

ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ КОУЧИНГУ У ФОРМУВАННІ КОГНІТИВНОЇ ГНУЧКОСТІ МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ

2. Mykhailyshyn, U.B. (2018). *Sotsialno-psykholohichni zasady funktsionuvannia tsinnosti studentskykh hrupakh v umovakh osvithnoho seredovyshcha* [Socio-psychological principles of the functioning of values in student groups in the conditions of an educational environment]. *Doctor's thesis*. Sievierodonetsk, 525 p. [in Ukrainian].
3. Tararina, Ye. (2014). ART-kouching. *Tekhniki prosytkh resheniy: Vostochnoukrainskaya assotsiatsiya art-terapii* [ART coaching. Techniques of SIMPLE solutions]. Available at: <https://www.litmir.me/> [in Ukrainian].
4. Art in Coaching. Available at: <https://www.artincoaching.co.uk> > ... [in English].
5. Art Therapy and Coaching. URL: <https://accreditedcoachingassociation.com>. [in English].
6. Atkinson, M.W. & Rae, T.C. (2012). *Flow: the Core of Coaching*: 1st edition. Publishing, LTD. 336 p. [in English].
7. Atkinson, M.W. & Rae, T.C. (2007). *The Art and Science of Coaching: The Inner Dynamics of Transformational Conversations*. Vancouver: Exalon Publishing. 209 p. [in English].
8. Coaching With Art – A Framework. URL: <https://www.artincoaching.com>. Coaching de equipe (2010). Available at: <https://www.sbcoaching.com.br/blog/tudo-sobre-coaching/coaching-de-equipe/> [in English].
9. Dilts, R.B. (2003). *From Coach to Awakener*. 368 p. [in English].
10. McLean, P., Hudson F. (2012). *The Completely Revised Handbook of Coaching: A Developmental Approach*. 2-nd Edition. Jossey-Bass 288 p. Available at: <https://www.goodreads.com>. [in English].

Стаття надійшла до редакції 02.08.2022

УДК 371.2: 378
DOI:

Юрій Щербяк, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри інформаційної та соціокультурної діяльності, заступник декана соціально-гуманітарного факультету Західноукраїнського національного університету

ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ КОУЧИНГУ У ФОРМУВАННІ КОГНІТИВНОЇ ГНУЧКОСТІ МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ

Здійснено науково-теоретичне обґрунтування доцільності й ефективності використання двох базових інструментів коучингу (техніка “сильних запитань” та модель GROW) у формуванні когнітивної гнучкості як важливої особистісної і професійної якості майбутнього менеджера освіти. Показано можливості використання коучингової техніки “сильних запитань” та моделі GROW у розвитку когнітивної гнучкості майбутніх фахівців.

Ключові слова: майбутній менеджер освіти; когнітивна гнучкість; когнітивна регулярність; коучинг; техніка “сильних запитань”; модель GROW.

Лім. 20.

Iurii Shcherbiak, Doctor of Science (Pedagogy), Professor of the Information and Socio-Cultural Activity Department, Vice-Dean of the Faculty of Social Sciences and Humanities, West Ukrainian National University

USE OF COACHING TECHNOLOGY IN FORMING COGNITIVE FLEXIBILITY OF THE FUTURE MANAGER OF EDUCATION

The article provides a scientific and theoretical justification of the expediency and effectiveness of using two basic coaching tools (the “strong questions” technique and the GROW model) in the formation of cognitive flexibility as an important personal and professional quality of the future manager of education. The essence of cognitive flexibility as a component of the executive functions of the high-level cognitive system that controls the thinking process is shown based on the analysis of the development scientists in various fields of knowledge. The essence and components of Cognitive Flexibility Theory and its important component of education are revealed. It is shown that the opposite of cognitive flexibility is cognitive rigidity, which is considered as a person's inability to change behavior or beliefs and adequately adapt to new life conditions. It is proposed to define the cognitive flexibility of the future manager of education as the ability and willingness to quickly change thinking, depending on new tasks and situations, to consider the situation from many angles and formulate the best plan of action, to manage one's emotions, to create a favorable atmosphere of cooperation. It was found that the requirements for the formation of cognitive flexibility of the future education manager are organically met by the philosophy and technology of coaching, which has proven its effectiveness in training specialists in various fields of knowledge. The essence of the technique of “strong questions” is clarified and it is shown how different types of questions (closed, open, additional, “correct”, motivating, encouraging, alternative, paraphrasing, etc.) can be used in the formation of cognitive flexibility future managers of education in higher education. It is shown that “strong questions” are the main tool and mechanism for the implementation of the GROW model – a basic, universal tool that is the basis of the coaching system. The approaches and possibilities of using the main components of the GROW model (goal; reality; option / obstacles; way forward / will) in the development of students' cognitive flexibility and prevention of their cognitive regularity are presented.

Keywords: future manager of education; cognitive flexibility; cognitive regularity; coaching; technique of “strong questions”, GROW model.

Постановка проблеми. Актуальність і практична значущість вивчення порушеної проблеми зумовлена зростанням вимог до професійної підготовки майбутніх менеджерів освіти за умов швидких кардинальних змін суспільному розвитку, зокрема пов'язаних зі станом війни в Україні. Це потребує формування не лише фахової компетентності, а й відповідних психологічних якостей на основі використання ефективних інноваційних технологій.

Предметний аналіз науково-теоретичних засад підготовки майбутнього менеджера освіти, зокрема формування його психічних якостей, сутності когнітивної гнучкості (КГ) як однієї з ТОП-10 компетенцій фахівця XXI ст. (за визначенням Всесвітнього економічного форуму в Давосі 2020 р. [20]) виявив їхню подібність із теорією і практикою коучингу. Це дає підстави стверджувати, що розвиток КГ у майбутніх фахівців управління в галузі освіти може бути ефективним на основі технології коучингу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Порушена проблема має три основні складники, які достатньо широко представлені в зарубіжній та українській літературі. Зокрема, нагромаджено значний науковий досвід із розробки теоретичних і практичних засад коучингу та його використання в різних сферах суспільного життя (Дж. Вітмор, М. Врай, І. Голіяд, М. Давней, Р. Ділтс, Дж. Кліфорд, Дж. Леонард, О. Нежинська, Дж. Роджерс, С. Палмер, Е. Парслоу, О. Тищук, А. Файн, С. Хорп, Т. Чернова та ін.). Це ж стосується і масиву міждисциплінарних студій із вивчення когнітивної гнучкості, зокрема в галузі освіти (С. Богер-Мехалл, Т. Вейгер, А. Віцкі, М. Емерсон, А. Міяке, А. Хауертер, Н. Фрідман та ін.). Розвивається науковий дискурс щодо різних аспектів підготовки менеджерів освіти (В. Берека, М. Гриньова, Л. Карамушка, Н. Коломінський, Н. Романенко, Ю. Олексін, А. Семенз, І. Цінівський та ін.). Утім, фактично не здійснювалося досліджень на перетині трьох означених феноменів, що актуалізує науково-теоретичну і практичну значущість вивчення визначеної в назві статті проблеми.

Мета дослідження полягає в науково-теоретичному обґрунтуванні доцільності та ефективності використання двох базових інструментів коучингу (техніка “сильних запитань”, модель GROW) у формуванні когнітивної гнучкості як важливої особистісної і професійної якості майбутнього менеджера освіти.

Виклад основного матеріалу. Когнітивна гнучкість (Cognitive flexibility) – складний, міждисциплінарний феномен. Доробок психологів та вчених з інших галузей знань [7; 10; 13; 14; 15] дає змогу розглядати його як складник виконавських функцій високорівневої когнітивної системи, що управляє процесом мислення. У досягненні людиною успіхів

у навчанні, професійній діяльності, її загальним розвитком важливу роль відіграють такі компоненти КГ, як робоча пам'ять, планування, гальмування, емоційна рівновага. На цій основі людина формує цілі, організує, коригує і контролює свою діяльність, адаптується до нових обставин, виявляє готовність до співпраці та здатність робити вибір і перемикати увагу з одного об'єкта на інший.

Протилежністю до когнітивної гнучкості є когнітивна ригідність, що розглядається як нездатність змінювати поведінку і переконання, як стан, коли людина “застрягає в одній точці” і не може знайти з неї вихід. Такий спосіб пристосування людини до середовища є неефективним [14; 15].

На початку XXI ст. сформувалася струнка теорія когнітивної гнучкості (Cognitive Flexibility Theory), важливим складником якої є освіта. Прихильники цієї теорії критикують традиційну модель освіти як “лінійну”, бо інформація в ній подається в логічному, послідовному структурованому вигляді. Утім, коли обсяг матеріалу зростає, збільшуються і його складність, і неструктурованість. Тому традиційне лінійне навчання втрачає ефективність, бо не може відобразити різні альтернативні погляди, не дає можливості обирати інформацію, не розвиває творчого мислення [7].

Наріжними постулатами освітньої парадигми теорії когнітивної гнучкості є відкритість і гнучкість. Стверджується, що навчання за системою “готових знань, представлених у закритих структурах” обмежує процес пізнання, веде до “редуктивних упереджень”, спрощує розуміння світу, проєктує однолінійність мислення і жорсткість дій. Водночас життя і праця в сучасному світі стають дедалі складнішими, тому застосування знань у ньому потребує КГ. Це передбачає створення середовища навчання на засадах “гіпертексту”, що уможливує формувати “складні, відкриті, гнучкі звички розуму”, створює можливості добору знань і фактів, їхньої творчої інтерпретації, швидкої адаптації до нових викликів і обставин [13; 15].

Комплекс питань, що стосується підготовки майбутнього менеджера освіти у ЗВО та формування його професійних компетентностей достатньо розкритий у науково-педагогічній літературі [1; 2; 4; 5]. Це дає змогу зосередитися на їхньому з'ясуванні крізь призму порушеної проблеми.

З огляду на означене вище доробок, когнітивну гнучкість майбутнього менеджера освіти визначаємо як здатність і готовність швидко змінювати мислення залежно від нових завдань та ситуацій, розглядати ситуацію з багатьох ракурсів і формулювати найкращий план дій, керувати своїми емоціями, створювати сприятливу атмосферу співробітництва.

Освітня парадигма теорії когнітивної гнучкості органічно відповідає вимогам до менеджера освіти,

ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ КОУЧИНГУ У ФОРМУВАННІ КОГНІТИВНОЇ ГНУЧКОСТІ МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ

його психофізіологічним характеристикам. Це виявляється у здатності і вмінні швидко й легко адаптуватися до змін, ухвалювати оптимальні рішення та рішуче і ефективно діяти в стані невизначеності; ефективно слухати й комунікувати; зберігати психоемоційну рівновагу в критичних ситуаціях; здійснювати постійну саморефлексію, самооцінку, самоконтроль; виявляти впевненість у собі. Менеджер освіти має володіти трьома групами здібностей: інтелектуальними (розсудливість, креативність, логічне, системне і неструктурне мислення), управлінськими (уміннями переконувати, стимулювати і мотивувати, розподіляти обов'язки і давати чіткі вказівки, виявляти тактовність у спілкуванні); фізичними (рухливість, енергійність, сила і здоров'я), тощо [1; 2; 3].

Унаслідок науково-дослідницької роботи виявлено, що вимогам до формування КГ майбутнього менеджера освіти органічно відповідають філософія і технологія коучингу, який довів свою ефективність у підготовці менеджерів, бізнесменів, педагогів, представників інших професій [3; 8; 12].

Спираючись на напрацювання адептів коучингу [8; 9; 12; 16–19], у розрізі досліджуваної проблеми трактуємо його як унікальну й універсальну філософію і технологію, які: а) допомагають людині досягти вищого рівня розвитку завдяки мобілізації внутрішнього потенціалу та підвищити ефективність діяльності команди завдяки чіткій організації процесу навчання і праці; б) сприяють налагодженню партнерських стосунків, швидкій адаптації до нових змін і викликів; в) оптимізують співпрацю на основі визначення конкретних цілей і завдань, постійної рефлексії і саморефлексії; г) орієнтують на випрацювання нових моделей поведінки і зворотного зв'язку.

З вимогами і якостями менеджера освіти та базовими установками теорії когнітивної гнучкості суголосні стрижневі принципи коучингу: люди здатні змінюватися лише тоді, коли самі цього прагнуть та готові адаптуватися до викликів глобалізованого світу і конкретної (освітньої) сфери діяльності; людина володіє більшими внутрішніми здібностями, аніж ті, які реалізує в повсякденному житті; усі відповіді – усередині людини, яка сама себе оцінює, сама шукає і визначає шлях розвитку та адаптує мислення, поведінку відповідно до вимог ринку праці [3; 8; 9; 12; 16; 18].

Технологія коучингу налічує понад сотню інструментів (моделей, технік, методик, методів, прийомів), які докладно описані в західній та українській науковій літературі. Вони активно використовуються для розв'язання широкого кола проблем особистісного і професійного зростання. Вивчення цього досвіду дає підставу стверджувати, що для формування КГ у майбутнього менеджера освіти в процесі професійної підготовки у ЗВО можуть бути

ефективними два базові інструменти коучингу: техніка “сильних запитань” і модель GROW, які використовуються в єдності.

Техніка (методика, метод) “сильних запитань” предметно розроблена в західній фаховій коучинговій і психологічній літературі [8; 9; 12; 16; 17] та адаптується українськими педагогами для розв'язання науково-теоретичних, дослідницько-експериментальних і практичних завдань [3; 6]. Її сенс і завдання визначаємо як “мистецтво постановки запитань” для розкриття інтелектуального, професійного, організаційного потенціалу людини та мотивації і стимулювання її прагнення і дій досягати визначених цілей. Залежно від мети, етапу, інших аспектів навчання техніка передбачає використання різних видів запитань (закриті, відкриті, додаткові, “правильні”, мотивувальні, спонукальні, альтернативні, парафрази тощо), які мають бути цільовими, конкретними, логічними, взаємопов'язаними.

У процесі підготовки майбутніх менеджерів освіти у вищій школі ця коучингова техніка має застосовуватися з подвійною метою: для підвищення ефективності в організації освітнього процесу, з одного боку, та розвитку їхньої методичної компетентності з перспективою використання у професійній діяльності, з іншого.

Відповіді на закриті запитання можуть бути відомими здобувачеві освіти (“Скільки вам років?”) або передбачати прості відповіді на кшталт “так”, “ні”, “не знаю”. Вони мають вивести людину зі стану “внутрішньої замкненості”, налаштувати на відкритий діалог, довіру, пробуди готовність до співпраці. Цьому сприяють й альтернативні запитання, які передбачають вибір одного із запропонованих варіантів (“За таких умов, обставин ви будете діяти так чи інакше?”). Додаткові запитання (“А що б ви сказали / робили, якби...?”, “А що ще?”) змушують активізувати уяву, мислення, отже, виявляють здатність і готовність людини реагувати на різні виклики, самостійно аналізувати певні сценарії розвитку подій, зміни ситуації.

Найбільш значущими й ефективним для розвитку когнітивної гнучкості майбутнього менеджера освіти є відкриті запитання, які активізують центри головного мозку, що відповідають за формування навичок з “навігації життя”, тобто адаптації, прогнозування, налагодження зворотного зв'язку тощо. Відповіді на запитання на кшталт: “Як ви плануєте свій час?”, “Що ви будете робити, якщо це станеться?”, “Якою буде ваша реакція / реакція вашого оточення, якщо це відбудеться?” і т. ін. – відображають рівень володіння такими стрижневими компонентами КГ, як уміння і здатність передбачати перебіг різних подій та реакції окремих людей, груп, колективу загалом.

Розвитку компонентів КГ, пов'язаних зі здатністю до адаптації, умінням шукати і знаходити ви-

бір, спроможністю перемикатися з однієї думки на іншу, готовністю плідно співпрацювати, можуть сприяти типові для коучингу формулювання відкритих запитань: “Чого ви прагнете досягти в житті / професійній кар’єрі?”; “Які [сподівані, несподівані] труднощі, перешкоди можуть виникнути на цьому шляху?”; “Як ви будете їх долати для досягнення своєї мети?”; “Чи ви готові / здатні передбачати різні перешкоди, щоб рухатися далі до бажаного результату?”; “Як ви будете діяти за певних змін, неочікуваних подій?” та ін. В інформативному сенсі вони є найбільш значущими як для викладача-коуча, так для професійної діяльності майбутнього менеджера освіти, адже передбачають різні варіанти відповідей, тож активізують увагу, оперативну пам’ять, емоції.

Підвищенню ефективності зазначених різновидів запитань слугують запитання-парафрази, які можна ставити для перевірки правильного розуміння думки, уточнення позиції учасників діалогу, стимулювання до співпраці, активних дій. Напрацьована в коучингу практика їх формулювання “Чи правильно я вас зрозумів?”, “Дозвольте уточнити...”, “А що ще?” та ін.) уможливорює вивити (або запобігти) перебуванню особи в стані когнітивної ригідності. “Сильні запитання” є головним засобом і механізмом реалізації моделі GROW – базового, універсального інструмента, що лежить в основі коучингової системи. Історія її виникнення і розвитку та сутність і характеристика основних структурних компонентів достатньо описані в коучинговій літературі [8; 9; 11; 16–19], тож фокусуємо увагу на її розгляді в контексті порушеної проблеми.

Назва моделі GROW є аббревіатурою англійських слів, яка тлумачиться дещо по-різному: goal (мета); reality (реальність); option (варіант) або obstacles (перешкоди); way forward (план дій) або will (воля). Ці компоненти реалізуються у структурній єдності і послідовності та визначають цілі, етапи, засоби й можливі перешкоди просування до мети. Вони актуалізуються за допомогою типових або варіативних формулювань означених різновидів “сильних запитань”. У контексті використання моделі GROW для формування КГ майбутніх менеджерів освіти її компоненти можуть визначатися і реалізуватися за допомогою таких запитань:

– Goal (ціль) – кінцева точка, до якої прагне менеджер освіти, тож він має чітко розуміти суть, умови і те, коли її буде досягнуто. Цей процес може активувати завдяки запитанням на кшталт: “Які ваші цілі?”, “Які ваші прагнення?”, “Які чинні, типові та можливі, непередбачувані умови, обставини можуть вплинути на досягнення поставлених цілей?” тощо. На цьому етапі запитання визначають не лише саму мету, але й умови її досягнення;

– Reality (реалії) – виявлення поточної ситуації, у якій опинилися менеджер освітньої галузі або

керований ним колектив, як далеко вони перебувають від досягнення своїх цілей, які для цього потрібні ресурси. У такому розрізі ставляться запитання: “Якою є ситуація, у якій перебуваємо?”; “Якими є зараз ваші переконання та погляди на становище, у якому перебуваємо?”; “Як далеко перебуваємо від досягнення цілей / розв’язання проблем?”;

– Options (опції) – аналіз варіантів досягнення мети передбачає виявлення основних (типових) та альтернативних (нестандартних) засобів і способів її реалізації, очікуваних та неочікуваних перешкод, які можуть завадити цьому; зіставлення різних підходів, засобів досягнення задуманого; визначення алгоритмів “перемикання” з однієї стратегії на іншу та швидкої адаптації до нових реалій. Цьому сприяють відкриті запитання на кшталт: “Які є варіанти дій?”; “Які додаткові можливості, ресурси можна залучити для досягнення бажаного результату?”. Якщо ситуація стає вкрай непередбачуваною, критичною, тоді можливі й такі запитання: “Чи доцільно прагнути досягнення початкових цілей або, можливо, краще переглянути їх відповідно до нової ситуації, скорегувати, зважаючи на нові обставини?”;

– Way forward (наміри) – визначення дорожньої карти на основі конкретних завдань; розробка докладного плану дій із проміжними цілями та термінами їхнього виконання. Для цього також потрібна воля (Will), точніше, мобілізація вольових зусиль, необхідних для реалізації планів і задумів. Цьому сприятиме постановка складних, багатоаспектних запитань із багатьма невідомими: “Як, коли, за яких умов треба діяти для просування вперед (досягнення мети, розв’язання проблеми, виходу зі скрутної ситуації тощо)?”; “Які для цього варто (можливо, доцільно) вчинити дії?” тощо.

Насамкінець відзначмо, що використання моделі GROW та техніки “сильних запитань” органічно відповідає парадигмі студентоцентризму. У процесі їхнього застосування в організації освітнього процесу у ЗВО викладач відмовляється від наказного тону, диктату та виступає в ролі щирого радника, який без осуду і закидів формує у майбутніх фахівців когнітивну гнучкість як здатність до співпраці, швидкої адаптації до змінних умов життя і професійної діяльності, спроможність перемикати увагу з одного об’єкта на інший, здатність адаптувати мислення, поведінку до різних обставин, викликів та характеру співрозмовника або колективу. Зі свого боку студент як майбутній менеджер освіти переймає такі фахові та ментальні підходи, тож, зрозумівши їхню ефективність, доцільність, буде реалізовувати відповідні стратегії в подальшій професійній діяльності.

Формування таких психічних якостей набуває особливої значущості за умов перебування України в стані війни. Реалізація запропонованих інструментів та підходів у процесі професійної підготов-

ки майбутніх менеджерів освіти та фахівців інших галузей знань не лише сприятиме формуванню в них КГ, а й стає запобіжником розвитку когнітивної ригідності з її проявами стереотипної поведінки в непередбачуваних ситуаціях, небажанням змінюватися за нових умов навколишньої дійсності та чергових загроз і викликів.

Висновки та перспективи подальших досліджень. За сучасних умов суспільно-політичного та освітнього розвитку, зокрема перебування України в стані війни, формування когнітивної гнучкості в майбутніх фахівців різних галузей знань, зокрема й менеджерів освіти, можна розглядати як один із важливих (базових) складників їхньої професійної компетентності. Доволі ефективними інструментами її формування і розвитку може стати апробована в багаторічній практиці коучингу техніка “сильних запитань”, що є невід’ємним складником і ефективним засобом реалізації його базової моделі GROW. Вироблення на цій основі здатності до швидкої адаптації, продуктивного співробітництва, переключення уваги з однієї проблеми на іншу тощо може стати реальним запобіжником для будь-яких проявів когнітивної ригідності як неспроможності адекватно реагувати на змінювані обставини і чергові виклики. Перспективи подальших досліджень убачаємо в організації науково-дослідницької роботи для експериментальної перевірки ефективності висунених теоретичних положень та їх подальшого впровадження в освітню практику.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гриньова М.В. Саморегуляція менеджера освіти. URL: <https://seanewdim.com/wp-content/uploads/2021/02/Grinyova-M.-Self-regulation-of-manager-of-education.pdf>
2. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): монографія. Київ: МАУП, 2000. 286 с.
3. Коучинг – інструмент особистого і професійного розвитку. URL: <http://www.lifecoach.com.ua/>
4. Олексін Ю.П., Цінівський І.О. Специфіка підготовки менеджерів освіти в Україні. URL: <https://www.sworld.com.ua/konferua14/3.pdf>
5. Семець А.А. Менеджмент освіти: навч посіб. Кіровоград, 2011. 168 с.
6. Чернова Т.Ю., Голяд І.С., Тішук О.А. Педагогічний коучинг: навч.-метод. посіб. Київ, 2016. 166 с.
7. Boger-Mehall S.R. Cognitive Flexibility Theory: Implications for Teaching and Teacher Education. In B. Robin, J. Price, J. Willis & D. Willis, 1996. URL: www.learnlib.org/primary...
8. Dilts R.B. From Coach to Awakener. California: Meta Publications, 2003. 368 p. URL: <https://idoc.pub/documents/robert-dilts-from-coach-to-awakener-meta-publications-2003-jlk9p9wpx545>
9. Downey M. Effective Coaching: Lessons from the Coach's Coach: Lessons from the Coaches' Coach. 2003. 196 p.
10. Executive Function Fact Sheet. Learning Disabilities Executive Function Fact Sheet. Learning Disabilities (NCLD). 2005. URL: www.nsadhd.org/uploads
11. Fine A. What is the GROW Model. Inside Out Development. 2018. URL: <https://www.insideoutdev.com/about-us/what-is-the-grow-model/>
12. Leonard J.T. The Portable Coach Scribner, 1998. 183 p.
13. Miyake A., Friedman N.P., Emerson M.J., Witzki A.H., Howerter A., Wager T.D. The Unity and Diversity of Executive Functions and Their Contributions to Complex “Frontal Lobe” Tasks: A Latent Variable Analysis. *Cognitive Psychology*. 2000. Vol. 41, Issue 1. P. 49–100. doi:10.1006/cogp.1999.0734. PMID 10945922.
14. Scott W.A. Cognitive complexity and cognitive flexibility. *American Sociological Association*. 1962. Vol. 25. P. 405–414. doi:10.2307/2785779.
15. Palmer S., Whybrow A. Handbook of Coaching Psychology: A Guide for Practitioners. London: Routledge, 2007. 237 p.
16. Rogers, J. Coaching skills: A handbook. New York: Open University Press, 2004. 176 p.
17. Spiro R., Collins B. P., Ramchandran A.R. Modes of Openness and Flexibility in Cognitive Flexibility. *Hypertext Learning Environments*. January 2006. P. 15–31. doi: 10.4018/978-1-59904-325-8.ch002
18. Thorpe S., Clifford J. Coaching Handbook: An Action Kit for Trainers and Managers. London: Cogan Page, 2003. 229 p.
19. Whitmore J. Coaching for Performance: Growing People, Performance and Purpose. Nicholas Brealey, 2009. 180 p.
20. World economic forum. 2020. URL: <https://www.sncmedia>

REFERENCES

1. Hrynova, M.V. Samorehuliatisia menedzhera osvity [Self-regulation of the education manager]. Available at: <https://seanewdim.com/wp-content/uploads/2021/02/Grinyova-M.-Self-regulation-of-manager-of-education.pdf> [in Ukrainian].
2. Kolomynskiy, N.L. Psykholohiia menedzhmentu v osviti (sotsialno-psykholohichniy aspekt) [Psychology of management in education (social-psychological aspect)]. *Monograf*. Kyiv, 286 p. [in Ukrainian].
3. Kouchynh – instrument osobystoho i profesiinoho rozvytku [Coaching is a tool for personal and professional development]. URL: <http://www.lifecoach.com.ua/> [in Ukrainian].
4. Oleksin, Yu.P. & Tsiniivskiy, I.O. Spetsyfika pidhotovky menedzherv osvity v Ukraini [Specifics of education manager training in Ukraine]. Available at: <https://www.sworld.com.ua/14/3.pdf>. (Accessed 14 Jan. 2022) [in Ukrainian].
5. Semez, A.A. (2011). Menedzhment osvity [Management of education]. Kirovohrad, 168 p. [in Ukrainian].
6. Hrnova, T.Yu., Holiad, I.S. & Tishchuk, O.A. (2016). Pedahohichniy kouchynh [Pedagogical coaching]. Kyiv, 166 p. [in Ukrainian].
7. Boger-Mehall, S.R. (1996). Cognitive Flexibility Theory: Implications for Teaching and Teacher Education. In B. Robin, J. Price, J. Willis & D. Willis. Available at: www.learnlib.org/primary... [in English].
8. Dilts, R.B. (2003). From Coach to Awakener. California: Meta Publications. 368 p. Available at: <https://idoc.pub/documents/robert-dilts-from-coach-to-awakener-meta-publications-2003-jlk9p9wpx545> [in English].
9. Downey, M. (2003). Effective Coaching: Lessons from the Coach's Coach: Lessons from the Coaches' Coach. 196 p. [in English].

ХАРАКТЕРИСТИКА МОТИВАЦІЙНОГО КОМПОНЕНТА ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ВИХОВАТЕЛІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ІНКЛЮЗИВНИХ ГРУПАХ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

10. Executive Function Fact Sheet. Learning Disabilities Executive Function Fact Sheet. Learning Disabilities (NCLD). (2005). Available at: www.nsadhd.org/uploads. [in English].
11. Fine, A. (2018). What is the GROW Model. Inside Out Development. Available at: <https://www.insideoutdev.com/about-us/what-is-the-grow-model/> [in English].
12. Leonard, J.T. (1998). *The Portable Coach*. Scribner. 183 p. [in English].
13. Miyake, A., Friedman, N.P., Emerson, M.J., Witzki, A.H., Howerter, A. & Wager, T.D. (2000). The Unity and Diversity of Executive Functions and Their Contributions to Complex “Frontal Lobe” Tasks: A Latent Variable Analysis. *Cognitive Psychology*. Vol. 41, Issue 1. pp. 49–100. doi:10.1006/cogp.1999.0734. PMID 10945922 [in English].
14. Palmer, S. & Whybrow, A. (2007). *Handbook of Coaching Psychology: A Guide for Practitioners*. London: Routledge, 237 p. [in English].
15. Rogers, J. (2004). *Coaching skills: A handbook*. New York: Open University Press, 176 p. [in English].
16. Scott, W.A. (1962). Cognitive complexity and cognitive flexibility. *American Sociological Association*. Vol. 25. pp. 405–414. doi:10.2307/2785779 [in English].
17. Spiro, R., Collins, B.P. & Ramchandran, A.R. (2006). Modes of Openness and Flexibility in Cognitive Flexibility. *Hypertext Learning Environments*. doi: 10.4018/978-1-59904-325-8.ch002 [in English].
18. Thorpe, S. & Clifford, J. (2003). *Coaching Handbook: An Action Kit for Trainers and Managers*. London: Cogan Page. [in English].
19. Whitmore, J. (2009). *Coaching for Performance: Growing People, Performance and Purpose*. London: Nicholas Brealey. [in English].
20. World economic forum. (2020). 180 p. Available at: <https://www.sncmedia.com>. [in English].

Стаття надійшла до редакції 09.08.2022

УДК [378:373.2.011.3-051:005.32]:376.22/.24
DOI:

*Тетяна Цегельник, доктор філософії,
викладач кафедри дошкільної педагогіки, психології та фахових методик
Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії*

ХАРАКТЕРИСТИКА МОТИВАЦІЙНОГО КОМПОНЕНТА ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ВИХОВАТЕЛІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ІНКЛЮЗИВНИХ ГРУПАХ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

У статті здійснено характеристику мотиваційного компонента готовності майбутніх вихователів до професійної діяльності в інклюзивних групах закладів дошкільної освіти. На основі аналізу наукових праць, представлено власне розуміння феномену готовності майбутніх вихователів до професійної діяльності в інклюзивних групах закладів дошкільної освіти. Одним із важливих у структурі готовності майбутніх вихователів до професійної діяльності в інклюзивних групах закладів дошкільної освіти визначено мотиваційний компонент, що ураховує мотиви та намагання майбутнього вихователя совісно і цілеспрямовано працювати в інклюзивному ЗДО, стабільний емоційний стан під час роботи з дітьми, зокрема з ООП.

Ключові слова: майбутні вихователі закладу дошкільної освіти; інклюзія; інклюзивні групи; готовність майбутніх вихователів до професійної діяльності в інклюзивних групах закладів дошкільної освіти; мотивація; мотиваційний компонент.

Лім. 14.

*Tetiana Tsehelnik, Doctor of Science (Philosophy),
Lecturer of the Preschool Pedagogy, Psychology and Professional Methods Department,
Khmelnitsky Humanitarian and Pedagogical Academy*

THE CHARACTERISTICS OF THE MOTIVATIONAL COMPONENT OF READINESS OF FUTURE EDUCATORS FOR PROFESSIONAL ACTIVITIES IN INCLUSIVE GROUPS OF PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTIONS

The demand and the successful professional activity of the educator of inclusive group of preschool educational institutions has been ensured by his/her high level of readiness for this activity, taking into account the specifics of the group, skills and motivation. That is why the purpose of the article is to characterize the motivational component of future educators' readiness for professional activity in inclusive groups of preschool educational institutions.

Since readiness has been the result of professional training, we have presented its interpretation in reference sources. The author of the article has presented an understanding of the teacher's readiness for inclusive education by national scientists. Also psychological and pedagogical readiness to carry out professional activities in an inclusive environment has been considered through the prism of a theoretical, practical and psychological approach.

The motivational component has been defined as a set of stable motives, goals that regulate the professional activity of future educators of the preschool educational institutions, the value relations associated with it, determined by the focus on achieving high results in this activity. The components of the motivational component have outlined: motives; the need to master