

УДК 378:001.895
DOI: 10.24144/2524-0609.2022.51.77-82

Леонтєва Інна Василівна
кандидат педагогічних наук
доцент кафедри освітології та психолого-педагогічних наук
Факультету педагогічної освіти
Київський університет імені Бориса Грінченка, м.Київ, Україна
i.leontieva@kubg.edu.ua
<http://orcid.org/0000-0002-8084-1912>

МЕТАФОРИЧНА ДІЛОВА ГРА У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ СФЕРИ КОРПОРАТИВНОЇ ОСВІТИ

Анотація. Представлене дослідження репрезентує досвід використання метафоричної ділової гри у професійній підготовці фахівців сфери корпоративного навчання як інноваційного методу викладання та навчання. Актуальність порушеної проблеми є каузально зумовленою: 1) в умовах парадигмальних трансформаційних змін інноваційність розглядається як обов'язкова умова розвитку вищої освіти, відтак інноваційні методи викладання й навчання виявляються єдино можливими способами організації упорядкованої взаємодії в освітній діяльності викладачів та студентів в межах навчального заняття; 2) професійна підготовка фахівців сфери корпоративного навчання вимагає моделювання реальної діяльності у спеціально створеній проблемній ситуації задля підготовки та адаптації майбутніх фахівців до трудової діяльності та соціальних контактів; 3) ділова гра є ідеальною моделлю для розвитку необхідних компетентностей таких фахівців, фокусуючи їх увагу на головних, основоположних моментах досліджуваного процесу, спогляданні діяльності «з іншої площини», пошуку неочевидних, нестандартних розв'язків проблем; підвищує мотивацію і залученість здобувачів освіти, розвиває креативне мислення. Мета статті полягає у характеризованні метафоричної ділової гри, як інноваційного методу навчання здобувачів вищої освіти, її особливостей, принципів та процедур, а також представленні власного досвіду її використання як активного методу навчання фахівців сфери корпоративної освіти. Для реалізації окресленої мети використано теоретичні методи: аналіз та узагальнення наукових джерел для окреслення сутності й атрибутивних характеристик феномену «інноваційність»; термінологічний аналіз для уточнення базових понять дослідження; узагальнення та систематизація наявного досвіду з зазначеної проблеми, представлення авторської розробки та інтерпретації метафоричної ділової гри «Царівна-жаба».

Ключові слова: метафорична ділова гра, корпоративна освіта, професійна підготовка фахівців сфери корпоративної освіти, інноваційність розвитку вищої педагогічної освіти, інноваційні методи навчання та викладання.

Вступ. Представлене дослідження є продовженням циклу статей, присвячених проблемі інноваційності розвитку вищої педагогічної освіти у міждисциплінарному вимірі. У попередній публікації («Інноваційність – *conditio sine qua non* розвитку вищої педагогічної освіти?», 2021) ми розглядали генезу, сутність й атрибутивні характеристики феномену «інноваційність», здійснили термінологічний аналіз понять «інноваційність», «інноваційність розвитку вищої освіти», «інновація», проаналізували нормативно-правові документи щодо правового забезпечення інноваційності у розвитку вищої педагогічної освіти; узагальнили та систематизували наявний досвід з зазначеної проблеми [1, с.92-93]. Результатом наших попередніх наукових розвідок стали висновки:

1) нормативні документи, які регламентують розвиток освіти в Україні на сучасному етапі: закони України «Про освіту» (2017), «Про вищу освіту» (2014), «Про інноваційну діяльність» (2002), Концепція розвитку педагогічної освіти (2018), Концепція «Нова українська школа» (2018), визнають інноваційність важливим її стратегічним орієнтиром;

2) конотація слова «інновація» досі є суперечливою і сьогодні найчастіше стосується: інструментів перетворення різних сфер соціально-культурної діяльності; нововведень, які ще недостатньо поширені в суспільній діяльності чи виробництві; кінцевого результату впровадження науково-технічного прогресу задля сталого розвитку суспільства;

3) до традиційних, освітньої та наукової, цілей діяльності сучасного університету додається новий аспект – соціально-трансформаційний, так звана «третя місія», яка орієнтує заклад освіти на забезпе-

чення сталого інноваційного розвитку не лише вищої освіти, але й суспільства та світу уцілому шляхом трансферу продуктів інноваційної діяльності у сферу бізнесу та економіки й навпаки, активної участі у розв'язанні глобальних та локальних соціально-економічних, технологічних та екологічних проблем.

Наступні наші розвідки проблеми інноваційності розвитку вищої педагогічної освіти стосувалися питання шляхів та інструментів перетворення різних сфер соціально-культурної діяльності в інноваційні методи викладання та навчання або/та інноваційні технології навчання. Дороговказом й логічним обґрунтуванням наших пошуків стали такі міркування:

1) кожна сфера діяльності людини, а відтак і кожна епоха розвитку людства загалом потребує й продукує свій специфічний інструментарій, механізми, форми діяльності, найбільш притаманні й суголосні цій епосі, а зміна епохи вимагає, викликає й породжує значні зміни ключових механізмів та інструментів успішної життєдіяльності людства. У колективній монографії «Інноваційні технології в сучасному освітньому просторі» авторський колектив дослідників чудово ілюструє таку зміну інструментарію життєдіяльності людства на різних етапах [2, с.14-15]. Так, зазначається у доробку, інформаційне суспільство надало людству принципово новий інструментарій, який дозволяє нам як отримувати та обробляти значну за обсягом інформацію без просторових та часових кордонів й обмежень, так і продукувати таку інформацію, перетворювати її в сталі або динамічно змінні інформаційні потоки, основне джерело виробництва товарів, послуг та благ. Не випадково у «Рекомендаціях Європейського Парламенту та Ради (ЄС) «Про основні компетенції для навчан-

ня протягом усього життя» було виокремлено низку ключових компетенцій, необхідних для навчання протягом життя, для отримання інших компетенцій, насамкінець, для вміння користуватися ключовим інструментарієм життєдіяльності в добу інформаційного суспільства [3];

2) ідея lifelong learning (LLL) – навчання протягом життя, вперше озвучена ще наприкінці 90-х років ХХ століття Європейським парламентом та Радою Європи як концептуальна основа нової освітньої політики [4], є ключовою ідеєю розвитку освіти у третьому тисячолітті. Так, у зазначеній вище монографії сумських дослідників зазначається, що «На сьогодні різного формату проекти безперервної освіти охоплюють понад 120 країн світу» [4, с.19];

3) спеціальний Меморандум Європейської комісії, присвячений питанню шляхів реалізації зазначеної вище ідеї, серед 6 основних принципів безперервної освіти виокремлює інноваційні методики викладання та навчання [5].

Також актуальність розгляду цього аспекту обраної наукової проблеми підтвердилася затвердженням 23 лютого 2022 року «Стратегією розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2023 роки (2022)». Документ, затверджений Кабінетом міністрів України у переддень російського вторгнення в Україну, не лише підтвердив «третю місію» вищої освіти щодо досягнення Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, але й окреслив напрями розвитку системи вищої освіти на сучасному етапі розвитку суспільства та економіки країни, визначив її основні характеристики, що повинні бути сформовані до 2032 року, передбачив стратегічні та операційні цілі та завдання вищої освіти на найближче десятиліття з відповідними показниками (індикаторами) досягнення (виконання), механізмом, очікуваними результатами, моніторинговими заходами та ресурсними потребами [6].

У Стратегії [6] зазначено, що реалізація інноваційності як однієї з провідних тенденцій розвитку вищої освіти в Україні має відбуватися шляхом застосування нових та удосконалених методів і практик (включаючи цифрові технології) для викладання, навчання та оцінювання, що повинні здійснюватися у тісному зв'язку із дослідженнями. Відтак питання технологій та/або методів і практик викладання і навчання, які сприятимуть реалізації загальної місії та окреслених завдань щодо інноваційності розвитку вищої педагогічної освіти є актуальною дослідницькою проблемою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналізуючи наукові розвідки та публікації останніх років ми зацентрували увагу на тих, які присвячені розгляду базових терміносполук нашого дослідження – «інновації в освіті», «інноваційний розвиток вищої педагогічної освіти», «професійна підготовка», «інноваційні освітні технології» «інноваційні методи викладання і навчання».

Філософські й методологічні засади впровадження інновацій в освіті розглядають В. Андрущенко, В. Кремень, Н. Ничкало, П. Саух; концептуальні підходи, методологічні і методичні засади модернізації системи педагогічної освіти з урахуванням інноваційних підходів і принципів освіти дорослих, обгрунтовані у працях Г. Васьківської, Л. Даниленко, Г. Єльнікової, С. Калашнікової, Н. Клокар, А. Кузьмінського, Л. Лук'янової, В. Олійника, Т. Симоненко, Т. Сорочан, О. Ярошенко; теоретичні засади інноваційних методів, їх класифікації та критеріїв результативності використання в освітньому процесі розкрито у дослідженнях І. Дичківської, А. Киричок,

Л. Пироженко, О. Пометун, М. Скрипника; зміст, технології та форми професійної підготовки дорослих є предметом досліджень В. Бевз, Г. Ковальчук, Т. Поясок, Л. Пуховської, О. Романовського, Г. Цветкової; методологічний підхід до з'ясування сутності методу навчання як багатовимірного, багатоякісного явища, яке має різні сторони прояву, досліджували В. Бондар, І. Малафійк; специфіка організації освітнього процесу в системі вищої освіти в контексті сьогодення представлена у працях М. Братко, Ю. Бистрової, О. Бульвінської, В. Гнезділової, Л. Кайдалової, Л. Козак, Н. Мачинської, С. Паламар, Т. Туркот. Узагальнюючи отримані результати можемо сформулювати такі проміжні висновки:

1. Історію походження інновацій в освіті пов'язують із періодом зародження експериментальної педагогіки (друга половина ХІХ ст.). Інтерес до інновацій в освіті як наукової проблеми то зростав, то вщухав. Основні піки інтересу припадають на періоди: I половина ХХ ст. (за О. Савченко – період розвитку інноваційно-педагогічної сфери); 50-80-і роки ХХ ст. (формування освітніх альтернатив – шкіл, педагогічних систем, концепцій тощо); кінець ХХ – початок ХХІ ст. (період інноваційних пошуків у сув'язі з реформами галузі освіти, зокрема підвищення ефективності навчання та виховання школярів); 20-і роки ХХІ ст. (інновації у вищій освіті, зокрема в контексті її діджиталізації).

2. Зазначені вище автори розглядають концепт інновацій в освіті (навчанні) в контексті удосконалення (модернізації, модифікації, раціоналізації, трансформації) традиційного освітнього процесу, співвідносячи інноваційність з такими характеристиками, як корисне, прогресивне, позитивне, сучасне, передове.

3. Освітньо-навчальні інновації пов'язані з визначенням адекватних механізмів дидактичного впливу на здобувачів освіти, активним процесом створення, поширення нових методів і засобів (нововведень) для підготовки фахівців у гармонійному поєднанні класичних та альтернативних, нестандартних, прогресивних технологій, оригінальних дидактичних ідей.

4. Розроблення й впровадження локальних (часткових) освітніх інновацій сприятиме, на думку дослідників, модифікації та адаптації освітнього процесу до сучасних викликів й запитів ринку праці.

5. Інновації у вищій освіті передусім стосуються розроблення (удосконалення, трансформації) методичного інструментарію викладання та оцінювання.

6. Спостерігається дефініційна плутанина (підміна) понять у системах: новація-інновація-ретроінновація, активний-інтерактивний-інноваційний, метод-методика-технологія.

З огляду на вищезазначене **метою нашої статті** є з'ясування сутності поняття «інноваційні методи навчання», аналіз характерних особливостей методів навчання, що мають ознаки інноваційності, розкриття специфіки їх використання в освітньому процесі вищої школи для професійної підготовки фахівців корпоративної освіти з опорою на власний досвід.

У процесі наукового пошуку використано **методи** аналізу та узагальнення наукових джерел для окреслення сутності й атрибутивних характеристик феномену «інноваційність»; термінологічний аналіз для уточнення базових понять дослідження; узагальнення та систематизація наявного досвіду з зазначеної проблеми, представлення авторської розробки та дидактичної інтерпретації метафоричної ділової гри «Царівна-жаба».

Виклад основного матеріалу. У першій статті циклу ми вже детально розглядали сутність [7] феномену «інноваційність», генезу поняття та феномену, детермінанти та основні елементи інноваційності, що дозволило нам сформулювати (не претендуючи на унікальність та повноту) власне розуміння поняття «інноваційність», як певну *спроможність* суб'єкта інноваційної діяльності *до застосування нововведень* у тій чи іншій сфері діяльності, що ґрунтується на його готовності до інноваційної діяльності (інновативності) та комплексі знань та умінь (інноваційна компетентність), що забезпечать успіх його інноваційної діяльності. Якщо міркувати над цим питанням в контексті діяльності викладача, що забезпечує професійну підготовку фахівців сфери корпоративного навчання, то постає цілком закономірне питання: про застосування яких саме нововведень у цій сфері діяльності може йти мова? Відповідаючи на власне запитання, припускаємо, що такими нововведеннями у діяльності викладача вищої школи може бути інноваційний дидактичний інструментарій. Спробуємо пояснити. На наше глибоке переконання, один із способів визначити кваліфікацію майстра (в тому числі й педагога) – познайомитися з його інструментами. Їх може бути багато чи мало, вони можуть бути перевіреними часом, звичними, традиційними або сучасними, авторськими, вони можуть бути досконалими чи ні, доцільними або недоречними. Як правило, кваліфікація буде вищою у того майстра, у кого інструментів по-перше, багато (у значенні різноманітні), по-друге, вони «в робочому стані» (тобто готові до використання), по-третє, вони «під рукою» (в значенні упорядковані та систематизовані за певними параметрами). Відтак, говорячи про інноваційність викладача як спроможність до застосування нововведень у професійно-педагогічній діяльності ми розуміємо під нововведеннями, перш за все, інноваційні методи навчання та викладання, застосування яких і потребує від викладача інновативності та комплексу знань і умінь як підґрунтя спроможності до інноваційності. Спробуємо уточнити сутність поняття «інноваційні методи навчання» та з'ясувати їх специфіку й характерні особливості.

Для термінологічного аналізу базових понять звернемося до «Енциклопедії освіти». На сторінках другого видання цієї довідково-аналітичної праці зазначається, що «метод – це спосіб побудови й обґрунтування системи філософського знання; сукупність прийомів і операцій практичного й теоретичного опанування дійсності» [8, с.539].

Для уточнення базового поняття також розглянемо дефініцію «методи навчання». Згідно статті в енциклопедії цей термін є «багатобічним, багатовимірним, багатоякісним і поліфункціональним дидактичним явищем, одним з найважливіших структурних складників навчального процесу, що спрямовуються на досягнення кінцевого освітнього результату з огляду на спроектовану (визначену) мету і завдання» [8, с.546]. Основними, найбільш істотними ознаками методу навчання є: це спосіб отримання інформації та оволодіння вміннями і навичками; це спосіб спільної діяльності, взаємодії і керівництва того, хто навчається і того, хто навчає; це сукупність упорядкованих прийомів, дій і операцій, достатніх для отримання освітнього результату; це спосіб і форма руху змісту навчального матеріалу за певними логічними схемами; це спосіб і рівень руху пізнавальної активності і самостійності учнів, стимулювання емоційних переживань, мотивації учіння й формування оцінних суджень [Там само]. Існують різні класифікації методів навчання, але традиційним є поділ на три групи:

методи пасивного навчання, методи активного навчання та методи інтерактивного навчання. З початком двохтисячних років у контексті парадигмальних змін в освіті великого значення набув пошук нових або реконструкція старих, добре відомих методів навчання, які б найбільшою мірою забезпечували б активність учнів в освітньому процесі. В центрі уваги постали методи активного навчання, до яких відносять різноманітні ділові ігри, метод занурення, випереджувального навчання, мікровідкриттів, синектики, мозкового штурму тощо.

Таким чином, «інноваційний метод навчання» ми розумітимемо як *інноваційний спосіб побудови й обґрунтування системи філософського знання про інформаційне суспільство та інструментарій життєдіяльності людини в ньому; це інноваційний спосіб передачі й отримання інформації у засіб, що найбільшою мірою забезпечує активність того, хто навчається в освітньому процесі, сприяє формуванню ключових компетенцій та дозволяє досягти освітнього результату в континуумі безперервного навчання.*

Одним з таких методів, який, на нашу думку, найбільшою мірою відповідає окресленим параметрам інноваційності є метафорична ділова гра. Обґрунтуємо свою позицію.

По-перше, цей метод відноситься до групи активних методів навчання, які стимулюють пізнавальну активність й самостійність здобувачів освіти.

По-друге, як різновид ділових ігор використання метафоричної ділової гри сприяє формуванню одночасно 4 ключових компетентностей з 8 основних згідно Європейської еталонної рамки (спілкування рідною мовою; навчання заради здобуття знання; соціальні та громадянські навички; ініціативність та практичність).

По-третє, метафорична ділова гра являє собою інноваційний спосіб передачі й отримання варіативної інформації про сучасне суспільство та інструментарій життєдіяльності в ньому.

Насамкінець, за нашими спостереженнями, «вигадана реальність» ділової гри часто стає для здобувачів освіти своєрідним стрес-фактором, оскільки на фоні нової інформації, нових правил і залежностей, які потрібно освоїти й зрозуміти за короткий час, навчитися враховувати й використовувати у своїй діяльності «рятівна» можливість застосовувати звичні послідовності дій й операцій відсутня, а пропонуваний метод нівелює цей вплив за рахунок метафоричної («умовно знайомої») ситуації.

З огляду на усе вищезазначене, розглянемо детальніше цей метод та його дидактичний потенціал для професійної підготовки фахівців сфери корпоративного навчання.

Інформації про метафоричну ділову гру в науковій літературі критично мало, хоча термін уперше було використано ще 2004 року Жанною Зав'яловою, сертифікованим коучем (за стандартом ISF), засновником й автором Міжнародної школи бізнес-тренерів ІСВТ, для позначення особливого різновиду ділових ігор з вирішення бізнес-задач і за останні десять набув значної популярності серед бізнес-тренерів та фахівців з корпоративного навчання.

Метафорична ділова гра (МДГ) – це особливий різновид ділової гри, побудований на основі так званої метафори (перенесення властивостей одного предмета, суб'єкта чи явища на інший, на підставі ознаки, спільного або подібного для обох), для показу, демонстрації, моделювання реального бізнес-завдання чи процесу.

Зазвичай МДГ використовується в межах біз-

нес-тренінгу й дозволяє учасникам в межах умовної (вигаданої) реальності:

- сфокусуватися на головних, основоположних моментах досліджуваного бізнес-процесу й споглядати свою діяльність в іншому розрізі, під іншим кутом;
- знаходити неочевидні за інших обставин або нестандартні рішення;
- змінювати установки й позбавитися блоків та стереотипів, сформованих за невеликого досвіду вирішення проблеми;
- «попрацювати» на різних ділянках бізнес-процесів або підрозділів організації;
- змінити фокус уваги учасників з перешкод та недоліків бізнес-процесу на точки зростання й нові можливості;
- посилити залученість в процес навчання.

Унікальність метафоричної ділової гри полягає в тому, що для вирішення різноманітних бізнес-завдань за основу сюжету ділової гри береться метафора.

Метафорою можуть виступати казки, притчі, легенди, навіть анекдоти, які за аналогією передають проблематику взаємин головних героїв метафори й реальних проблем у бізнес-процесах. Це означає, що порівняно з традиційними діловими іграми (дидактичною, ситуативно-рольовою, проблемно-рольовою, дискусійною, творчою) з'являється нова сфера застосування – реальна управлінська практика, коли рішення приймаються колегіально, на відміну від звичної ділової гри акцент в якій робиться на відпрацювання базових знань та умінь для вирішення можливих завдань.

Глибина метафоричної ділової гри залежить від основоположної метафори, яку викладач/тренер/коуч закладає в гру та його здатності цю метафору «перекласти» для учасників заняття з метафоричної мови на ділову. Також сценарій гри можна задати таким чином, коли звичні сценарії і моделі поведінки учасників не спрацюватимуть, що сприяє розвитку критичного мислення та креативності. В результаті гри відбувається своєрідний «інсайт», усвідомлення проблеми, її причини й можливих варіантів вирішення. МДГ завжди має свій змістовний результат, що дуже важливо для реальної організаційної діяльності.

Метафорична ділова гра може бути корисною за ситуації коли є необхідність змінити контекст мислення, установки, побачити нові можливості й варіанти вибору, розроблення й керівництво певним корпоративним проектом, таймменеджмент й стратегія компанії, підвищення ефективності роботи того чи іншого відділу або навчання співробітників – ці та інші завдання можна вирішити із залученням МДГ.

На наше глибоке переконання, ця гра також буде потужним дидактичним інструментом навчання майбутніх фахівців сфери корпоративної освіти.

По-перше, корпоративна освіта являє собою процес і результат розвитку життєвого досвіду працівників корпорації, які навчаються в її навчальних установах (центри, університети тощо) під керівництвом фахівців корпоративного навчання. Відтак підготовка таких фахівців потребує таких методів навчання, які формуватимуть відповідні компетентності щодо розвитку життєвого досвіду учнів. Як ми вже зазначали раніше, таким потенціалом, на нашу думку, володіють активні методи навчання, зокрема різні ділові ігри.

По-друге, метафорична ділова гра дозволяє як моделювати максимально наближені до реальності життєві ситуації різної глибини, складності та про-

блематики за рахунок основоположної метафори гри.

Використання метафоричної ділової гри в освітньому процесі потребує ретельної підготовки за певним алгоритмом. Наведемо цей алгоритм з опорою на розроблену й апробовану в освітньому процесі метафоричну ділову гру «Царівна-жаба».

Алгоритм підготовки й проведення метафоричної ділової гри «Царівна-жаба»:

1. Максимально конкретний опис життєвої проблеми, що виникла в організації або відділі.

Наприклад: «Жив-був цар, мав він три сини. Коли прийшов час їм одружуватися, знайшли вони собі різних дружин: старший син обрав боярську доньку, середній – купецьку, а молодший – царівну-жабу».

Ведучий окреслює групі учасників освітнє завдання: «Вирішив цар випробувати невісток й дав їм завдання – спекти разом хліб. Невпевнені у здатності своїх дружин виконати поставлене завдання, до вас, як фахівця корпоративного палацового навчання, звернулися три царські сини за порадою як навчити їхніх дружин випікати хліб, достойний царя».

Потім проводиться збір думок (фасилітація). Наприклад: «Усім відомо, що виховання дітей в різних родинах відрізняється за метою, принципами, змістом та організацією. Наше завдання поміркувати над порадою як максимально повно використати потенціал кожної дружини у проходженні випробування. Чудово, якщо усі дружини знайомі з процесом вироблення хлібу й вміють працювати самостійно, але як бути за протилежної ситуації? Ведучий організовує фасилітацію, вислуховуючи думки деяких учасників гри. Завдання цього етапу – введення в тему, тому він повинен бути коротким і чітким (не більше 10 хвилин). Будь-які спроби дискутувати мають припинитися. Завдання групи на цьому етапі – проговорити вже відомі факти без аналізу й обговорення.

2. Виокремлення суб'єктів дії загалом та суб'єктів дії з вирішення проблеми.

Наприклад, у нас є суб'єкти/ї дії з вирішення проблеми – дружини царських синів (від компетентності яких залежить чи буде задоволеним цар), та інші суб'єкти/ї – царські сини, які виступають замовниками послуги (порада) і цар (маловідомий персонаж, який хоче щастя своїм синам, тому буде прискіпливо ставитися до результатів роботи невісток). Цілком можливо, що вже на цьому етапі виникнуть цікаві ідеї і рішення, які раніше не озвучувалися учасниками в контексті їх професійної підготовки.

3. Концентрація уваги на взаєминах між суб'єктами (дружина-бояриня, дружина-купецка донька, дружина-жаба, старший, середній і молодший сини, цар), їх мотивації, інтересах, бажаннях, знаннях та вміннях.

4. Визначення кількості команд та їх назви (за кількістю суб'єктів дії, наприклад, команда «Бояриня», «Царівна-жаба», «Купецка донька»). Розподіл учасників на команди й розміщення їх у спеціально організованих й обладнаних місцях.

5. Сформулювати завдання для кожної команди. Завдання формулюється за аналогією із завданням реальної бізнес-ситуації.

Наприклад: «Складіть можливий індивідуальний план розвитку суб'єкта дії, запропонуйте найоптимальнішу стратегію та методи їх навчання, виходячи з наявного їх досвіду, знань і умінь, цінностей та установок, моральних та ділових якостей, окресліть можливі строки досягнення поставленої мети, способи контролю та корекції». Важливо нагадати, що завдання відноситься до вирішення казкової ситуації, ніяких «правильних-неправильних» рішень

не має для уникнення стрес-факторів, що можуть обмежити творчий підхід та енергію пошуку.

6. Робота учасників у командах.

Процедура роботи команд така: 10 хвилин на те, щоб команди продумали максимально можливу кількість способів вирішення поставленого завдання (наприклад: купити готовий хліб, найняти помічницю, піти на оплачувані тижневі кулінарні курси тощо). Важливо приймати всі ідеї усіх членів команди, навіть найдивніші й смішні. Потім протягом 10 хвилин команди відображають свої пропозиції та ідеї на фліп-чартах тощо.

7. Презентація від команд з аналізом запропонованих рішень, їх спільних та відмінних особливостей, протиріч, знахідок, проблем, задіяних ресурсів тощо. У ході порівняння ведучий поступово переходить від казкової ситуації до реальної бізнес-проблеми.

8. Підведення підсумків гри, фіксування найбільш оптимальних та життєздатних ідей.

Зауважимо, що проведення метафоричної діалогічної гри потребує дотримання деяких правил:

1. Викладач має бути організатором гри, який пропонує ситуацію, проблему, запитання, які ще не розглядалися студентами з практичної точки зору, при цьому теоретичні знання в галузі яких вони вже встигли отримати.

2. У викладача має бути інструкція, що містить метафору, перенесену на конкретну проблему або

ситуацію, проекти назв команд і груп, етапи гри й регламент для кожного етапу.

3. Команди повинні отримати однотипні завдання й запитання.

4. Не повинно бути «поганих і добрих», «правильних і неправильних» ролей, усі рекомендації мають бути побудовані в позитивному ключі.

5. Наприкінці гри потрібно «закрити куліси»: повинні бути завершені дії усіх учасників гри.

Висновки. У підсумку зазначимо, що досвід використання розробленої нами метафоричної ділової гри в освітньому процесі для професійної підготовки фахівців до вирішення завдань корпоративного навчання й розвитку персоналу підтвердив дієвість цього методу щодо здатності переводити фокус уваги з проблем та перешкод на нові можливості та варіанти вирішення поставлених завдань на фоні загальної легкості процедури створення цих ідей, має командоутворювальний та розвивальний ефект, сприяє формуванню необхідних компетентностей майбутніх фахівців, коли кожен учасник обговорення відчуває свій внесок в загальний результат та налаштовується на успіх. В той же час це питання потребує більш ретельного вивчення й аналізу щодо генези поняття метафорична ділова гра, дидактичного та інноваційного потенціалу гри як методу навчання, уточнення алгоритму підготовки та реалізації гри в освітньому процесі вищої школи.

Список використаної літератури

1. Леонтєва І.В. Інноваційність – conditio sine qua non розвитку вищої педагогічної освіти? *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота.* 2021. Вип. 2 (49). С.92–96.
2. Інноваційні технології в сучасному освітньому просторі: колективна монографія / за заг. редакцією Г.Л.Єфремової. Суми: Вид-во СумДПУ імені А.С.Макаренка, 2020. 444 с.
3. Рекомендації Європейського Парламенту та Ради (ЄС) «Про основні компетенції для навчання протягом усього життя». URL: <http://surl.li/puzs> (дата звернення: 10.10.2022).
4. Самойленко О.А. Освіта дорослих у контексті європейської освітньої політики. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 17: Теорія і практика навчання та виховання.* 2019. Вип. 31. С.152–158.
5. A Memorandum on Lifelong Learning. Commission of the European Communities. URL: <http://surl.li/dipra> (дата звернення: 10.10.2022).
6. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2023 роки. URL: <http://surl.li/dgy1w> (дата звернення: 11.10.2022).
7. Інновації у вищій освіті: глосарій термінів і понять / за ред. І.В.Артюмова; [уклад.: І.В.Артюмов, А.В.Шершун, С.В.П'ясецька-Устич]. Ужгород: ПП «АУТДОР – ШАРК», 2015. 160 с.
8. Енциклопедія освіти. Національна академія педагогічних наук України; [гол. ред. В.Г.Кремень; заст. гол. ред. В.І.Луговий, О.М.Топузов; відп. наук. секр. С.О.Сисоєва]; 2-ге вид., допов. та перероб. Київ: Юрінком Інтер, 1144 с.

References

1. Leontieva, I.V. (2021). Innovatsiynist – conditio sine qua non rozvytku vyshchoi pedahohichnoi osvity? [Is innovation a conditio sine qua non for the development of higher pedagogical education?]. *Scientific Bulletin Uzhhorod University. Series: Pedagogy. Social work*, 2 (49), 92–96 [in Ukrainian].
2. Yefremov, H.L. (Ed.), (2020). *Innovatsiini tekhnolohii v suchasnomu osvithnomu prostori* [Innovative technologies in the modern educational space: a collective monograph]. SumDPU. [in Ukrainian].
3. Rekomendatsii Yevropeiskoho Parlamentu ta Rady (IeS) «Pro osnovni kompetentsii dlia navchannia protiahom usoho zhyttia» [Recommendations of the European Parliament and the Council (EU) «On core competences for lifelong learning»] (2006). <http://surl.li/puzs> [in Ukrainian].
4. Samoilenko, O.A. (2019). *Osvita doroslykh u konteksti yevropeiskoi osvithnoi polityky* [Adult education in the context of European education policy]. *Scientific journal of M.P.Drahomanov National Pedagogical University. Series 17: Theory and practice of education and upbringing*, 31, 152–158. [in Ukrainian].
5. A Memorandum on Lifelong Learning. Commission of the European Communities (2000). <http://surl.li/dipra>
6. *Stratehiia rozvytku vyshchoi osvity v Ukraini na 2022-2023 roky* [Strategy for the development of higher education in Ukraine for 2022-2023] (2022). <http://surl.li/dgy1w> [in Ukrainian].
7. Artiomov, I.V. (Ed.). (2015). *Innovatsii u vyshchii osviti: hlosarii terminiv i poniat* [Innovations in higher education: a glossary of terms and concepts]. PP «AUTDOR – ShARK». [in Ukrainian].
8. Kremen, V.H. (Ed.). (2021). *Entsyklopediia osvity* [Encyclopedia of education]. Yurinkom Inter. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 13.10.2022 р.

Стаття прийнята до друку 15.10.2022 р.

Leontieva Inna

Candidate of Pedagogical Sciences (PhD), Associate Professor
Department of Educology and Psychological and Pedagogical Sciences
Faculty of Pedagogical Education, Borys Grinchenko Kyiv University, Kyiv, Ukraine

A METAPHORICAL BUSINESS GAME IN THE PROFESSIONAL TRAINING OF CORPORATE EDUCATION SPECIALISTS

Abstract. The presented study represents the experience of using a metaphorical business game in the professional training of specialists in the field of corporate training as an innovative method of teaching and learning. The relevance of the raised problem is causally determined: firstly, in the conditions of new globalization challenges, paradigmatic changes and transformational processes, innovativeness is considered as a mandatory condition (*conditio sine qua non*) for the development of higher education, therefore, innovative methods of teaching and learning increasingly turn out to be the only possible ways of organizing the orderly interrelated activities of teachers and students within the framework of a study session in a modern higher education institution; secondly, the professional training of specialists in the field of corporate training requires modelling of real activity in a specially created problem situation in order to prepare and adapt future specialists to work activities and social contacts; thirdly, the business game is an ideal model for developing the necessary competencies of corporate education specialists, focusing, on the one hand, their attention on the main, fundamental moments of the researched process, viewing activities «from another plane», searching for non-obvious, non-standard solutions to problems ; on the other hand, it increases the motivation and involvement of students, develops creative thinking. However, according to our observations, such a fictional reality often becomes a kind of stress factor for those seeking education, because against the background of new information, new rules and dependencies that need to be mastered and understood in a short time, learn to take into account and use in their activities a «saving» opportunity there is no usual sequence of actions and operations to apply. The purpose of the article is to characterize the metaphorical business game as an innovative method of teaching and training students of higher education, its features, principles and procedures, as well as to present my own experience of using it as an active method of training specialists in the field of corporate education. To realize the defined goal, theoretical methods were used: analysis and generalization of scientific sources to outline the essence and attributive characteristics of the phenomenon «innovation»; terminological analysis to clarify the basic concepts of the study; generalization and systematization of existing experience on the specified problem, presentation of the author's development and interpretation of the metaphorical business game «Frog Queen».

Key words: metaphorical business game, corporate education, professional training of specialists in the field of corporate education, innovativeness of the development of higher pedagogical education, innovative methods of learning and teaching.