

НЕТРАДИЦІЙНІ ФОРМИ НАВЧАННЯ (навчальний гурток у системі народної освіти Швеції)

У статті розглядається процес навчання в гуртках для дорослих у системі неформальної освіти Швеції.

У зв'язку зі змінами в економічному, суспільному та політичному житті України все більшого значення набуває відхід від авторитаризму в навчанні та демократизація освіти. Одними з перших почали реформувати свої освітні системи країни Західної Європи. Вітчизняні педагоги Н.С. Журавська ("Період "нового виховання" в системі освіти Франції"), Т.В. Зінченко, Л.М. Ляшенко ("Освітні реформи демократичного зразка – досвід Австрії і Фінляндії"), О.С. Бойчук ("З європейського досвіду освітнього скеровування і порадиництва"), Н.В. Заїченко ("Особливості освіти США на сучасному етапі її реформування") та ін. вивчають та висвітлюють досвід зарубіжних країн у цьому напрямку. Як свідчать дослідження, поряд з традиційними системами освіти розвиваються неформальні, які на практиці довели свою життєздатність та актуальність. Серед нетрадиційних форм освіти заслуговує на увагу модель неформального навчання дорослих у Швеції, яка називається "народною освітою" (folkbildning). Основою народної освіти є навчальний гурток, який виник у другій половині XIX століття як форма самоосвіти у групі ліквідації безграмотності. Більш як за 100 років свого розвитку навчальний гурток став гнучкою структурою, де люди у вільний від роботи час можуть вивчати будь-який предмет для свого задоволення або підвищення своєї кваліфікації на робочому місці. Але для всіх гуртків спільним є те, що ця форма навчання ґрунтується на традиціях демократичної дискусії, яка полягає в толерантному ставленні до думки співрозмовника, у повазі до аргументів кожного учасника та колективного прийняття рішень. Такий підхід дозволяє учасникам навчального гуртка активно впливати на зміст, плани та методи навчання. Кінцевий результат навчання – зміна як самої людини, так і суспільства в цілому.

Під терміном навчального гуртка розуміють товариське середовище для спільного, планового проведення занять з предмету або галузі знань, які заздалегідь визначені. Члени гуртка називаються учасниками (а не учнями і студентами), що підкреслює їх активність та співробітництво в навчальному процесі. Один із членів гуртка виконує координуючу та адміністративну роль – це керівник навчального гуртка (а не вчитель).

Сьогодні більша частина населення Швеції займається у навчальних гуртках народної освіти (у 1998 р. у країні їх налічувалося 332000, які відвідують 2,8 мільйонів учасників), і десятки тисяч людей мають досвід керівників навчальних гуртків.

У дослідженні "Перший навчальний гурток" (1942 р.) Оскар Ульссон підкреслює: "Новим та характерним у народних навчальних гуртках є те, що набути знання, дійсно, мають відношення до того, хто їх набуває, ...що вони будуть використані та негайно застосовані практично у повсякденному житті і праці: особистій та суспільній. Лекції та заняття зменшуються до мінімуму за рахунок активного самонавчання, читання книжок, бесід та дискусій. Засвоєння знань стає, таким чином, особистим та активним пошуком на відміну від пасивного сприйняття готових роз'яснень фактів та точок зору"[1: 8].

Ця величезна неформальна просвітницька діяльність включає велику кількість предметів та областей знань – від малювання масляними фарбами, ткацтва, вишивання, пошиття народних костюмів до італійської мови, бухгалтерського обліку, комп'ютера та навігації. За даними 1998 року, інтереси учасників поділялись: естетичні дисципліни – 39%, суспільні науки та засоби інформації – 23%, мови – 8%, психологія і гуманітарні науки – 11%, математика і природознавчі науки – 8%, інші – 11%. Необхідно підкреслити, що 57% усіх учасників у навчальних гуртках становили жінки.

Діяльність навчального гуртка ґрунтується на передумовах, які мають важливе педагогічне значення:

- учасники мають спільні інтереси;
- група вивчає одну дисципліну (предмет);
- група зазвичай дуже маленька;
- учасники записуються добровільно і платять внесок;
- більшість учасників гуртка – дорослі люди, різниця у віці може бути дуже великою;
- учасники мають можливість впливати на зміст, форми роботи, темп вивчення і т. ін.;
- не ставиться ніяких умов щодо рівня освіти, тому він може дуже відрізнятись у кожного учасника;
- група сама вирішує, як далеко вона хоче просунутися у своїх знаннях та яка мета навчання;
- не передбачається ніяких оцінок або екзаменів;
- група зустрічається регулярно (часто у вечірній час).

Те, що гурток охоплює невелику кількість учасників, є гарною передумовою для встановлення контактів і співробітництва під час навчання. При цьому всіх учасників об'єднують спільні інтереси до вивчення предмета. Це підвищує їх мотивацію. Оскільки учасники гуртка дорослі, то вони можуть привнести в процес навчання свій власний досвід і знання.

Активність, гарний настрій, співробітництво, спільне навчання пронизують весь навчальний процес у гуртку.

Форми організації навчального процесу, які вибираються керівником та учасниками у кожному конкретному випадку, залежать від багатьох факторів:

- кількісного складу групи;

- характеру навчального предмета;
- здібностей та навичок учасників у межах обраного предмета;
- освітнього рівня, очікувань і вимог учасників;
- соціального складу групи (вікові відмінності, коло друзів, співробітники, участь у суспільному житті, район проживання, сусіди та ін);
- особистостей учасників і керівника.

Жодний гурток не може бути схожим на інший. У цьому полягає суть гуртка як навчальної форми: його можна пристосувати до різних умов. Учасники навчального гуртка в першу чергу навчаються. Навчаються, щоб пізнати щось нове, через пізнання одержати нові знання і уміння, які приведуть до нових можливостей.

Шведські вчені і педагоги вважають, що, оскільки люди вчаться по-різному і мають різні здібності, неможливо знайти таку методику, яка була б ідеальною для всіх. Керівник навчального гуртка повинен бути чуйним та творчим педагогом. Чуйним у тому розумінні, що він уважний до особливостей кожного учасника гуртка, їхніх бажань або потреб. Керівник разом з учасниками гуртка обговорює, як будуть проходити заняття (зміст, темп, методи). Бути творчим для керівника означає бути винахідливим у впровадженні нових форм роботи та методик навчання. Творчість передбачає мислення по-новому і створення нового шляхом комбінування відомих форм та методів або винаходом нового.

Для керівника гуртка важливо думати нестандартно. Творчість – це звільнитися від стереотипів, навчитися бути наївним, веселим та фантазувати, враховуючи особливості групи. Найбільшою перешкодою для новацій у діяльності є цензор, який притаманний кожній людині.

Якщо метою гуртка є набуття нових знань і звичайні методи не дають бажаного результату в навчальній діяльності групи або окремого учасника гуртка, можна досягти набагато більшого, якщо ввести новий або незвичайний елемент. Творчий керівник гуртка ризикує впроваджувати нові форми роботи, але звичайно не слід експериментувати з новими формами лише тому, що вони нові. Якщо нова ідея не приносить результату, необхідно шукати нових підходів. Для роботи в навчальному гуртку керівник має, спираючись на власний досвід, намагатися застосовувати варіативні форми роботи.

Шведські гуртки народної освіти мають великий досвід упровадження інтерактивних методів навчання. У статті наводяться найбільш поширені серед них. Традиційно в практиці застосовували лінійну техніку записів, але такий спосіб не сприяє процесам запам'ятовування. **Техніка mind map** (карта думок або карта пам'яті) передбачає використання образотворчого мислення людини. Її можна змінювати та доповнювати. Технологія картотворення сприяє підтримці пам'яті, особливо коли карта зроблена в кольорі та доповнена малюнками. Вона може застосовуватися керівником гуртка для особистого планування всього циклу роботи гуртка або окремого заняття. За допомогою такої карти легко пригадати вивчений матеріал. Ця техніка може використовуватися також і учасниками гуртка при виконанні домашніх завдань, повторенні, вправ на запам'ятовування і т. ін.

Методика-навпаки та методика зміни ролей допомагають стимулювати механізм творчого мислення. Під методикою-навпаки розуміють мислення від протилежного, наприклад: Що я, як керівник гуртка, можу зробити, щоб учасники одержали якнайменше знань протягом зустрічі? Я можу запізнитися. Не взяти з собою підручників та необхідний матеріал, можна сидіти й мовчати, розтягти перерву на каву як мінімум удвічі, можна читати монотонно статтю із старої газети або поговорити про здоров'я. Істина полягає в тому, що критика цих безумних пропозицій допомагає знайти важливі моменти для розв'язання даної ситуації. Якщо керівник сидить і мовчить, то можливо, учасники візьмуть в свої руки ініціативу і почнуть ставити запитання, якщо ж продовжимо перерву на каву, може виникнути цікава бесіда, яка призведе до того, що всі разом знайдуть нову й цікаву точку зору на розділ, який вивчається, і т. ін.

Методику-навпаки можна також використати разом з учасниками. Перед виконанням завдання або вивченням розділу керівник гуртка пояснює мету, після чого даються відповіді на запитання: Що потрібно робити, щоб досягти якнайменше користі під час навчальної екскурсії? Що потрібно робити, щоб під час заняття було по-справжньому нудно? Що потрібно робити, щоб не зрозуміти й переплутати якнайбільше з розділу, який вивчається?

Методика зміни ролей передбачає, що керівник і учасники гуртка виконують вигадані ролі протягом цілої зустрічі або її частини. Як би ми прореагували на цей розділ, якби нам усім було по п'ять років? Як би ми намагалися навчатися, якби ми всі були мільйонерами?

Очевидно, що керівник гуртка повинен пояснити, що такі вправи, виконуються для того, щоб внести більше розмаїтості й фантазії в роботу гуртка, і їм присвячується тільки певна частина заняття. Це сприяє зацікавленню учасників для входження у нову роль, підвищує можливість, що учасники проявлять інтерес і дійсно увійдуть у свою нову роль. Тоді вправи можуть стати по-справжньому переживаннями, які надихатимуть на інші творчі форми набуття знань.

Творчість у плануванні й проведенні занять або викладанні певної теми дозволяє помилятися. Насправді, іноді корисно міркувати помилково, оскільки ця помилковість може призвести до ефективних рішень. Для оновлення методики викладання й свого стилю керівнику гуртка варто піти на ризик зазнати невдачі. Якщо керівник відчує, що загроза зазнати невдачі більша, ніж можливість позитивного оновлення, він відмовляється від такої спроби, і в такому випадку все піде в старому руслі і без будь-яких змін. Навчання передбачає зміну, а зміна означає здатність людини до ризику думати інакше або братися за нове.

Навчання на основі розв'язання проблем. Заняття в гуртках часто ґрунтуються на готовому навчальному матеріалі. Навчання на основі розв'язання проблем має на увазі, що в основу заняття кладеться постановка проблеми, після чого шукаються шляхи розв'язання й відповідний навчальний матеріал.

Кілька прикладів навчання, які ґрунтуються на розв'язанні проблеми у навчальних гуртках:

- Разом написати історію місцевості, у якій ви живете, – села, міста або міського району;
- Разом простежити, як працюють міські заклади культури, тощо;
- Порівняти інформацію на певну тему в інтернеті й у сучасній енциклопедії з точки зору переваг і недоліків у питанні її доступності, актуальності, конкретності, вірогідності тощо (одночасно людина навчається користуватися інтернетом).

Метою всього процесу навчання і кожного заняття має бути забезпечення самостійності учасників в обраній сфері знань, здатності йти вперед у пошуках нових знань. Китайська приказка говорить: "Якщо ти даси людині рибу, то вона буде ситою тільки один день. Якщо ти навчиш її ловити рибу, вона зможе прогодувати себе все життя". Сучасний розвиток суспільства й науки прискорює оволодіння фактичним матеріалом, який швидко перестає бути актуальним, тому потрібно опанувати напрямки постійного відновлення наших знань. Це має стати основною метою діяльності навчальних гуртків. Таким чином, підвищення рівня знань поєднується із розвитком особистості.

Модель портфеля. Модель портфеля має на увазі, що кожен учасник постійно збирає матеріал, опрацьований під час занять у гуртку, у свою власну папку. Періодично її зміст обговорюється з іншими учасниками або з керівником гуртка. Таким чином, набагато легше побачити й зрозуміти свої досягнення в навчанні.

Чим менша група, тим легше домогтися, щоб усі її учасники були однаково активні. Заняття можна зробити цікавішими й ефективнішими завдяки співробітництву її учасників. Невпевнені в собі зважаться на більше в маленькій групі – і при цьому краще навчаються розуміти один одного. Відносини стануть більш особистісними. Тобто, якщо для зручності потрібно, гурток ділиться на маленькі підгрупи. Завжди легше виразити себе в маленькій групі, про що треба особливо пам'ятати на початку роботи гуртка. Тренуючись у парах або в групах по троє-четверо, всі можуть бути однаково активні, на відміну від ситуації, коли всі по черзі читають уголос, відповідають на запитання або одержують слово в дискусії у великій групі. У маленькій групі працювати разом також легше. У меншій групі не так страшно "знеславитися".

Зміна складу груп від великої групи (весь гурток) до тренувань у парах або невеликих групах (три на три, чотири на чотири) дає всім учасникам можливість бути активними, познайомитися один з одним, практикувати співробітництво й відчути впевненість. При цьому рольовий поділ не буде постійним. Якщо весь гурток ділиться на маленькі групи, багато учасників повинні стати ініціаторами, організаторами і т. ін. Усі учасники зрозуміють, що можливо працювати не тільки одним способом. Для активізації спілкування і співробітництва у розв'язанні поставлених завдань важливо, щоб одна й та ж особа не працювала увесь час у парі з тим самим партнером або в тій же самій групі, використовується форма *рухливого групового поділу*.

Різні форми звіту. Багато завдань вимагають контролю або звіту в тій або іншій формі. І в такому випадку важливо намагатися варіювати методи.

Пара-проти-пари (або група проти групи): кожна пара представляє завдання або звітує по ньому перед іншою парою. Пари можуть також опитувати один одного.

Пара-за-парою або (група за групою): пари звітують перед іншими парами по колу.

Змішані групи: при звіті можна створювати нові групи за принципом, що до кожної такої групи входить як мінімум один учасник з кожної початкової робочої групи. Всім доведеться таким способом відзвітуватися, та це відбудеться в маленькій групі. Але всі одержать інформацію про досягнення інших груп.

Доповнюючий звіт: безумовно, всі учасники звітують перед гуртом про виконання групового завдання. Для уникнення повторень (якщо маленькі групи працювали над однією проблемою) потрібно простежити, щоб наступні групи тільки доповнювали звіт першої групи.

Письмовий звіт: можна попросити кожну групу написати свої пропозиції на окремому великому аркуші. Всі ці аркуші пізніше вивішуються для ознайомлення. Таким чином, усі одержують можливість побачити результати роботи кожної групи і наступна дискусія або робота продовжуватиметься, спираючись на звіт. Природно, кожна група може також звітувати на дошці, якщо вона досить велика, щоб помістити одночасно звіти всіх груп.

Інформаційний огляд. Короткий інформаційний огляд, наприклад, керівника групи, дуже поширений у більшості навчальних гуртків. Але цей традиційний метод ніколи не повинен замінюватися лекціями. Якщо керівник гуртка помічає, що інформаційна частина дуже велика, необхідно її перервати на деякий час і дозволити учасникам короткі дискусії за так званою моделлю вулика.

Важливо підкреслити, що під час інформаційного огляду не варто захоплюватися. Існує небезпека загубити частину інформації під час запису. Іноді краще після інформаційного огляду зробити паузу і дати час для записів.

Якщо керівник гуртка бажає швидко і легко пробудити активність одночасно всіх учасників, він може застосувати **метод вулика**. Цей метод полягає в тому, що учасники обговорюють в парах або в трійках певну проблему з конкретних питань протягом декількох хвилин, не залишаючи свої місця. Формулювання питань повинно бути обмеженим і бажано, щоб відповіді наводилися за пунктами. Наприклад: Які з галузей культури Іспанії ви хотіли б зачепити? Про що необхідно пам'ятати, вибираючи основу для тканини? З якими проблемами ви зустрілися в бухгалтерській роботі? Коли через деякий час гудіння почне стихати, керівник закінчує дискусію та підбиває підсумки різних точок зору, наприклад, він записує їх на дошці або великому аркуші паперу. Метод вулика може також бути використаним, наприклад, як вступ до деяких нових розділів, щоб надихнути учасників, якщо робота у великій групі просувається повільно, або збудити активність, якщо

хтось намагається дуже багато говорити, або сидить занадто тихо, або керівник гуртка хоче зменшити інформаційний огляд, або коли рішення повинно бути колективним і керівник гуртка не хоче чинити тиск. Цей метод передбачає велику кількість відносно коротких питань або проблем, пов'язаних з розділом, який вивчається, пишеться на окремих аркушах і кладеться у кошик або щось подібне. Учасники гуртка по одному або парами витягують аркуші і відповідають на питання або розв'язують завдання. Це може робитися безпосередньо перед усією групою (за умови, що учасники почуваються впевнено та мають приблизно однаковий рівень знань) або всі працюють одночасно з наданими їм завданнями, а результати представляються пізніше. За умови, що завдання актуальні, цей метод цікавий, стимулюючий та повчальний. Він також допомагає виявити, на які труднощі треба звернути увагу і додатково потренуватися.

Самостійна робота, наприклад, читання. Багато видів самостійної роботи доречно як домашні завдання. Не варто займати багато часу на самостійну роботу на заняттях. Це єдина можливість співробітничати з іншими, ставити питання, дискутувати, порівнювати і т. ін.

Техніка читання залежить від індивідуальності читача. Це означає, що обмеження в часі у різних людей дає різні результати. Серед різних способів читання виділяються три варіанти: **1. Пошукове читання.** Читач шукає у великому абзаці певні окремі факти, які йому необхідні, наприклад, дати окремих подій, певні статистичні дані і т. ін. **2. Ознайомлююче читання.** Читач знайомиться з текстом, щоб мати загальне уявлення про те, що написано. **3. Поглиблене читання.** Активне читання, читач підкреслює, робить помітки на полях, конспектує і т. ін.

Практичні заняття. У навчальних гуртках проводяться практичні заняття – часто самостійні, але іноді й у парах або невеликих групах. Але під час практичних занять необхідно також робити паузу для дискусії та обміну думками. Таким чином, можна разом підвищити ефективність навчання і цілеспрямованість навчання. Навчальний гурток не може перетворитися на майстерню.

Демонстрація або експеримент корисніше для навчання, ніж просте описування. Це може робитися керівником гуртка, але, безумовно, краще, якщо учасники самі зможуть провести демонстрацію певного об'єкта або допомогти в її проведенні. Бажано не передавати предмет, який демонструється, оскільки це відволікає увагу, варто зробити зупинку і дати час, щоб учасники підійшли і подивилися після заняття.

Дискусія є найбільш поширеною формою роботи навчального гуртка, яка передбачає загальні дискусії про прочитане, дискусії перед прийняттям рішення або дискусії, пов'язаної з вирішенням проблеми. Перед початком дискусії корисно врахувати такі поради:

- дозвольте всім бути активними;
- варіюйте дискусією, організовуючи час від часу менші групи;
- слухайте одне одного;
- будьте відкритими до інших точок зору;
- не перебивайте одне одного;
- продовжуйте, спираючись на сказане раніше;
- не бійтеся проявляти емоції;
- не бійтеся пауз;
- навчайтеся один в одного.

Іноді буває важко почати дискусію. Це може залежати від того, що ніхто не знає, з якого кінця починати. Необхідно активізувати учасників в першу чергу через підготовчу роботу. Наприклад, учасники одержують домашнє завдання підготувати вступ до дискусії. Кожен повинен пред'явити декілька фактів.

1. Кожен учасник записує свою вступну репліку, яка має щось провокаційне.

2. Учасники складають свої особисті списки "за і проти", куди заносять аргументи за і проти.

3. Учасники записують власні питання, на які вони хотіли б одержати відповідь під час дискусії. Якщо дискусія ведеться у невеликих групах, необхідно підбивати підсумки. Традиційно це відбувається, коли звітують по черзі. Але така форма малоефективна, тому рекомендується застосовувати альтернативні форми звіту, які описані вище.

Рольова гра означає, що певна ситуація представляється та висвітлюється через її виконання. Через переживання ми часто одержуємо краще бачення тієї ситуації або проблеми, про яку йде мова, ніж через її описання або дискусію. Різні варіанти рольової гри:

1. Кожен грає самого себе, наприклад, свою професію в дискусії про своє робоче місце.

2. Кожен грає заздалегідь означену йому роль, наприклад, батька, матері, дитини в ситуації із сімейного життя. Можна заздалегідь установити рамки, даючи опис характеру кожної особи. Кожен учасник сам заздалегідь формує свою роль.

3. Вибирається одна ситуація або проблема і вільно розігрується, наприклад, переговори про заробітну плату між представниками адміністрації та профспілкою.

Безпосередньо почати рольову гру може бути важко. Підготовкою може стати спільне обговорення точок зору, розгляд умов, особистий аналіз, роздуми та вживання в роль протягом певного часу. Під час виступу керівник повинен стежити, щоб усі учасники були активними, грали свою роль без коментарів. Дискусія після виступу має за мету обговорення таких питань, як: Чи була гра правдивою? Чому була та чи інша реакція? Які її наслідки?

Під brainstorming (мозкова атака) розуміється, що всі учасники гуртка вільно і відкрито протягом декількох хвилин подають якнайбільше пропозицій та ідей стосовно певного завдання або проблеми. Кожен представляє той аспект, над яким він збирається розмірковувати. Пропозиції повинні бути сформульовані

коротко, але не обов'язково чітко і продумано. Суть цього методу полягає в тому, щоб дати волю ідеям і стихійним думкам.

Як проводиться мозкова атака:

Хтось записує всі пропозиції на дошці або великому аркуші.

Не передбачається ніяких вступів, оцінок або дискусій у момент потоку ідей.

Приймаються всі пропозиції, жодна пропозиція не вважається нісенітною, безглуздою або нереальною.

Грайте і будьте наївними.

Надихайтесь ідеями один одного.

Помічайте можливості.

Після першої стадії атаки необхідно розсортувати усі одержані пропозиції. Деякі, можливо, були нереальними, інші необхідно конкретизувати або розширити. Тільки після цього можна оцінювати ідеї. У зв'язку з тим, що пропозиції не оцінюються безпосередньо, потік ідей не припиняється. Для спільного вибору ідей, яким слід дати перевагу, можна використовувати наступне: кожен учасник вибирає для себе дві або три із висунутих пропозицій. Спочатку пропозиції записуються на дошці або великому аркуші паперу, після чого кожен виходить і відзначає галочкою або шматочком кольорового паперу пропозиції, які він вибирає. Всі можуть бачити, як розділилися пропозиції і точки зору в групі, і дискусія після цього стає більш конструктивною.

Проект означає заглиблення в деякі аспекти предмета, який вивчається. Доречно, щоб різні групи гуртка (наприклад, пари) взяли різні завдання. Можна присвятити певний час груповим домашнім завданням та огляду матеріалу. Але перед цим мета такої групової роботи повинна бути чітко сформульованою і всім зрозумілою. По завершенні проекту добре після звіту обговорити результат і надбаний досвід. Це може допомогти в наступній роботі.

Приклад: Чого ми навчилися? Чи були ефективними методи роботи? Чи можна це зробити краще наступного разу?

Участь експерта. На одну із зустрічей можна запросити експерта, який буде брати участь в частині занять або в цілому занятті. Керівник гуртка запрошує спеціаліста із відповідного фаху.

Необхідно підготуватися до візиту заздалегідь, продумати питання. У протилежному випадку нелегко буде сформулювати питання безпосередньо під час зустрічі. Це можна зробити на попередньому занятті або самостійно вдома. Зустріч з експертом може повністю перетворитися в відповіді на запитання, завчасно підготовлені або спонтанні, які виникли під час виступу експерта.

Навчальна екскурсія буває необхідною при вивченні окремих предметів. Перед екскурсією необхідно обговорити час проведення, познайомитись із місцем проведення екскурсії, підготувати питання і т.ін. Під час екскурсії ставте ті запитання, на які не було чітких відповідей під час заняття.

Після екскурсії **проведіть** обговорення її та підсумуйте його результати.

Варіантом навчальної екскурсії можуть бути практичні заняття, тобто учасники по одному або в групах проводять інтерв'ю, фотографують, креслять, спостерігають, як щось функціонує в різних обставинах реального життя. Вони можуть проводитись як між заняттями, так і під час занять.

Співробітництво між різними навчальними гурткам може набувати різних форм. Однією з таких форм може бути ситуація, коли декілька гуртків, які вивчають один і той же предмет, збираються разом на одну із зустрічей, наприклад, при запрошенні експерта. Іншим прикладом може бути паралельна робота гуртків із різними напрямками, але в рамках об'єднуючого предмета (наприклад, гурток, який вивчає промисловість рідного краю, а інший – сільське господарство), потім вони обговорюють спільно виконану роботу. Або декілька гуртків організують виставку, на яку представляють свої роботи та обмінюються досвідом.

Технічні засоби навчання. Не можна переоцінювати значення технічних засобів. Іноді кращу допомогу можна одержати від своїх товаришів, керівника гуртка і навчального матеріалу. Тому технічні засоби варто використовувати за необхідністю. Найбільш поширеними технічними засобами є дошка, великі аркуші паперу, проектор, магнітофон, відео, телевізор і комп'ютер. Можуть використовуватися також фотографії, афіші, схеми, карти, моделі, які допомагають викласти матеріал чіткіше і цікавіше. Одним із нових засобів є комп'ютерна програма Power Point для створення малюнка або схеми безпосередньо на екрані.

Дослідження шведських педагогів показують, що за умови творчого підходу керівника навчального гуртка, використання інтерактивних методів та варіювання різних форм роботи або їх елементів можна досягти позитивних результатів у навчанні. Навіть найкраща методика може бути неефективною, якщо її використовувати занадто довго без змін. Застосування педагогічних підходів і методів дає можливість знайти такі форми навчання, які сприятимуть формуванню особистості здатної до самоосвіти і творчості. У подальшому доцільним є висвітлення інших форм народної освіти Швеції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Кристерсон Р., Левин У. Учебный цикл – идеи и методы. – Мальмо, Шведский христианский учебный Союз. Глеерипс, 2001. – 95 с.
2. Berg B. An introduction to folkbiling. – Stockholm. Folkbildningsradet. Swedish National Council of adult education, 1996. – 15 p.

Матеріал надійшов до редакції 19.10.2005 р.

***Давидова В.Д. Нетрадиционные формы работы
(учебный кружок в системе народного образования Швеции).***

В статье рассматривается процесс обучения в учебных кружках для взрослых в системе неформального образования Швеции.

***Davydova V. D. The Non-Traditional Methods of Education (Study Circles in the
System of Popular Education in Sweden.***

The article considers the educational process in adult study circles in the system of liberal education of Sweden.