

13. Taneja Johansson, S. (2014). A critical and contextual approach to inclusive education: perspectives from an Indian context. *International Journal of Inclusive Education*, 18 (12), 1219–1236.

### АНОТАЦІЯ

**Микитишин Аліна.** Роль і функції різних педагогічних підходів до організації процесу професійної іншомовної комунікативної підготовки майбутніх програмістів.

*У статті описано різні підходи до організації процесу професійної іншомовної комунікативної підготовки майбутніх програмістів. Метою статті є аналіз різних підходів до імплементації вказаного процесу, визначення їх функцій і характеристик, а також обґрунтування їх вибору з позиції результативності та продуктивності. У процесі підготовки статті були використані методи системного підходу і контент-аналізу психолого-педагогічної, науково-технічної літератури. У статті визначено, що найбільш продуктивними підходами до організації процесу професійної іншомовної комунікативної підготовки майбутніх програмістів є інтегрований, контекстний, системний і міждисциплінарний.*

**Ключові слова:** професійна іншомовна комунікативна компетентність, професійна іншомовна комунікативна підготовка, інтегрований підхід, системний підхід, контекстний підхід, міждисциплінарні зв'язки, студенти-програмісти, професійна освіта.

### РЕЗЮМЕ

**Микитишин Алина.** Роль и функции различных педагогических подходов к организации процесса профессиональной иноязычной коммуникативной подготовки будущих программистов.

*В статье описаны различные подходы к организации процесса профессиональной иноязычной коммуникативной подготовки будущих программистов. Целью статьи является анализ различных подходов к имплементации указанного процесса, определение их функций и характеристик, а также обоснование их выбора с позиции результативности и эффективности. В процессе подготовки статьи были использованы методы системного подхода и контент-анализа психолого-педагогической и научно-технической литературы. В статье определено, что наиболее продуктивными подходами к организации процесса профессиональной иноязычной коммуникативной подготовки будущих программистов являются интегрированный, контекстный, системный и междисциплинарный.*

**Ключевые слова:** профессиональная иноязычная коммуникативная компетентность, профессиональная иноязычная коммуникативная подготовка, интегрированный подход, системный подход, контекстный подход, междисциплинарные связи, студенты-программисты, профессиональное образование.

УДК 378.046.4

**Світлана Панченко**  
КЗ «Сумський обласний  
інституту післядипломної педагогічної освіти»  
ORCID ID 0000-0003-1915-0685  
DOI 10.24139/2312-5993/2017.08/168-178

## **МОДЕЛЬ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ ЯК ІННОВАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ ПЕДАГОГІВ**

*У статті розглянуто основні законодавчі підходи до післядипломної педагогічної освіти, окреслено перспективи розвитку неформальної освіти педагогів в умовах реформування галузі. Наведена періодизація закордонного досвіду становлення й послідовного розвитку системи корпоративного навчання. З огляду на ефективність систем корпоративного навчання в інших галузях сформульовано аргументи на користь авторського припущення щодо перспектив їх запровадження в закладах освіти. Розкрито теоретичні підходи до вивчення проблеми навчання та розвитку педагогів закладів освіти за корпоративною технологією. Здійснена спроба визначення основних складових моделі корпоративного навчання педагогів закладів освіти.*

**Ключові слова:** неформальна освіта, інформальна освіта, корпоративна форма діяльності, корпорація, навчання, підготовка персоналу, організаційне навчання, внутрішньофірмове навчання, корпоративне навчання, мережева форма здобуття освіти, дуальна форма здобуття освіти, планове й позапланове навчання.

**Постановка проблеми.** Концепція навчання протягом усього життя орієнтується не скільки на пропозиції з боку системи професійної освіти, як на попит, який пред'являється ринком праці. Конкурентноспроможний фахівець сьогодні повинен володіти не тільки сумою компетентностей, а й бути психологічно готовим до безперервності навчання в ситуації постійних змін, удосконалення існуючих і оволодіння новими компетентностями.

Потреба у висококваліфікованих педагогах, «агентах змін», в умовах реформування освіти – одна з найактуальніших, тому держава створюватиме умови для розвитку тих суб'єктів освітньої діяльності, що надають якісні освітні послуги, а також заохочуватиме педагогів та педагогічні колективи до здобуття післядипломної освіти різноманітних видів та форм. Традиційно основними блоками післядипломної освіти педагогів є «спеціалізація», «перепідготовка», «підвищення кваліфікації», «стажування» [2], які змістово і технологічно мають на меті професійний розвиток і самовдосконалення персоналу закладів освіти в розрізі конкретних педагогів і їх груп відповідно до мінливих професійних вимог і завдань відповідності посаді. Післядипломна освіта педагогів є одним з актуальних завдань Концепції нової української школи, що стоїть перед закладом освіти не залежно від того, на якій стадії розвитку знаходиться освітня організація: становлення, активного розвитку, у пошуці нових можливостей або реструктуризації.

Донедавна при формуванні політики в галузі освіти враховувалася лише її *формальна складова* – освіта, яка здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій) і передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій, що визнаються державою. Сьогодні, згідно із Законом України «Про освіту», жорсткі межі формальної системи освіти розмиваються, а сучасна гнучка безперервна освітня траєкторія педагога будується на основі не тільки формальної, але й неформальної та інформальної освіти [2].

*Неформальна освіта* – це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій. *Інформальна освіта* (самоосвіта) – це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям [2].

Як зазначає А. Масалімова, розвиток неформальної освіти істотно розширить вибір програм підвищення кваліфікації в недержавних освітніх організаціях для споживачів, сприятиме активізації «внутрішньофірмової» освіти, підтримці приватно-державного партнерства; появі грантових програм для підвищення якості програм неформальної освіти, що реалізуються успішними суб'єктами освітньої діяльності; розподілу серед недержавних організацій державних замовлень на послуги професійної освіти та додаткової освіти молоді; формуванню корпусу освітніх консультантів, які зможуть надавати підтримку у вибудовуванні складних освітніх траєкторій; створенню незалежних Центрів присвоєння кваліфікацій, які будуть акредитуватися роботодавцями [3].

Розвиток неформальної освіти, на нашу думку, додасть гнучкості та життєздатності процесам корпоративного (внутрішньофірмового) навчання, у тому числі й у напрямку післядипломної освіти педагогічних працівників закладів освіти. Зважаючи на такі перспективи зростання популярності корпоративного навчання, адміністрація сучасного закладу освіти, у якому працюють педагогічні працівники, отримує можливість грамотно та чітко будувати власну модель безперервного навчання педагогів, яка передбачала би послідовне й поетапне їх навчання на основі цілісності цілей, завдань, функцій, технологій навчання, змісту навчального матеріалу. Але найважливіше усвідомити, що ефективна модель корпоративного навчання педагогічного колективу із застосування сучасних можливостей формальної, неформальної та інформальної освіти може стати інноваційною технологією досягнення закладом освіти

стратегічних цілей та готовності до проведення інноваційних змін, запорукою визнання його конкурентоспроможності.

**Аналіз актуальних досліджень.** Найбільш істотні ознаки розвитку ефективного та успішного закладу освіти, який спирається у своєму становленні на спільність інтересів і цілей спільної діяльності, на збереження і примноження традицій, на єдність організаційних умов провадження освітньої діяльності поєднує в собі *корпоративна форма діяльності*.

Поняття «*корпорація*» асоціюється, як правило, з великими за масштабами суб'єктами діяльності. Однак, етимологія слова «корпорація» (від лат. corporatio – об'єднання) відображає не масштаб, мету створення організації, а саме вирішення задачі ефективного розвитку на основі самоорганізації, самореалізації, внутрішнього співробітництва й колективного управління [1]. Корпоративність у світлі зазначеної проблеми варто розглядати як принцип, що визначає цілісність процесу підвищення рівня якості освітнього середовища закладу освіти [3].

Зважаючи на те, що поняття «корпоративне навчання» поки недостатньо поширене в практиці управління персоналом закладу освіти і не має чітких визначень, важливо визначити його сутність і принципову відмінність від традиційних підходів до професійного навчання. Ми пропонуємо використовувати «*корпоративне навчання*» для опису діяльності закладу освіти – нової української школи, позначаючи цим інтегрованим поняттям єдність процесів накопичення, вироблення, трансляції і засвоєння знань педагогами і освітньою організацією, що має як внутрішню, так і зовнішню спрямованість. При цьому інституціоналізацію процесів навчання (введення посади менеджера з навчання, опис повноважень із організації навчання, відкриття навчальних відділів чи центрів) не вважаємо визначальним критерієм розв'язання завдання побудови моделі корпоративного навчання педагогів закладу освіти.

Визначення корпоративного навчання спирається на поняття, визнані фахівцями в галузі педагогіки, психології, теорії управління персоналом:

– «*навчання*» – основний шлях (цілеспрямований процес) отримання освіти, технологію оволодіння знаннями, уміннями й навичками, розвиток індивідуальних здібностей та інтересів, порядок засвоєння соціального досвіду і формування емоційно-ціннісного ставлення до дійсності під керівництвом педагогів, майстрів, наставників;

– «*підготовка персоналу*», що описує дії, спрямовані на вироблення навичок, передачу знань, необхідних для здійснення конкретного виду трудової діяльності (при вступі на роботу, при оволодінні новою професією, у зв'язку з підвищенням вимог до професії або підвищенням на посаді);

– «*організаційне навчання*», що визначається як здатність організації набувати знання й розуміння напрямку руху і розвитку шляхом спостереження, аналізу, проведення експериментів, виявлення

та виправлення помилок у динаміці її розвитку й адаптації до постійно мінливих умов [1].

Розглянуті вище поняття, не зважаючи на свою вузькість, підводять нас до розуміння сутності *корпоративного навчання* як процесу інтеграції завдань професійної підготовки (готовності) педагогічних працівників та організаційного розвитку закладу освіти (перетворення з метою досягнення конкурентних переваг).

Слід зауважити, що модель корпоративного навчання в розвинених країнах має свою історію розвитку. У дослідженнях закордонного досвіду становлення й послідовного розвитку корпоративного навчання, з огляду на ступінь інтеграції змісту та технологій навчання працівників зі стратегією розвитку діяльності організації, Т. Березкіна та О. Петров виокремлюють чотири основних етапи.

*Перший етап* є перехідним періодом від традиційної підготовки до системного й безперервного підвищення кваліфікації кадрів відповідно до мінливих завдань розвитку корпорації. Для цього етапу характерно посилення практичної спрямованості навчання за рахунок вузької спеціалізації і професіоналізації підготовки працівників.

*Другий етап* пов'язаний із появою «корпоративних університетів», визначенням комплексності діяльності корпорації в частині формування професійних навчальних програм, що включають розвиток освітнього, наукового, практичного та консультаційного напрямів у безперервній підготовці своїх працівників. Становлення корпоративного навчання характеризується комплексністю навчання персоналу компаній із широкого кола дисциплін з урахуванням внутрішньої системи інтересів і цінностей компанії.

Для *третього етапу* характерна якісна зміна основних підходів в організації освітньої діяльності, пов'язана з виникненням теорії організаційного навчання. У результаті відбувається кількісне зростання обсягу корпоративного навчання і виділення його як самостійного сегмента освітньої діяльності. Якість роботи співробітників, дотримання ними єдиних стандартів та вимог, розуміння і прийняття бізнес-цілі і стратегії розвитку компанії, приналежність до єдиної корпоративної спільності стають суттєвою конкурентною перевагою.

На *четвертому (сучасному) етапі* спостерігаються такі основні тенденції розвитку корпоративного навчання, як необхідність корпоративного навчання в невеликих компаніях (за необхідності розвиток ділової навчальної інтеграції на міжкорпоративному рівні) та виникнення так званих інноваційних корпоративних університетів, перш за все орієнтованих на пошук оптимального вирішення проблем підприємства, напрямів удосконалення виробництва і менеджменту, постановку інноваційних завдань і розвитку ефективних процесів. Навчання персоналу

розглядається як необхідна умова для досягнення поставлених цілей і рішення обумовлених завдань [1].

Розглянуті етапи розвитку корпоративного навчання є умовними і швидше допомагають визначити ступінь зрілості (готовності) тієї чи іншої корпорації до побудови конкретних систем внутрішньоорганізаційного навчання. З огляду на структуру, зміст і ефективність систем корпоративного навчання, що склалися на практиці, розглянемо можливість їх запровадження в закладах освіти. Тому **метою цієї статті** є вивчення основних складових моделі корпоративного навчання педагогів як інноваційної технології їх післядипломної освіти, за допомогою якої формуються: сприятливий імідж закладу освіти, єдині корпоративні цілі, цінності, стратегічні комунікації, підвищується рівень корпоративної культури закладу. На теоретичному рівні для розкриття й обґрунтування суттєвих сторін визначеного предмета дослідження використовувалися такі **загальнонаукові методи**: аналіз, синтез, індукція, дедукція, порівняння, формалізація, абстрагування, моделювання.

**Виклад основного матеріалу.** Під корпоративним навчанням педагогічних працівників будемо розуміти процес формування та вдосконалення їх компетентностей за допомогою багатовимірної взаємодії суб'єктів освітньої діяльності, науки і освітянської практики, виходячи з вимог спеціальності, стандартів кваліфікації, займаній посаді або виконуваній педагогічній діяльності.

Основу моделі корпоративного навчання в межах системного підходу повинна становити концепція навчання, яка «пов'язує» навчання зі стратегічними цілями організації, об'єднує заходи щодо оцінки та навчання співробітників у цілісну систему розвитку персоналу, регламентує зони відповідальності за навчання і впровадження на практиці результатів навчання, позначає способи мотивування персоналу на навчання [4].

За своїм призначенням і функціональними можливостями модель корпоративного навчання більше відповідає завданням прискореного переходу до нової української школи, однак, побудова закладом освіти системи безперервного навчання, підвищення кваліфікації педагогічного колективу – процес творчий та трудомісткий, насамперед, через витрати, як організаційні, так і фінансові. Саме тому як директор закладу освіти, так і весь педагогічний колектив повинні чітко розуміти цілі й завдання підвищення кваліфікації співробітників і усвідомлювати його значення в успішному функціонуванні закладу в цілому.

Система корпоративного навчання педагогів у найзагальнішому розумінні являє собою комплекс взаємопов'язаних процесів і структур, спрямованих на забезпечення організаційного розвитку шляхом засвоєння, вироблення і трансляції досвіду педагогами і освітньою організацією в

цілому. Модель корпоративного навчання педагогічних працівників найбільш органічно виглядатиме в закладі освіти, у якому є :

- опрацьована стратегія розвитку, а педагогічні працівники визнані стратегічним ресурсом закладу освіти;
- довгострокові цілі розвитку;
- чітко описані актуальні компетентності педагогів;
- усвідомлена потреба в безперервному навчанні;
- послідовно формується й розвивається корпоративна культура школи.

Модель корпоративного навчання складається з певних процесів і конкретних структур, які забезпечують управління цими процесами. На думку А. Карпова [5], цілісна робоча модель системи корпоративного навчання повинна включати в себе:

- методично обґрунтовану, просту в застосуванні підсистему моніторингу освітніх потреб педагогів (методи систематизованої оцінки потреб у навчанні, плани корпоративного навчання та індивідуальні траєкторії професійного розвитку);
- корпоративні стандарти для прийняття рішень за конкретними заявками на навчання (положення «Про корпоративне навчання», заходи щодо постановки або коригування проблемних зон існуючої системи навчання, модель корпоративної системи навчання);
- єдину підсистему оцінки ефективності навчання;
- розроблені стратегії підвищення ефективності корпоративного навчання (контроль якості, упровадження результатів у практику, освітній чи консультативний супровід педагогів) [5].

За формами проведення навчання педагогів освітньої організації може поділятися на корпоративне (групове) та індивідуальне, зовнішнє і внутрішнє (з відривом чи без відриву від освітнього процесу). *Корпоративне (групове)* навчання проводиться в закладі освіти, на тренінгах або семінарах, організованих за допомогою зовнішніх тренерів або за допомогою залучення внутрішніх ресурсів закладу освіти. *Індивідуальне* навчання здійснюється на відкритих тренінгах, семінарах, конференціях, шляхом стажування в інших закладах освіти та організаціях, у закладах післядипломної освіти, у вищих закладах освіти тощо.

*Зовнішнє* навчання проводиться із залученням викладачів і тренерів зовнішніх закладів освіти, освітніх організацій, інших суб'єктів освітньої діяльності. *Внутрішнє* навчання організовується за допомогою залучення внутрішніх ресурсів закладу освіти і включає: корпоративне навчання – індивідуальне (коучинг з наставником), групове (навчання з внутрішніми тренерами) та проведення міні-тренінгу (розгорнутої презентації) співробітником після проходження зовнішнього навчання; дистанційне

навчання; відеокурси; використання освітніх ресурсів бібліотеки; самонавчання й саморозвиток.

Новий Закон України «Про освіту» дає право закладу освіти застосувати також *мережеву та дуальну* форми здобуття післядипломної освіти. *Мережева* форма здобуття післядипломної освіти передбачає оволодіння освітньою програмою підвищення кваліфікації відбувається за участю різних суб'єктів освітньої діяльності, що взаємодіють між собою на договірних засадах. *Дуальна* форма здобуття післядипломної освіти – це спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти, в інших суб'єктів освітньої діяльності з навчанням на робочих місцях в освітній організації для набуття певної кваліфікації (як правило, на основі договору) [2]. Вид, форму та суб'єкта підвищення кваліфікації повинен обирати сам педагогічний працівник.

За формами планування і організації навчання за корпоративною технологією варто виділити дві групи: *планове* і *позапланове*. Планове навчання здійснюється відповідно до затвердженого індивідуального плану підвищення кваліфікації педагогів: управлінського персоналу; цільових груп чи підрозділів; окремих педагогічних працівників; кадрового резерву; програми навчання молодих педагогів (нових співробітників), програми адаптації. Позапланове навчання проводиться за виробничою необхідністю, за заявками керівників структурних підрозділів та згідно з потребами окремих педагогів, з ініціативи безпосереднього керівника і заявки самого педагога.

На момент визначення адміністрацією закладу освіти необхідності систематизованого навчання всіх членів педагогічного колективу важливо мати уявлення про його цілі й кінцевий результат, сформувані загальну концепцію, володіти засобами діагностики існуючої ситуації.

Побудова моделі підвищення кваліфікації педагогів за корпоративною технологією передбачатиме розробку документації, що регламентуватиме процес навчання педагогів (посадових інструкцій, положень, внутрішніх наказів і розпоряджень, оціночних форм), а також визначення:

- відповідальних за навчання колективу (зовнішніх і внутрішніх тренерів);
- цільової аудиторії (окремі співробітники чи цільові групи, адміністративний склад);
- структури системи навчання із зазначенням її місця в загальній системі управління персоналом (зв'язок з процесами адаптації, оплати праці, матеріальної і моральної мотивації);
- мети й завдання навчання (відповідність стратегічним цілям закладу освіти, завданням окремих підрозділів, плани індивідуального розвитку співробітників);

– напрямів і методів навчання (згідно з потребами та можливостями закладу освіти);

– розрахунок бюджету на навчання; складання плану і графіка навчання на рік.

У цілому запровадження корпоративного навчання повинно обов'язково передбачати врахування освітніх потреб керівного складу закладу освіти, окремих співробітників, цільових груп і підрозділів. В основу майбутньої системи корпоративного навчання бажано покласти розроблену раніше модель компетентностей, що дозволяє чітко визначити ступінь професіоналізму педагогів на різних етапах їх професійного самоздійснення – адаптації, просування, атестації. Ймовірні й інші форми оцінки (у залежності від поставлених завдань), що передують упровадженню моделі корпоративного навчання, які дозволять виявити потребу в навчанні в окремих працівників, а також чітко спланувати його методи й напрями.

Відповідальність за планування, організацію і контроль процесу корпоративного навчання педагогічного колективу покладається на директора закладу освіти. План та бюджет на навчання терміном на рік створюється заступником директора – «менеджером з персоналу», як правило, у кінці поточного року. При плануванні річного бюджету на підвищення кваліфікації орієнтовно 80 % бюджетних коштів на навчання педагогів виділяється на планове навчання, 20 % – на позапланове навчання з виробничої необхідності. Педагогічна рада закладу освіти на основі пропозицій педагогічних працівників затверджує щорічний план підвищення кваліфікації педагогічних працівників (з відривом чи без відриву від освітнього процесу) та бюджет. Розглядаючи індивідуальну траєкторію професійного навчання й розвитку педагогів, слід урахувувати наскільки максимально наявні компетентності відповідають вимогам до посади і прийнятим у закладі освіти стандартам, досвіду роботи, потенціалу та бажанням педагога професійно зростати й розвиватися в обраній сфері діяльності.

Для молодих спеціалістів розробляється спеціальна модель їх підготовки, індивідуальна програма навчання та розвитку. На початковому етапі роботи в закладі освіти актуальним для педагогів може бути навчання, пов'язане зі стратегічними цілями закладу, або тренінги щодо зміцнення командного духу. Досвід, придбаний у період роботи в закладі освіти, є дуже цінним для молодого педагога, особистий внесок повинен бути прямо пропорційним його бажанням домогтися високих показників у роботі. Крім того, йому надаються можливості зростання, як кар'єрного, так і професійного. У процесі підвищення рівня кваліфікації вчитель, молодий фахівець може використовувати такі внутрішні ресурси закладу освіти, як бібліотека, спеціально підібрані відеокурси і програми дистанційного навчання, а також переймати досвід у більш професійних колег (практика наставництва може стати частиною індивідуальної програми навчання).

Після певного періоду, регламентованого чинним Положенням про навчання, співробітнику надається можливість брати участь у програмах підвищення кваліфікації із залученням зовнішніх фахівців які організовує заклад освіти. За результатами проведеної в кінці року атестації, у разі необхідності, педагог може бути направлений на індивідуальне навчання як із ініціативи директора закладу освіти, так і за власним бажанням (після узгодження з керівництвом). Індивідуальне навчання в даному випадку може мати характер необхідного підвищення кваліфікації, а може приймати форму прямої або непрямої матеріальної мотивації (наприклад, курси іноземної мови, отримання другої вищої освіти ощо). Оплата з боку закладу освіти може бути повною або частковою, що визначається в кожному окремому випадку.

Відповідно до стратегічних цілей і завдань закладу освіти, не менш важливою частиною загальної системи підвищення кваліфікації вчителів може стати навчання підрозділів або окремих груп педагогічних працівників.

**Висновки та перспективи подальших наукових розвідок.** Отже, важливим фактором успішного реформування освіти в Україні та побудови нової української школи виступає якісна й ефективна післядипломна освіта педагогів, яка покликана задовільнити потребу держави у висококваліфікованих педагогах – «агентах змін». Корпоративне навчання може посісти гідне місце серед інноваційних моделей післядипломної освіти педагогів, оскільки має на меті інтеграцію завдань корпоративної стратегії розвитку закладу освіти та стратегії розвитку педагогічних працівників (професійної підготовки, формування готовності до змін у ситуації реформування тощо). Розглянуті теоретичні аспекти корпоративного навчання педагогів із застосуванням сучасних можливостей формальної, неформальної та інформальної освіти можуть лягти в основу інноваційної технології прогнозування досягнення поставлених цілей, засвоєння компетентностей, формування методів пізнання й діяльності, саморозвитку та самореалізації педагогів, що забезпечить високу продуктивність освітньої діяльності, стимулюватиме ефективність та якість спільної педагогічної діяльності як тих, хто надає освітні послуги, так і тих, хто ці послуги споживає.

Подальшої розробки та вивчення потребують нормативна база, педагогічні умови активізації та поширення у практиці стратегічного управління персоналом закладів освіти «внутрішньофірмової» освіти і корпоративного навчання педагогів, формування психологічної готовності педагогічного колективу до цієї інноваційної технології післядипломної освіти.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Березкина, Т. Е. (2015). *Организационно-управленческая деятельность юриста*. М.: Издательство Юрайт (Berezkina, T. E. (2015). *Organizational-administrative activity of a lawyer*. М.: Publishing house Yurait).

2. Закон України «Про освіту» (*Law of Ukraine "On Education"*) (2017). Retrieved from: <http://zakon2.rada.gov.ua/>.

3. Масалимова, А. Р. (2012). Корпоративное образование и внутрифирменная подготовка: особенности формальной, неформальной и информальной моделей. *Современные проблемы науки и образования*, 3. Режим доступа: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=6296> (Masalimova, A. R. (2012). Corporate education and intra-firm preparation: features of formal, informal and informational models. *Modern problems of science and education*, 3. Retrieved from: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=6296>).

4. Минзов, А. С. (2008). Корпоративные университеты: проблемы создания и тенденции развития. *Вестник Российской академии естественных наук*, 1, 63–69 (Minzov, A. S. (2008). Corporate Universities: Problems of Creation and Development Trends. *Bulletin of the Russian Academy of Natural Sciences*, 1, 63–69).

5. Карпова, А. В. (Ред.) (2014). *Организационная психология*. М.: Издательство Юрайт (Karpova, A. V. (Ed.) (2014). *Organizational Psychology*. М.: Publishing house Yurait).

### РЕЗЮМЕ

**Панченко Светлана.** Модель корпоративного обучения как инновационная технология последипломного образования педагогов.

*В статье рассмотрены основные законодательные подходы к последипломному педагогическому образованию, обозначены перспективы развития неформального образования педагогов в условиях реформирования отрасли. Приведены основные этапы зарубежного опыта становления и последовательного развития системы корпоративного обучения персонала. Учитывая эффективность систем корпоративного обучения в других отраслях, сформулированы аргументы в пользу авторского предположения относительно перспектив их внедрения в учебных заведениях. Раскрыты теоретические подходы к изучению проблемы обучения и развития педагогов учебных заведений по корпоративной технологии. Осуществлена попытка определения основных составляющих модели корпоративного обучения педагогов учебных заведений.*

**Ключевые слова:** неформальное образование, информальное образование, корпоративная форма деятельности, корпорация, обучение, подготовка персонала, организационное обучение, внутрифирменное обучение, корпоративное обучение, сетевая форма получения образования, дуальная форма получения образования, плановое и внеплановое обучение.

### SUMMARY

**Panchenko Svitlana.** The corporate training model as an innovative technology for teachers' postgraduate education.

*The purpose of the article is to study the main components of teachers' corporate education model as an innovative technology of their postgraduate education by which the favorable image of education institutions, united corporate goals, values, strategic communications are formulated and the corporate culture level of the institution is raised. The following general scientific methods were used at the theoretical level to reveal and justify the essential aspects of a particular research subject: analysis, synthesis, induction, deduction, comparison, formalization, abstraction, modeling.*

*The main legislative approaches to postgraduate pedagogical education are considered in the article, the prospects for the teachers' non-formal and informal education development in the industry reform conditions are outlined. The main stages of the foreign experience of the formation and consistent development of the corporate staff training system are given. The efficiency of corporate training systems in other industries, arguments*

*in favor of the author' assumption about the prospects for their implementation in education institutions are formulated. Theoretical approaches to exploring the issue of training and developing education institutions teachers on corporate technology were revealed. An attempt to popularize strategic management of personnel in educational institutions through "intra-firm" and corporate training of teachers was made. It implements the every teacher' right to continuous education, taking into account the strategic priorities and development goals of the education institution. The main components of the corporate training model for teachers of education institutions were determined.*

*As a conclusion, corporate training can take a worthy place among the innovative models of the teachers' postgraduate education, because it is aimed at integrating the objectives of the corporate strategy of the education institution development and the strategy of the pedagogical workers' development (training, formation of readiness for change in the reformation situation). Further development and study are needed by the normative base, pedagogical conditions of activation and dissemination of "intra-firm" education and corporate training of teachers in the practice of strategic management of the educational institutions staff, formation of psychological readiness of teaching staff to this innovative technology of postgraduate education.*

**Key words:** *non-formal education, informal education, corporate form of activity, corporation, training, staff training, organizational training, "intra-firm" training, corporate training, network education form, dual education form, planned and unscheduled education.*

УДК 37.091.33:004.5.031.42:378]=161.2(045)

**Мирослава Томашевська**

Мукачівський державний університет

ORCID ID 0000-0003-1431-8434

DOI 10.24139/2312-5993/2017.08/178-188

## **ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ ПРИ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ**

*У статті розглянуто теоретичні основи інтерактивного навчання та визначено умови впровадження їх в освітній процес ВНЗ. Даний вид навчання полягає у створенні на занятті атмосфери взаємодії педагога і студентів. Автором проведено зіставлення традиційного (пасивного й активного) навчання та інтерактивного, визначено відмінності між ними на всіх компонентах процесу навчання, а також у діяльності педагога. Розглянуто переваги використання окремих інтерактивних методів навчання в освітньому процесі, з метою підвищення теоретичної та практичної підготовки майбутніх педагогів.*

**Ключові слова:** *інтерактивні методи навчання, активне навчання, компетентність, компетенція, інтерактивність.*

**Постановка проблеми.** Динамічний характер сучасної професійної освіти визнається всіма сучасними дослідниками. Основним поняттям системи освіти стає компетенція і компетентність, а в системі професійної освіти – професійна компетентність, що розуміється в першу чергу як здатність фахівця до подальшого професійного самовдосконалення. З метою оновлення системи освіти, переходу її на компетентнісну основу потрібно переглянути саму модель навчання. Науковці виділяються три моделі:

- пасивна модель: студент – об'єкт дії, він слухає і дивиться;