності тих чи інших об'єктів виставки самостійного вивчення. У цьому сенсі з педагогічної точки відвідування виставки набуває ваги спроба самостійно набувати знання, а не отримувати їх в готовому вигляді.

Концептуальною основою виставки як інноваційної форми організації навчання педагогів стає сукупність проблемного, контекстного, особисто-діяльнісного, компетентнісного підходів.

Сутність проблемного підходу полягає в тому, що знання, компетенції не надаються відвідувачеві виставки в готовому вигляді, а формуються в результаті пошуку необхідної інформації. Сенс підходу полягає в стимулюванні пошукової діяльності відвідувача виставки.

Особистісно-діяльнісний підхід дозволяє врахувати особливості особистості відвідувача виставки та специфіку його професійної діяльності. Отримані відвідувачем знання й компетенції набувають особистісної значущості.

Контекстний підхід забезпечує практико-орієнтовану спрямованість відвідування виставки, з'єднує опанування знаннями й набуття компетентностей з професійною діяльністю здобувача освіти. Компетентнісний підхід спрямований на формування професійних компетенцій і професійно значущих особистісних якостей педагога.

Педагогічна модель виставки як інноваційної форми організації

випереджаючого навчання педагогів може бути представлена у вигляді взаємозв'язку таких блоків: цільового, методологічного, змістовного, діяльнісного і результативного.

Цільовий блок визначає педагогічну мету й призначення виставки (формування професійної прогностичної компетенції та здібностей до використання знань та інформації в своїй діяльності).

Методологічний блок містить сукупність вищеназваних підходів і принципи професійної спрямованості; передачі і засвоєння соціального досвіду; особистісної активності.

Змістовий блок вміщує предметне та інформаційне забезпечення виставки, за допомогою чого формуються елементи освітнього середовища, зокрема: предметний зміст зразків техніки й технологій, матеріалів та інших експонатів; інформаційний зміст (лекцій (контекстно-інформаційних; контекстно-наукових; контекстно-професійних тощо), майстер-класів, семінарів, круглих столів, тематичних конференцій та інших виставкових заходів).

Діяльнісний блок містить етапи діяльності відвідувача:

- 1) підготовчий (мотиваційний);
- 2) основний (знайомство з експонатами);
- 3) заключний (аналітичний) – використання інформації про виставкові заходи на підприємстві, у професійній діяльності.

Результативний блок дозволяє діагностувати сформованість знань, компетентностей і готовність педлага до інноваційної професійної діяльності.

Педагогічна модель виставки може застосовуватися не тільки для випереджаючого навчання персоналу промислових фірм і підприємств, а й для навчання слухачів і професорсько-викладацького персоналу закладів освіти.

Так, останнім часом популярними в царині післядипломної педагогічної освіти набули міжнародні, усеукраїнські та регіональні виставки ерспективного педагогічного досвіду.

Освітнянські виставки стали значним ресурсом розвитку освіти на дошкільному, загальноосвітньому, позашкільному, професійно-технічному, вищому та післядипломному рівнях є. Головна мета організації освітянських виставок полягає у створенні умов для розкриття педагогічного потенціалу й обміну багатоманітним досвідом роботи, власними розробками, інноваційними технологіями.

Спираючись на позицію Президента НАПН України Василя Григоровича Кременя щодо забезпечення рівня педагогічної науки та практики сучасними освітніми підходами, сучасною методологією освітянського процесу, важливо побудувати освіту в контексті вимог і можливостей XXI століття, тобто осучаснити і модернізувати всі її складові ланки [16]. Саме тому виставкова робота є дієвим важелем у презентації результатів модернізації сучасної освіти. На думку українського педагога І.Г.Ткаченка, «не слід чекати появи передового досвіду, його треба проектувати, створювати й відповідно до наукових потенцій учителя допомагати йому виробити свій власний почерк у роботі» [17, с. 69].

Упровадження виставки як інноваційної форми організації корпоративного навчання педагогів складається з таких етапів: 1) вивчення планів виставок у регіоні; 2) вибір виду заходів для участі; 3) відвідування заходів, участь у дискусіях, семінарах, круглих столах та інших виставкових заходах; 4) збір інформаційних матеріалів під час відвідування заходів; 5) аналіз інформаційних матеріалів, зразків техніки, технологій і підбиття підсумків заходу; 6) відбір розробок і використання їх в складі реальних курсових і дипломних проєктів (робіт).

Слухачі беруть активну участь у дискусіях, зустрічах з представниками науки, виробництва та бізнес-спільноти, отримують досвід ведення переговорів, ділової комунікації, найактивніші цікавляться можливостями працевлаштування в організаціях, що презентують свою роботу.

Як бачимо, виставкова діяльність сприяє освоєнню педагогами нових знань, розвитку навичок самостійної аналітичної роботи з науковою інформацією. Викладачі отримують можливість включення в структуру курсів підвищення кваліфікації дисциплін інноваційного змісту складову як фундаментального, так і прикладного характеру.

2.9. КВЕСТ – ТВОРЧА ИНТЕЛЕКТУАЛЬНО-ЛОГІЧНА ГРА

*Хто добре запалився, той добре почав,
а добре почати – це наполовину завершити.*

Григорій Сковорода

Ми живемо в цікаву епоху, коли зміни стрімко набирають обертів, а це означає, що нам треба, по-перше, бути обізнаними в них, тримати руку на пульсі життя, а, по-друге, гнучко адаптуватися до нових умов. І ті, хто не зможе (не захоче) так швидко змінюватися, повторять долю «динозаврів».

Сьогодні молодь є інтелектуальною, творчо-розвиненою частиною нашого суспільства. Педагогу, який здійснює навчально-виховну роботу, щоб бути цікавим для молоді, слід проявляти в запровадженні тих чи інших сучасних форм роботи креативність – здатність знаходити рішення в нестандартній ситуації, спрямованість до нового, вміння глибоко усвідомлювати власний досвід.

Висвітленню загальних положень та окремих аспектів розвитку творчого мислення присвячені численні праці дослідників, які розглядали, зокрема, питання вдосконалення сутнісних основ педагогічної освіти (С.Гончаренко, І. Зязюн, Л. Коваль, М.Лещенко, Н.Миропольська, Н. Ничкало, О. Рудницька, О.Савченко, С.Сисоева та ін.); природні характеристики та розвиток особистості (І.Бех, Л.Виготський, Г.Костюк, О. Леонтєв, П.М'ясоїд, С.Рубінштейн, Б. Теплов та ін.); аналіз змісту та напрямів виховання особистості у позашкільних навчальних закладах (О. Биковська, В.Вербицький, С.Генкал, Л.Ковбасенко, А.Корнієнко, О.Литовченко, В. Мачуський, Р.Науменко, Г.Пустовіт, Т.Сушенко, Л. Тихенко, В. Шахрай та ін.); ідеї інтегративної мистецької освіти, полікультурний та поліхудожній підхід (Ю.Борев, О.Комаровська, Л.Масол, М.Семко та ін.); сутність і багатофункціональність естетичного ставлення, його зміст, діалектику об'єктивного й суб'єктивного, практичного та духовного (Г. Апресян, С.Гольдентрихт, М. Каган, М. Киященко, О. Лосєв, М. Овсянніков, В. Орлов, В.Чиатурелі, Г. Шевченко та ін.); психологію взаємозв'язку навчання, виховання й розвитку особистості (О. Запорожець, Я.Неверович); психологію емоцій (В.Вілюнас, С. Носенко, О. Чебикін, єдність інтелектуального та емоційного (Л.Божович, І. Васильєв, В. М'ясищев, В. Поплужний та ін.).

Одна з вимог сучасного освітнього процесу полягає в тому, що предмет навчання має бути для дитини цікавим, тому в своєму педагогічному арсеналі педагог весь час повинен знаходити щось нове, аби заохотити учнів/учениць до пошуків потрібної інформації, читання, якісного опрацювання завдань тощо. На допомогу можуть прийти такі форми роботи, які використовуються в музейній чи театральній педагогіці, гуртковій роботі, психологічних тренінгах, інтегрують знання з різних предметів [38, с.49].

Серед різмаїття інтелектуально-логічних активних ігор особливе місце посідає квест (від англійського *quest* – «пошук», синонім активного відпочинку). Нині квест вважають головним конкурентом комп'ютерних ігор у

боротьбі за час молоді. Це ігрова форма групового виконання завдань, яка має тривалу історію розвитку, багато варіантів використання й чимало позитивних моментів. Мета гри – «розшифрувати» певне місце на обумовленій території (скажімо, на вулицях міста, шкільному подвір'ї, у музейній залі), виконати на цьому місці певні дії (або) та одержати підказку (інструкцію, код) до виконання наступного завдання. Наприклад, у записаному в знайденій у певному сховку, записці, тексті може бути «зашифровано» назву вулиці (якщо гра відбувається на місцевості) або картини чи іншого експоната (якщо грають у музеї), поблизу яких заховано наступний «орієнтир» («Чекаємо Вас там, де восьмий за віддалю від Сонця впирається тризубом у небо» – з гри). У такому «зашифрованому» місці гравці знаходять записку-підказку, після чого розшуки продовжуються. Під час квесту учні відгадують непрості, несподівані загадки (завдання), що характеризує квест як екстремально-інтелектуальну гру, яка об'єднує елементи ігор «Що? Де? Коли?» з інтригою «Острова скарбів». Ця захоплива, драйвова гра передбачає застосування як фізичних (гравці постійно в русі), так і розумових зусиль, кмітливості, артистичності, вияву командного духу [27, с. 50].

В ідеальному варіанті квест – це командна гра, для якої потрібна сильна координація дій усіх гравців. Цікаво проводити квести в групах, попередньо визначивши назву команди-групи. Тут є співпереживання, суперництво, підтримка гравців своєї команди тощо. Отже, визначивши тему та мету, розглянемо методику проведення квесту.

Квест для першої групи «**Живописці**» учитель розробляє за раніше вивченим матеріалом. Проводити його можна як у класі, так і на пленері, у музейній кімнаті.

Мета: узагальнити знання про живопис, види та жанри живопису; зрозуміти як передається настрій у композиції; розвивати увагу, пам'ять, мислення, вміння працювати в команді, толерантність; виховувати інтерес до образотвчорого мистецтва, вміння його сприймати й насолоджуватися ним.

Завдання: учити розрізняти види та жанри живопису; учити використовувати дидактичний матеріал; розвивати вміння розв'язувати головоломки, кросворди, загадки; формувати вміння виконувати завдання за визначений час; формувати вміння працювати в команді, підтримуючи один одного; учити виконувати короткі (швидкі) замальовки «по-волоному».

Обладнання: 2 плакати з кросвордами, головоломками, репродукції

живописних творів (натюрморти); геометричні фігури; муляжі фруктів, овочів; картки «Етапи малювання»; стенд з магнітними картками «Види та жанри живопису»; секундомір, навушники, звуковідтворююча апаратура, маршрутні листки (або карти маршруту).

Карта маршруту



А-1, Н-1, Р-

2. Слово французького походження, у перекладі означає «нежива природа».

3. Вид образотворчого мистецтва, в якому зображуються овочі та квіти.

4. Оберіть натюрморт серед кількох жанрів образотворчого мистецтва (портрет, натюрморт, пейзаж).

5. Конкурс «Знавці предметного світу» (серед муляжів знайдіть предмети, які можна використати в побудові натюрморту).

Зупинка 2 «Колір»

1. Відгадайте загадку, відгадка – назва другої зупинки. «Із чого складається веселка?» (із кольорів).

2. Проведемо «Бліц». Із серії дидактичних карток оберіть потрібну.

- Що спільного між цими жанрами? (виконані у живопису).

- Що є виражальними засобами? (форма, колір, пляма, предмет).

- Які елементи допомагають нам сприймати об'ємну форму, матеріал і просторове розміщення предметів? (світлотінь, колір).

- Як світло впливає на колір предмета?

Зупинка 3 «Дослідження»

1. Розгляньте зразки репродукцій картин із зображенням освітлення різної інтенсивності. Підготуйте відповіді:

- Як сонячне, електричне та світло місяця впливає на колір предметів? *(Сонячне світло робить колір предметів світлішим; світло місяця – сірим, блідо-блакитним або блідо-зеленим; електричне світло надає світло – жовтого відтінку).*

- Чи змінюється колір в залежності від розташування предметів? Яким чином? *(Так. На передньому плані важливу роль відіграють власні кольори; на дальньому – обумовлені).*

- Навіщо нам потрібно це знати? *(Щоб правильно використовувати колір).*

1. Дослідіть на прикладі двох творів мистецтва, як художники передають настрій у композиції (В. Кандинський «Похмуре», В. Конашевич «Сінерарія»).

Робота В. Кандинського «Похмуре» поєднує в собі плями на контрастах, кольори використані насичені, густі. Викликає страх, тривогу, напруженість.

В. Конашевич у картині «Сінерарія» використав акварель «по-вологому». Цей прийом дає зображення з м'якими переходами одного кольору в інший. Переважають холодні кольори. Перегляд картини дає відчуття спокою, затишку, літньої прохолоди.

Роботу «по-вологому» ви виконуватимете на п'ятій зупинці.

Зупинка 4 «Композиція натюрморту»

Перед тим, як виконувати роботу аквареллю чи гуашшю, потрібно спочатку... *(відгадати зашифроване слово – композиція)* і виконати композицію натюрморту.

1. Побудуйте натюрморт із окремих предметів: фрукти, квіти та посуд.
2. Проаналізуйте ваші композиції.
3. Побудуйте спільні роботи (композиції).
4. Презентуйте ідеї, думки щодо зображення натюрморту (колір, розміщення, світлотіні тощо) членам команди.
5. Стендова гра «Композиція натюрморту». Ключове слово – напрямок наступної зупинки.

Зупинка 5 «Планування»

1. Розташуйте етапи малювання акварелі, що подані на картках, у правильній послідовності.
2. Затвердіть план ваших дій.
3. Виконайте швидкі замальовки предметів натюрморту «по-вологому».

1) Олівцем легкими лініями позначте контури предметів. Такими ж тонкими лініями відзначте відблиски, світло й тіні всіх предметів, зображених у натюрморті та оточенні.

2) Зволожите аркуш паперу, промальовуючи загальне тло. Почніть прокладати фарбою кольори світлих предметів, а потім більш темних, за винятком відблисків, які поки що залишаються не зафарбованими і можуть залишитися не зафарбованими в остаточній роботі.

3) Моделюйте форму предметів, намагаючись передати їхню освітленість. Поверхні, що створюють ці форми, освітлені по-різному. Колір на світлих і напівтіньових поверхнях є яскравішим, а на неосвітлених – темнішим. Колір тіней складний, оскільки його обумовлює середовище. Кожен мазок, покладений під час зображення тіні, має використовуватись правильно за колірним тоном, насиченістю та світлістю щодо світла тих поверхонь, що стикаються з поверхнями інших предметів та іншими тінями.

4) Наприкінці всі кольори узагальніть, підпорядковуючи умовам освітленості. Якщо треба, промальовуйте певні частини більш насиченим кольором, а надзвичайно яскраві, що виділяються в загальній колористичній гамі, тамуйте.

Зупинка 6 «Пейзаж»

Попрацюйте з картками протягом 12 хв., дайте відповіді на запитання й вгадайте назву зупинки:

1. До якого виду мистецтва належать картини? *(Обґрунтуйте свою відповідь).*

2. Що є виражальним засобом живопису? *(Обґрунтуйте свою відповідь).*

3. Від чого залежить колір предметів? *(Обґрунтуйте свою відповідь).*

4. Що таке пейзаж?

5. Яких українських живописців ви знаєте?

6. Хто зображений на портреті?

7. Які роботи Никифора Харитоновича Онацького ви знаєте?

8. Який це жанр? Чому ви так вважаєте? *(Обґрунтуйте свою відповідь).*

9. Якому часу доби вона відповідає? Чому ви так вважаєте?

10. Про що розповідає ця картина?

11. Як ви вважаєте, що хотів донести до глядача художник?

12. Які співвідношення кольорів обрав художник, щоб відобразити настрій та своє ставлення?

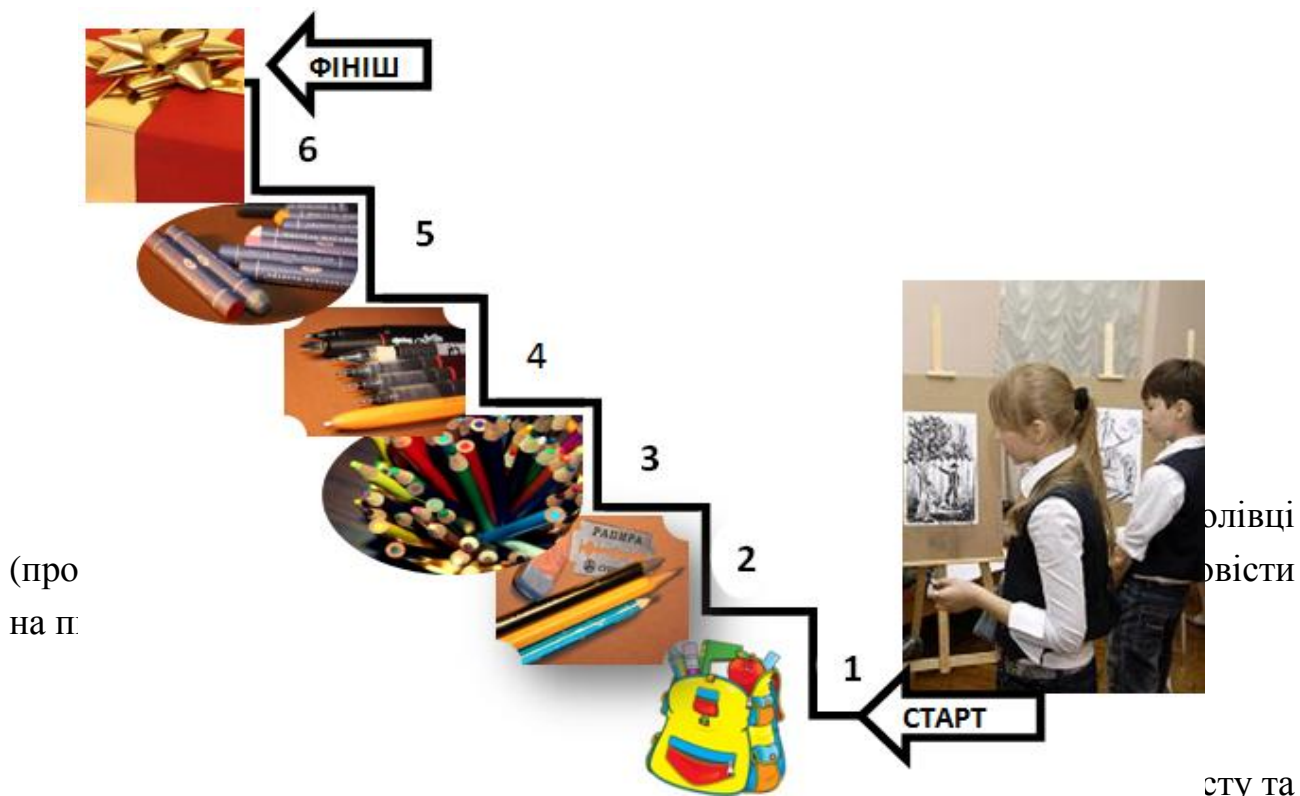
Квест другої групи «Графіки» учитель образотворчого мистецтва проводить з метою узагальнення знань учнів за темою: «Графіка». Учні мають знання, певні навички і можуть в ігровій практичній формі їх узагальнити, поширити, доповнити, поділитися власними враженнями й емоціями з однолітками (за Л.Серих).

Мета: закріплювати знання про види образотворчого мистецтва, зокрема види графіки; пробуджувати почуття прекрасного; знаходити цікаве і корисне в графічних творах; розвивати логічне мислення, спостережливість, кмітливість.

Обладнання: карта маршруту, речі для гри «Збираємо рюкзак для графіки»; гумові м'ячі, магнітні кеглі; куб, піраміда для експерименту; фледчап для станції «Мандрівка до Королеви Світлотіні».

Спочатку педагог доводить до вихованців карту маршруту.

Карта маршруту



...сту та призначення графіки можна виділити види: станкова (рисунок, естамп); тиражна (книжкова, газетно-журнальна); промислова (листівки, марки, етикетки, рекламна продукція та ін.).

2. Розв'яжіть кросворди.

Учасники (2 команди) відгадують кросвордгоголовомку з ключовим словом: команда 1 – Рисунок, команда 2 – Ліногравюра.

Кросворд «Оригінальна графіка»

1. Вид мистецтва.
2. Відносно коротка лінія.
3. Освітлена частина предмета.
4. Узагальнене зображення предмета.
5. Основний виражальний засіб рисунку.
6. Жанр графіки, що зображує неживі предмети на площині.
7. Площина, освітлена відкритим світлом. Кросворд «Тиражна графіка»

Горизонтально:

2. Книжковий знак.
3. Форма, з якої друкують гравюру.
4. Техніка плаского друку, що має лише один відтиск.
5. Техніка глибокого друку, звязку Т.Шевченко отримав звання академіка «Красних мистецтв».

«Красних мистецтв».

6. Друковане або рукописне джерело масової інформації.
7. Техніка високого друку виконана на дерев'яному кліше.
8. Український графік, автор «Слова про Ігорів похід».
9. Найпоширеніший вид тиражної графіки.
10. Малюнок до літературного твору.
11. Український графік, ілюстратор, перший ректор Української Академії мистецтв.

мистецтв.

12. Відбиток, твір друкованої графіки.

Вертикально:

1. Найпоширеніша техніка високого друку.

Зупинка 3 «Засоби виразності графіки»

Згадайте, які є основні образотворчі засоби виразності графіки? (Лінія, крапка, штрих, пляма). Чи можна засобами виразності графіки передати об'єм предмета? (Так). Відгадайте загадку та розв'яжіть ребус. Загадка. Ясне сонечко виходить – слід у слід за мною ходить. Я іду – вона іде, сонце зникне – пропаде (Тінь). За якої умови з'являється тінь? (Коли є джерело світла). Як називається чітка градація світлого і темного на малюнку? **с в і т л о т і н ь** Ребус. Як називається процес, основу якого складають **Ш З ХИ ? ш т р и х у в а н н я**

Зупинка 4. «Експеримент»

Заплющіть очі... Подивіться на два предмети (куб і піраміду). Чи однаково освітлені поверхні фігур? (Ні. Поверхні предмета потрапляють у різні світлові умови, які залежать від наближеності джерела світла, що падають на поверхню.

При цьому слід враховувати, що найбільш освітленою є поверхня, на яку падають промені під прямим кутом. Освітлення предметів передається за допомогою тону. Саме тон виявляє світлотінь, яка підкреслює об'ємність форми, рельєф її поверхні та освітленість). Отже, якщо світла недостатньо, ми бачимо тільки загальні контури предмета. Світло дає нам уявлення про предмет і його форму.

Зупинка 5. «Мандрівка до Королеви Світлотіні»

У Королеви Світлотіні є п'ять фрейлін: Тінь, Напівтінь, Рефлекс, Відблиск, Світло.

Завдання 1.

Із поданих характеристик доберіть ті, що відповідають назвам «фрейлін» на фледчапі. Тінь Спостерігається на частинах поверхні, куди не потрапляють прямі промені світла. Якщо ділянки поверхні відвернуті від джерела світла, то така тінь називається власною. Однак прямі промені можуть не досягти поверхні внаслідок загородження її (повного або часткового) іншими предметами. У такому випадку з'являється падаюча тінь. Напівтінь Властива тим ділянкам поверхні, які розташовані під кутом до джерела світла та слабо освітлюються його предметами. Рефлекс Світлові плями з розмитим краєм. Відблиск Яскраві світлові плями з різкими межами. Світло Умовно названі ті частини поверхні, які повернуті до джерела світла й отримують від нього найбільшу кількість світлових предметів.

Завдання 2.

Розмістіть фрейлін Світлотіні на малюнку, використовуючи магнітні кеглі. Роботу виконуйте самостійно, потім обміняйтеся малюнками й перевірте правильність виконання завдання.

Зупинка 6 «Експерсія до картинної галереї»

Здійсніть експерсію до картинної галереї.

Перепустка до галереї – розв'язання кросворду «Світлотінь».

Вертикально:

1. Властива тим ділянкам поверхні, які розташовані під кутом до джерела світла та слабо освітлюються його предметами.

2. Світлові плями з розмитим краєм.

3 Яскраві світлові плями з різкими межами.

Горизонтально:

1. Частини поверхні, які повернуті до джерела світла й отримують від

нього найбільшу кількість світлових предметів.

2. Спостерігається на частинах поверхні, куди не потрапляють прямі промені світла. На екскурсії ми переконуємося про важливість елементів світлотіні. (Вони допомагають передавати об'єм і форму предмета).

Гравці запрошуються до галереї «Творчість Г. Нарбута». Екскурсію проводитиме наш земляк, заслужений художник України В.Я. Ратнер. У кінці нашої гри Володимир Якович, який є також художником-графіком, за правильні відповіді, кмітливість, наполегливість, підтримку команди на зупинках, подарує для музею нашої школи власний графічний твір «Сумчанка».

Наведені квести засвідчують виховний потенціал мистецтва. Викладений матеріал не претендує на вичерпне розкриття всіх можливостей естетичного виховання особистості. Утім, він може слугувати основою для подальших пошуків ефективних методів і прийомів естетичного виховання підлітків в урочний та позаурочний час.

2.10. ФАСИЛІТОВАНА ДИСКУСІЯ ЯК АКТИВНИЙ ЗАСІБ СПРИЙМАННЯ МИСТЕЦТВА

*Якщо ти віднайдеши у своєму серці турботу
про когось іншого, ти досягнеш успіху.*

Мая Енджелу

(Маргарет Енн Джонсон)

Для загальної мистецької освіти застосування інтерактивних технологій є мало дослідженим аспектом інноваційної діяльності вчителя. Інтерактивний (від англ. *iniegacіon* – взаємодія) означає «здатний до взаємодії, співробітництва, діалогу». (Префікс «інтер»... у дослівному перекладі з латинської мови означає «перебування поміж».)

Інтерактивне навчання, на думку О. Пометун і Л. Пироженко – це специфічна форма організації пізнавальної діяльності, яка має конкретно передбачувану мету – створити комфортні умови навчання, за яких кожний учень відчуватиме свою успішність, інтелектуальну спроможність [42]. Головне – інтерактивні методи створюють умови для міжособистісної взаємодії учнів.

Метою інтерактивних технологій навчання є набуття учнями інтеркультурної компетентності – готовності, здатності до комунікативної і кооперативної діяльності, оволодіння комплексом відповідних умінь. З огляду на велику кількість інтерактивних умінь, класифікуємо їх у такі основні групи:

- уміння слухати партнерів і виявляти до них прихильність, доброзичливість, толерантність;
- уміння переконувати, аргументувати власну думку, керувати емоційним станом;
- уміння дискутувати, підтримувати зворотний зв'язок, ініціювати спілкування, доходити компромісу;
- уміння взаємодіяти, співпрацювати, встановлювати ділові контакти, працювати в парі, малих групах, колективно.

Отже, основою інтерактивних педагогічних технологій є спілкування.

Спілкування – це форма діяльності, психічного контакту, що здійснюється між людьми як рівноправними партнерами і виявляється в обміні інформацією, взаємовпливі, взаєморозумінні. Спілкування буває вербальним й невербальним (таблиця 4).

Таблиця 4

Види спілкування

Вербальне спілкування (лат. <i>verbalis</i> – словесний) за допомогою мовних засобів	Невербальне спілкування міміка, пантоміміка, жести тощо
<ul style="list-style-type: none"> - усне, словесне спілкування, учасники якого обмінюються висловлюваннями щодо предмета спілкування. - спосіб передачі інформації, що передбачає цілеспрямований словесний спосіб обміну певними повідомленнями, мовна сторона яких має ієрархічну структуру (від фонему до тексту й інтертексту) й виступає в різних стилістичних різновидах (розмовна й літературна мова, діалекти й соціолекти, різні стилі та жанри). 	<p>вид спілкування, для якого характерне використання невербальної (безсловесної) поведінки і невербальних комунікацій як головного засобу передачі інформації, організації взаємодії, формування образу, думки про співрозмовника, здійснення впливу на іншу людину (міміка, жести, постава, вираз обличчя тощо)</p>

Проблема спілкування є предметом спеціального вивчення багатьох наук (філософії, етики, естетики, лінгвістики, соціології, психології, педагогіки). На відміну від поняття «комунікація» (передача інформації) спілкування характеризується психічними зв'язками між людьми, духовними стосунками, адже взаємовідносини суб'єктів відбуваються навіть і тоді, коли інформація як предмет взаємодії відсутня (наприклад, спілкування через погляди, жести).

Фахівцями виділяються чотири функції спілкування: перша пов'язана з предметною діяльністю, друга характеризується спілкуванням заради нього

самого, третя виявляється в процесі передачі духовних цінностей, четверта спрямована на залучення до цінностей іншого.

Гуманізація навчально-виховного процесу передбачає здійснення особистісно-орієнтованого спілкування з учнями (Ш.Амонашвілі, І.Бех, І. Зязюн, В.Семиченко). Академік І.Бех акцентує на розвиваючій ролі спілкування у виховному процесі як домінуючої розводить поняття «мовленнєве спілкування» і «педагогічне спілкування». Своєрідність останнього вчений убачає в тому, що у виховному процесі два суб'єкти мають альтернативні позиції: вихователь виступає носієм і транслятором особистісних цінностей, а вихованець мусить ними лише оволодіти. У мовленнєвому спілкуванні, навпаки, наявна єдність думок і поглядів [4, с. 161].

Неодмінною умовою здійснення духовного впливу на учнів під час педагогічного спілкування є майстерне володіння словом та організація діалогу – процесу міжособистісної взаємодії.

Діалогічні форми педагогічного спілкування є засобом стимулювання інтерпретаційної діяльності учнів, прояву рефлексії в процесі пізнання мистецтва.

Педагогічний діалог – це своєрідна поліфонія взаємодії, де специфічні дії вчителя, який моделює навчально-виховний процес на основі партнерських стосунків (відкритість, довіра, повага, симпатія тощо), створюють умови для самовираження кожного учня. Завдання педагога – гуманного, а не авторитарного – допомагати школярам долати чи нейтралізувати психічні, смислові та інші бар'єри спілкування, емоційно захоплювати спільною діяльністю, розкривати й підтримувати творчий потенціал особистості.

Під терміном «діалог» розуміють не просто розмову, бесіду (дослівний переклад з грецької), а насамперед ланцюжок взаємозалежних вербальних і невербальних дій-спілкувань між педагогом і учнями на основі партнерських відносин, обміну особистісними духовними цінностями. Діалогова педагогічна взаємодія має бути забарвлена позитивними емоційно-естетичними переживаннями школярів і ґрунтуватися на емпатійному ставленні вчителя до всіх учнів (співучасть, допомога, підтримка). За таких умов у дітей виникає захоплення художньою діяльністю, домінують відчуття успіху, насолоди від бодай мінімальної самотійної участі на шляху до пізнання мистецтва.

Значну роль у мистецькій педагогіці має стиль художнього спілкування. Як підкреслює О. Рудницька, художні твори, з одного боку, здатні моделювати

людські стосунки, з іншого – мистецтво у своїй сутності само є спілкуванням, діалогічним за своєю природою (квасіспілкуванням) [36, с. 56]. Комунікативна функція мистецтва виявляється в різних видах спілкування: діалог з митцем, діалог з образом твору, діалог культур, діалог особистісних смислів у системі «учень – учень» або «вчитель – учні», внутрішній діалог (інтеріоризована дискусія). З-поміж низки інтерактивних методів, доцільних для організації аналізу-інтерпретації творів мистецтва, високу ефективність має **фасилітована дискусія**.

Фасилітація (від латин., легкий, англ. – полегшувати, допомагати) – це технологія навчання, принциповою особливістю якої є опосередкована участь педагога в колегіальному самонавчанні учнів [20, с.125].

Фасилітована дискусія як одна з форм педагогічного спілкування полягає в колективному обговоренні певної проблеми, що має на меті колегіально наблизитися до результату (знаходити рішення, відкривати нові ідеї, утворювати консенсус) за допомогою певних стратегій, спрямовуючих запитань і спеціальних прийомів ведучого – фасилітатора [20].

Базові підходи до технології такого спрямованого колективного обговорення творів мистецтва на уроках у загальноосвітній школі розроблені американськими фахівцями А.Хаузен та Ф.Єнавайном для міжнародної програми «Формування образного мислення». Вона була адаптована до умов вітчизняної школи групою українських фахівців під нашим науковим керівництвом, пройшла широку експериментальну апробацію в багатьох регіонах й рекомендована для впровадження в школи України. Детально ця художньо-педагогічна технологія розкрита в методичних посібниках для початкової школи за програмою «Формування образного мислення» [21, с. 38-45], яка у повному обсязі впроваджується шляхом проведення семінарів НМЦ «Інтелект». Подаємо «вузлові» моменти цієї технології: *алгоритм запитань для спрямування дискусії* та основні методичні поради, що допоможуть правильно її організувати [20].

Технологія спрямована на розвиток уміння учнів пильно спостерігати, розмірковувати про зміст художніх творів, що стає можливим завдяки багатозначності образів мистецтва, їх здатності *інтригувати й пробуджувати* різні думки. Ураховуються потреби й інтереси глядачів-початківців, які набувають умінь спостереження й рефлексії – компонентів візуальної компетентності [20].

Важлива відмінність цієї інтерактивної технології від традиційної – відсутність додаткової інформації про авторів творів, час їх створення, художні засоби тощо. Без будь-якої зовнішньої інформації діти мають навчитися «вичерпувати» зміст твору із самого твору. (Практика переконливо свідчить, що фактологічну інформацію про мистецтво школярі цього віку швидко забувають.)

Діяльність учнів. У процесі сприйняття мистецтва різних країн і народів діти мають збагнути, що чимало творів «розповідають свої історії» і що вони здатні самостійно ці історії інтерпретувати. Під час групового обговорення учні вчаться не лише висловлювати свої власні міркування, а й сприймати думки інших, погоджуватися з ними або заперечувати, доповнювати й уточнювати їх. Головне, щоб усі висловлювання аргументувалися з опорою на конкретні художні образи, а не фантазувалися за межами твору [20, с.126].

Відповідаючи на запитання, вбудовані в спеціальні алгоритми, діти поглиблюватимуть навички ретельного спостереження, в них буде розвиватися мислення – здатність виробляти гіпотези у спробах трактування значення твору і аргументування своєї думки, адже вони мусять наводити докази щодо власного «бачення» їх сенсу. Відтак у кожної дитини почне формуватися особистісне емоційно-естетичне ставлення до мистецтва, впевненість у своїх силах щодо його розуміння. Водночас розвиваються мовленнєві навички, тому що діти вчаться переконливо висловлювати свої думки, а відтак їхня мова стає багатшою, більш дескриптивною (описовою). Лівова частка пізнання відбувається за рахунок вербального вираження думки – її формулювання і «проговорювання» вголос так, щоб вона стала зрозумілою всім. Зростає комунікативна компетентність: під час обміну думками діти починають уважно слухати й сприймати інших, змінювати власну первісну позицію, якщо вони відчували, що вона неправильна і або не зовсім точна, порівняно з іншою [20].

Запитання фасилітатора. Пусковий механізм дискусії полягає в серії заздалегідь розроблених запитань учителя, що виконує роль фасилітатора. Він виступає посередником у взаємодії учнів, стимулюючи за допомогою запитань пізнавальні процеси, творче мислення учасників обговорення, допомагає їм включитися в активний пізнавальний пошук у процесі сприйняття мистецьких творів і їх колективного обговорення [20].

Усі запитання – це так звані запитання «відкритого типу», що передбачають низку можливих відповідей. Вони побудовані так, щоб діти

щогли відповісти на них, використовуючи попередньо набуті знання, систематизувати й закріпити вже відоме. Треба прагнути утримуватися від заміни цих запитань іншими, особливо навідними або вузько спрямованими.

Саме ці запитання було обрано в процесі тривалої експериментальної роботи, тому що вони природно виникають у початківців на стартовому етапі спілкування з мистецтвом і спрямовані на їхні інтереси й потреби. Педагогічні стратегії продумані так, щоб стимулювати, а не підштовхувати художньо-естетичне зростання дитини, допомагаючи реалізувати закладений у ній потенціал, розвиватись у відповідному темпі. Тому не варто намагатися «перестрибувати» через сходинок – ускладнювати запитання, прискорювати темп їх поступового поетапного введення в процесі навчання [20].

Базові запитання перших уроків, занять:

- Що відбувається на цій картині?
- Що ще відбувається на картині?

Перше запитання спонукає учнів висловлювати свої спостереження, наводить їх на думку, що в кожному творі мистецтва є свій прихований смисл. Коли потік відповідей починає слабшати або обговорення «пішло по колу», задається друге запитання.

На наступних заняттях формулювання цих самих запитань можна варіювати:

варіанти першого:

- Що тут відбувається?
- Що можна сказати про це зображення?

варіанти другого:

- Що ще ви тут помітили?
- Хто може щось додати?
- Хто може доповнити?

Ранок

- Можливо, хтось помітив те, про що ще не говорили?

Через певний час, коли діти отримали перший досвід колективного обговорення, вводиться запитання на аргументацію (пізніше його варіанти):

- Що ти тут бачиш такого, що дозволяє тобі так думати?

Варіанти:

- Де ти це побачив?
- Як це можна зрозуміти з картини?



С. Васильківський.

На наступних заняттях (коли діти «дозріли») вводяться нові запитання, які спрямовані на те, щоб діти почали глибше «занурюватися» в окремі аспекти художнього твору. Перше з нових запитань має викликати уважніше розміркування про зображених на картині персонажів, про їхні характери, зовнішність, риси й вирази облич, жести, пози, одяг тощо. Друге, нове запитання привертає увагу дітей до контексту (обстановки), в якій зображені персонажі [20, с.126].

- Що ви можете сказати про цю людину?
- Що ви можете сказати про те, де це

відбувається?

Варіанти:

- Що ви можете сказати про місце, де це відбувається?
- Що можна доповнити, говорячи про місце дії?



Караваджо. Дівчина з лютнею

Так, вільне до цього часу обговорення спрямовується в конкретне річище визначеної теми, звужується завдяки «зондуючим» запитанням «хто?» і «де?».

Це сприяє становленню здібностей дітей сприймати портрети та автопортрети, пейзажі, інтер'єри, історичні та інші сюжетні картини.

Паралельно діти отримують завдання розказати, написати або намалювати історії, присвячені тим персонажам, що їм найбільше сподобались на картинах. Пізніше вони можуть з пам'яті написати міні-твір про картини, які їм найбільше сподобались [20].

Отже, задіяні запитання «відкритого» типу, але достатньо «жорстко» структуровані. Вони спонукають дітей приводити в дію механізм пам'яті й тренувати асоціативні здібності, висловлювати те, що вони вже знають, міркувати, використовувати свої знання в нових ситуаціях [20, с.126].

На третьому році навчання за технологією формування образного мислення рекомендується почати обговорювати такий складний момент, як об'єкт мистецтва з погляду художника (вибір засобів, ракурсів тощо). До цього часу учням надавалася можливість міркувати про власні реакції на твір мистецтва. Тепер до репертуару фасилітатора додаються нові додаткові запитання [20]:

- Як ви думаєте, що зацікавило художника в цій темі?
- Як ви думаєте, де стояв художник, коли писав цю картину?

Далі увага дітей зосереджується на візуальних елементах простору, формулюються такі запитання:

- Які предмети на картині здаються далекими від нас?
- Близькими до нас?
- Розташовані між далекими й близькими?
- Чому ці предмети здаються близькими (далекими)?
- Що робить художник, щоб показати цей предмет близьким чи далеким?

Ці запитання змушують дітей висловлювати свої відчуття стосовно простору, думати над тим, як художники створюють ці відчуття простору. Вони вже здатні помічати, як предмети заходять один за другий, віддалені предмети зображуються меншими і менш деталізованими, розташовуються над тими, що знаходяться ближче, а також від чого залежать ці незвичні розташування. Так опановуються поняття «кут зору» художника, «перспектива» [20, с.127].

На заняттях педагогу потрібно впевнено володіти всім «арсеналом» формулювань і гнучко їх використовувати, адже за рахунок різноманітності формулювань метод не набридає дітям, незважаючи на те, що логіка обговорення залишається незмінною [20].

Реакція вчителя на коментарі учнів

Важливо правильно реагувати на відповіді дітей: підтримувати їх усі виключно позитивно. Головне правило ведення дискусії – взагалі не оцінювати відповіді дітей як «правильні» чи «неправильні» (дитина має право на своє «бачення», навіть якщо воно не збігається із загальноновизнаним чи розумінням змісту твору самим педагогом). Треба намагатися залучати до обговорення всіх, щоб не домінували одні й ті самі учні, щоб не залишився хтось «забутиим» [20, с.127].

До ключових елементів технології належать *парафраз і пов'язування*

думок учнів. Перефразування і пов'язування (лінкінг) відповідей-версій дітей під час групової рефлексії забезпечують утримання дискусії на високому рівні активності й спрямовують її на кінцевий результат – розуміння змісту творів, які сприймаються та обговорюються [20].

Парафраз дає змогу педагогу підкреслювати значення кожного висловлювання, кожного внеску в загальне обговорення. Перефразовування учнівських коментарів приводить до того, що дитина починає цінувати свої власні думки, а це вже перший крок на шляху до вміння цінувати й поважати думки інших. Грамотний парафраз (удосконалення вислову лише по формі, але ніяк не по суті) допомагає коректувати структуру висловлювань, розвивати мовленнєві навички, збагачувати словниковий запас [20].

Перефразовуючи висловлювання дітей, доцільно вказати на зв'язок, що між ними існує: вислови, що вказують на згоду («Павлик і Аня думають однаково» або «Таня згодна з Мариною»), що виражають незгоду («У Вадика та Петрика зовсім різні думки» або «Марійка висуває іншу версію»), що доповнюють («Оксана розвиває думку Кирила» або «Лариса частково згодна з Антоном, але вона ще додала, що...»).

Після того як діти активно включаються в дискусію, педагог починає «пов'язувати» коментарі, вказуючи, як вони співвідносяться між собою: схожі думки («І Світлана, і Марина, і Сашко думають, що ...» або: «Схоже, багато хто з вас вважає, що ...»), різні думки («Дмитрик думає зовсім не так, як Володя ...»), підтвердження версій («Продовжуючи думку Катрусі, Михайлик помітив...») («Крім того, про що згадала Катруся, Михайлик додав, що...»), спростування попередніх позицій («Схоже, дехто з вас змінив свою думку про це»).

Фасилітатор зобов'язаний підтримувати дискусію, але ні в якому разі не приймати чийсь сторону. Думка меншості, навіть якщо це думка тільки однієї людини, має вислуховуватися з однаковою увагою і повагою, але при цьому, звичайно, треба вимагати аргументів. Важливо, щоб діти усвідомили, що може існувати багато різних версій, і «мозкова атака», проведена всією групою, – це корисний процес, у результаті якого складається і розвивається багато ідей. Але спілкування з творами мистецтва ніколи не бувають завершеними [20].

Добір творів для сприйняття

Ураховуючи властиві початківцю природні здатності сприйняття, твори мистецтва спеціально добираються і вибудовуються в послідовні ряди за

принципом поступового ускладнення, розширення сфери інтересів учнів. У програмі «Формування образного мислення» візуальні ряди ретельно продумані. Для проведення фасилітованих дискусій на заняттях мистецтва доцільно застосовувати найбільш багатозначні за змістом художні образи з рекомендованих програмою або тематично і художньо рівноцінні [20].

За аналогією до продемонстрованого алгоритму запитань щодо сприйняття творів образотворчого мистецтва учитель може розробити власну технологію організації дискусії в процесі сприйняття музики (такі авторські експерименти проводилися, але не вважаємо за доцільне їх нав'язувати з огляду на недостатню масову апробацію).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баженова Л. Инвариантная модель научно-методической подготовки учителя в системе последипломного образования. *Імідж сучасного педагога*. 2001. № 3-4.
2. Балашова Н. В., Грамма О. В., Ортікова Н. В. Використання професійної діагностики в роботі спеціаліста служби зайнятості: аналіт. записка. К.: ІПК ДСЗУ, 2019. 20 с.
3. Баришніков В. М. Освіта дорослих як важливий чинник сфери зайнятості в сучасних умовах децентралізації. Інституційні трансформації ринку праці в умовах євроінтеграції. *Збірник матеріалів доповідей та тез міжнародної науково-практичної конференції. Київ, 12 листопада 2019 року* / за заг. ред. Р. В. Войтович, П. В. Ворони. Київ, ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2019. С. 67–71.
4. Бех І. Особистісно зорієнтоване виховання: Наук, метод, посібник. К.: ІЗМН, 1998. 204 с.
5. Буренко В. Як навчити дорослих?: удосконалення професійної підготовки вчителя на курсах підвищення кваліфікації на андрагогічних засадах. *Гуманітарні науки*. 2009. № 2. С. 67-79.
6. Вороніна Г. Л., Чуркіна В. Г. Сучасні підходи до організації управлінської культури завідувача кафедри в умовах неперервної освіти. *Зб. статей Міжнародної наукової конференції «Інформаційні технології та менеджмент у вищій освіті та науці» 28 листопада 2022 року. м. Фергана, Республіка Узбекистан. С.201-204. URL: [file:///C:/Users/ThinkPad/Downloads/conf_Uzbekistan_2022_%D0%A0.%201_%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ThinkPad/Downloads/conf_Uzbekistan_2022_%D0%A0.%201_%20(1).pdf)*
7. Вороніна Г.Л., Дементьева Т.П. Бенчмаркінг розвитку професійної компетентності педагогів-позашкільників у системі післядипломної освіти. *Застосування технологій бенчмаркінгу організації навчального*

- процесу в системі післядипломної педагогічної освіти: зб. статей Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф.* (Харків, 24 листоп. 2016 р.). Харків: Харківська академія неперервної освіти, 2016. С. 93-99.
8. Вчимося жити разом: курс підготовки вчителів. URL: <http://lt.multycourse.com.ua/ua/>
 9. Громовий В. Школа, школа... К. : Пляди, 2004. 400 с.
 10. Дубасенюк О., Самойленко О. Підготовка спеціалістів у галузі освіти дорослих: досвід Словацької республіки. URL: <http://lib.pnu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/1044/1/3.pdf>
 11. Закон України «Про вищу освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>
 12. Сльникова Г.В., Маслов В. І. Моделювання управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу. *Імідж сучасного педагога*. 2008. № 3-4 (82-83). С. 3-8.
 13. Клокар Н. Інституційний розвиток та професійний розвиток персоналу закладу післядипломної педагогічної освіти : навчально-методичний комплекс. К., 2010. 112 с.
 14. Концепція «Нова українська школа» Концепція Нової української школи. 2016. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf>
 15. Концепція розвитку післядипломної освіти в Україні. *Книга методиста : довідково-методичне видання* / упор. Г. М. Литвиненко, О. М. Вернидуб. Харків : Торсинг плюс, 2006. С. 571–577.
 16. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати. К.: Грамота, 2005. 448 с
 17. Лавріненко О. А. Педагогічний досвід: моніторинг та перспективи: посібник. К.: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, 2018. 256 с.

- 18.Ламберг Н.В. Підготовка майстер-класу з дисциплін И «Комп'ютерна графіка». URL: <https://sworld.education/konfer41/231.pdf>
- 19.Лебідь Н., Бреус Ю. Онлайн-заняття для молоді: від старту до фінішу. Дніпро, 2021. 63 с.
- 20.Масол Л.М. Методика навчання мистецтва в початковій школі: Посібник для вчителів. Харків.: Веста: Вид-во «Ранок», 2006. 256 с.
- 21.Масол Л. Образ – слово – думка: полікультурний діалог в освітньому просторі. *Мистецтво та освіта*. 1999. № 4. С. 38-45.
- 22.Мельник С.А., Чуркіна В.Г. Складники структури загальнокультурної компетентності. *Особистісно-професійна компетентність педагога: теорія і практика*,зб. *Матеріалів IV Всеукр. наук-метод практ. конф. (27 лютого2020)*. Суми, 2020. 364с.
- 23.Методичний посібник для вчителів галузі «Мистецтво». / Авторі-укладачі. Вороніна Г.Л., Дементьєва Т.П., Косенко К.О., Смирнова М.Є. Чуркіна В.Г. Харків: Харківська академія неперервної освіти, 2016. 228с.
- 24.Набока Л. Особливості навчання дорослих з погляду педагогічних технологій. *Післядипломна освіта в Україні*. 2007. № 1. С. 49.
- 25.Наказ Мінекономрозвитку «Про затвердження Зміни № 8 до національного класифікатора ДК 003:2010» від 15.02.2019 р. № 259. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0259731-19#Text>
- 26.Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Плану заходів щодо виконання Національного плану дій на 2012р. щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014р.р. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» від 10.04.2012р. / № 447. *Інформаційний збірник та коментарі Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України*. 2012. № 11–2 (квітень). С. 17–29.
- 27.Нова українська школа: формування соціальної та культурної компетентностей учнів початкової та основної школи на уроках

- інтегрованого курсу «Мистецтво» у 1-6 класах: метод. посібник / Автори-упорядники: Л.В.Серих, В.Г. Чуркіна, К.О. Косенко. Суми: НВВ КЗСОІППО, 2022. 137с
- 28.Носенко Е.Л. До проблеми зміни освітньої парадигми. *Педагогічний процес: теорія і практика*. К., 2002. Вип.2. С.77-80.
- 29.Основні положення щодо проведення тренінгів. URL: <https://osvita.ua/school/method/technol/598/>
- 30.Покроєва Л. Д., Рябова З. В. Технологія визначення професійної компетентності вчителів у системі підвищення кваліфікації. *Джерело педагогічної майстерності. Освіта протягом життя: науково-методичний журнал*. Випуск № 2(42). Харків: ХОНМІБО, 2009. С. 23–31.
- 31.Положення про форми навчання на факультеті підвищення кваліфікації. *Новий часопис : методичні поради щодо оформлення ділової документації*. Харків : Харківський обласний науково-методичний інституту безперервної освіти, 2009. 30 с
- 32.Пометун О. Енциклопедія інтерактивного навчання. К., 2007. 144 с.
- 33.Поняття та призначення соціально-психологічного тренінгу. URL: <http://osnova.com.ua/news/719-%D0%9F%D0%BE%>
- 34.Просіна О.В. Толока позашкільників: методичний путівник : навчально-методичний посібник. / за наук. ред. проф. Т.М. Сорочан, В.В.Сидоренко. СПД Резников В.С., 2018. 76 с.
- 35.Протасова Н. Г. Методологічні основи розвитку та вдосконалення системи післядипломної освіти фахівців. *Післядипломна освіти в Україні*. 2002. № 2. С. 7–10.
- 36.Рудницька Л. Педагогіка: загальна та мистецька: Навч. посібник. К., 2002.
- 37.Семиченко В. А. Психологічні аспекти професійної підготовки і післядипломної освіти педагогічних кадрів. *Післядипломна освіта в Україні*. 2001. № 1.

- 38.Серих Л. В., Чуркіна В. Г., Мельник С. А. Математичні цікавинки + оригамі в Новій українській школі Автори: . Х. 2022. Гімназія. 176с.
- 39.Серих Л. В., Чуркіна В. Г., Мельник С.А. Мистецтво. Ілюстрований довідник. Харків: Вид-во «Ранок», 2020. 128с.
- 40.Старченко К., Васильєва Г. Педагогічна діагностика професійної компетентності педагогічних працівників. *Післядипломна освіта в Україні*. 2005. № 1. С. 52–57.
- 41.Султанова Л. Ю. Теоретичні і методичні засади полікультурної освіти майбутнього викладача вищого педагогічного навчального закладу. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. К., 2018. 507с..
- 42.Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання: Наук.-метод, посібник. К.: В.С.К., 2004. 192 с.
- 43.Термінологічний словник з основ підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів післядипломної педагогічної освіти / авт. кол.: Є. Р. Чернишова, Н. В. Гузій, В. П. Ляхоцький [та ін.]; за наук. ред. Є. Р. Чернишової; Держ. вищ. навч. заклад «Ун-т менедж. освіти». К.: ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2014. 230 с.
- 44.Фопель К. Психологические принципы обучения взрослых. Проведение воркшопов: семинаров, мастер-классов. М. : Генезис, 2010. 360 с.
- 45.Форми корпоративного навчання. URL: <https://devisu.ua/uk/stattia/formi-korporativnogo-navchannya-yaki-potribni-kompaniyam-sogodni>
- 46.Чуркіна В. Г. Компетентнісний підхід у неперервній освіті педагогічних працівників ВНЗ та ІППО. *Особистісно-професійна компетентність педагога: теорія і практика:збірник матеріалів ІІ Всеукраїнської науково-методичної практичної конференції (28 лютого 2018) / за заг. Ред.. Л.В. Серих. Суми : НІКо, 2018. 344с.*
- 47.Чуркіна В.Г. Вороніна Г.Л. Дорожня карта культурного співробітництва між Україною та Грузією. Культурні доміанти ХХІ століття: мистецька

- освіта. Зб. матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції /упор. С.В. Шалапа, Київ, 30 вересня 2022 р. Київ : НАКККіМ, 2022. С.85-93.
48. Чуркіна В.Г. Методологічні засади та форми підвищення рівня професійної компетентності вчителів. *Імідж сучасного педагога. Модернізація післядипломної педагогічної освіти.* / за ред. Зелюк Н.Б. Полтава, 2012. №10. С. 8 - 9.
49. Churkina V. H., Voronina H. L. Partnership of pedagogy as a ethics concept a new ukrainian school. Науковий огляд. 2019. Т.4. № 57. С. 169-175.
50. De Wit H. An Introduction to Higher Education Internationalisation. Centre for Higher Education Internationalisation (CHEI), Universita Cattolica del Sacro Cuore, 2013. 193 p.
51. Deardorff D. Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization. Journal of Studies in International Education. 2006. Vol. 10, No. 3. P. 241-266.
52. Framework for Qualifications of the European Higher Education Area. – Copenhagen : Ministry of Science, Technology and Innovation, 2005. 200 p.
53. Knight J. Internationalisation of Higher Education: A Conceptual Framework. Internationalisation of Higher Education in Asia Pacific Countries. Amsterdam : European Association for International Education (EAIE), 1997. P. 5-19.
54. Knowles M. S. The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy. Chicago : Associated Press Follett Publishing Company, 1980. 400 p.
55. Melnyk S.A., Churkina V.G. Corporate image of higher educational institutions as strategic management resource. Pedagogical and psychological sciences: development prospects in countries of Europe at the beginning of the third millennium: Collective monograph. Volume 1. Riga : Izdevnieciba “Baltija Publishing”, 2018. 412 p.

56. Siebert, H. : Methoden für die Bildungsarbeit. 2., überarb. Auflage 2006. W. Bertelsmann. Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld
Manuskripterstellung:
Sarah Kohler, Hannover.
57. Taylor M. European Portfolio for youth leaders and youth workers. Brüssel, 2006. 52 p.

Науково-методичне видання

АВТОРИ:

Серих Лариса Володимирівна, доцент кафедри теорії і методики змісту освіти КЗ Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти, кандидат педагогічних наук, доцент

Чуркіна Вікторія Григорівна, доцент кафедри виховання й розвитку особистості КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти», кандидат мистецтвознавства, доцент

Вороніна Галина Леонідівна, доцент кафедри виховання й розвитку особистості КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти», кандидат педагогічних наук, доцент

АНДРАГОГІКА: МЕТОДИКА І ПРАКТИКА: ЯК НАВЧАТИ ВЧИТЕЛІВ

Навчально-методичний посібник

Комп'ютерна верстка: Л.В.Серих.

Дизайн титульної та останньої сторінок: Л.В.Серих.

Підписано до друку 29.09. 2022 р.

Формат 60 x 48 /16. Папір офс.

Тираж 300Друк офс. Зам. №1

