

ЕФЕКТИВНІ НАВЧАЛЬНІ ПРАКТИКИ ДЛЯ ПЕДАГОГІВ
ПОЗАШКІЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У ПІСЛЯДИПЛОМНІЙ ОСВІТІEFFECTIVE EDUCATIONAL PRACTICES FOR TEACHERS
OF OUT-OF-SCHOOL FACILITIES IN POSTGRADUATE EDUCATION

Представлений перелік навчальних практик обумовлений впливом суспільних соціально-економічних змін на позашкільну гілку освіти та спрямований на удосконалення професійних компетенцій педагогів позашкільних закладів в системі післядипломної освіти. Навчання саме керівників гуртків закладів позашкільної освіти, чий статус де-факто і де-юре не співпадає, потребує пошуку механізмів реалізації головної мети післядипломної освіти, яка полягає у забезпеченні фахового зростання освітян, удосконаленні їх професійної компетентності та педагогічної майстерності. Але реформування післядипломної системи освіти, що виконує функцію підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів позашкільної освіти, й досі не демонструє принципових змін, результатом яких має бути розуміння педагогами закладів позашкільної освіти їх нової ролі та функцій освітньої діяльності. Водночас осмислення та усвідомлення необхідності реформування позашкільної освіти дає підстави для пошуку інших або нових навчальних практик, що є предметом дидактики післядипломної педагогічної освіти. В той же час дидактичні засади післядипломної педагогічної освіти також потребують принципового переосмислення на рівні моделей професійного розвитку для такої специфічної категорії як керівники гуртків і творчих об'єднань закладів позашкільної освіти. Висвітлені форми навчання висувають певні вимоги не тільки до слухачів курсів підвищення кваліфікації, а й до викладачів. Ефективність навчання перебуває в прямій залежності від умов і практичних завдань, що пропонує викладач, приставачи на позицію педагога-фасилітатора. Він має «занурювати» тих, хто навчається, в атмосферу, що примушує бути активним, спонукає до творчості й саморозвитку. Саме за таких умов відбувається зростання фахового потенціалу педагогів позашкільних закладів й закладаються ознаки фасилітаційної компетенції.

Ключові слова: позашкільна освіта, педагогічні працівники закладів позашкільної освіти, педагог-фасилітатор, дидактика післяди-

пломної педагогічної освіти, фасилітаційна компетенція.

The presented list of educational practices is conditioned by the impact of social and economic changes on the out-of-school branch of education and aims at improving the professional competences of teachers of out-of-school facilities in the system of postgraduate education. It is the education of the directors of out-of-school educational facilities whose de facto and de jure status does not correspond, that needs to find the mechanisms for achieving the main goal of postgraduate education, which is to ensure the professional growth of educators, to improve their professional competence and pedagogical skills. But the reform of the postgraduate education system, which serves as a training function for pedagogical staff of out-of-school educational facilities, still does not demonstrate fundamental changes, which should result in the understanding of out-of-school teachers of their new role and functions of educational activity. At the same time, understanding and realizing the need for reforming out-of-school education gives grounds for finding other or new teaching practices that are the subject of didactics of postgraduate teacher education. At the same time, didactic foundations of postgraduate teacher education also require a fundamental rethinking at the level of models of professional development for such a specific category as leaders of hobby groups and creative associations of out-of-school educational facilities.

Enlightened forms of education make certain requirements not only for students of advanced training courses, but also for teachers. The effectiveness of teaching is directly dependent on the conditions and practical tasks offered by the teacher, sticking to the position of teacher-facilitator. He/she must «immerse» students in an atmosphere that compels them to be active, encourage creativity and self-development. It is under these conditions that the professional capacity of out-of-school teachers is increased and features of facilitation competence are laid.

Key words: out-of-school education, pedagogical workers of institutions of out-of-school education, teacher-facilitator, didactics of postgraduate teacher education, facilitation competence.

УДК 374.026.091.12:005.963(045)
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085-2019-19-3-23>

Могілевська В.М.,

канд. соц. наук,

ст. викладач кафедри теорії

та методики виховання

Запорізького обласного інституту

післядипломної педагогічної освіти

Запорізької обласної ради

Постановка проблеми у загальному вигляді. Міністерство освіти і науки України предстало на громадське обговорення проект Концепції розвитку позашкільної освіти. Це означає, що й для позашкільної гілки освіти настав час змінюватися. Зміни торкаються всіх структурних елементів системи, але саме педагогічні працівники виступають їх «локомотивом». Ефективне функціонування позашкільних закладів потребує від педагогів глибоких знань із теорії та методики позашкільної освіти й виховання, володіння інноваційними технологіями, інтерактивними формами й методами роботи, сучасними інформа-

ційно-комунікаційними технологіями. Суспільство та держава висувають нові вимоги до їх функцій і ролі в освітньому процесі, що зумовлює зміну підходів до підготовки та діяльності педагогічних кадрів. Як відомо, до складу педагогічних працівників закладів позашкільної освіти входить значна частина фахівців, що не мають саме педагогічної освіти. До того ж найбільший сегмент складають особи, чий вік становить 50 років і більше. Як відомо, підвищення кваліфікації педагогів закладів позашкільної освіти відбувається в системі післядипломної освіти. Нинішній етап її розвитку в Україні характеризується пошуком

шляхів приведення змісту у відповідності до особистих запитів громадян і світовими стандартами. Система післядипломної педагогічної освіти під впливом суспільних соціально-економічних змін має забезпечувати безперервний професійний розвиток педагогів позашкільних закладів, опанування ними компетентностей, пов'язаних із здійсненням професійної педагогічної діяльності, модернізацією змісту позашкільної освіти в умовах реалізації компетентнісного підходу, стрімким поширенням інформаційних та комунікативних технологій. Щоб забезпечувати ефективний вплив, післядипломна освіта має бути тісно поєднана з практичною діяльністю педагога-позашкільника, формувати готовність до освітньої діяльності в сучасних мінливих умовах. З часом сучасна практика післядипломної педагогічної освіти відкриває дедалі більше прихованих проблем. Слухачі курсів підвищення кваліфікації, пристосовуючись до нових умов, навчилися вчитися без глибокого засвоєння матеріалу. Виник той стан, коли в слухача є лише одна зовнішня ціль: отримати документ, що засвідчує проходження курсів підвищення кваліфікації [5, с. 173]. Проблема статусності педагога-позашкільника також спричиняє спротив до постійного нарощування керівниками гуртків власного професійного потенціалу. Один із шляхів, який може ефективно впливати на мотивацію щодо підвищення фахового рівню педагогів позашкільних закладів, є зміни в міжособистісних стосунках 2-х суб'єктів освітнього процесу під час курсів підвищення кваліфікації. В їх основі – творча взаємодія діалогічного характеру як основа успішності навчання. Переорієнтація навчально-професійного спілкування на творчу діяльність, з досягнення нових результатів, набуття нових знань, пізнання правил, моделей діяльності і відносин, станів особистості потребує змін позиції викладача, що працює в слухачькій групі. Він має пристати на позиції педагога-фасилітатора.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Основною проблемою української післядипломної освіти, як вважає В. Олійник, є те, що вона й досі залишається «уламком радянської системи освіти, коли викладачі лише читають лекції, а студенти лише їх занотовують» [6].

Такої ж думки притримується й В. Довбня, констатує, що післядипломна освіта лише пристосовується до відповідей на нові виклики, а не «навчає вчителя вчитися». На думку науковця, й досі залишаються недостатньо осмисленими питання, пов'язані із заохоченням креативності та розвитком інноваційності в системі післядипломної освіти.

Водночас В. Олійник, Н. Протасова, В. Пуцов, В. Семиченко вбачають у змінах вітчизняної післядипломної освіти ознаки відкритої динамічної

системи, що прагне до інтеграції у міжнародний освітній простір і виходу на європейський ринок освітніх послуг.

Н. Вапнярчук зауважує, що в розвинених країнах світу питання професійного зростання працівників має загальнодержавний характер, бо висока кваліфікованість останніх є головним інструментом для розвитку економіки цих країн. Не дивлячись на те, що в післядипломну освіту вкладаються значні кошти, витрати на це постійно зростають [3].

В. Ковальчук, досліджуючи зарубіжний досвід підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, акцентує увагу на методах навчання у Франції та Великій Британії. В переліку: демонстрації педагогічних відеофільмів, моделювання, мікро-викладання, «міні-курси», рольові ігри, презентації проєктів, телекомунікаційні та інформаційні технології, групові форми роботи, активні методи навчання.

Українська дослідниця Л. Голубнича, на питання: «Як навчати більш ефективно?», зауважила на необхідності змінювати застарілі педагогічні технології на більш прогресивні та результативні [4, с. 23].

Д. Борисенко вважає, що більшість різноманітних навчальних технологій, що існують в сучасному інформаційному просторі, ніколи не використовувалися в дидактичному процесі [1, с. 267].

З огляду на досліджувану проблему привертає увагу точка зору Г. Васяновича та В. Онищенко щодо герменевтичної педагогіки. У центрі герменевтичного вчення знаходиться проблема розуміння людини і реальності, яка має для педагогіки унікальну значущість, оскільки зачіпає інтереси всіх учасників педагогічного процесу і виявляє себе на різних рівнях: від соціального замовлення освіти до конкретного методичного прийому [2, с. 9]. Йдеться про особливе значення стилю дидактичної діяльності викладача у взаємодії з учнем. Автори мали на увазі викладачів гуманітарних дисциплін закладів професійно-технічної освіти. В контексті даної статті цю думку в такій же мірі можна екстраполювати на викладачів, які зайняті в системі післядипломної освіти з педагогами закладів позашкільної освіти. Під їх стилем дидактичної діяльності слід розуміти власну усталену систему способів і методичних прийомів, яку останні використовують на заняттях зі слухачами курсів підвищення кваліфікації, враховуючи, статус даної категорії педагогів, їх кваліфікаційний і фаховий рівень і завдання, що ставить перед ними держава на цьому етапі. Як зауважують науковці, кожен творчий викладач прагне виробити особистісний стиль дидактичної діяльності, характерний лише для нього та прийнятний в середовищі дорослих.

С. Панченко з огляду на використання в інших галузях, наводить доводи щодо переваг корпоративного навчання в закладах освіти [7].

Свій перелік перспективних інноваційних педагогічних технологій, які також ефективно впливають на процес підвищення кваліфікації педагогів пропонує й І. Якухно[8].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Слід зауважити, що більшість досліджень стосовно професійного розвитку педагогічних працівників в системі післядипломної освіти торкаються проблеми професійного зростання педагогів закладів загальної середньої освіти, а не позашкільної. Проблему розвитку професійної компетентності керівників гуртків позашкільних закладів в системі післядипломної освіти глибоко досліджувала Г. Вороніна. Дослідниця запропонувала модель розвитку професійної компетентності керівників гуртків, що спрямована на реалізацію свободи вибору змісту, форм і методів науково-дослідницької, методичної, організаційно-педагогічної роботи й спонукає до креативної діяльності та самореалізації кожного педагога. Серед технологій у післядипломній освіті автор пропонував: особистісно зорієнтоване навчання, інтерактивне навчання, колективну творчу діяльність, проектну діяльність тощо. Для колективної творчої й проектної діяльності на курсах підвищення кваліфікації керівників гуртків найбільш результативними, на думку автора, виявилися лекції-діалоги, майстер-класи, інтерактивні заняття, воркшопи.

Вважаючи, що інновація – це завжди творчість та особистісна позиція, автор статті пропонує продовжити даний перелік, запропонувавши низку ефективних навчальних практик, що можуть використовуватися на курсах підвищення кваліфікації саме для педагогів закладів позашкільної освіти з урахуванням предмету їх діяльності.

Мета статті – розширити спектр ефективних прийомів навчання для підвищення професійних компетентностей педагогічних працівників закладів позашкільної освіти в системі післядипломної освіти.

Виклад основного матеріалу. Одна з відзнак інноваційних технологій навчання полягає в тому, що останні ґрунтуються на різних формах і рівнях співробітництва, що розвивається від максимальної допомоги викладача слухачеві курсів підвищення кваліфікації до послідовного зростання активності останнього та до переходу до повністю саморегульованих його дій, налагодження конструктивного партнерства з викладачем. Принципи і форми роботи, передбачені інноваційною методикою, спрямовані, зазвичай, на підвищення ефективності процесу навчання, що детермінується завдяки перетворенню об'єкта в активного суб'єкта навчання [8].

Удосконалення навчання можливе за умов, коли його учасники будуть вирішувати проблеми практичного характеру. Для цього необхідно

поєднувати навчальну та дослідницьку роботу в слухачьких групах. Викладач, враховуючи специфіку дорослих слухачів, а саме наявність вже отриманої раніше освіти, життєвий та практичний досвід роботи, поряд з традиційними методами навчання, інформаційно-презентаційним та алгоритмічно-дієвим, має пропонувати самостійно-пошукові методи з застосуванням нових інтерактивних технологій навчання. Такий підхід створить додаткову мотивацію, допоможе швидше адаптуватися до нових ідей, з'явиться новий дидактичний матеріал. За рахунок глибокої концентрації на матеріалі різко підвищується інтенсивність навчання. До того ж спрацьовує ще один запобіжник – так званий, груповий фактор, коли інтенсивний розвиток всієї слухачької групи сприяє навчанню та розвитку кожного окремого слухача. Таким чином, спеціально створені умови навчального середовища будуть сприяти формуванню професійно та соціально значущих якостей тих, хто навчається.

З огляду на вище означене актуалізується потреба у викладачеві- фасилітатореві. Як відомо, фасилітатор – це фахівець, що супроводжує навчальну групу в їхньому особистому розвитку. Він не представляє інтереси жодної з учасників і не бере прямої участі в обговоренні, але несе відповідальність за якісне виконання поставленого завдання. Фасилітація – це специфічний вид педагогічної діяльності викладача, що має за мету підтримувати прагнення до саморозвитку, самореалізації, самовдосконалення, сприяти особистісному зростанню тих, хто навчається. Тому цілком доцільним може бути навчання з використанням методів групової фасилітації в освітньому процесі, що має на меті розвиток і поглиблення комунікативних і фасилітаційних компетенцій педагогів закладів позашкільної освіти. До переліку компетенцій, що набуваються, ввійшли: готовність до прийняття ролі педагога-фасилітатора; здатність до педагогічної фасилітаційної взаємодії; готовність до співробітництва; асертивність; розвиток пізнавальної активності педагога.

Результатами навчання виступають знання щодо понятійного апарату та методів фасилітації, техніки фасилітації, особливості педагогічної фасилітації у системі позашкільної освіти, методів фасилітації як технології інтерактивного навчання, фасилітації як методу розв'язання складних ситуацій в роботі з групою та фасилітації як методу вирішення групових завдань.

Стосовно вмінь, то до їх переліку слід віднести: вміння застосовувати фасилітацію в освітньому процесі; використовувати на практиці методи і техніки фасилітації; використовувати педагогічну фасилітацію в процесі комунікативної взаємодії педагога з вихованцями; застосовувати фасилітаційні технології в проектуванні освітнього процесу.

Навчальними практиками з акцентом на формування фасилітаційної компетенції є технології: «Сітве кафе», хакатон, експрес-знайомство, акваріум.

Методологія «Світове кафе» (The World Café), запозичена з бізнес-сфери, може бути ефективною навчальною практикою, що сприяє формуванню професійних компетенцій педагога-фасилітатора. Перед слухачами курсів поставлена проблема – як має виглядати навчальний сценарій гурткового заняття з акцентом на реалізацію компетентнісного підходу. Головна мета заходу – стимулювати бажання керівників гуртків підвищувати свій професійний рівень, активізувати творчий потенціал, сприяти процесу взаємодії, спрямованої на широкий обмін думками, ідеями, досвідом з проблем якісного навчання. Учасників заходу розділено на три групи відповідно до напрямів дитячої творчості – художньо-естетичного, науково-технічного, еколого-натуралістичного, відповідно напрямом роботи гуртків. Кожна група, отримавши завдання: представити свій навчальний сценарій заняття, який демонстрував би елементи, що забезпечують формування ключових компетентностей у вихованців з урахуванням особливостей напряму дитячої творчості, фіксує основні ідеї і відповідно оформлює їх для подальшої презентації. Після першого раунду обговорення учасники переходять до інших столів, а визначений заздалегідь «хранитель» кожного столу коротко поінформує їх про основні ідеї, запропоновані в ході попереднього раунду обговорень. Відновлена бесіда збагачує учасників новими ідеями та спонукає до нових обговорень та обгрунтувань. Під час трьох раундів створюється «жива мережа» обміну думками. Як наслідок, розширюються та поглиблюються колективні знання. Педагогічні працівники закладів позашкільної освіти по-різному висвітлюють своє бачення щодо розв'язання вказаної вище проблеми, але гідно уваги те, що висловлюючись, ґрунтовно аргументують їх, аналізуючи свою діяльність. Саме так відбувається процес формування професійних компетенцій. Кожен із учасників заходу, маючи певні знання, отримав можливість апробувати свою ідею, обговорити її, перевірити, як буде сприймати її більшість, та апробувати, тим самим отримавши досвід. В умовах даної технології можна заповнити й пробіли в знаннях чи вміннях, якщо такі виявляться. Та, що важливо, зробити це в комфортний спосіб для дорослої людини, що навчається.

«Світове кафе» – це дуже простий процес взаємодії. Завдяки активному залученню до обговорення всіх учасників, можна знайти найбільш цікаві варіанти та оптимальні шляхи вирішення тих чи інших проблем.

Технологія передбачає наступні етапи:

1. Вступне слово модератора, що розкриває правила проведення обговорення.

2. Обрання хранителів тем.
3. Кілька раундів обговорень з пересадками учасників.

4. Презентація підсумків обговорень.
Дана технологія використовується:

- з метою виявлення колективного інтелекту, що перевершує інтелект окремого учасника процесу обміну знаннями;
- з метою дослідження слухачами питань, що мають важливе значення;
- з метою створення можливостей для виявлення нових оригінальних ідей;
- з метою стимулювання осмисленої взаємодії між виступаючими й аудиторією;
- з метою стимулювання активності учасників обговорення;
- для обміну досвідом (кейси) і думками.

Процес повторюється кілька разів – зазвичай три раунди. Далі ідеї та погляди починають поєднуватися, а колективні знання – зростати. Після завершення обговорень хранителі по черзі презентують підсумки обговорень по своїх темах. Наступний етап – підбиття підсумків і узагальнення в ході бесіди з усією групою. Результатом є «перехресне запилення» (перенесення) ідей і думок. Захід завершується плануванням наступних кроків (наприклад, створенням робочих груп для втілення прийнятих рішень). Щоб зробити процес ефективним, слід до початку сесії визначити мету: для чого організується «кафе», а також які параметри важливі для досягнення цілей «кафе». Існують вимоги до формулювання питань: питання мають бути лише відкритими, тобто такими, що передбачають розгорнуті відповіді, а не лише «так/ні». Правильно сформульовані питання дають шанс виявити нові ідеї й можливості. Під час сесії не зайвим буде нагадування мети й пояснення технології «Світове кафе».

Після завершення обговорень хранителі по черзі презентують підсумки по своїх темах. Презентації підсумків передують коротка спільна робота хранителів із узгодження підсумків. Захід завершується плануванням наступних кроків (наприклад, створенням робочих груп для втілення прийнятих рішень).

Методологія світового кафе буде доречною у випадках, коли:

- існує необхідність узгодити різні точки зору на одну проблему;
- вирішення поставленої проблеми носить комплексний характер;
- існує необхідність пошуку нестандартних рішень.

Свій потенціал щодо розвитку професійних компетенцій педагогів-фасилітаторів містять і такі навчальні практики, як панельне обговорення, хакатон, неконференція, експрес-знайомство, акваріум і відкритий простір. Технологія панель-

ного обговорення полягає в тому, що модератор ставить запитання на певну тему групі експертів. В якості експертів виступає група слухачів курсів підвищення кваліфікації чи де-кілька її представників. Питання для прикладу: сформулюйте правила, що допомагають ефективно працювати над спільним проектом? Мета: висвітлити різні погляди на складну тему. Розмір аудиторії: від 20 і більше осіб; кількість учасників панельного обговорення: 2–6 (без урахування модератора). Можна:

- запропонувати кожному учаснику спочатку відповідати на одне загальне запитання.

- попросити учасників панельного обговорення навести конкретні приклади, щоб проілюструвати свій погляд.

- подбати про активного, підготовленого модератора, який ефективно стимулюватиме обговорення.

- надати учасникам панельного обговорення контактні дані інших учасників, щоб вони могли поспілкуватися заздалегідь.

- попросити учасників панельного обговорення представитись і сказати кілька слів про те, який стосунок вони мають до теми заходу.

Не можна: дозволяти тривалі вступні слова; формувати однорідний склад учасників; дозволяти будь-якому учаснику панельного обговорення говорити понад 10 хвилин поспіль.

Хакатон – захід, у межах якого група слухачів курсів спільно і тривалий час працює над колективним вирішенням попередньо визначеної проблеми, як-то: однією з 5-ти змін, які мають відбутися в роботі позашкільних закладів, є модернізація змісту освіти. Яким, по-вашому, має бути новий зміст сучасного гурткового заняття? Мета: об'єднати слухачів для створення чогось абсолютно нового. Необхідно: завчасно подбати про досягнення попередньо визначеної, конкретної мети наприкінці хакатону, щоб в учасників було відчуття виконаного завдання. Для цього необхідно чітко окреслити процес та цілі, а також заохочувати дружнє суперництво, аж до присудження нагород. Не можна ставити завдання, яке складно виконати протягом відведеного часу і забувати запрошувати людей із різними видами навичок та досвідом.

Неконференція – велике зібрання, подібне до конференції, з тією відмінністю, що члени слухачької групи спільно й на місці складають порядок денний заходу. Мета: створити захід, у якому провідну роль відіграють учасники, із акцентом на взаємному навчанні. В якості прикладу таким заходом може бути педагогічна практика, що є обов'язковим елементом освітньої програми слухачів курсів. Завдання слухачької групи – запропонувати програму педагогічної практики. Як відомо, майстер-клас є саме тією формою обміну досвідом, де кожен слухач має можливість не тільки акцентувати увагу на «родзинках» власного

досвіду, а й знайти відповіді на питання, що вважалися проблемними. Важливо надати учасникам свободу дій і дозволити їм самоорганізуватися, а також зібрати та виставити на загальний огляд ідеї. В даному випадку – це алгоритм створення професійного майстер-класу та його елементи, що мають бути озвучені під час презентації. Не рекомендовано надмірно обмежувати формат. Учасники повинні визначити його самостійно.

Ефективною серед групових форм навчання дорослих є й експрес-знайомство. Слухачі розміщуються на стільцях у два ряди – один навпроти іншого. Утвореним парам пропонується обговорити одне питання, професійне або особисте, упродовж однієї хвилини. Наприклад, що вважаєте успіхом в своїй роботі або чи залежить підбір форм і методів роботи під час гурткового заняття від його мети? Через одну хвилину один ряд зміщується на одне місце, а координатор ставить інше запитання, наприклад: на вашу думку, успіх дитини – це ваша заслуга чи заслуга дитини або – за якими ознаками можна визначити ступінь формування тих чи інших компетентностей, що формуються під час ваших гурткових занять. Продовжувати можна у відповідності з поставленою метою – багато разів або навпаки. Мета: неформальний спосіб швидко й упорядковано знайомить слухачів та дозволяє обговорити ідеї щодо вирішення певних дидактичних засад викладання. Особливо ефективно в різнопланових слухачьких групах, у яких люди не знайомі один з одним.

Ще один формат, який добре підходить для обговорення проблемної теми в групах слухачів курсів підвищення кваліфікації, є – акваріум. Передбачає наявність внутрішнього та зовнішнього кола учасників. Внутрішнє коло складається з двох-чотирьох провідних учасників, проводить відкрите обговорення за участю модератора. Для обговорення запропоновано питання – що є кінцевим результатом роботи керівника гуртка? Чи свідчить наявність у дитини значної кількості нагород (медалей, грамот, призів) про високий фаховий рівень його тренера чи керівника гуртка, що відвідує дитина? Модератор пізніше запрошує різних представників аудиторії із зовнішнього кола приєднатися до обговорення. Відкритий формат передбачає наявність «гарячого крісла», до якого можуть запросити найбільш активного представника аудиторії. Мета: провести більш інтерактивне обговорення з провідною роллю кількох експертів і з використанням знань аудиторії. Дає багатьом учасникам глибше усвідомити свої сильні та, що найголовніше, слабкі боки теоретичних і практичних знань, як фахівців того чи іншого рівня. Може бути мотивом для самоосвіти. Модератор повинен мати наготові принаймні 5 орієнтовних питань і знати кінцеву мету обговорення, проте бути готовим до зміни тактики, якщо обговорення піде

в іншому руслі. Важливо, щоб модератор справлявся зі своєю роллю в повному обсязі та чітко тримав лінію обговорення. Це – ключовий елемент успішності обговорення. Аудиторія повинна мати можливість записувати свої запитання. Це допоможе учасникам фіксувати свої ідеї в той момент, коли вони виникатимуть, радше ніж з нетерпінням очікувати на запитання та відповіді наприкінці заходу. До того ж важливо додати вільне, «гостьове» крісло в другій половині панельного обговорення. Необхідно встановити чіткі правила щодо того, хто і як може брати участь в обговоренні, та заохочувати представників аудиторії, які можуть привнести нову актуальну ідею, до участі в обговоренні на додатковому кріслі. Надалі ви можете попросити такого представника звільнити місце після того, як ідею буде обговорено, або навіть попросити одного з основних учасників панельного обговорення звільнити своє місце, щоб одне крісло залишалось вільним. Модератор має дбати про те, щоб жоден окремих учасник обговорення не говорив упродовж більш ніж 10 хвилин поспіль, а також щоб жоден окремих голос не домінував. Починати обговорення слід з опитування чи вправи для зав'язування розмови. Це розігріває аудиторію й дає змогу від самого початку захопити увагу її членів, змушуючи їх взаємодіяти один з одним. Найпростіший спосіб розпочати обговорення – попросити людей повернутися до своїх сусідів та поділитися з ними думками про те, що привело їх на сьогоднішній захід, а також попросити кількох людей доповісти про це перед усією групою. Одна з умов – це подбати про те, щоб учасники обговорень готувалися до заходу. Вони повинні витратити певний час на те, щоб зібратися з думками відповідно до цілей заходу. Час заходу – завжди обмежений. Чим більш підготовленим буде кожен учасник обговорення, то більше користі винесуть усі учасники з такого заходу. Не менш важливо зацікавити учасників. Їм необхідно мати конкретне уявлення щодо мети заходу. Вона не повинна бути розпливчатою. Координатор має пояснити, що відбуватиметься, а наприкінці заходу – що відбулось. І надати конкретну відповідь на окреслену на початку проблему.

Така специфіка навчання дорослих висуває свої вимоги як до викладача, так і до стилю викладання. Викладач:

- із лектора перетворюється на консультанта, інструктора, тому повинен мати не лише ґрунтовні професійні знання, а й відповідні особисті якості;
- орієнтується на діалоговий стиль спілкування зі слухачами;
- враховує попередній досвід слухачів і допомагає його використовувати, тобто спочатку визначає стартовий рівень, наявні як професійні, так і ті непрофесійні знання та вміння, які можна інтегрувати в професійні;

– має бути готовим враховувати побажання слухачів щодо методів навчання;

– працює в одній команді з іншими педагогічними працівниками, орієнтуючись на кінцеву мету навчання.

Висновки. Навчання педагогічних працівників закладів позашкільної освіти потребує нової дидактики в системі післядипломної освіти. Щоб допомогти змінитися вчорашньому керівникові гуртка на сучасного педагогічного працівника, навчання у закладі післядипломної педагогічної освіти має сприяти формуванню низки професійно значущих і соціально необхідних особистісних компетентностей: культури інноваційного мислення, комунікативної культури, вміння працювати в команді, толерантності, професійної відповідальності, організаційних якостей, лідерства.

Нові моделі навчання в післядипломній освіті висувають вимоги до зміни ролі викладача. Головна мета міжособистісної взаємодії 2-х суб'єктів освітньої діяльності, викладачів і слухачів курсів підвищення кваліфікації, мотивувати керівника гуртка до саморозвитку як висококваліфікованого фахівця і особистість, здатну розуміти невідворотність змін у позашкільній гілці освіти як складовій освіти протягом життя. При цьому набуває особливого значення не стільки формування певних властивостей, якостей, пізнавальних процесів, знань, вмінь, навичок, скільки розвиток прагнення та здібності до самостійності, саморозвитку та самореалізації особистості. В міжособистісній взаємодії суб'єктів освіти створюються умови для розвитку навчально-професійної мотивації, надання навчанню характеру співробітництва, що створює підґрунтя для досягнення поставлених цілей. Практика післядипломної освіти, наряду з традиційними формами і методами, що добре зарекомендували себе, може бути поповнена низкою інших технологій, в основі яких моделювання професійних ситуацій, ділові ігри, ігрові вправи, тренінги. Але досягнути поставленої мети викладач зможе за умов зайнявши нову позицію – педагога-фасилітатора.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Борисенко Д. Перспективні стратегії інформаційно-комунікативного розвитку вищої освіти. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2014. № 9 (Ч. 1). URL: https://library.udpu.edu.ua/library_files/probl_sych_vchutela/2014/9_1/Denys_Borysenko.pdf (дата звернення: 22.11.2019).
2. Васянович Г., Онищенко В. Дидактичні засади формування професійних якостей майбутніх кваліфікованих робітників. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2014. № 1. С. 7–25.
3. Вапнярчук Н.М. Післядипломна освіта в Україні: Актуальні проблеми сьогодення. URL: <http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/10228/1/Vapnyrchuk.pdf> (дата звернення: 22.11.2019).

4. Голубнича Л.О. Дидактика вищої школи у XXI столітті. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2014. Issue: 26. II (13). URL: http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/13345/1/Golubnycha_22-25.pdf

5. Довбня В. Післядипломна педагогічна освіта: екстенсивна модернізація і / або інноваційна стратегія. *Філософія освіти*. 2014. № 2. С. 168–187.

6. Олійник В.В. Відкрита післядипломна педагогічна освіта: стан та перспективи розвитку. *Післядипломна освіта в Україні*. 2017. № 1. С. 3–11.

7. Панченко С. Модель корпоративного навчання як інноваційна технологія післядипломної освіти педагогів. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2017. № 8 (72). С. 168–178.

8. Якухно І.І. Інноваційні технології навчання в закладах післядипломної педагогічної освіти. URL: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/17/statti/yakuhno.htm (дата звернення: 24.11.2019).