

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИЩОЇ ТА ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

УДК 378

DOI <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2025.1.1>

О. В. БАНІТ

*доктор педагогічних наук, старший дослідник,
головний науковий співробітник відділу андрагогіки,
Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна Національної академії
педагогічних наук України,
професор кафедри менеджменту, Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана, м. Київ, Україна
Електронна пошта: olgabanit@ukr.net
<http://orcid.org/0000-0001-9002-6439>*

ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ В КОРПОРАТИВНІЙ ОСВІТІ ЗВО

У статті проаналізовано особливості упровадження традиційних та інноваційних технологій у корпоративній освіті ЗВО. Обґрунтовано ефективність поєднання пасивних, активних та інтерактивних методів навчання у корпоративній освіті ЗВО. З'ясовано, пасивні методи навчання доречно використовувати на підготовчому етапі навчання для самостійного опрацювання великих масивів теоретичного матеріалу. Активні методи навчання доцільно використовувати під час обговорення кейсів, аналізу проведеного дослідження, обміну думками. Доведено, що інтерактивні методи навчання вважаються інноваційними технологіями, тому що вони зорієнтовані на динамічні зміни в навчальній діяльності, ґрунтуються на розвитку мислення, творчих здібностей, соціально-адаптаційних можливостей особистості. Інтерактивні технології у корпоративній освіті ЗВО – це особлива форма організації освітнього процесу, що має на меті створення комфортних умов навчання, за яких кожний слухач відчуває свою успішність та інтелектуальну спроможність. Інтерактивні методи передбачають навчання у взаємодії, спрямоване на активізацію пізнавальної діяльності слухачів, що відбувається у формі діалогу (полілогу) між слухачами, слухачами і корпоративним андрагогом, міні-групами на засадах співробітництва та співтворчості. Завдяки ефективному поєднанню різних методів підвищується мотивація слухачів до навчання, відбувається усвідомлення ними своєї індивідуальності, зростає кількість слухачів, які свідомо засвоюють навчальний матеріал, шукають альтернативні шляхи вирішення проблеми, моделюють ситуації та прогнозують їх вирішення. Ефективне поєднання пасивних, активних та інтерактивних методів робить процес корпоративного навчання більш гнучким, персоналізованим та ефективним.

Ключові слова: корпоративна освіта, заклади вищої освіти, інноваційні технології, пасивні, активні, інтерактивні методи навчання.

Вступ. Корпоративна освіта зорієнтована на інтелектуальний і творчий розвиток особистості викладача, формування його професійної компетентної, здатності до системного інноваційного мислення та інноваційної діяльності. Традиційні методи навчання перестали задовольняти учасників освітнього процесу. Підхід з позиції «що вчити» вже вичерпаний, адже обсяг знань не може зростати до безкінечності. У межах корпоративної освіти актуальною постає проблема вдосконалення форм і методів організації процесу корпоративного навчання, знаходження відповіді на запитання «як вчити», тобто як створити умови для роз-

витку та самореалізації особистості в процесі навчання, як забезпечити оволодіння викладачами навичками саморозвитку. Вирішення цієї проблеми може стати широке використання інтерактивних методів навчання.

Аналіз основних публікацій і досліджень. Як показує аналіз наукових джерел, питання корпоративної освіти і питання сучасних технологій та методів навчання досліджуються окремо. Коли мова йде про методи навчання, вчені звертають увагу переважно на впровадження їх в освітній процес закладів освіти різного рівня (на рівні закладів середньої освіти – О. Пометун, Л. Пироженко, О. Комар та ін., на

рівні закладів вищої освіти – Н. Волкова, В. Демченко, Л. Колодіна, Л. Кібенко, Л. Ребуха та ін.). Поле дослідження корпоративної освіти охоплює проблеми інтеграції навчання персоналу в корпоративну культуру організації (Н Білик, Г. Захарчин, Г. Зелінська, В. Корнєщук), створення програм, платформ навчання персоналу (І. Буханевич, М. Пічугіна, Н. Якімова), оцінювання ефективності навчання співробітників (Ю. Бойченко, І. Меліхов, В. Іванченко, С. Фільчак, О. Чумаченко), професійний розвиток та кар'єрне зростання (О. Лавошник, В. Луначек, С. Капелюшний, Н. Сиско) та ін. Водночас у цій сфері піднімаються питання особливостей навчання дорослих (Л. Лук'янова, О. Аніщенко, О. Огієнко, С. Сисоєва та ін.). Натомість використання інтерактивних методів навчання у корпоративній освіті ЗВО залишається поза увагою дослідників.

Мета та завдання статті – проаналізувати особливості впровадження традиційних та інтерактивних методів навчання, виявити їхні переваги й недоліки, з'ясувати можливості їх поєднання для створення мотивуючого освітнього середовища у межах корпоративної освіти ЗВО.

Виклад основного матеріалу. У Законі України «Про інноваційну діяльність» зазначено, що «інновації – це новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоздатні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери» [Закон України «Про інноваційну діяльність», 2002]. Інновації не виникають самі по собі, вони є результатом наукових пошуків, вивчення передового педагогічного досвіду й реалізації його на практиці.

У контексті корпоративної освіти інноваційні технології розглядають як процес створення, впровадження і поширення нового в освіті, як сукупність послідовних, цілеспрямованих дій, спрямованих на оновлення й модифікацію мети, змісту, організації, форм і методів навчання, як цілеспрямоване забезпечення освітнього процесу за допомогою нових прийомів, способів та засобів організації освітньої діяльності для підвищення її ефективності, для досягнення кількісно і якісно нових освітніх результатів.

Загалом освітні технології охоплюють пасивні, активні та інтерактивні методи навчання. Всі вони мають місце в корпоративній освіті, однак інноваційними серед них вважаються інтерактивні методи навчання. Проаналізуємо детальніше кожен групу методів з акцентом на ефективність поєднання їх у корпоративній освіті ЗВО.

Пасивні методи навчання в корпоративній освіті передбачають діяльність, під час якої слухачі не беруть активної участі у процесі навчання. Вони побудовані на суб'єкт-об'єктному зв'язку між учасниками освітнього процесу. В суб'єкт-об'єктних відносинах зворотний зв'язок виражений слабо, він здійснюється епізодично. Зокрема, це набір форм і методів, спрямованих на формування знань, умінь та навичок слухачів (лекції, бесіди, пояснення, онлайн-вебінари на різні теми із запрошенням експертів та спікерів). Вони передбачають самостійну роботу (з підручниками, посібниками, книгами, науковими матеріалами, виконання індивідуальних завдань, проходження тестів, підготовка до іспитів, створення онлайн-портфоліо, де будуть представлені всі роботи, проекти, досягнення).

Використання пасивних методів навчання у корпоративній освіті ЗВО має свої переваги:

- спрощення викладання великих масивів інформації;
- ефективне запам'ятовування матеріалу, правильне відтворення дій;
- забезпечення доступності до навчальних матеріалів з будь-якого місця, де є підключення до Інтернету;
- індивідуалізація: можливість навчатися у власному темпі та за власним розкладом; можливість переглядати матеріал кілька разів за потреби.

Водночас використання пасивних методів навчання у корпоративній освіті ЗВО пов'язане з низкою недоліків. Головними недоліками є те, що працюючи з групою слухачів в одному темпі, корпоративні андрагоги (це педагогічний персонал, який займається організацією освітнього процесу в корпоративних центрах, корпоративних університетах, корпоративних академіях [Баніт, 2022, с. 2]) не враховує основний принцип освіти дорослих – опора на попередній досвід. У такій ситуації не передбачається вра-

хування індивідуальних особливостей. Таким чином, в корпоративній освіті пасивні методи навчання малоефективні. Вони дісталися нам у спадок від тих часів, коли головною цінністю освіти були знання, а не активна особистість, яка розвивається. Проте можна навести кілька доречних прикладів використання пасивних методів навчання як підготовчий етап до активних та інтерактивних:

1. Корпоративний андрагог пропонує слухачам самостійно опрацювати попередньо записану онлайн-лекцію, розділ підручника чи статтю за темою заняття – у власному темпі, повертаючись до їх перегляду за потреби. Це підготовчий етап, щоб потім на занятті слухачі могли продемонструвати результати засвоєння теоретичного матеріалу.

2. Корпоративний андрагог дає завдання прослухати подкасти по кожній підтемі заняття. Слухачі можуть робити це в будь-який час у будь-якому місці, де є інтернет-з'єднання. За потреби можуть звертатися за консультацією до корпоративного андрагога. Це підготовка до заняття, де слухачі будуть вирішувати практичні завдання.

3. Перед завершенням теми корпоративний андрагог пропонує переглянути всі доступні матеріали (онлайн-лекції, підручники, статті, додаткові ресурси), щоб узагальнити знання про тему. Це підготовча робота, після якої слухачі на очному занятті чи на онлайн-зустрічі обговорюють незрозумілі їм питання для того, щоб самостійно пройти онлайн-тести на навчальній платформі.

Ці методи можуть бути цінним компонентом корпоративної освіти, якщо їх ефективно використовувати в поєднанні з активними та інтерактивними методами навчання.

Активні методи навчання також засновані на суб'єкт-об'єктному зв'язку. Їх відмінність від попередніх, пасивних, полягає в тому, що об'єкт навчання – не аудиторія загалом, а кожний слухач. Прагнучи активізувати діяльність кожного слухача, корпоративний андрагог використовує індивідуальний підхід у корпоративній освіті, наприклад, підбираючи завдання відповідно до можливостей і потреб слухача, з кращими для нього видами навчальної роботи, що допоможуть подолати його навчальні труднощі.

Зокрема, це:

– методики, спрямовані на розвиток пізнавальних здібностей, творчості, особистісних якостей слухачів;

– методики, спрямовані на обговорення: слухачі обговорюють зі своїми колегами (особисто або онлайн) теми, що вимагають від них використання навичок критичного мислення;

– методики, спрямовані на тематичні дослідження: слухачі аналізують тематичні дослідження, щоб дізнатися про проблеми реального світу, і діляться враженнями на форумах.

Це відбувається на практичних заняттях, під час проблемного навчання, обговорення кейсів, дослідницької діяльності, проєктної роботи.

Активні методи навчання у корпоративній освіті ЗВО передбачають дії, що вимагають від слухачів активної роботи з навчальним матеріалом. Крім того, під час активного навчання у корпоративного андрагога з'являється можливість виявити у слухачів якості, що активізують їхні навчальні можливості. Під час активного навчання слухачі, які швидше впоралися із завданням, не нудьгують, оскільки корпоративний андрагог дає їм завдання підвищеної складності, розвиваючи їхні здібності, а ті, кому потрібно попрацювати додатково, навпаки – скорочують відставання, підтягуючись до вищого рівня [Волкова, 2018].

Активні методи навчання покращують навички критичного мислення слухачів, спрямовуючи їх на аналіз інформації, її обговорення, допомагають вирішувати проблеми та приймати рішення, сприяють глибшому розумінню матеріалу, вимагають застосування отриманих знань і навичок різними способами, тим самим залучаючи слухачів до навчального процесу, роблячи їх більш мотивованими до навчання. Індивідуалізація навчального процесу, активізація навчальної діяльності слухачів є основними перевагами цих методів. Це розвиває навички співпраці для досягнення спільних цілей.

Однак і ці методи навчання не позбавлені недоліків. По-перше, необхідна для активного навчання індивідуалізація вимагає від корпоративного андрагога багато часу і зусиль на підготовку, організацію роботи й перевірку завдань. По-друге, суб'єкт-об'єктний характер взаємодії стримує індивідуальний розвиток окремих слухачів: вони розвиваються настільки, наскільки корпоративний андрагог може і хоче

їх розвинути. По-третє, активні методи забирають більше часу на занятті, ніж пасивні. І при великій наповнюваності груп часто це стає неможливим. Для деяких слухачів доцільнішими можуть бути пасивні методи. Тому ефективнішим буде поєднання активних і пасивних методів навчання у корпоративній освіті ЗВО [Пометун, Пироженко, 2002; Сисоєва, 2011].

Можна навести такі приклади поєднання педагогічних методів.

1. Корпоративний андрагог пропонує слухачам перед заняттям ознайомитися з кейсами. Слухачам ставляться проблемні завдання, які потребують від них самостійного дослідження, аналізу реальних ситуацій та пошуку рішень. На занятті слухачі обговорюють їх і пишуть есе.

2. Корпоративний андрагог пропонує слухачам перед заняттям переглянути відео по темі заняття. На занятті слухачі проводять дослідження та експерименти, виконують практичні завдання, пояснюють їх теоретичне підґрунтя, обговорюють свої стратегії.

3. Корпоративний андрагог доручає слухачам заповнити бланк довгострокового проєкту. В аудиторії слухачі можуть працювати під керівництвом корпоративного андрагога, щоб розробити завдання. Після того слухачі працюють над виконанням проєкту, використовуючи онлайн-ресурси та спілкуючись один з одним. Успішно завершений проєкт вони презентують у своєму онлайн-портфоліо.

Таким чином, ефективно використовуючи активні методи навчання в поєднанні з пасивними, корпоративні андрагоги можуть створити більш гнучкий та персоналізований досвід навчання для своїх слухачів у змішаному форматі.

Інтерактивні методи навчання кардинально відрізняються від двох попередніх тим, що засновані на суб'єкт-суб'єктному зв'язку між корпоративним андрагогом і слухачами. Тобто всі вони є повноправними суб'єктами освітнього процесу. Термін «інтерактивне навчання» відносно новий. Його ввів у науковий обіг німецький дослідник Ганс Фріцу 1975 році. Слово «інтерактив» – з англійського («inter» – взаємний і «act» – діяти) означає здатний до взаємодії та діалогу [Волкова, 2018, с. 9; Пометун, Комар, 2007; Пометун, Пироженко, 2002].

Інтерактивні методи навчання вважаються інноваційними, тому що вони зорієнтовані на динамічні зміни в навчальній діяльності, ґрунтуються на розвитку мислення, творчих здібностей, соціально-адаптаційних можливостей особистості [Демченко, 2022; Пометун, Пироженко, 2002]. Мета застосування інтерактивних методів навчання як складової корпоративної освіти, полягає у створенні сприятливих умов для ефективної взаємодії слухачів на заняттях. Основні завдання інтерактивного навчання: активізувати навчальний процес, розвивати пізнавальну діяльність слухачів, готувати їх до професійної діяльності, сприяти формуванню умінь самостійно користуватися навчальною та науковою літературою, сприяти розвитку уяви, творчого мислення і нестандартного підходу до вирішення проблеми, а також набувати навички вчитися упродовж життя.

Інтерактивні методи навчання у корпоративній освіті передбачають застосування технологічного підходу, головною ознакою якого є принцип інтеракції, а саме багатосторонньої комунікації, взаємодії та взаємонавчання слухачів (практикується коли один слухач збагачує знаннями іншого, або ж виконує функцію корпоративного андрагога), кооперативної навчальної діяльності з регулярною зміною функцій у робочій парі корпоративний андрагог-слухач [Пометун, Комар, 2007: 4; Демченко, 2022: 74]. Інтерактивні методи навчання спрямовані:

- на кооперативне (групове) навчання;
- на фронтальне навчання;
- на навчання у грі;
- на навчання в дискусії [Волкова, 2018; Демченко, 2022; Пометун, Комар, 2007; Сисоєва, 2011].

Приклади інтерактивних форм і методів, що можна використовувати в корпоративній освіті: евристична бесіда, презентації, дискусії, мозкова атака, круглий стіл, кейс-метод, рольові ігри, ділові ігри, навчальні тренінги, конкурси практичних робіт з їхнім обговоренням, колективні вирішення творчих завдань, практичні групові й індивідуальні вправи, моделювання певного виду діяльності або ситуацій, проектування й написання бізнес-планів, різних програм, обговорення відеозаписів, включаючи запис власних дій

тощо [Пометун, Пироженко, 2002; Сисоєва, 2011: 39–40].

Перша група інтерактивних методів навчання (кооперативна навчальна діяльність) використовується для організації навчання слухачів у парах чи малих групах, об'єднаних спільною навчальною метою. Здійснюючи таку навчальну діяльність, наприклад, через платформу Zoom, корпоративний андрагог розділяє групу на пари чи малі групи і керує роботою кожного слухача опосередковано, через завдання, якими він спрямовує діяльність групи. При цьому корпоративний андрагог не є пасивним слухачем, а відвідує «кімнату» кожної групи і взаємодіє зі слухачами. Кооперативне навчання спонукає слухачів до співпраці зі своїми одногрупниками та до конструктивного робочого діалогу для вирішення проблеми і досягнення спільної мети, сприяє досягненню вищих результатів засвоєння знань і формування вмінь [Демченко, 2022: 74]. До кооперативного (групового навчання) можна віднести: роботу в парах, ротаційні трійки, роботу в малих групах, «Два-чотири, всі разом», «Карусель», «Акваріум» та ін. Під час роботи в парах можна виконувати такі вправи: обговорити завдання, короткий текст, брати інтерв'ю, визначати ставлення (думку) партнера до певного питання, твердження, робити критичний аналіз роботи один одного, формувати підсумок вивченої теми тощо [Пометун, Комар, 2007: 6].

Друга група інтерактивних методів навчання (фронтальні) передбачає одночасну спільну роботу всієї групи. Вони спрямовані на співробітництво та взаємодію, високий рівень активності й залучення слухачів до участі в роботі, заохочення слухачів працювати разом, ділитися ідеями та вчитися один в одного. До фронтальних методів відносяться: «Мозковий штурм» (інтенсивне обговорення конкретної проблеми), «Навчаючи-вчуся», «Ажурна пилка», «Case-метод», «Дерево рішень» тощо. Під час використання фронтальних методів навчання слухачі задіяні в обговоренні проблеми в загальному колі, практикують незакінчені речення, що поєднуються з вправою «Мікрофон». Вправа «Мікрофон» досить успішно впроваджується на платформі Zoom або Meet, де слухачі по черзі вмикають мікрофон, щоб коротко висловити свою думку чи позицію з певної теми [Демченко, 2022: 74].

Третя група інтерактивних методів навчання (навчання у грі) охоплює навчальні ігри, онлайн-ігри, рольові й ділові ігри, драматизації, імітації, симуляції, інтерактивне моделювання тощо. Для того, щоб освітній процес під час гри не виходив за встановлені рамки, слухачі, отримуючи максимальну свободу інтелектуальної діяльності, обмежуються конкретними правилами гри. Таких правил не багато, але вони чіткі й обов'язкові до виконання для усіх учасників. Зазвичай слухачі самі обирають свою роль у грі, або ж методом жеребкування (якщо проблемна ситуація програється не вперше). Слухачі створюють/розробляють проблемну ситуацію, висувають припущення щодо можливого розвитку подій та шукають шляхи її розв'язання, беручи на себе відповідальність за прийняте рішення. Корпоративний андрагог виступає, як інструктор/організатор (знайомить з правилами гри, консулює під час її проведення), фасилітатор (коригує, дає поради, підказки на прохання слухачів), головний/ведучий (організатор обговорення, спрямовує хід гри у потрібне русло) [Пометун, Комар, 2007: 3; Демченко, 2022: 74].

Традиційна ігрова модель навчання має такі етапи:

- орієнтація (введення в гру: оприлюднення теми, правил, завдань тощо);
- підготовка до проведення гри (знайомство зі сценарієм, ролями, постановка завдань (головних та другорядних) і орієнтовних шляхів їх вирішення);
- основна частина (власне гра);
- обговорення (проводиться відповідно до ситуації) тощо [Демченко, 2022: 74; Пометун, Пироженко, 2002: 42].

Навчання у грі має характерну лише йому ознаку – ніколи не набридає, а отже і не сприймається як навчання, що робить його досить продуктивним.

Навчання через дискусію є важливим засобом діяльності слухачів, адже вона забезпечує публічне обговорення спірного питання. Також дозволяє сформувати у слухачів необхідні організаційно-педагогічні навички, які з часом стануть підвалинами для різних видів дискусій. Дискусія ефективно сприяє розвитку критичного мислення, вмінню слухати і поважати свого опонента, відстоювати свою думку,

дозволяє поглибити знання з конкретної теми. До них відносять «Метод ПРЕС», «Обери позицію», «Зміни позицію», «Безперервна шкала думок», «Дискусія», «Дебати», «Шість капелюхів» тощо [Демченко, 2022: 75; Пометун, Пироженко, 2002: 50].

Так, наприклад, «Метод ПРЕС» можна запропонувати до будь-якої проблеми за умови дотримання чотирьох етапів:

- висловіть свою думку, поясніть, у чому полягає ваша точка зору (починаючи зі слів: я вважаю, що...);

- поясніть причину виникнення цієї думки, тобто на чому ґрунтуються докази (починаючи зі слів: оскільки...);

- наведіть приклади, додаткові аргументи на підтримку вашої позиції, а також факти, що демонструють ваші докази (...наприклад...);

- узагальніть свою думку – зробіть висновок, починаючи зі слів: Отже, таким чином... [Пометун, Комар, 2007: 8; Пометун, Пироженко, 2002: 50].

Ці методи навчання можна застосовувати дистанційно на платформах Meet, Zoom. Проте тут можуть виникнути деякі проблеми організаційного характеру, якщо група практикує дискусію вперше. Також важко досягнути рівноваги серед слухачів під час обговорення критичних питань [Демченко, 2022: 75].

Інтерактивні методи навчання у корпоративній освіті ЗВО передбачають діяльність, що заохочує слухачів взаємодіяти з навчальним матеріалом, один з одним, і з корпоративним андрагогом. Вектор активності спрямований як від корпоративного андрагога до слухача, так і від слухача до корпоративного андрагога. Це означає, що слухач бере участь у плануванні та організації своєї навчальної діяльності, в її оцінюванні. Він може вибирати способи засвоєння навчального матеріалу, засоби і джерела навчання. Його активність у навчальному процесі максимальна. Адже методи інтерактивного навчання дозволяють слухачу зробити засвоєння знань більш глибинним та цікавим, навчитися грамотно вести дискусію, відстоювати та коректно виражати свою думку, поважати свого опонента, моделювати різні ситуації, переживати досвід через опосередковане включення в різні ситуації, а головне – бути активним учасником освітнього процесу навчання [Поме-

тун, Пироженко, 2002; Сисоєва, 2011]. У корпоративній освіті широко використовуються інформаційно-комунікаційні технології для полегшення спілкування, співпраці та доступу до навчальних ресурсів, інтеграції соціальних мереж, а також онлайн-форуми та чати.

Доречно зазначити, що підготовка і проведення заняття з інтерактивними технологіями передбачають, передусім, наявність відповідних компетентнісних навичок корпоративного андрагога, а також його вміння скоординувати роботу відповідно до інноваційних методів викладання. Корпоративний андрагог виступає більшою мірою не як єдине і достовірне джерело інформації, а як організатор, фасилітатор, координатор і партнер навчальної діяльності. Тобто інтерактивні методи навчання передбачають велику працю корпоративного андрагога. Так, корпоративний андрагог створює для слухачів різні маршрути з різним рівнем складності й різним темпом засвоєння навчального матеріалу, для кожного маршруту формує комплекти навчальних завдань з використанням різних методів і засобів, включаючи інформаційно-комунікаційні технології, електронні освітні ресурси, інтернет-джерела.

Щоб слухач мав вибір, корпоративний андрагог заздалегідь має підготувати такий набір навчальних вправ, щоб зроблений вибір привів до поставленої мети навчання. Вибір тієї чи іншої технології обумовлюється спеціальністю, яку здобувають слухачі, змістом навчальної дисципліни, професійним досвідом корпоративного андрагога, врахуванням досвіду слухачів, їхнього стилю навчання, способу сприймання інформації, темпераменту, етапом професійної підготовки, а також рівнем їхньої професійної майстерності.

Виконуючи алгоритм вибору технологій навчання, корпоративний андрагог враховує дію як суб'єктивних чинників (рівень мотивації та пізнавальних можливостей слухачів, а також свій професійний та креативний потенціал, рівень володіння комп'ютерними технологіями), так і об'єктивних чинників (мета і завдання вивчення курсу/дисципліни, як загалом так і в розрізі одного заняття, що впливають із загальної мети; провідні компетентності, які має сформувати корпоративний андрагог у слухачів; часові рамки вивчення

дисципліни; формат взаємодії зі слухачами – традиційний (аудиторний) чи онлайн (засобами комп'ютерних технологій). Корпоративний андрагог оцінює ситуацію, власні можливості, власний досвід, зв'язок методики з освітніми цілями, вплив стереотипів власної методичної діяльності [Демченко, 2022: 73].

Аналіз наукових і літературних джерел [Волкова, 2018; Демченко, 2022; Ребуха, 2022; Пометун, Комар, 2007; Пометун, Пироженко, 2002; Сисоєва, 2011] дозволяє сформулювати низку рекомендацій для корпоративних андрагогів щодо ефективного використання та поєднання традиційних та інтерактивних методів навчання у корпоративній освіті ЗВО:

- виберіть активну навчальну діяльність, що відповідає цілям навчання та рівню слухачів;
- підберіть інтерактивні форми і методи, що відповідають цілям навчання, змісту та рівню слухача, поєднуйте їх з пасивними та активними;
- підготуйте слухачам чіткі інструкції та вказівки: щоб вони знали, чого від них очікують;
- модеруйте онлайн-дискусії та дебати, сприяйте обговоренню, слідкуйте, щоб усі слухачі мали можливість брати участь;
- ефективно використовуйте технологічні інструменти для покращення взаємодії, співпраці та доступу до навчальних ресурсів;
- давайте слухачам можливість надати відгук про своє навчання та обміркувати те, чого вони навчилися;
- забезпечуйте слухачам конструктивний зворотній зв'язок і підтримку упродовж усього процесу інтерактивного навчання, надсилайте слухачам відгуки про їхню роботу, щоб допомогти їм удосконалитися;
- встановіть чіткі очікування щодо результатів роботи слухачів і встановіть кінцеві терміни, щоб допомогти їм вчасно завершити навчання.

Варто пам'ятати, що не існує універсального рецепту того, як ефективно поєднувати

традиційні та інноваційні методи навчання у корпоративній освіті ЗВО. Найкращий підхід залежить від цілей навчання, особливостей слухачів, доступних ресурсів, стилю викладання. Для корпоративних андрагогів важливо експериментувати з різними методами, відстежувати результати та вдосконалювати свою андрагогічну компетентність.

Висновки і перспективи подальших досліджень. У результаті проведеного дослідження можна зробити висновок, що інноваційні технології у корпоративній освіті дають можливість використовувати різні форми і методи, що робить процес корпоративного навчання більш гнучким, персоналізованим та ефективним. Безумовною перевагою інноваційних технологій є те, що слухачі засвоюють всі рівні пізнання (знання, розуміння, застосування, оцінювання). Завдяки ефективному поєднанню різних методів підвищується мотивація слухачів до навчання, відбувається усвідомлення ними своєї індивідуальності, зростає кількість слухачів, які свідомо засвоюють навчальний матеріал, шукають альтернативні шляхи вирішення проблеми, моделюють ситуації та прогнозують їх вирішення. Водночас інноваційні технології в корпоративній освіті допомагають створити захоплююче й динамічне освітнє середовище, що стимулює слухачів обирати активну позицію у процесі навчання, розвивати партнерські та лідерські здібності, вміння працювати як самостійно, так і в команді, брати на себе відповідальність, глибше розуміти курс/дисципліну, що вивчається.

Варто зазначити, що з розвитком науково-технічного прогресу коло інноваційних технологій розширюється. У цьому контексті перспективою подальших досліджень є фокус уваги на такі інновації як штучний інтелект, віртуальна реальність, гейміфікація, автоматизовані системи навчання персоналу. Вони набирають все більшої популярності і потребують ретельного дослідження.

ЛІТЕРАТУРА

1. Баніт, О.В. Тенденції розвитку андрагогічної компетентності педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2022. № 51. С. 6-13. URL: <https://periodicals.karazin.ua/pedagogy/article/view/21627>
2. Волкова, Н.П. Інтерактивні технології навчання у вищій школі: навчально-методичний посібник. Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля. 2018.
3. Демченко, В.А., Колодіна, Л.С., Кібенко, Л.М. Особливості інтерактивного навчання студентів у ЗВО. *Інноваційна педагогіка*. 2022. № 51(1). С. 72–75. URL: http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2022/51/part_1/13.pdf

4. Закон України «Про інноваційну діяльність». 2002. *Відомості Верховної Ради України*, 36, 266. URL: https://protocol.ua/ua/pro_innovatsiynu_diyalnist_statyya_1/
5. Ребуха, Л.З. Інноваційні технології навчання в умовах модернізації сучасної освіти: монографія. Тернопіль: ЗУНУ. 2022.
6. Пометун, О.І., Комар, О.А. Інтерактивні технології у ВНЗ. Умань: РВЦ «Софія». 2007.
7. Пометун, О.І., Пироженко, Л.В. Інтерактивні технології навчання: теорія, досвід: метод. посіб. К.: А.П.Н. 2002.
8. Сисоєва, С.О. Інтерактивні технології навчання дорослих: навчально-методичний посібник. НАПН України, Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих. К.: ВД «ЕКМО». 2011.

REFERENCES

1. Banit, O.V. Tendentsii rozvytku andrahohichnoi kompetentnosti pedahohichnoho personalu u sferi korporatyvnoi osvity. *Naukovi zapysky kafedry pedahohiky*. 2022. 51. P. 6-13. URL: <https://periodicals.karazin.ua/pedagogy/article/view/21627> (In Ukrainian).
2. Volkova, N.P. Interaktyvni tekhnolohii navchannia u vyshchii shkoli: navchalno-metodychnyi posibnyk. Dnipro: Universytet imeni Alfreda Nobelja. 2018. (In Ukrainian).
3. Demchenko, V.A., Kolodina, L.S., Kibenko, L.M. Osoblyvosti interaktyvnoho navchannia studentiv u ZVO. *Innovatsiina pedahohika*. 2022. 51(1). P. 72–75. URL: http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2022/51/part_1/13.pdf (In Ukrainian).
4. Закон України «Про інноваційну діяльність». 2002. *Відомості Верховної Ради України*, 36, 266. URL: https://protocol.ua/ua/pro_innovatsiynu_diyalnist_statyya_1/ (In Ukrainian).
5. Rebukha, L.Z. Innovatsiini tekhnolohii navchannia v umovakh modernizatsii suchasnoi osvity: monohrafiia. Ternopil: ZUNU. 2022. (In Ukrainian).
6. Pometun, O.I., Komar, O.A. Interaktyvni tekhnolohii u VNZ. Uman: RVTs «Sofia». 2007. (In Ukrainian).
7. Pometun, O.I., Pyrozhenko, L.V. Interaktyvni tekhnolohii navchannia: teoriia, dosvid: metod. posib. K.: A.P.N. 2002. (In Ukrainian).
8. Sysoieva, S.O. Interaktyvni tekhnolohii navchannia doroslykh: navchalno-metodychnyi posibnyk. NAPN Ukrainy, In-t pedahohichnoi osvity i osvity doroslykh. K.: VD «EKMO». 2011. (In Ukrainian).

O. V. BANIT

Doctor of Pedagogical Sciences, Senior Researcher,

Chief Scientific Worker at the Department of Andragogy,

Ivan Ziaziun Institute of Pedagogical and Adult Education of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine,

Professor at the Department of Management, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine

E-mail: olgabanit@ukr.net

<http://orcid.org/0000-0001-9002-6439>

INTERACTIVE TEACHING METHODS IN CORPORATE EDUCATION AT HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

The article analyses the features of implementing traditional and innovative technologies in corporate education at higher education institutions. The effectiveness of combining passive, active, and interactive teaching methods in corporate education at universities is substantiated. It is clarified that passive teaching methods are appropriate to use at the preparatory stage of learning for independent work with large volumes of theoretical material. Active teaching methods are appropriate for discussing cases, analysing conducted research, and exchanging ideas. It is proven that interactive teaching methods are considered innovative technologies because they focus on dynamic changes in the learning process, based on the development of thinking, creative abilities, and social-adaptive skills of the individual. Interactive technologies in corporate education at higher education institutions represent a special form of organizing the educational process, aimed at creating comfortable learning conditions where every participant feels their success and intellectual ability. Interactive methods imply learning through interaction, aimed at activating cognitive activity, which occurs in the form of a dialogue (or polylogue) between participants, between participants and the corporate andragogic, or in mini-groups based on cooperation and co-creation. Thanks to the effective combination of different methods, students' motivation for learning increases, they become aware of their individuality, and the number of students who consciously absorb educational material, look for alternative ways to solve problems, model situations, and predict their solutions increases. The effective combination of passive, active, and interactive methods makes the corporate learning process more flexible, personalized, and efficient.

Key words: corporate education, higher education institutions, innovative technologies, passive, active, interactive teaching methods.