

ПРАКТИКА НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

PRACTICE OF CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION

<https://doi.org/10.28925/1609-8595.2022.1.7>

УДК 378.091.2:37.013.2-051

Марія Братко

ORCID iD 0000-0001-7162-2841

доктор педагогічних наук, доцент,
професор кафедри теорії та історії педагогіки,
директор Фахового коледжу «Універсум»,
Київський університет імені Бориса Грінченка,
просп. Ю. Гагарина, 16, 02094 Київ,
m.bratko@kubg.edu.ua

СТОРИТЕЛЛІНГ ЯК ЕФЕКТИВНА ТЕХНОЛОГІЯ ВИКЛАДАННЯ КУРСУ «ЛІДЕРСТВО В ОСВІТІ» ДЛЯ МАГІСТРІВ

У статті розглянуто теоретичні та практичні аспекти сторітеллінгу як технології навчання у вищій школі на другому (магістерському) рівні вищої освіти. Аргументовано продемонстровано доцільність застосування сторітеллінгу в практиці викладання курсу «Лідерство в освіті», оскільки розповідь історій є актуальним інструментом лідерів різних рівнів. Коротко охарактеризовано змістове наповнення та цільові орієнтири курсу «Лідерство в освіті», який вивчається в рамках інноваційної освітньої програми «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» в Київському університеті імені Бориса Грінченка. Зроблено короткий теоретичний огляд актуальних англомовних та україномовних наукових праць із досліджуваної проблеми. Виокремлено основні функції сторітеллінгу як технології навчання – освітню, ціннісну, мотиваційну, виховну, розвивальну, комунікативну, наставницьку. Сформульовано методичні рекомендації щодо створення успішної історії, які стосуються її структури, необхідних складників. Наведено приклад рекомендацій щодо використання сторітеллінгу, яких автор дотримувалась під час викладання курсу «Лідерство в освіті» на другому (магістерському) рівні вищої освіти. Рекомендації розроблені на основі теоретичного узагальнення наукових поглядів учених та власного педагогічного досвіду. На основі відгуків здобувачів освіти зроблено висновок про доцільність застосування сторітеллінгу у вищій школі як технології, яка підвищує результативність освітнього процесу. Проведене дослідження актуалізувало необхідність ґрунтовного дослідження педагогічних та психологічних основ сторітеллінгу та відповідної підготовки педагогів до використання цієї технології.

Ключові слова: вища освіта; другий (магістерський) рівень вищої освіти; лідер; лідерство в освіті; сторітеллінг; технологія навчання.

Вступ. Лідерство – це сучасний ефективний вплив на людей і організації, зокрема й у сфері освіти. Феномен лідерства зустрічається на будь-якому рівні соціальної організації суспільства, існує скрізь, де є колективна діяльність та

організація. Саме тому поява курсу з лідерства в навчальних планах підготовки майбутніх фахівців для вищої школи, корпоративного навчання, а також для інших ланок освіти не викликає подиву, а розглядається як закономірне яви-

ще. Спорідненість понять «педагог» та «лідер» тільки посилюють цю закономірність. Поняття «педагог», яке прийшло до нас з грецької мови означає «той, що веде дитину», а поняття «лідер» походить від англійського дієслова to lead (вести), відтак, лідер – той, хто, йдучи попереду, показує шлях попутникам. Наша швидкозмінна реальність, багатогранний світ породжують різні погляди на феномен лідерства. Відтак можемо констатувати, що не існує універсальної теорії та єдино правильної моделі лідерства, але є один інструмент, який ефективно використовують усі лідери у своїй практиці, це – історії. Хороші історії передають не тільки певну інформацію, факти, події, але й насичені емоціями, моральними прикладами, алгоритмами пошуку відповідей на непрості питання. Досконало подана історія робить те, чого ніколи не можуть факти і статистика: вона надихає і мотивує. Досвідчені оповідачі втілюють складні ідеї в практичні приклади з сильними емоційними зв'язками. А слухачі через такі історії ніби стають самі учасниками подій. Статистика і факти стають «олюдненими». Хороші історії впливають однаково і на розум, і на серце. Розповідь історій є одним із найпотужніших засобів, через які лідери уміють впливати, переконувати, навчати та надихати. Лідери мають багато можливостей для впливу на своїх послідовників через історії – виступи на форумах, презентаціях, нарадах, випадкові зустрічі під час «ходіння в люди», наставництво, коучинг чи навіть офіційні навчальні програми. А вплив – це зміна уявлень, поведінки, а відтак, і якості життя. Успішний менеджер D. Armstrong (1992) припускає: «Якщо колись був час, коли можна було просто наказати людям щось зробити, він уже давно минув. Розповідь історій, де ви підкреслюєте мораль, – це чудовий спосіб пояснити людям, що потрібно зробити, не кажучи: «Зроби це».

Встановлення цього факту спонукало нас до дослідження можливостей використання історій – сторітеллінгу (англ. storytelling) – у практиці викладання курсу «Лідерство в освіті».

Що робить розповідь історій такою ефективною для навчання? Для початку історія (оповідання) створює зв'язки між людьми, між людьми та ідеями. Історії передають ідеї, культуру, цінності, які об'єднують людей. Хороші історії можуть містити багато значень, тому вони напрочуд економічні в передачі складних ідей зрозумілими способами. І, звичайно, історії цікавіші, ніж сухе викладення даних чи обговорення абстрактних ідей. Історії подобаються всім типам здобувачів освіти, оскільки кожен здобувач реагує та сприймає історію по-своєму, з індивідуальної точки зору, пропускає через призму власного досвіду, ніби «приміряючи ситуацію». Історії легко згаду-

вати. І коли спікери-викладачі говорять відкрито і відверто про власні виклики та проблеми, вони стають більш близькими аудиторії, дозволяють здобувачам освіти мати досвід без ризику навчання на помилках інших.

У контексті навчання розповідь історій – сторітеллінг – це освітня технологія, яка передбачає використання історій для досягнення освітніх цілей та результатів. Ця технологія може використовуватися в програмі навчання частково, для вирішення окремих завдань, або ж бути наскрізною, охоплювати весь навчальний курс/дисципліну, коли певна історія розгортається поступово.

Аналіз наукових публікацій. Сторітеллінг є предметом дослідження багатьох наукових розвідок. Пошук в Google Академії за ключовими словами «storytelling in university» в англійськом сегменті дав 1 млн. 30 тис. результатів; за пошуковими словами «сторітеллінг в університеті» – 893 результати. Для нашого наукового пошуку актуальним став англійський науковий доробок, в якому презентуються новітні ідеї управління за допомогою історій D. Armstrong (1992), якого вважають піонером методу сторітеллінгу; шляхи реформування традиційної лекції через запровадження історій J. Кнох (1997); запровадження сторітеллінгу в освіту дорослих за E. Caminotti, J. Gray (2012); висновки M. S. Freeman, G. D. Burkette (2019), за яких умов і в яких ситуаціях розповідь історій є ефективним засобом навчання; використання наративу та історій в освіті дорослих за M. Rossiter (1999); M. Rossiter, M. C. Clark (2007); створення за допомогою історій спільноти в класі та покращання стосунків між учителем та учнями за J. Zepeda, (2014); як використовувати силу історій для впливу в інтерпретації A. Simmons (2015). Поліспектні підходи до застосування сторітеллінгу в практиці вищої школи пропонують українські дослідники, які досліджують сторітеллінг як метод підготовки майбутніх фахівців охорони здоров'я (Кайдалова, 2020); майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу до рефлексивного управління (Немченко, 2015); майбутніх учителів інклюзивних класів (Удич, 2018); майбутніх педагогів (Паламар, Науменко, 2019); ознаки гарної навчальної історії (Побідаш, 2019). Особливої уваги заслуговує ґрунтовний багатоаспектний аналіз сторітеллінгу, здійснений M. Лівінім (2020).

Мета статті – обґрунтувати доцільність застосування технології сторітеллінгу в процесі викладання у вищій школі, беручи до уваги результати теоретичного дослідження зазначеної технології та практичного досвіду її застосування у викладанні курсу «Лідерство в освіті» на другому (магістерському) рівні вищої освіти.

Результати дослідження. Пошук шляхів актуалізації університетської підготовки в галузі освіти та педагогіки відповідно до потреб бізнесу сприяло створенню та реалізації якісно нової освітньо-професійної програми підготовки магістрів «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» за спеціальністю: 011 Освітні, педагогічні науки, галузі знань: 01 Освіта/Педагогіка на базі кафедри теорії та історії педагогіки Київському університеті імені Бориса Грінченка. Це своєрідна відповідь на потреби корпорацій, організацій та установ у безперервному розвитку людського капіталу, залучені персоналу до навчання упродовж життя (*lifetime learning/lifelong learning*) у швидкозмінному та швидкоплинному світі. Адже успішними в бізнесі сьогодні є ті корпорації, які активно навчаються. Зазначимо, що термін «організації, які навчаються» (*learning companies*), набув широкого розповсюдження в США та Європі з 90-х років ХХ століття. Найбільш відомою в цьому аспекті є концепція американця Р. Сенге – директора та засновника Центру організаційного навчання в школі менеджменту Sloan при Массачусетському технологічному інституті, що докладно презентована у книзі «П'ята дисципліна. Мистецтво і практика організації, що навчається» (*The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization*) (Senge, 2006). За Р. Сенге (2006), навчання в організації спрямоване на розвиток трьох ключових здібностей до навчання: прагнення до мети, вдумливий діалог, розуміння складності (с. 12). Процеси навчання в корпорації мають складну природу, мотивацію та організацію. На нашу думку, вони мають бути керованими не просто членами організації, які мають бажання це робити або яких можна ідентифікувати як «кращі в своїй сфері», а працівниками, які мають відповідну фахову підготовку. Саме на підготовку таких фахівців, здатних до створення та управління функціонуванням альтернативних освітніх систем в корпораціях і підприємствах, які спрямовані на підвищення кваліфікації і неперервний розвиток персоналу відповідно до стратегічних цілей та завдань цих установ, і спрямована програма «Корпоративна освіта та розвиток персоналу».

До навчального плану підготовки фахівців з корпоративної освіти та розвитку персоналу включена дисципліна «Лідерство в освіті», яка, на нашу думку, відповідає сучасним освітнім та управлінським трендам. Адже трансформація освітньої сфери не може відбуватися сама собою. Ідеї та проекти не втілюються самі. Носіями та реалізаторами інновацій є освітяни, педагогічна спільнота, які мають сміливість озвучувати та впроваджувати щось абсолютно нове,

надихати, вести за собою, тобто бути лідерами та агентами змін.

Зазначена дисципліна забезпечена відповідним сертифікованим навчальним курсом у системі електронного навчання Київського університету імені Бориса Грінченка. Зміст курсу представлений двома ключовими темами: «Лідерство як ефективний стиль управління організацією» та «Управління в сфері освіти на засадах лідерства». Ці теми передбачають розгляд широкого кола питань, серед яких такі основні: Відмінність між лідерством і керівництвом. Сутність понять «лідер», «лідерство». Критерії оцінки лідерства. Ролі, функції, якості, уміння лідера. Види лідерства. Портрет сучасного лідера. Світові лідери, діяльність яких надихає молодь (за опитуванням газети «*The Independent*»). Лідерство та харизма. Лідерство як якісно новий рівень управління. Стили управління. Типологія лідерства за критеріями. Основні теорії лідерства та типи лідерів. Індивідуальні стилі лідерства (управління) (за З. Блейком і Дж. Моутон). Теорія емоційного інтелекту за Д. Гоулманом. Емоційний інтелект лідера (за Д. Гоулманом, З. Бояцісом, Е. МакКі). Теорія Г. Гарнера про множинність інтелекту. Лідерство в освітній діяльності. Управління в сфері освіти на засадах лідерства. Ролі, функції та компетенції керівника-лідера у сфері освіти. Типи керівників-лідерів в освіті. Функції керівника-лідера в освіті. Головні компетенції лідера в освіті (інноваційність, емоційний інтелект). Теорія мотивації Д. Мак-Грегора (Теорія X і Теорія Y). Етапи створення команди: формування, конфліктування, нормування, розвиток. Методи зміцнення команди. Фактор довіри у команді. Мистецтво переконання: управління конфліктами, варіанти поведінки у конфлікті. Переговори як інструмент вирішення конфлікту. Моніторинг ефективності команди. Стили управління командою. Організаційний успіх. П'ять «пороків» команди та шляхи їх подолання (за П. Ленсіоні). Зі змістовим наповненням курсу можна також ознайомитися у навчальному посібнику «Педагогічна інноватика» (Братко, Козир, 2022, с. 39–65).

Інноваційність освітньої програми «Корпоративна освіта і розвиток персоналу» та особливість навчального курсу «Лідерство в освіті» спонукала до пошуку ефективних технологій передачі навчальної інформації, такого способу взаємодії в системі «викладач – здобувач освіти», який б, з одного боку, підтримував когнітивний пошук, а з іншого – убезпечував від страху інтелектуального ризику – страху перед помилками. Думка про те, що можна робити помилки, створює комфортне середовище для пізнання, дозволяє розуміти складні речі, забезпечує умови

для глибшого пізнання предмету навчання. Крім того, вихідним параметром пошуку новації для викладання стала установка на сприяння розвитку емоційного інтелекту, емпатії, самопізнання, розуміння сенсів та мотивів. Дослідження показують, що середовище є більш сприятливим для академічного розвитку, коли потреби людей задовольняються і вони відчувають безпеку та довіру (Zepeda, 2014). Широке застосування в практиці підготовки фахівців таких словесних методів, як розповідь, бесіда, пояснення, наратив, обговорення, полеміка, дискусія, привело нас до дослідження та застосування сторітелінгу (storytelling – з англійської story означає історія, а telling – розповідати, отже, сторітеллінг – це розповідь історій) – педагогічної технології, яка побудована на використанні історій з певною структурою та героєм та спрямована на вирішення освітніх завдань, розвитку, мотивації, наставництва.

М. Лівін, викладач сторітелінгу в програмі MBA в Києво-Могилянській бізнес-школі стверджує, що «усе на світі можна розповісти через історію. Хай би про що ви писали, інформація стане яскравішою й цікавішою, якщо загорнути її в такий формат. Саме історія, а не сухі факти допомагають емоційно залучити й переконати вашу аудиторію» (Лівін, 2020). Власне, найвидатніші світові лідери – вчителі людства – використовували історії, притчі та особисті історії для навчання учнів. Відтак, можна амбітно стверджувати, що розповідь історій – це основний складник професійної діяльності викладача. Проте багато викладачів вищої школи нехтують історіями під час лекцій, бо вважають, що історії відволікають здобувачів освіти від основного академічного змісту навчального курсу та слугують лише прикрасою для монологу лектора. Але, водночас, вони не заперечують ефективність навчання на основі досвіду – особистого чи інших людей.

Навряд чи на кожному занятті є можливість забезпечити певний практичний досвід з теми, яка розглядається. Але через історії створюється можливість перенести реальний світ, досвід певних людей, дилем, які вони вирішували, в лекційну аудиторію. Тим самим активізується студентська аудиторія, стимулюються процеси мислення через зацікавлення до предмету вивчення. Такий підхід забезпечує залучення здобувачів освіти до обдумування, рефлексії подій та поведінки героїв історії, слідування за розгортанням сюжету. Розповідь лектора – історія – працює як засіб навчання на дослідженні, який залучає здобувачів освіти до активного сприйняття навчального матеріалу, зменшуючи деперсоналізацію, спонукає до підвищення мотивації, активізує пізнання та збуджує емоції. Люди краще розуміють один одного, коли у комунікації використовують конкретні прикла-

ди, ніж нечіткі абстракції та узагальнення, які не мають жодного відношення до життєвого досвіду. Оповідач та слухач об'єднуються на когнітивно-емоційному рівнях, що дозволяє зробити більш ефективним міжособистісне спілкування. Викладачі можуть використовувати розповідь, щоб знайти точки дотику з інтересами студентів, вибудувати особливе персоніфіковане спілкування, яке робить студентів більш відкритими до навчання. Спільні людські переживання та емоції, виражені в історіях, можуть створити своєрідне відчуття спільноти, необхідне для досягнення освітніх цілей.

Крім того, розповідь дозволяє студентам «будувати зв'язки з особистим досвідом», змушуючи студента відкритися для змісту курсу. Адже сторітелінг – це історія яка ідеально поєднує ідею з емоціями. J. Кнох (1997), дослідник з Колумбійського університету, США (Columbia University, USA) стверджує, що перевага розповіді перед лекцією, заснованою на фактах, очевидна: традиційна лекція рухається від одного факту до іншого лінійним способом «парового катка (steamroller)», тоді як історії, за самою своєю природою, пов'язують знання та ідеї і через зв'язки всередині між персонажами, сюжетом та місцем дії «тримають/висять разом (hang together)» для слухачів зміст лекції.

P. Smith (2012), директор із досліджень споживачів і комунікацій у Procter & Gamble Company в Цинциннаті, штат Огайо, тренер з лідерства та комунікації, у книзі «Лідер як оповідач: 10 причин, чому це покращує ділові зв'язки (Leader as Storyteller: 10 Reasons It Makes a Better Business Connection)» досить виважено аналізує потенціал історій та розповіді як інструменту впливу на аудиторію. Його практичний досвід дозволив скласти список з 10 пунктів-причин, чому варто розповідати історії. Наведемо ці аргументи в українському перекладі:

1. Історії – це просто. Будь-хто може їх розповідати, для цього не потрібно мати якусь спеціальну освіту.
2. Історії не втрачають цінність з часом. Історії завжди працюють на лідерство.
3. Історії не мають демографічних обмежень. Усі – незалежно від віку, раси чи статі – люблять слухати історії.
4. Історії заразні. Вони можуть поширюватися блискавично без додаткових зусиль з боку оповідача.
5. Історії легше запам'ятовувати. За дослідженнями психологів (Дж. Брунера, П. Нойхаузер) знання, отримані з добре розказаної історії, запам'ятовуються точніше і надовше, ніж отримані виключно з фактів або цифр.
6. Історії надихають. Слайди ні.

7. Історії подобаються всім типам учнів. У будь-якій групі приблизно 40% будуть візуалами, тобто для них краще навчатися з відео, діаграмами чи ілюстраціями. Ще 40% будуть аудіалами, які краще навчаються через лекції та дискусії. Решта 20% – це кінстететики, які запам'ятовують краще через залучення до дій та емоцій. Історії мають характеристики, які працюють на усі типи учнів. Візуали сприймають образи, які є в історіях. Аудіали зосереджуються на голосі та інтонаціях лектора-оповідача. Кінстететики запам'ятовують емоційні зв'язки та почуття з історії.

8. Історії добре підходять для неформального навчання на робочому місці, що відбувається в команді, наставництві та спілкуванні «рівний – рівний». А основою неформального навчання є історія-оповідання.

9. Історії переводять слухача в режим навчання «як діти» – в стан емоційного зацікавлення.

10. Розповідь історій свідчить про повагу до аудиторії. Історії передають ваше повідомлення, не вказуючи слухачам, що думати чи робити.

Узагальнюючи погляди дослідників щодо функцій педагогічного сторітеллінгу, акцентуємо увагу на *освітній* (опанування змісту певного навчального матеріалу; формування професійних компетентностей, системи знань, умінь, навичок; розвиток особистісно-професійних якостей), *ціннісний* (формування системи цінностей, емоційно-ціннісного ставлення до освітнього змісту), *мотиваційний* (стимулювання певного стилю поведінки, прояву ініціативи, саморозвитку), *виховний* (приклади з особистого професійного досвіду; досвіду відомих чи знакових особистостей), *розвивальний* (розвиток емоційного інтелекту, когнітивної сфери), *комунікативний* (забезпечення ефективного спілкування у системі викладач – студент, студент – студенти), *наставницький* (співпраця між особами з різним життєвим досвідом).

Плануючи використання в освітньому процесі сторітеллінгу, необхідно чітко уявляти *мету* історії. Тобто має бути чітке розуміння, якою є мета розповіді історії, які цілі мають бути досягнуті. У кожній історії має бути *герой (характер)*. Саме шлях переродження цього героя або його життєвий досвід подолання певної *конфліктної/проблемної ситуації* і буде предметом історії. Завжди історія має трикомпонентну структуру – вступ, основна частина, підсумок (кінцівка). Варто пам'ятати, що в кожній історії має бути чітко сформульована кінцівка (*результат*).

Успішна історія, як правило, вписується у наступну канву: 1) хто? що? де? коли? 2) подія, яка запустила історію; 3) розвиток подій; 4) конфлікт/криза; 5) найвища точка розвитку подій/

апогей; 6) розв'язок ситуації; 7) висновки; 8) кінцівка.

Зауважимо, що використані в освітньому процесі історії можуть бути історіями «з перших вуст», тобто ви самі пережили ці події, або ж історіями, які сталися з іншими людьми і ви були свідками, або ж вам розповідали батьки, друзі, знайомі; ви читали в книжці, бачили у фільмі. Відтак, в освітньому процесі можна успішно використовувати життєві історії, міфи, казки, детективні історії, розповіді про історичні події (історичні наративи), історії про становлення тих чи інших наукових поглядів, біографії тощо. Головне, щоб історія доцільно відповідала теоретичному та практичному змісту матеріалу, що вивчається – ілюструвала його, доповнювала або ж допомагала засвоювати великі масиви даних і фактів, через вплетення в певний сюжет.

Отже, можемо зробити висновок, що сторітеллінг, як будь-яка технологія навчання, має свої правила реалізації. Щоб наша історія спрацювала в освітньому процесі, вплинула очікувано на цільову аудиторію, необхідно, щоб вона була ефектною, ефективною, цікавою, змістовною, якісною, захоплюючою та успішно справилася із покладеною на неї освітньою місією. Аналіз численних розмірковувань з цього приводу уможливив впорядкувати невелику пам'ятку з цього приводу. Наведемо приклад рекомендацій, яких ми дотримувались під час викладання курсу «Лідерство в освіті».

1. Обирайте героя історії яскравого, неординарного, якого хочеться наслідувати.

2. Розповідайте цікаву історію, яка цілком захоплює, не дає відволікатися, яку хочеться почути усю – від початку до кінця.

3. Обирайте корисну історію для слухачів, яка не тільки заволідає увагою слухачів, але несе в собі певні поради, способи вирішення проблем, схему дій тощо.

4. Тримайте слухачів в напрузі упродовж всієї історії. Оприлюднюйте інформацію, факти, розказуйте про події так, щоб хотілося почути, що буде далі, чим закінчиться.

5. Скорочуйте. В історії має залишитися тільки найважливіша інформація. Удосконалюйте історію, прибираючи все, що відволікає від теми.

6. Закінчуйте історію (самі чи з допомогою слухачів). Не варто залишати фінал історії відкритим. В історії завжди має бути закінчення.

7. Керуйте емоціями аудиторії. Слухачів мають неодмінно переживати емоції – сердитися, захоплюватися, погоджуватися, заперечувати. Єдине, чого не можна допустити, це щоб слухачі залишалися байдужими, бо тоді це не буде сторітеллінг. Завдяки емоціям, які викликає історія, вона залишається в пам'яті надовго.

8. Будьте толерантними. Дайте можливість слухачам сформувати власну оцінку історії.

9. Дружіть з аудиторією. Оминайте рольову позицію лектора-всезнайки, який має переваги над аудиторією.

10. Ілюструйте історію. Ілюстраційний контент (відеоряд з фотографій, коротких роликів, схем) посилює вплив історії на різні канали сприйняття інформації.

Сторітелінг – дієвий спосіб впливу на здобувачів освіти за умови правильного представлення історії цільовій аудиторії.

Власний досвід викладання курсу «Лідерство в освіті» в рамках освітньої програми «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» дозволяє зробити висновок, що ефективними були біографічні історії з життя лідерів; мотивуючі історії щодо необхідності розвитку та навчання упродовж всього життя; мотивуючі історії щодо читання літератури, яка стане в нагоді в подальшій практичній діяльності фахівця з корпоративної освіти; історії-розв'язки конфліктних ситуацій в організації; історії-кейси з власної практичної діяльності викладача, управлінця. Ці історії звучали не тільки з вуст викладача, але й студентів, що було дуже важливо для нас як обмін досвідом. Крім того, серед практичних завдань теж були завдання, які передбачали публічний захист ідей у вигляді виступу на TED.

Традиційно по завершенню курсу ми проводимо зі здобувачами своєрідний зворотній зв'язок (feedback), пропонуючи відмітити три позитивні моменти, пов'язані з опануванням курсу, та три моменти, які б рекомендували змінити. Усі здобувачі освіти як позитив відмічали використання історій у процесі викладання.

Наприклад, студент Тарас Т. написав, що «найбільше сподобалося манера викладання через історії; особисті приклади як з професійного,

так і з особистого життя; ключі для подальшого розвитку; ну і звісно поради «що почитати».

Здобувачка Надія Ш. написала, що «курс «Лідерство в освіті» неочікувано був практично спрямованим, дозволив багато дізнатися про лідерські якості та способи їх плекання в собі. Весь матеріал був цікавим і викладений в доступній формі через історії та зв'язок із життям. Викладач давала можливість студентам робити власні висновки із історій та інформації з теми. Окрім інформації по темі, пропонувались цікаві книги, які допоможуть студентам в їх інтелектуальному розвитку та розвитку якостей лідера».

Магістрантка Яна Л. подякувала за змістовий курс та зауважила, що «манера викладання змісту курсу через історії не тільки посилює його змістовність, але зробила цікавим та таким, що запам'ятовується».

Студентка Христина З. звернула увагу, що «історії, які розказували викладачка та однокласники, залишилися в її пам'яті та змінили переконання, і вона сподівається, що й поведінку, бо вони були емоційними, неоднозначними та повчальними».

Висновки. Оцінюючи потенціал використання стратегії сторітелінгу в освітньому процесі вищої школи, відстоюємо позиції щодо його ефективності та результативності в контексті посилення мотивації в навчанні, підвищенні якості освітнього процесу та навчальних досягнень здобувачів освіти та наголошуємо на необхідності ґрунтовного дослідження усіх аспектів цієї інноваційної освітньої технології. Разом з тим розуміємо про необхідність відповідної підготовки викладача до ролі сторітеллера, яка передбачає досконале володіння мистецтвом розказування історій, емоційну енергетику, вміння впливати на аудиторію через вербальні та невербальні впливи, що передбачає широке поле для подальших наукових розвідок.

Список використаної літератури

1. Лівін М. *Сторітелінг* для очей, вух і серця. Київ: Наш формат, 2020. 181 с.
2. Братко М., Козир М. Педагогічна інноватика. Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2021. 272 с.
3. Кайдалова Л. Г. Педагогічний сторітелінг у підготовці майбутніх фахівців охорони здоров'я. *Інноваційна педагогіка*. 2020. Випуск 29. Т. 1. С. 136–139. DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2020/29-1.27>
4. Лугова Т. Наратив та сторітелінг в знанєвій структурі навчально-ділової відео гри як чинники синергії інформаційних технологій та духовно-орієнтованої педагогіки. *Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету*. 2020. № 8. С. 42–59. DOI: <https://doi.org/10.28925/2414-0325.2020.8.6>
5. Немченко С. Г. Сторітеллінг як метод підготовки майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу до рефлексивного управління. *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету*. 2015. № 3. С. 182–189.
6. Паламар С., Науменко М. Сторітелінг у професійній підготовці майбутніх педагогів: сучас-

- ні інструменти. *Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету*. 2019. № 7. С. 48–55. DOI: <https://doi.org/10.28925/2414-0325.2019.7.5>
7. Побідаш І. Л. Сторітелінг: ознаки «гарної» історії. *Обрії друкарства*. 2019. № 1 (7). С. 144–150. DOI: [https://doi.org/10.20535/2522-1078.2019.1\(7\).169575](https://doi.org/10.20535/2522-1078.2019.1(7).169575)
8. Удич З. І. Сторітеллінг (Storytelling) у підготовці майбутніх учителів інклюзивних класів. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка. Серія Педагогічні науки*. 2018. № 151 (1). С. 301–306.
9. Armstrong D. M. *Managing by Storying Around: a New Method of Leadership*. New York: Crown Publishing Group, 1992. 272 p.
10. Caminotti E., Gray J. The effectiveness of storytelling on adult learning. *Journal of Workplace Learning*. 2012. № 24 (6). P. 430–438. DOI: <https://doi.org/10.1108/13665621211250333>
11. Freeman M. S., Burkette G. D. Storytelling in the Accounting Classroom. *The Accounting Educators' Journal*. 2019. № 29 (1). P. 29–39.
12. Knox J. A. Reform of the college science lecture through storytelling. *Journal of College Science Teaching*. 1997. № 26 (6). P. 388–392. URL: https://www.storytellinginstitute.org/Knox_paper_1997.pdf (дата звернення: 1.04.2022)
13. Rossiter M., Clark M. C. *Narrative and stories in adult teaching and learning*. Malabar: Krieger, 2007. 187 p.
14. Rossiter M. A. Narrative Approach to Development: Implications for Adult Education. *Adult Education Quarterly*. 1999. № 50 (1). P. 56–71. DOI: <https://doi.org/10.1177/07417139922086911>
15. Senge P. M. *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Currency, 2006. 445 p.
16. Simmons A. *Whoever tells the best story wins: How to use your own stories to communicate with power and impact*. New York: Amacom, 2015. 240 p.
17. Smith P. *Lead with a story: A Guide to crafting business narratives that captivate, convince, and inspire*. New York: Amacom, 2012. 288 p.
18. Zepeda J. Stories in the Classroom: Building Community Using Storytelling and Storyacting. *Journal of Childhood Studies*. 2014. № 39 (2). P. 21–26. DOI: <https://doi.org/10.18357/jcs.v39i2.15220>

References

- Livin, M. (2020). *Stiortelinh dlia ochei, vukh i sertsia [A story for the eyes, ears and heart]*. Nash format.
- Bratko, M. V., & Kozyr, M. V. (2021). *Pedahohichna innovatyka [Pedagogical innovation]*. Borys Grinchenko Kyiv University.
- Kaidalova, L. H. (2020). Pedahohichniy storitelinh u pidhotovtsi maibutnikh fakhivtsiv okhorony zdorovia [Pedagogical Storytelling in the Training of the Future Healthcare Professionals]. *Innovative Pedagogy*, 29 (1), 136–139. <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2020/29-1.27>
- Luhova, T. (2020). Naratyv ta storitelinh v znaniivii strukturi navchalno-dilovoi video hry yak chynnyky synerhii informatsiinykh tekhnolohii ta dukhovno-oriientovanoi pedahohiky [Narrative and history in the knowledge structure of educational and business video games as factors of synergy of information technologies and spiritually-oriented pedagogy]. *Open educational e-environment of Modern University*, (8), 42–59. <https://doi.org/10.28925/2414-0325.2020.8.6>
- Nemchenko, S. H. (2015). Storitelinh yak metod pidhotovky maibutnoho kerivnyka zahalnoosvitnoho navchalnoho zakladu do refleksyvnogo upravlinnia [Story as a method of preparing the future head of a preschool educational institution for reflective management]. *Naukovi zapysky Berdianskoho derzhavnogo pedahohichnoho universytetu*, 3, 182–189.
- Palamar, S., & Naumenko, M. (2019). Storitelinh u profesiinii pidhotovtsi maibutnikh pedahohiv: suchasni instrumenty [Storytelling in the professional training of future teachers: modern tools]. *Open educational e-environment of Modern University*, 7, 48–55. <https://doi.org/10.28925/2414-0325.2019.7.5>
- Pobidash, I. L. (2019). Storitelinh: oznaky «harnoi» istorii [Storytelling: signs of a «good» story]. *Printing Horizon*, 1 (7), 144–150. [https://doi.org/10.20535/2522-1078.2019.1\(7\).169575](https://doi.org/10.20535/2522-1078.2019.1(7).169575)
- Udych, Z. I. (2018). Storitelinh (Storytelling) u pidhotovtsi maibutnikh uchyteliv inkluzyvnykh klasiv [Storytelling in the training of future teachers of inclusive classes]. *Visnyk Chernihivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeny T. H. Shevchenka. Seriya Pedahohichni nauky*, 151 (1), 301–306.
- Armstrong, D. M. (1992). *Managing by Storying Around a New Method of Leadership*. Crown Publishing Group.

- Caminotti, E., & Gray, J. (2012). The effectiveness of storytelling on adult learning. *Journal of Workplace Learning*, 24 (6), 430–438. <https://doi.org/10.1108/13665621211250333>
- Freeman, M. S., & Burkette, G. D. (2019). Storytelling in the Accounting Classroom. *The Accounting Educators' Journal*, 29 (1), 29–39.
- Knox, J. A. (1997). Reform of the college science lecture through storytelling. *Journal of College Science Teaching*, 26 (6), 388–392. https://www.storytellinginstitute.org/Knox_paper_1997.pdf
- Rossiter, M., Clark, M. C. (2007). *Narrative and stories in adult teaching and learning*. Krieger.
- Rossiter, M. (1999). A Narrative Approach to Development: Implications for Adult Education. *Adult Education Quarterly*, 50 (1), 56–71. <https://doi.org/10.1177/07417139922086911>
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Currency.
- Simmons, A. (2015). *Whoever tells the best story wins: How to use your own stories to communicate with power and impact*. Amacom.
- Smith, P. (2012). *Lead with a story: A Guide to crafting business narratives that captivate, convince, and inspire*. Amacom.
- Zepeda, J. (2014). Stories in the Classroom: Building Community Using Storytelling and Storyacting. *Journal of Childhood Studies*, 39 (2), 21–26. <https://doi.org/10.18357/jcs.v39i2.15220>

Стаття надійшла до редакції 2.04.2022

Прийнято до друку 28.04.2022

STORYTELLING AS AN EFFECTIVE TECHNOLOGY FOR TEACHING THE COURSE «LEADERSHIP IN EDUCATION» FOR MASTERS

Bratko Mariia, Doctor of Science in Pedagogy,
Associate Professor, Professor of the Department of Theory and History of Pedagogy,
Director «Universum» Applied College, Borys Grinchenko Kyiv University,
16 Gagarin Avenue, 02094 Kyiv,
m.bratko@kubg.edu.ua

The article examines both the theoretical and practical aspects of storytelling as a teaching technology in higher education at the second (master's) level. The benefits of incorporating storytelling into the practice of teaching the course «Leadership in Education» is demonstrated, since telling stories is a relevant tool for leaders at all levels. The content and objectives of the course «Leadership in Education», which is included in the innovative educational program «Corporate Education and Personnel Development» at Borys Grinchenko University of Kyiv, are briefly described. There is a brief theoretical review of current English and Ukrainian scientific works on the subject under consideration. The following functions of storytelling as a teaching technology are distinguished: educational, value-oriented, motivational, educational, developmental, communicative, and mentoring. Methodological recommendations for the creation of a successful story, relating to its structure and required components, are developed. An example of recommendations on the use of storytelling, which the author followed when teaching the course «Leadership in Education» at the second (master's) level of higher education, is given. The recommendations are based on the theoretical generalization of scientific views of scientists and their own pedagogical experience. Based on student feedback, it is concluded that using storytelling in higher education as a technology that improves the efficiency of the educational process is recommended. The study has confirmed the need for a thorough examination of the pedagogical and psychological foundations of storytelling, as well as appropriate teacher training in the use of this technology.

Key words: *higher education; leader; leadership in education; second (master's) level of higher education; storytelling; teaching technology.*