

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
ДЕРЖАВНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА
«ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»**

Криворізький фаховий коледж
Державного некомерційного підприємства
«Державний університет «Київський авіаційний інститут»
перейменованій на Криворізький фаховий коледж
Національного університету
«Київський авіаційний інститут»
Наказ від 29.05.2026 № 53-од

ЗАТВЕРДЖУЮ

Заступник начальника коледжу
з навчально-методичної роботи

Г.В. Даниліна

« 17 » 09 20 25 р.



ПАМ'ЯТКА

для педагогічних, науково-педагогічних працівників

МЕТОДИ НАВЧАННЯ ТА ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ

Кривий Ріг
2025

Пам'ятка для педагогічних, науково-педагогічних працівників «Методи навчання та їх класифікація»

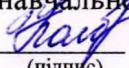
Криворізький фаховий коледж Державного некомерційного підприємства «Державний університет «Київський авіаційний інститут». – Кривий Ріг, 2025. – 23 с.

Укладачі: Кольчак М.М., Кишинівська А.О.

ПОГОДЖЕНО

Завідувач

навчально-методичного кабінету

 Кольчак М.М.
(підпис) (П.І.Б.)

« 14 » 09 2025 р.

Зміст

1. Класифікація методів навчання.....	4
2. Інтерактивні методи навчання.....	13
3. Кейс-технології у навчанні.....	20

1 КЛАСИФІКАЦІЯ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ

У дидактиці **метод навчання** - це певний спосіб цілеспрямованої реалізації освітнього процесу, досягнення поставленої мети. Правильний підбір методів відповідно до мети та змісту навчання, вікових особливостей здобувачів освіти сприяє розвитку їхніх пізнавальних здібностей, озброєнню їх уміннями й навичками використовувати здобуті знання на практиці, готує їх до самостійного набуття знань, формує їхній світогляд.

В дидактичних рекомендаціях визначення методу таке:

Метод - мистецтво педагогічного, науково-педагогічного працівника спрямувати думки здобувача освіти у потрібне русло та організувати роботу за планом. У структуру методу входять зміст навчання, шляхи досягнення мети, активність здобувачів освіти, методичні прийоми, мета, способи, завдання, інструменти, засоби, правила, педагогічна майстерність викладача.

Метод - це головний інструмент педагогічної діяльності, лише з його допомогою виробляється продукт навчання, здійснюється взаємодія педагогічного, науково-педагогічного працівника та здобувача освіти.

Методи навчання поділяються на **загальні** та **спеціальні**. Загальні застосовуються при вивченні різних навчальних дисциплін; спеціальні - під час вивчення окремих дисциплін.

Сукупність методів викладання тієї чи іншої дисципліни є методикою викладання.

Методика навчальної дисципліни - це галузь педагогічної науки, яка досліджує закономірності вивчення певної навчальної дисципліни. До змісту методики як часткової дидактики входять:

- установлення пізнавального й виховного значення даної навчальної дисципліни та її місця в системі підготовки фахівця;
- визначення завдань, вивчення даної дисципліни та її змісту;
- вироблення відповідно до завдань і змісту навчання методів, методичних засобів та організаційних форм навчання.

У XIX-XX ст. кожен педагогічний, науково-педагогічний працівник, користуючись досвідом старших колег, власним досвідом, статтями з газет і журналів, створював свою власну методику викладання навчальних дисциплін, яка базувалася на загальних і спеціальних методах.

Методологія - (від гр., лат. - metod i logos) - це:

- сукупність прийомів дослідження, що застосовуються в якійсь науці;
- учення про методи пізнання та перетворення дійсності;
- діалектичні методи, які є найзагальнішими та діють на всьому полі наукового пізнання, конкретизуються і через загальнонаукову і через часткову методику.

У 20-х роках XX століття пошуки якихось нових, оригінальних методів навчання не увінчалися успіхом. Дидакти, учителі-практики повернулись до використання стандартних (класичних) методів. Методи навчання - багатоякісні педагогічні явища, тому постала потреба їх класифікувати.

Класифікація методів навчання - це впорядкована за певними ознаками система методів; групування методів навчання за певними ознаками та встановлення між ними зв'язків.

У 40-60-х роках існувала спрощена класифікація, яка складалася із трьох груп методів:

- словесні
- наочні
- практичні

Пізніше були спроби класифікувати методи навчання. У сучасній дидактиці відомі десятки класифікацій. Методи навчання класифікували І. Лернер, М. Скаткін, М. Данилов, Б. Єсіпов, С. Петровський, В. Паламарчук, В. Паламарчук, М. Махмутов, А. Алексюк, Г. Ващенко, Ю. Бабанський, І. Харламов та інші.

Найпоширеніші в педагогіці такі **класифікації методів навчання**:

- за джерелом передачі та сприймання навчальної інформації - словесні, наочні, практичні (С. Петровський, Є. Голант);
- за характером пізнавальної діяльності здобувачів освіти - пояснювально-ілюстративний, репродуктивний, проблемне викладання, частково-пошуковий, дослідницький (І. Лернер, М. Скаткін);
- залежно від основної дидактичної мети і завдань - методи оволодіння новими знаннями, формування вмінь і навичок, перевірки та оцінювання знань, умінь і навичок (М. Данилов, Б. Єсіпов); методи усного викладу знань, закріплення навчального матеріалу, самостійної роботи здобувачів освіти з осмислення й засвоєння нового матеріалу, роботи із застосування знань на практиці та вироблення вмінь і навичок, перевірки та оцінювання знань, умінь і навичок (І. Харламов);
- класифікація з точки зору цілісного підходу до діяльності у процесі навчання - методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності; стимулювання й мотивація учіння, контролю, самоконтролю, взаємоконтролю і корекції, самокорекції, взаємокорекції в навчанні (Ю. Бабанський).

Найбільш поширеною в дидактиці, як показує аналіз, є класифікація методів навчання, яку запропонував видатний дидакт Ю. Бабанський. За його підходом, доцільно виділяти **чотири великі групи методів навчання**.

I група методів

Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності.

II група методів

Методи стимулювання й мотивації навчально-пізнавальної діяльності.

III група методів

Методи контролю (самоконтролю, взаємоконтролю), корекції (самокорекції, взаємокорекції) за ефективністю навчально-пізнавальної діяльності.

IV група методів

Бінарні, інтегровані (універсальні) методи.

Але жодна із запропонованих класифікацій не позбавлена недоліків. На практиці викладачі інтегрують методи різних груп, утворюючи неординарні (універсальні) методи навчання, які забезпечують оптимальні шляхи досягнення навчальної мети.

Розглянемо методи кожної з груп.

I ГРУПА. МЕТОДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ЗДІЙСНЕННЯ НАВЧАЛЬНО-ПІЗНАВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.

I підгрупа за джерелом передачі навчальної інформації включає в себе:

- **словесні методи** - розповідь-пояснення, бесіду, лекцію.

Розповідь-пояснення. За метою виділяються такі види розповіді: розповідь-вступ, розповідь-повість, розповідь-висновок. Ефективність зазначеного методу залежить головним чином від уміння педагогічного, науково-педагогічного працівника розповідати, дохідливості та доступності інформації, від поєднання його з іншими методами навчання.

Бесіда відноситься до найдавніших і найпоширеніших методів дидактичної роботи. Її майстерно використовував ще Сократ. Провідною функцією даного метода є мотиваційно-стимулююча. Бесіда - це діалог між викладачем та здобувачем освіти, який дає можливість за допомогою цілеспрямованих і вміло сформульованих питань спрямувати здобувачів світи на активізацію отриманих знань. Учені виділяють індуктивну та дедуктивну бесіду.

Саме з допомогою їх викладач активізує діяльність здобувачів освіти, ставлячи їм запитання для розмірковування, розв'язання проблемної ситуації.

Лекція служить для пояснення важкої та складної теми; її типовими ознаками є тривалість запису плану та рекомендованої літератури, введення та характеристика нових понять, розкриття та деталізація матеріалу, завершальні висновки, відповіді на запитання.

Основне джерело в перерахованих методах - слово педагогічного, науково-педагогічного працівника. Мовна культура педагогічного, науково-педагогічного працівника - одна з важливих умов його професіоналізму. «Добре вміє розповідати», «можна заслухатись» - часто говорять про педагогів, які досконало володіють методами навчання.

- **наочні методи** - ілюстрація, демонстрація

Ілюстрація - допоміжний метод при словесному методі, її значення полягає в яскравішому викладенні та показі власної думки. Засоби ілюстрації (картинки, таблиці, моделі, стенди, муляжі, презентації, малюнки тощо) є нерухомими, вони мають «оживати» в розповіді викладача. Дидактики не рекомендують вивішувати або виставляти засіб ілюстрації заздалегідь (на початку заняття), щоб не привернути до нього увагу здобувачів освіти, щоб ілюстрація не була достроковою до того моменту, коли для педагогічного, науково-педагогічного працівника настане час скористатися наочним посібником.

Демонстрація характеризується рухомістю засобу демонстрування: навчальна телепередача або кіно-відеофільм чи його фрагмент; діюча модель, дослід з фізики або хімії; спостереження за явищами природи.

- **практичні методи:** досліди, вправи, навчальна праця. Лабораторні та практичні роботи, твори, реферати.

Ці методи не несуть нової навчально-пізнавальної інформації, а служать лише для закріплення, формування практичних умінь при застосуванні раніше набутих знань. Більшість здобувачів освіти активніше сприймають практичні методи, ніж словесні.

II підгрупа (С. Шаповаленко) - за логікою передачі та сприймання навчальної інформації. Ці методи поділяються на індуктивні та дедуктивні.

- **Індуктивні методи.** Термін «індукція» походить від латинського *inductio* - зведення, вид узагальнення, який пов'язаний із передбаченням спостережень та експериментів на основі даних досвіду. У практичній педагогіці індукція втілюється у принципі: від часткового до загального, від конкретного до абстрактного.
- **Дедуктивний метод**, як вважають учені-дидакти, активніше розвиває абстрактне мислення, сприяє засвоєнню навчального матеріалу на основі узагальнень.

III підгрупа (М. Данилов, Б. Єсіпов) - за ступенем самостійного мислення здобувачів освіти у процесі оволодіння знаннями, формуванням умінь і навичок. У даному випадку методи поділяються на репродуктивні та точні, проблемно-пошукові:

- **репродуктивні методи** - відтворена репродукція як засіб повторення готових зразків або робота за готовими зразками, термінологічно вживається не лише в дидактиці, а й в образотворчому мистецтві, архітектурі, інших видах творчої діяльності;
- **творчі, проблемно-пошукові методи** (М. Скаткін, І. Лернер) визначають порівняно вищий щабель освітнього процесу. Проблемно-пошукова методика, на відміну від репродуктивної, пояснювально-ілюстративної, має спиратися на самостійну, творчу пізнавальну діяльність здобувачів освіти. Як відомо, поняття «творчість» - це створення нового, оригінального, суспільно-цінного матеріального або духовного продукту.

Звичайно, включити здобувачів освіти у творчу пізнавальну діяльність здатний тільки той педагогічний, науково-педагогічний працівник, який має високу професійну майстерність, якого поважають і люблять. На думку А. Макаренка, «те, що ми називаємо високою кваліфікацією, упевнене і чітке знання, уміння, майстерність, золоті руки, небалакучість і цілковита відсутність фрази, постійна готовність до роботи - ось що захоплює дітей найбільше».

Проблемний метод навчання наближений до творчості, він нібито стоїть на межі між репродукцією, розумовим формуванням і творчістю.

IV підгрупа (П. Підкасистий, В. Паламарчук, В. Паламарчук) - за ступенем керівництва навчальною роботою поділяють методи на два види:

- **навчальна робота під керівництвом** педагогічного, науково-педагогічного працівника - самостійна робота в аудиторії. До неї належать твори, складання

задач, самостійні письмові роботи. Власне кажучи, елементи самостійної праці здобувачів освіти тут об'єднуються з інструктуванням, допомогою викладача, у результаті чого здобувачі набувають навичок самостійності, закріплюючи індивідуальний стиль діяльності;

- **самостійна робота поза контролем викладача** - самостійна робота вдома. Мова йде про домашні завдання - усні та письмові. Домашні завдання мають позитивний вплив на розумовий розвиток, виховання та самовиховання, сприяють виробленню навичок самостійної пізнавальної діяльності.

II GRUPA. METODI STIMULOVANNA I MOTIVACII NAVCHALNO-PIZNAVALNOI DIJALNOSTI

Їх можна поділити на дві підгрупи.

I підгрупа - методи стимулювання інтересу до навчання:

- **створення ситуації інтересу** при викладанні того чи іншого матеріалу (використання пізнавальних ігор, цікавих пригод, гумористичних уривків, перегляд навчальних телепередач, кінофільмів). Розвиток інтересу у здобувачів освіти - це засіб активізації навчання, що сприяє кращому засвоєнню знань.
- **пізнавальні ігри** як метод, набувають великого значення для стимулювання та формування інтересу до знань (ігри-подорожі, вікторини тощо). Видатний педагог-батько Б. Нікітін склав для своїх дітей понад 500 дидактичних ігор. Пізнавальні ігри можуть набувати характеру рольових ігор, які користуються успіхом. У грі обов'язково повинні бути ведучі, виконавці, експерти, глядачі.

Різні види ігор містять у собі:

- пояснення фабули (змісту й умов гри);
- підготовку дійових осіб для виконання своїх ролей;
- підготовку експертів, ведучого.

У пробудженні та закріпленні інтересу до знань надійним співником є гумор педагогічного, науково-педагогічного працівника, що спирається на його педагогічну етику, інтелект здобувачів освіти та педагогічного, науково-педагогічного працівника.

- навчальні дискусії можуть викликати інтерес до дисципліни, коли вони вміло організовані (але не заорганізовані). Педагогічний, науково-педагогічний працівник попередньо готує тему, питання, що обговорюватимуться. Здобувачі освіти читають різноманітну літературу з проблеми. Важливу роль відіграють правила проведення дискусії, ініціатива педагогічного, науково-педагогічного працівника та ведучого. Дискусія успішніше проводиться між паралельними класами;
- аналіз життєвих ситуацій викликає інтерес здобувачів освіти як метод застосування теоретичних знань на практиці.

II підгрупа - методи стимулювання обов'язку й відповідальності. Ідеальне навчання засноване лише на інтересі, без оцінок, щоденного оцінювання. Новатором у такому підході до навчання є грузинський педагог Ш. Амонашвілі.

Головне в цьому методі - привчити жити не тільки за стимулом «хочеться», а й за стимулом «треба», «необхідно»;

- **роз'яснення мети навчальної дисципліни** - метод стимулювання, основним правилом якого є: «Це згодиться в житті», «Без цього не можна бути освіченою та культурною людиною», «У майбутньому це стане тобі необхідним»;
- **вимоги до вивчення дисципліни.** Їх виконання привчає здобувачів освіти до дисциплінованості, що є головним у використанні цих методів, хоча даний аспект вивчено в дидактиці недостатньо;
- **заохочення та покарання в навчанні:** оцінка за успіхи, усне схвалення та осуд педагогічного, науково-педагогічного працівника. Внутрішній закон кожного педагогічного, науково-педагогічного працівника - не користуватись антипедагогічними прийомами: виведення із заняття, виставлення негативної оцінки за поведінку, фізичне покарання тощо.

ІІІ ГРУПА. МЕТОДИ КОНТРОЛЮ, САМОКОНТРОЛЮ, ВЗАЄМОКОНТРОЛЮ, КОРЕКЦІЇ, САМОКОРЕКЦІЇ ТА ВЗАЄМОКОРЕКЦІЇ

Компетенція як педагогічна категорія - це загальна здатність, що базується на знаннях, досвіді, цінностях, здібностях, набутих завдяки навчанню. Отже, компетенція не зводиться тільки до знань і навичок, а належить до сфери складних умінь і якостей особистості.

Основними групами компетенцій, яких потребує сучасне життя, є:

- соціальні, пов'язані з готовністю брати на себе відповідальність, бути активним у прийнятті рішень у суспільному житті, у врегулюванні конфліктів ненасильницьким шляхом, у функціонуванні й розвитку демократичних інститутів суспільства;
- полікультурні - стосуються розуміння несхожості людей, взаємоповаги до їхньої мови, релігії, культури тощо;
- комунікативні - передбачають опанування важливого в роботі та суспільному житті усного й писемного спілкування, оволодіння кількома мовами;
- інформаційні, зумовлені зростанням ролі інформації в сучасному суспільстві та передбачають оволодіння інформаційними технологіями, уміньми здобувати, критично осмислювати та використовувати різноманітну інформацію;
- саморозвитку та самоосвіти, пов'язані з потребою та готовністю постійно навчатися як у професійному відношенні, так і в особистому та суспільному житті;
- компетенції, що реалізуються у прагненні та здатності до раціональної продуктивної, творчої діяльності.

Об'єктом оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти є знання, уміння та навички, досвід творчої діяльності, емоційно-ціннісного ставлення до навколишньої дійсності.

Основними функціями оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти є:

- контролююча, що передбачає визначення рівня досягнень окремого здобувача освіти (групи), виявлення рівня готовності до засвоєння нового матеріалу, що дає змогу педагогічному, науково-педагогічному працівнику відповідно планувати та викладати навчальний матеріал;
- навчальна - зумовлює таку організацію оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти, коли його проведення сприяє повторенню, уточненню та систематизації навчального матеріалу, удосконаленню підготовки здобувача освіти (групи);

- діагностично-коригуюча, що допомагає з'ясувати причини труднощів, які виникають у здобувача освіти під час навчання, виявити прогалини у знаннях і вміннях та корегувати його діяльність, спрямовану на усунення недоліків;
- стимулюючо-мотиваційна, що визначає тему, таку організацію оцінювання навчальних досягнень, коли його проведення стимулює бажання покращити свої результати, розвиває відповідальність і сприяє змагальності, формує мотиви навчання;
- виховна, що передбачає формування вміння відповідально й зосереджено працювати, застосовувати прийоми контролю та самоконтролю, розвиток якостей особистості: працелюбності, активності, охайності тощо.

Таким чином, у проблемах контролю, корекції доцільно виділити такі елементи:

- систему принципів вимог і правил;
- види контролю;
- зміст контролю за різними видами навчальної діяльності;
- нормативи оцінювання.

Ця система спирається на загальнонавчаний дидактичний принцип міцності знань, умінь і навичок, який базується на таких вимогах:

- систематичність обліку та контролю;
- всеохопленість (усебічність, повнота) обліку та контролю;
- диференційованість (за окремою дисципліною) та індивідуальність (за стилем і формами контролю);
- об'єктивність оцінювання;
- урізноманітнення видів і форм контролю в діяльності педагогічного, науково-педагогічного працівника;
- єдність вимог до контролю з боку всього педагогічного колективу.

IV ГРУПА

Доцільно виділити в окрему групу **бінарні, інтегровані (універсальні)** методи навчання.

Бінарні - подвійні, коли метод і форма зливаються в єдине ціле або два методи поєднуються в один. Ці методи вперше були прийняті та охарактеризовані у 20-ті роки автором підручника «Педагогіка» А. Пінкевичем (1925).

У 50-х роках М. Верзілін дещо з інших позицій продовжив обґрунтування цієї категорії методів.

Український дидакт А. Алексюк класифікував цю групу названих іншими авторами методів за джерелом знань: словесні, наочні та практичні, об'єднавши їх за відповідними формами та визначивши чотири рівні їх застосування:

- на інформаційному, або догматичному, рівні словесна форма набуває бінарного характеру словесно-інформаційного методу;
- на проблемному, або аналітичному, рівні словесна форма набуває бінарного характеру словесно-проблемного методу;
- на евристичному, або пошуковому, рівні словесна форма набуває характеру словесно-евристичного методу;

- на дослідному рівні словесна форма набуває характеру словесно-дослідницького методу.

Наприклад, поєднання наочного методу навчання з іншими методами дало можливість утворити наочно-ілюстративний метод, наочно-проблемний, наочно-практичний, наочно-дослідний.

Бінарна класифікація є найреальнішою в практичній дидактиці.

Інтегровані (універсальні) - це поєднання трьох-п'яти методів у єдине ціле під час організації навчання. Ці методи доцільно використовувати під час викладання інтегрованих навчальних курсів.

Методи навчання використовуються практично як сукупність одномоментних дій педагогічного, науково-педагогічного працівника - прийомів.

Прийоми навчання - це окремі операції, розумові чи практичні дії педагогічного, науково-педагогічного працівника або здобувачів освіти, які розкривають або доповнюють спосіб засвоєння матеріалу, що виражає даний метод. Наприклад, прийоми активізації розумової діяльності при усному викладі знань (порівняння, зіставлення); прийом стимулювання, контролю, взаємоконтролю й самоконтролю; метод бесіди включає такі прийоми: виклад інформації, активізацію уваги та мислення, прийоми запам'ятовування, ілюстрації, демонстрації тощо.

Український педагог В. Шаталов неодноразово твердив, що в його арсеналі напрацьовано більше тисячі прийомів, у той же час він використовує при викладанні лише 30 методів, указуючи цим на те, що прийоми є складовою частиною методу. Кожен педагогічний, науково-педагогічний працівник створює низку прийомів шляхом спроб і відбору найефективніших, відкидаючи ті, що не сприймаються здобувачами освіти. Педагогічний, науково-педагогічний працівник створює свій власний почерк завдяки застосуванню індивідуальних прийомів.

Методи навчання не тільки спрямовані на передачу та сприймання знань, умінь і навичок, а й мають значно ширший діапазон дій, який виражається у функціях освітнього процесу: освітній, виховній, розвивальній.

Освітня функція як основа передбачає застосування тих методів і прийомів керування освітньою діяльністю здобувачів, які сприяли б успішному засвоєнню знань, умінь, наукового світогляду та його відповідних складових - переконань, як упевненості у правильності своїх знань. Тут застосовувалася вся палітра методів, що класифіковані вище. Освітня функція служить для здійснення завдань творчого характеру, художньо-естетичного ставлення до явищ природи та суспільного життя.

Виховна функція є невіддільною від освітньої та призначена для єдності освітнього та виховного процесу. У ході навчання завдяки застосуванню педагогічним, науково-педагогічним працівникам цілеспрямованих методів і прийомів виховання почуття обов'язку, відповідальності розвивається інтерес до тієї чи іншої дисципліни.

Розвивальна функція має психологічно-педагогічний зміст. У педагогічній літературі автори доводять, що розумовий розвиток здобувачів освіти краще забезпечується при застосуванні проблемно-наукової групи методів, що кмітливість і спритність їх думки

краще розвивається, коли вони привчаються не тільки заучувати матеріал, а й розмірковувати над ним, цілеспрямовано формують у них абстрактне мислення.

Отже, саме у здійсненні цих трьох функцій підтверджується закономірність єдності навчання, виховання й розвитку здобувачів освіти.

Таким чином, запропонована класифікація методів навчання є найбільш повною та всебічною. Користуючись нею, кожен педагогічний, науково-педагогічний працівник визначає ті найоптимальніші методи, які дають можливість здобувачам освіти свідомо сприймати навчальну інформацію, бути активними в освітньому процесі.

2 ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Залежно від характеру взаємодії викладача та здобувача освіти розрізняють пасивні, активні й інтерактивні методи навчання.

Пасивні методи – це навчання, у процесі якого педагогічний, науково-педагогічний працівник є головною дійовою особою, яка керує ходом заняття, а здобувачі освіти виступають у ролі пасивних слухачів, підпорядкованих директивам педагогічного, науково-педагогічного працівника.

Зв'язок педагогічного, науково-педагогічного працівника із здобувачами освіти здійснюється за допомогою опитувань, самостійних, контрольних робіт, тестів і т.п.

Хоча з огляду на ефективність засвоєння навчального матеріалу, пасивні методи є малоефективними, однак вони мають деякі плюси: відносно проста підготовка до заняття з боку педагогічного, науково-педагогічного працівника, можливість викладу великого обсягу навчального матеріалу за обмежений час, можливість працювати з великою аудиторією.

Активні методи – це навчання, у процесі якого здобувачі освіти та педагогічні, науково-педагогічні працівники взаємодіють один з одним, і здобувачі освіти тут не пасивні слухачі, а активні учасники. Якщо пасивні методи припускають авторитарний стиль взаємодії, то активні методи переважно акцентують на демократичному стилі

Інтерактивні методи – форма навчання, у процесі якого здобувачі освіти та педагогічні, науково-педагогічні працівники перебувають у режимі бесіди, діалогу між собою. Це співпраця, взаємонавчання: педагогічний, науково-педагогічний працівник – здобувач освіти, здобувач освіти – здобувач освіти. При цьому педагогічний, науково-педагогічний працівник і здобувач освіти – рівноправні, рівнозначні суб'єкти навчання. Інтерактивна взаємодія виключає домінування одного учасника освітнього процесу над іншим, однієї думки над іншою. Під час такого спілкування здобувачі освіти вчаться бути демократичними, спілкуватися з іншими людьми, критично мислити, ухвалювати обґрунтовані рішення.

На відміну від активних методів, інтерактивні методи орієнтовані на ширшу взаємодію здобувачів освіти не тільки з педагогічним, науково-педагогічним працівником, а й одне з одним, на домінування активності здобувачів освіти в освітньому процесі. Роль педагогічного, науково-педагогічного працівника на інтерактивних заняттях зводиться до скерування діяльності здобувачів освіти на досягнення цілей заняття.

Ефективність інтерактивних методів

Науковцями і практиками визнано, що отримання знань, формування вмінь і навичок, розвиток особистісних якостей, набуття певних компетентностей особистості здобувача освіти є найефективнішими, якщо в освітньому процесі використовують інтерактивні форми і методи.

За допомогою інтерактивних технологій здобувачі освіти мають змогу:

- аналізувати навчальну інформацію, творчо підходити до засвоєння навчального матеріалу й у такий спосіб зробити засвоєння знань доступнішим;

- навчитися формулювати власну думку, правильно її висловлювати, доводити власну позицію, аргументувати й дискутувати;
- навчитися слухати іншу людину, поважати альтернативну думку;
- моделювати різні соціальні ситуації, збагачувати власний соціальний досвід через включення в різні життєві ситуації, їх моделювання;
- вчитися будувати конструктивні взаємини у групі, уникати конфліктів, розв'язувати їх, шукати компроміси, прагнути діалогу та консенсусу;
- розвивати навички проектної діяльності, самостійної роботи, виконання творчих робіт.

Дослідження, проведені Національним тренінговим центром (штат Меріленд, США), показує нам, що інтерактивне навчання уможливорює різке збільшення відсотка засвоєння матеріалу, бо впливає не лише на свідомість здобувача освіти, а й на його почуття та волю. Результати цих досліджень зображено на схемі, яка дістала назву «Піраміда навчання».



Піраміда навчання

Як бачимо зі схеми піраміди, що найменших результатів можна досягти за умов пасивного навчання (лекція – 5 %, читання – 10 %, зорове і слухове сприймання – 20 %, демонстрація – 30 %), а найбільших – інтерактивного (групова дискусія – 50 %, практичні справи – 75 %, навчання інших або негайне застосування знань – 90 %). Це середньостатистичні дані, тому в конкретних випадках результати можуть різнитися, але в середньому таку закономірність може простежити кожен педагогічний, науково-педагогічний працівник.

Виокремлюють такі **принципи інтерактивного навчання**:

- *Принцип активності.* Для досягнення поставлених цілей кожен здобувач освіти має брати активну участь у процесі спілкування і активно взаємодіяти з іншими.
- *Принцип відкритого зворотного зв'язку.* Забезпечення можливості висловлення учасниками групи думок, ідей чи заперечень щодо поставлених завдань. Саме завдяки активному використанню зворотного зв'язку учасники групи дізнаються,

як інші люди сприймають їхню манеру спілкування, стиль мислення, особливості поведінки.

- *Принцип експериментування.* Забезпечення активного пошуку здобувачами освіти нових ідей і шляхів вирішення поставлених завдань. Цей принцип дуже важливий і як зразок стратегії поведінки в реальному житті, і як поштовх до розвитку творчості й ініціативи особистості.
- *Принцип довіри у спілкуванні.* Саме на це спрямовано спеціальну організацію групового простору в ході проведення занять: зазвичай використовуваний у роботі прийом розташування здобувача освіти і педагогічного, науково-педагогічного працівника по колу обличчям одне до одного, для того щоб змінити у здобувачів стереотипну установку й уявлення про те, як повинні проводити й організовувати заняття і яку роль у них має відігравати педагогічний, науково-педагогічний працівник.
- *Принцип рівності позицій.* Він означає, що педагогічний, науково-педагогічний працівник не прагне нав'язати здобувачам освіти своєї думки, а діє разом та нарівні з ними. Своєю чергою, кожен здобувач освіти має змогу побувати у ролі організатора, лідера.

Опис інтерактивних методів

Далі подано докладніший опис деяких методів, які забезпечують активну участь і взаємодію учасників одне з одним і з педагогічним, науково-педагогічним працівником:

- відпрацювання навичок;
- робота у групах;
- інтерактивні презентації;
- дискусії;
- мозкові штурми;
- рольові ігри;
- аналіз історій і ситуацій.

Відпрацювання навичок включає такі етапи:

- докладне пояснення учасникам алгоритму дій;
- демонстрування прикладу, як виконувати ці дії;
- відпрацювання запропонованої послідовності дій у парах (малих групах);
- демонстрування однієї-двох пар/груп (за бажанням);
- підтримка, констатація успіхів учасників;
- закріплення досвіду в домашніх завданнях, на наступних заняттях.

Першим кроком у процесі вправлення навичок є докладне пояснення здобувачам освіти суті навички, виклад ситуацій, у яких вона може застосовуватися.

Демонстрування навички може здійснити тренер або підготовлені волонтери, інколи її може замінити відеодемонстрація.

Після того як навичка озвучена і наочно показана, інші учасники повинні отримати можливість почергово відпрацювати цю навичку. Це можна зробити в парах, трійках чи малих групах, щоб кожен учасник встиг повправлятися.

Після виконання вправи тренер пропонує учасникам доброзичливо і підбадьорливо зазначити сильні і слабкі моменти, які вони помітили під час відпрацювання навички. Сам

він також бере участь в обговоренні, як правило, завершує його, доповнює і підсумовує висновки учасників.

Для закріплення навички можна дати завдання застосовувати вміння впродовж наступного тижня в різних ситуаціях і аналізувати свої дії та їх результати.

Робота в групах

Групове обговорення максимально підвищує активність і внесок кожного учасника. Дискусія допомагає здобувачам освіти уточнити свої уявлення, усвідомити почуття і ставлення. Обговорення у групах дає змогу більше дізнатися одне про одного, стимулює вільний обмін думками, збільшує ймовірність того, що здобувачі освіти краще зрозуміють почуття і позиції інших, більше зважатимуть на них. Робота у групах розвиває навички активного слухання, співпереживання, співпраці, впевненої поведінки і толерантності.

Для організації обговорення у групах тренер:

- чітко формулює завдання: вивчити тему, обговорити ситуацію, проблему, сформулювати запитання, запропонувати ідеї або варіанти рішень, виконати проект, відпрацювати спосіб дії.
- повідомляє, скільки часу відводиться на це завдання;
- формує групи (бажано з 2—6 осіб) різними способами;
- розташовує групи так, щоб учасники кожної сиділи поруч і добре чули одне одного;
- пропонує групам обрати протоколіста, який записуватиме варіанти та стежитиме за дотриманням простих правил. Після обговорення на прохання тренера протоколісти розповідають про те, як відбувалось обговорення і які рішення було ухвалено.

Для поживлення дискусії рекомендують перед обговоренням розповісти ситуацію з реального життя.

Відповіді на запитання й опитування думок

Ця форма роботи потребує від педагогічного, науково-педагогічного працівника делікатності й толерантного ставлення. Цікавлячись думкою здобувачів освіти чи організовуючи групову дискусію, треба пам'ятати про неприпустимість втручання з метою різко заперечити або розкритикувати чийсь думку. Якщо педагогічний, науково-педагогічний працівник сприйматиме позитивно висловлювання здобувачів освіти, вони з більшим бажанням братимуть участь в обговоренні.

Намагайтесь уникати запитань, які потребують закритих відповідей «так» чи «ні». Якщо ви прагнете, щоб здобувачів освіти говорили, ставте їм відкриті запитання, які вимагають пояснення своєї думки.

Важливо також не поспішати й не вимагати від здобувачів освіти негайної відповіді на запитання. Вони повинні мати час на роздуми, але не забагато. Для того щоб тренінги проходили жваво, треба підтримувати темп.

Мозковий штурм

Мозковий штурм — метод опитування, за якого приймаються будь-які відповіді здобувачів освіти щодо обговорюваної теми.

На *першому етапі* здобувачі освіти активно висувують свої ідеї, зокрема й нереалістичні, фантастичні та нелогічні. Головне завдання — кількість ідей, а не їхня якість. На цьому етапі забороняється оцінювати висунуті ідеї. Кожну пропозицію приймають і записують на дошці чи аркуші паперу. Здобувачі освіти знають, що від них не вимагають обґрунтування їхньої пропозиції або пояснення, чому вони так думають. Час для висунення ідей або кількість ідей зазвичай обмежені. Наприклад: «Давайте запишемо щонайменше десять способів...» або «Давайте сформулюємо якомога більше способів ... за одну хвилину»

Другий етап — оцінювання та обговорення ідей, ранжування їх за рівнем значущості, поділ на групи тощо.

Переваги цього методу в тому, що він:

- дає змогу за короткий час зібрати максимальну кількість різних думок;
- допомагає залучити до роботи тих, хто зазвичай пасивний і соромиться брати участь у дискусіях;
- активізує уяву і творчі можливості здобувачів освіти, уможливорює їх відхід від стереотипних уявлень і стандартних схем;
- є цікавим початком для наступного обговорення у групах.

Для організації мозкового штурму потрібно:

- сформулювати запитання, проблему чи ситуацію і запропонувати здобувачам освіти висловити свої ідеї та пропозиції;
- обрати протоколіста або самому записувати висловлені ідеї;
- повідомити, що здобувачі освіти можуть пропонувати будь-які ідеї, які спадають їм на думку;
- не обговорювати ідеї відразу після того, як їх запропоновано;
- записувати там, де їх буде добре видно;
- опрацювати спільно зі здобувачами освіти список ідей: додати нові, вилучити ті, що не стосуються теми, розподілити ідеї за категоріями, відібрати найкращі тощо.

Рольова гра

Рольова гра — неформальна постановка, у процесі якої учасники без попередньої підготовки розігрують сценки або ситуації. Вони уявляють себе вигаданими персонажами, які моделюють реальні життєві історії та ситуації.

Під час рольової гри учасники діють не від свого імені, а демонструють поведінку та висловлюють почуття умовного персонажа. Зазвичай це набагато легше, ніж діяти від себе особисто.

Рольова гра є ефективним методом апробації нових моделей поведінки. Вона дає змогу «приміряти» їх на себе у безпечних умовах. Дія «під маскою» уможливорює формування власних уявлень учасників про те, як можна розв'язати подібну ситуацію в реальному житті. Це також допомагає краще зрозуміти почуття уявного персонажа і розвинути

навички емпатії (співпереживання). Крім того, завдяки рольовій грі здобувач освіти має змогу краще зрозуміти і висловити свої почуття, не боячись розкритись і бути висміяним. Це чудова можливість для практичного відпрацювання навичок у ситуаціях, наближених до реальних.

Рольова гра вимагає певних навичок від педагогічного працівника та від здобувача освіти, що приймає участь у тренінгу. Для організації рольової гри:

- опишіть модельну ситуацію, яку треба інсценувати;
- розкажіть здобувачам освіти, як вони мають діяти, або запропонуйте сценарій;
- відберіть охочих або розкутих енергійних здобувачів освіти, щоб продемонструвати сценку перед класом. Оберіть для себе одну із провідних ролей;
- використовуйте допоміжний реквізит: капелюшки, картки з іменами, перуки, костюми, маски — усе, що можна виготовити на місці або приготовлене заздалегідь;
- починайте рольову гру;
- якщо це можливо, обігруйте ситуацію з гумором;
- після закінчення сценки обговоріть її;
- об'єднайте клас у групи, нехай вони зіграють між собою цю чи подібну сценку. Так можна уникнути ніяковості, спричиненої необхідністю виступати перед усім класом.

Аналіз історій і ситуацій

Аналіз історій і ситуацій — докладний розбір реальної або вигаданої історії, в якій описано, що сталося в житті конкретної людини, групи людей, родини, коледжу чи громади. Це дає змогу здобувачам освіти проаналізувати й обговорити ситуації, з якими вони можуть зіткнутися в реальному житті. Здобувачі освіти аналізують поведінку персонажів, передбачають, оцінюють наслідки різних варіантів їхньої поведінки.

Історія може бути незавершеною. У такому разі здобувачі освіти самі вирішують, про які наслідки йтиметься і як саме треба діяти, щоб історія мала щасливе закінчення. Головна цінність цього методу в тому, що здобувачі освіти мають змогу експериментувати з «майже реальним життям» і обговорювати різні варіанти поведінки, передбачати, «що з цього вийде».

Переваги методу аналізу історій і ситуацій такі:

- вироблення навичок комплексного аналізу проблем і ситуацій з урахуванням багатьох чинників, що діють одночасно;
- розвиток навичок ухвалення зважених рішень;
- реалістичні, значущі для підлітків ситуації — могутній стимул для обговорення у групах;
- цей метод сприяє розвитку навичок творчого і критичного мислення, співпраці та групової роботи.

Дебати

Дебати — це організований процес формулювання і захисту своїх позицій щодо конкретної проблеми двома чи більше учасниками. Мета дебатів — усебічний аналіз і обговорення проблеми, яка не має простого розв'язання.

Для проведення дебатів спочатку формулюють певну проблему чи питання, наприклад: “Телебачення: «за» і «проти»”. Здобувачам освіти пропонують зайняти відповідну позицію з цієї проблеми. Відтак упродовж визначеного часу вони формулюють аргументи на захист своєї позиції і обирають того, хто виступатиме від імені групи. Спікери обмінюються промовами, а після цього кожній команді дається можливість спростувати аргументи опонентів.

Для організації дебатів важливо дотримуватися наведених нижче рекомендацій.

- Дайте змогу здобувачам освіти вибрати позицію на власний розсуд. Якщо в одній позиції забагато прихильників, запропонуйте охочим відстоювати протилежну позицію або стати суддями.
- Дайте учасникам час і можливість для вивчення проблеми. Підготуйте для цього інформаційні матеріали.
- Поясніть правила ведення дебатів.
- Під час дебатів уважно стежте, щоб жоден із здобувачів освіти не домінував, не намагався виступити за рахунок іншого.
- Стежте, щоб дебати не виходили за межі заданої теми.
- Після закінчення дебатів підбийте підсумки, пояснивши, що аргументи обох сторін є однаково важливими для розв’язання проблеми.

Правильно організовані дебати дають змогу не лише всебічно розглянути проблему, ознайомитися з аргументами її прихильників і противників, а й навчитися вести дискусію з повагою до опонента. Дебати формують навички самоконтролю, критичного мислення, толерантності, адвокації та впевненого відстоювання своєї позиції.

Метод рівного навчання

Рівний (Peer) — людина, яка належить до тієї самої соціальної групи, що і цільова аудиторія, на яку спрямоване навчання. Об’єднання в соціальну групу відбувається на підставі певних ознак: вік, стать, рід діяльності, соціально-економічне становище, статус здоров’я, сексуальна орієнтація, спосіб життя і т.д. При цьому в групу можуть об’єднуватися люди, які мають тільки одну спільну ознаку або кілька.

Метод «рівний-рівному» — це навчання рівними наставниками (наприклад, навчання підлітками своїх однолітків). Такий підхід найефективніший у молодіжному середовищі. Адже у підлітків великим авторитетом користуються їхні однолітки. Такі наставники мають схожий життєвий досвід, спільні інтереси і приблизно однаковий вік. Тому їм зазвичай більше довіряють, до їхньої думки більше дослухаються.

Цикл рівного навчання має три етапи:

Перший етап — відбір і підготовка інструкторів.

Другий етап — проведення навченими інструкторами занять у своїх цільових групах.

Третій етап — проведення моніторингу діяльності інструкторів і додатковий відбір нових інструкторів.

3 КЕЙС-ТЕХНОЛОГІЇ У НАВЧАННІ

Кейс-технологія як навчальний метод використовується для того, щоб задіяти комунікативні та творчі здібності здобувачів освіти, навчити їх здобувати знання та сформувати компетентності.

Що саме являє собою цей навчальний метод та які його особливості?

Суть

Суть методу полягає в використанні конкретних випадків (ситуацій, історій, тексти яких називаються «кейсом») для спільного аналізу, обговорення або вироблення рішень здобувачами освіти з певного розділу навчальної дисципліни.

Кейси (ситуаційні вправи) мають чітко виражений характер і мету. Як правило, вони пов'язані з проблемою або ситуацією, яка існувала чи і зараз існує. Це завжди моделювання життєвої ситуації, і те рішення, що знайде учасник кейса, може служити як відбиттям рівня компетентності і професіоналізму учасника, так і реальним рішенням проблеми.

У кейс-технології не даються конкретні відповіді, їх необхідно знаходити самостійно. Це дозволяє здобувачу освіти, спираючись на власний досвід, формулювати висновки, застосовувати на практиці одержані знання, пред'являти власний (або груповий) погляд на проблему. В кейсі проблема представлена в неявному, схованому вигляді, як правило, вона не має однозначного вирішення.

Цінність кейс-технології полягає в тому, що вона одночасно відображає не тільки практичну проблему, а й актуалізує певний комплекс знань, який необхідно засвоїти при вирішенні цієї проблеми.

Кейсом також називають спеціальний набір навчальних матеріалів, пред'явлених здобувачу освіти для вивчення.

Історія виникнення

Використання цього методу розпочалося у навчальній системі США ще на початку ХХ століття в галузі права та медицини. Провідна роль у поширенні цього методу належить Гарвардській школі бізнесу. На початку 20-х рр. минулого століття декан Гарвардської школи управління бізнесом у Бостоні Дін Донхем переконав своїх колег-викладачів використовувати цей метод на заняттях. 1921 року саме там було видано перший збірник кейсів. “Новий” метод мав неабиякий успіх і поступово перетворився на основний метод навчання на факультеті. Навчання відбувалося за схемою, коли учні-практики пропонували конкретну ситуацію (проблему), а потім робили аналіз проблеми та надавали відповідні рекомендації.

Цілі кейс-технологій:

- аналіз інформації (самостійно та у складі групи);
- пошук ключових проблем запропонованого завдання;
- пошук відомостей, які необхідні для вирішення завдання;
- пошук та оцінка альтернативних шляхів розв'язання завдання;
- обрання найкращого рішення і складання плану дій.

Основні етапи кейс – метода:

- пред’явлення кейсу викладачем;
- індивідуальне вивчення кейсу кожним членом групи;
- розробки варіантів індивідуальних рішень;
- обговорення варіантів індивідуальних рішень в кожній підгрупі;
- підготовка до обговорення і дискусії.

Кейс — це одночасно і вид завдання, і джерело інформації для його виконання.

Існують наступні **типи кейсів**: кейс-випадок, кейс-вправа і кейс-ситуація.

Кейс-випадок – це короткий кейс, який розповідає про окремий випадок. Його можна використовувати під час заняття для того, щоб проілюструвати певну ідею або підняти питання для обговорення. Даний кейс можна прочитати дуже швидко і тому здобувачам освіти не треба готуватися вдома.

Кейс-вправа – надає здобувачу освіти можливість застосувати на практиці здобуті навички. Найчастіше використовується там, де необхідно провести кількісний аналіз.

Кейс-ситуація – класичний кейс, що вимагає від учня аналізу ситуації. В ньому найчастіше ставиться запитання: “Чому ситуація набула такого розвитку і її можна вирішити?”.

Кейс-ситуація, як правило, вимагає чимало часу для ознайомлення, тому з метою економії часу бажана попередня самостійна підготовка.

Переваги використання кейс-технології

Кейс-метод або метод ситуаційних вправ є інтерактивним методом навчання, який дає змогу наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності спеціалістів. Він сприяє розвитку винахідливості, вмінню вирішувати проблеми, розвиває здібності проводити аналіз і діагностику проблем, спілкуватися іноземною мовою.

Кейс-метод передбачає командний характер пізнавальної діяльності, творчий підхід до пізнання, поєднання теоретичних знань і практичних навичок, глибоке занурення у ситуацію. Технологія „кейс” досить сильно впливає на професіоналізацію здобувачів освіти, сприяє їхньому дорослішанню, формує інтерес і позитивну мотивацію до навчання. Кейс-технології дають змогу виявити різноманітні точки зору, розвинути навички аналізувати та мислити критично.

Гарвардська школа бізнесу подає таке визначення кейс-методу: “Метод навчання, за яким студенти та викладачі беруть участь у безпосередньому обговоренні ділових ситуацій та задач. Ці кейси, зазвичай, підготовлені в письмовій формі та сформульовані, виходячи з досвіду реальних людей, що працюють у сфері підприємництва, студенти читають, вивчають та обговорюють. Кейси є основою для проведення бесіди, дискусії в групі під керівництвом викладача.”

Особливості застосування

Кейс-метод застосовується нарівні з іншими методами викладання. Чим вищий рівень освітньої програми, тим легше та ефективніше працювати з кейсами. Під час

використання кейс-методу навчання необхідно дотримуватися певних правил складання кейса, брати до уваги особливості роботи з кейсом у різних вікових групах, дотримуватися організаційних правил роботи над кейсом у групі і, крім того, слід правильно визначити роль викладача, оскільки під час використання кейс-методу роль викладача суттєво відрізняється від традиційної.

Методичною метою застосування кейс-методу може бути ілюстрація до теорії, чисто практична ситуація, а також їх поєднання. Однак у будь-якому випадку мета має бути ваговою, щоб робота з кейсом зацікавила здобувачів освіти. Цьому сприятиме напруженість ситуації, описаної в кейсі, конфлікт, навіть драматичність, що вимагають прийняття швидких рішень.

Кейсом, наприклад, може бути будівництво будинку, де здобувачу освіти необхідно буде і обчислити об'єм бетону для фундаменту, і розмітити план будинку, і проаналізувати та обрати оптимального підрядника з постачання матеріалів. Для цього необхідно задіяти і набуті математичні знання, формули, і вміти працювати в команді, аргументувати свою точку зору, аналізувати інформацію.

Використання кейс-методу відкриває широкий простір, для творчості, самостійності, розвиває практичне мислення, уміння аналізувати інформацію, формулювати і розв'язувати проблеми, а також формує життєві компетентності.

Список використаних джерел:

1. Жалдак М. І., Кравчук Ю. С., Петренко Л. М. Сучасні освітні технології в закладах фахової передвищої освіти. Київ : ОРІОН, 2021. 248 с.
2. The State of School Education: One Year into the COVID Pandemic. OECD Publishing, 2021. 89 p.
3. Кабінет Міністрів України. Концепція розвитку цифрових компетентностей громадян України. Київ, 2022. 35 с.
4. Fullan M., Quinn J. New Pedagogies for Deep Learning. NPDL Global Partnership, 2022. 112 p.
5. Іванова О. В., Соколова Н. П., Черненко І. А. Інтерактивні методи та кейс-технології у професійній освіті : монографія. Харків : ХНПУ ім. Г. Сковороди, 2023. 164 с.