УДК 378.1:37

[https://doi.org/10.33296/2707-0255-6\(11\)-07](https://doi.org/10.33296/2707-0255-6(11)-07)

<https://orcid.org/0000-0001-8339-3812>

Ольга ЄРЬОМЕНКО

кандидат педагогічних наук, доцент,
докторант кафедри педагогіки,
методики та менеджменту освіти
Української інженерно-педагогічної
академії, м. Харків, Україна

СУЧАСНІ АДАПТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ З МАГІСТРАМИ УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ

Анотація. У представленій статті розглядається процес підготовки магістрів з управління навчальним закладом та його окремі складові, а саме створення індивідуального адаптивного сценарію підготовки магістрів-управлінців, наповнюваність якого залежить від креативності викладача та вмотивованості магістранта. Наголошується на необхідності пошуку нових технологій та різнопланових варіантів професійної підготовки магістрів. Успішність підготовки магістрів-управлінців залежить від наповнюваності процесу навчання технологіями, методиками, інноваційними та інтерактивними методами, практико-орієнтованими, різнорівневими завданнями. Тому, індивідуальний адаптивний сценарій магістра має складатися з правильно підбраного інструментарію. Потужним інструментом індивідуального сценарію підготовки магістрів управління навчальним закладом, на думку автора, можуть стати адаптивні технології, які дозволяють автоматично забезпечити індивідуальну підтримку кожного студента та ефективно працювати на суб'єкт-суб'єктному рівні.

У тексті поданої статті розглядається дієва практико-орієнтована сучасна технологія «коучинг», що здатна докорінно змінити модель поведінки майбутнього управлінця, розкрити його внутрішній потенціал та допомогти опанувати культуру управління педагогічним персоналом.

У процесі дослідження автором відібрано коучингові техніки для дисципліни, що викладається магістрантам управління закладом освіти на першому році навчання «Конфлікти в управлінській діяльності», адже майбутньому управлінцю вкрай необхідне навчитися гідно виходити з конфліктних ситуацій, вміти розкласти конфлікт на частки, з'ясувати його причини, побачити приховані мотиви, інтереси учасників конфлікту. В якості дієвого інструменту представлено техніки «Колесо балансу» та «Генератор нової поведінки» з подальшим описом покрокових дій.

Ключові слова: магістр, управління закладом освіти, адаптивний сценарій, індивідуальна робота, інструментарій, технологія, коучинг.

Вступ. В сучасних умовах розвитку вищої освіти актуалізується потреба в технологічності процесу професійної підготовки магістрів, що зумовлює пошук нових технологій та інструментів навчання. Потужним інструментом у підготовці магістрів можуть стати адаптивні технології, за допомогою яких педагог вищої школи може плідно взаємодіяти з магістрантом у реальному часі, автоматично забезпечити індивідуальну підтримку кожного студента, самоорганізацію та пристосування до зміни середовища. Таке пристосування здійснюється відповідно до природних здібностей та індивідуальних нахилів магістрантів завдяки побудові індивідуального адаптивного сценарію.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукових джерел засвідчив зростаючий інтерес до проблем якості підготовки майбутніх фахівців вищої школи на засадах адаптивних технологій: Т. Дмитренко, С. Копилова (підготовка магістрів соціальної роботи); В. Бондар, Т. Опалюк (адаптивне навчання студентів); О. Галус (індивідуалізація навчання студентів); В. Бондар (адаптивна педагогіка вищої школи) та інші. Проте питання адаптивних технологій індивідуальної роботи з магістрами на сучасному етапі розвитку вищої освіти розроблено недостатньо.

Тому **метою** статті є підбір інструментарію індивідуальної роботи з магістрами, що наповнює сценарій підготовки магістрів управління навчальним закладом адаптивними технологіями та дає змогу підлаштуватися до потреб кожного магістранта з метою досягнення оптимального рівня інтелектуального, особистісного та професійного розвитку. Виокремлено такі **завдання**: розглянути особливості створення адаптивного сценарію підготовки магістрів управління навчальним

закладом; ознайомитися з технологією «коучинг»; підібрати та описати ефективні коучингові інструменти для роботи з магістрами на прикладі дисципліни «Конфлікти в управлінській діяльності».

Виклад основного матеріалу дослідження. Покрокова стратегія адаптивного сценарію магістранта включає детальний план дій на період навчання та реалізується через набір різнорівневого специфічного інструментарію, що дозволяє варіюватися в залежності від потреб та індивідуальних можливостей магістрантів. Він включає:

- ціноутворення – встановлення привабливих цін за навчання;
- індивідуальний добір форм навчання;
- створення освітнього простору – наповнюваність процесу навчання адаптивними технологіями, методиками, інноваційними та інтерактивними методами, практико-орієнтованими, різнорівневими завданнями тощо;
- обладнання – забезпечення освітньої діяльності: кадрове, методичне, дидактичне, інформаційно-технологічне, банк матеріалів, необхідних для отримання професії;
- система діагностичного супроводу – кваліметричні моделі, опитування, анкетування, тести тощо;
- розвиток людських ресурсів – підвищення майстерності професорсько-викладацького та керівного складу закладу освіти, залучення експертів, формування професійної компетентності студентів.

Створення індивідуального адаптивного сценарію підготовки магістра-управлінця дозволяє ефективно працювати викладачу та магістранту на суб'єкт-суб'єктному рівні, адже кожний студент має право обирати той сценарій, який йому більше підходить за набутими знаннями, досвідом, характером, за ситуацією, може трансформувати його «під себе».

Одним із ефективних інструментів адаптивного сценарію ми вважаємо сучасну технологію «коучинг», яка створена для розвитку

потенціалу людей і команд, задля досягнення заздалегідь узгоджених цілей та докорінної зміни моделей поведінки, що призводить до розкриття внутрішнього потенціалу особистості, заохочує до самостійних дій та симулює організацію процесу пошуку шляхів досягнення важливих цілей [7]. У процесі коучингу відбувається розкриття потенціалу людини, розвиток її професійних та особистих якостей завдяки чому розвиваються нові здібності й навички, які підвищують ефективність роботи та покращують якість життя людини в цілому. Коучинг спирається на повагу до особистого та професійного досвіду людини, дає можливість навчитися керувати собою, своїм станом, своїми ресурсами, допомагати іншим у розвитку особистісного потенціалу, у підвищенні особистої ефективності, розвивати навички комунікації, будувати конструктивні відносини з колегами, які максимально підвищують ефективність вирішення актуальних життєвих завдань тощо [4].

Ознайомлюючися з технікою коучингу, серед існуючих видів коучингу (бізнес-коучинг, лайф-коучинг, коучинг освіти тощо) слід виділити Коучинг для Керівників (Executive coaching), що спрямований на найвищий рівень керівництва. Цей вид коучингу стає найбільш ефективним, коли топменеджер починає управлінську кар'єру, хоче розвивати нові уміння і потребує підтримки у важкі моменти кар'єри. Не менш цікавим для нас є Коучинг Лідерства (Leadership Coaching), який спрямований на взаємодію з менеджером, відповідальним за управління колективами. У першу чергу мета тут сфокусована на розвиток наступних компетенцій: супровід і мотивування співробітників, сприяння заангажованості, лояльності членів команди, вільний обмін власними позиціями, думками у колективі.

Незважаючи на те, що поняття «коучинг» запозичено із бізнесу, ми дуже часто зустрічаємо його у педагогічній літературі. Так, технологія

«коучинг» в освіті досліджена науковцями Т. Боровою, Н. Горук, О. Нежинською, С. Романовою, В. Тищенко, О. Хмельницькою та іншими. На думку науковця Т. Борової «коучинг» спрямовує свою роботу на «ключових людях», допомагає їм розвинути свій творчий потенціал, швидше адаптуватися, а головне він є рухом до професійної самоактуалізації та самоорганізації [2]. Ми погоджуємося з науковцем Н. Горук у необхідності використовувати «коучинг» в процесі викладання різних дисциплін, впродовж практичних занять зі студентами, для виконання науково-дослідних завдань, особливо при виконанні курсових і дипломних робіт. Це стимулює у студентів самостійність, відповідальність за власні дії та прийняті рішення, цілеспрямованість, впевненості у собі [3]. Науковцем О. Хмельницькою зазначено, що за умови професійної компетентності викладача та мотивованого ставлення студента, використання технології «коучинг» тренує здатність ефективно діяти і навчатися, усвідомлювати відповідальність, розвиває навички самостійної пізнавальної діяльності, ефективного управління сценарієм власного професійного розвитку [7].

Отже, використання цієї універсальної технології у підготовці магістрів-управлінців дає можливість викладачу перейти від ролі поводири та традиційної трансляції знань, умінь та навичок до нового рівня побудови відносин – спільного пошуку шляхів досягнення поставленої мети. Адже ми маємо справу з магістрантами – людьми, що вже визначилися з професією, людьми, які точно знають, що хочуть отримати від навчання у магістратурі, які перспективи професійного росту їх чекають у майбутньому. Завдяки технології коучингу, викладач активізує процеси спрямованої мотивації – допомагає магістранту самостійно опанувати нові компетентності, при чому помилки використовує виключно як матеріал для подальшого розвитку. А магістрант сам вирішує як буде виконувати дану роботу, він навчається усвідомлено реагувати на різні ситуації.

Отже, на наш погляд, техніка коучингу дозволяє магістранту:

- знайти рішення самому і взяти на себе відповідальність за його виконання;
- використати ресурси попереднього досвіду та відштовхується від них для створення алгоритму дій із формування нового позитивного майбутнього;
- працювати в одній площині – площині цілей (ціль, досягнення, результат);
- відпрацювати нові унікальні рішення;
- заохотити пошук власних рішень;
- підвищити особисту ефективність та швидкість просування до мети;
- розвинути високу еластичність і адаптивність до змін.

Отже, стає очевидним, що для побудови індивідуального адаптивного сценарію підготовки магістрів управлінців виникає необхідність використання коучингу як інструменту підвищення ефективності взаємодії у напрямку «педагог-магістрант» (при цьому мотиваційним чинником є повага, значимість кожного, ріст і розвиток) та організації процесу самостійного пошуку магістрантом оптимальних рішень і відповідей на питання, що їх цікавлять. А також це регулярне надання зворотного зв'язку і тренування нових моделей поведінки.

У процесі дослідження нами відібрано коучингові техніки для дисципліни, що викладається магістрантам-управлінцям на першому році навчання у магістратурі «Конфлікти в управлінській діяльності». Ми вважаємо, що конфлікти є неминучим і природним явищем в освітній сфері діяльності, оскільки демонструють прояв закону єдності й боротьби протилежностей. Конфлікти виникають впродовж функціонування будь-якого нормального колективу и можуть бути не лише деструктивними, але

й конструктивними, що сприяє поліпшенню умов праці й управлінських технологій. Майбутньому управлінцю вкрай необхідне навчитися гідно виходити з конфліктних ситуацій, вміти розкласти конфлікт на частки, з'ясувати його причини, побачити приховані мотиви, інтереси учасників конфлікту. У зв'язку з цим, ми вважаємо, що введення у навчальний процес магістрів-управлінців саме коучингової технології наблизить студентів до моделювання та опрацювання можливих конфліктних ситуацій в професійній сфері, навчить аналізувати події у конфлікті, вчасно реагувати на них, опанувати культуру професійної поведінки керівника.

Так, при вивченні теми «Міжособистісні конфлікти», відпрацьовуючи способи виходу з конфліктних ситуацій у міжособистісних конфліктах в закладі освіти, або на етапі діагностики міжособистісного конфлікту можна використати коучингову техніку «Колесо балансу». Обрана техніка допоможе з'ясувати рівень задоволеності відносинами з підлеглими, або визначити, в якому напрямі треба розпочинати роботу з педагогічним колективом по вирішенню міжособистісних конфліктів вже найближчі 72 години. Як працювати? Необхідно намалювати на листі паперу діаграму у вигляді кола. Розділити її на 8 частин. Зазвичай коло розділяють на 8 частин, але можна використовувати довільну кількість, зробити більше, або менше частин (min 4) (рис. 1).

Рис. 1. Діаграма техніки «Колесо балансу»

1. Дайте назву кожній частині. Наприклад, якщо необхідно з'ясувати ступінь задоволеності міжособистісними відносинами керівника з педагогічним персоналом, то можна записати назви посад:

- 1) учителі початкової школи;
- 2) учителі старшої школи;
- 3) керівники гуртків;
- 4) заступник директора з навчальної роботи;
- 5) заступник директора з виховної роботи;
- 6) методист;
- 7) вихователь;
- 8) педагог-організатор тощо.

Також можна виділити кола проблем, з якими ви зіткнулися в процесі міжособистісних відносин:

- 1) не виконання прямих обов'язків;
- 2) порушення етичної поведінки;
- 3) спізнення;
- 4) безвідповідальність;
- 5) ігнорування;
- 6) безініціативність;
- 7) конфліктність тощо, або вимоги, які ви висуваєте до підлеглих:

- компетентність,
- дисциплінованість,
- чесність,
- відповідальність,
- обов'язковість,

– повага до людей, або ролі, які ви виконуєте як керівник закладу: (трансформатор ідей, лідер, медіатор, господарник, вихователь, менеджер і т.п.

2. Вважаючи, що вісь колеса – це 0, а периметр, обід – це 10, визначте рівень власної задоволеності кожною з областей на даний момент (важлива чесна відповідь). Поставте крапку, або проведіть лінію.

3. Об'єднайте свої крапки, тим самим створивши своє колесо (обід).

4. На наступному етапі починається аналіз ситуації. Робота з питаннями:

- Яку фігуру Ви отримали?
- Чи є тепер це колесом?
- Чи можете Ви далі «їхати» на такому колесі?

5. Визначення векторного сектору:

– Як Ви вважаєте, зміни в якій із виділених Вами областей хоча б на одиницю призведуть до зросту задоволеності у всіх або в більшості областей? – Це буде векторний сектор.

- Над якою з областей необхідно попрацювати у першу чергу?
- Яка з областей впливає на якість Вашого життя більше за всього?
- Працюючи з вище наведеними питаннями, можна виявити ключову область, з якої необхідно починати працювати перш за все.

6. Наступним кроком можна розширити кожную область на 3 пункти, давши відповідь на питання «Як я можу з цим працювати?». Виконуючи це завдання можна стикнутися з відсутністю варіантів відповіді. В цьому випадку задайте собі наступні питання:

- Які області колеса потребують додаткового вивчення?
- Які ті 3 перші кроки, які я можу зробити в найближчий час (72 години), щоб зрушити цю область. І, відповідно, зрушаться всі інші?

Таким чином, завдяки техніці «Колесо балансу» ми створили план перших кроків на найближчі 72 години, визначили те, що для нас важливо саме зараз і з'ясували, які зміни потребує кожна досліджувана область.

Наступну техніку, яку ми пропонуємо для роботи з магістрантами, можна використовувати при відпрацюванні теми «Вирішення конфліктів». Техніка називається «Генератор нової поведінки» – одна з технік, що використовується в коучингу в тих випадках, коли людина стурбована

якоюсь поведінкою, або вона побоюється користуватися новою чи дуже складною навичкою. Техніка особлива тим, що цікавим чином повертає людині його проблему «Не знаю, як мені діяти» і пропонує людині вирішити своє питання самостійно «Придумай, як ти будеш діяти». При такому підході викладачу вдається повернути магістранта в авторську позицію. Як працювати?

1. Необхідно визначити конфліктну ситуацію, з якою Ви не цілком справляєтеся, в якій прослідковується небажана для Вас поведінка. Ситуацію, в якій хочете мати більше виборів у поведінці та ресурси. Опрацюйте наступні питання:

- Які Ваші наміри і вторинні вигоди у даній ситуації?
- Чим Вас не влаштовує нинішні варіанти поведінки в цій ситуації?

2. Придумайте поведінку, яка б Вас влаштовувала: як би воно виглядало? Якщо Ви уявите, що крокуєте в образ людини, яка так поводиться, то як Ви себе будете почувати?

3. Тепер слід знайти не менше трьох варіантів поведінки, які більше б підходили до Вашої проблемної ситуації. Розмістіть кожну з альтернатив перед очима (можна на полу, на дошці, на фліпчарті тощо). Програйте у своїй уяві кожен з трьох придуманих варіантів поведінки (пам'ятайте, що змінювати поведінку можна тільки своєю).

4. Оберіть один з розроблених варіантів поведінки, що найбільш підходить до ситуації. Програйте його знову у своїй уяві, подивіться на себе якими новими здібностями Ви володієте, почуйте все: голоси, емоції, відчуття. Задайте собі запитання:

- Чи подобається Вам такий варіант?
- Чи повністю він Вас задовольняє?
- Чи є якась частина, що заперечує такій поведінці?

Якщо новий варіант поведінки не влаштовує, поверніться на кілька

кроків назад і придумайте більш відповідний сюжет.

Отже, пройшовши 1-4 кроки, ми отримали новий сценарій поведінки в тій же ситуації. Необхідно закріпити його, щоб далі автоматично включати нову поведінку.

5. Наступним кроком буде знаходження пускового моменту нової поведінки. Необхідно почати знову проживати ситуацію з трохи більш раннього часу та стежити за своїм тілом. На даному етапі виникає задача знайти сигнал, якір або відчуття, яке запускає стару реакцію, тобто відстежити відчуття, а слідом – момент включення емоційної реакції. Можна проживати цю ситуацію декілька разів, допоки не відчуєте той самий момент включення «кнопки». Тепер саме з цього пускового моменту буде починатися нова поведінка.

6. Програйте ситуацію, де нова поведінка буде запускатися з цього пускового моменту. Це буде природній якір на запуск нової поведінки. Новий шаблон поведінки сформований. Для його закріплення варто програти ситуацію з новими реакціями кілька разів. Таким способом відбувається усунення складних моментів конфліктної ситуації.

Отже, описані вище практико-орієнтовані коунчигові техніки «Колесо балансу» та «Генератор нової поведінки» дозволяють модернізувати роботу з магістрантами на практичних заняттях, наблизити їх до реальних професійних ситуацій, стимулювати до самоаналізу та пошуку шляхів конструктивного виходу із конфліктних ситуацій.

Висновки. Таким чином, ми приходимо до висновку, що творча робота викладача над складанням індивідуального сценарію підготовки магістра-управлінця дає можливість об'єднати існуючі сучасні креативні техніки індивідуальної роботи та розробити гнучкий, рухливий, легкозмінюваний адаптивний інструментарій, що забезпечить продуктивну самоорганізацію магістранта та його легке пристосування до швидкоплинних змін у

навчальному просторі. В цьому напрямку гарним підґрунтям може стати обрана нами прогресивна та сучасна технологія взаємодії «коучинг», що робить професійну навчальну діяльність магістрів-управлінців персоналізованою, розсудливою, спільною та цілеспрямованою і в кінцевому результаті має більш стійкий вплив на реальну практику та їх майбутній досвід.

Перспективи подальшого дослідження вбачаємо у наповненні адаптивного сценарію підготовки магістрів з управління навчальним закладом сучасними техніками викладання.

Використана література

1. Бондар В. Адаптивне навчання студентів як передумова реалізації компетентнісного підходу до професійної підготовки вчителя / В. Бондар, І. Шапошнікова // Рідна школа. – № 11, 2013. – С. 36-41. – Стаття. Електронний ресурс. Режим доступу до ресурсу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/rsh_2013_11_7
2. Борова Т. Коучинг як механізм спрямованої самоорганізації / Т. Борова // Теорія та методика управління освітою. – № 3, 2010. – Стаття. Електронний ресурс. Режим доступу до ресурсу : <http://tme.umo.edu.ua/docs/3/10bordio.pdf>
3. Горук Н. Коучинг як ефективна технологія формування самоосвітньої компетентності студентів / Н. Горук // Проблеми підготовки сучасного вчителя. – № 11, 2015. – С. 99-104. – Стаття. Електронний ресурс. Режим доступу до ресурсу : https://library.udpu.edu.ua/library_files/probl_sych_vchutela/2015/11_1/15.pdf
4. Нежинська О. О. Основи коучингу : навчальний посібник / О. О. Нежинська, В. М. Тищенко. – Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. – 220 с.
5. Опалюк Т. Л. Адаптивне навчання студентів та його структура / Т. Л. Опалюк // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія : Педагогіка. – № 2, 2014. – С. 58-62. – Режим доступу до ресурсу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/NZTNPU_ped_2014_2_12.
6. Слюсаренко Н. В., Кульбацька М. В. Організація суб'єкт-суб'єктної педагогічної взаємодії як умова формування особистості професіонала, 2015. – Електронний ресурс. – Режим доступу до ресурсу : <http://ekhsuir.kspu.edu/bitstream/123456789/4771/1/207.pdf>.
7. Хмельницька О. С. Коучинг як сучасна технологія підвищення

ефективності навчального процесу // «Молодий вчений». – № 6 (46), червень, 2017. – Стаття. Електронний ресурс. Режим доступу до ресурсу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/6/71.pdf>

References

1. Bondar V. Adaptivne navchannia studentiv yak peredumova realizatsii kompetentnisnoho pidkhodu do profesiinoi pidhotovky vchytelia / V. Bondar, I. Shaposhnikova // *Ridna shkola*. – № 11, 2013. – S. 36-41. – Statia. Elektronnyi resurs. Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rsh_2013_11_7
2. Borova T. Kouchynh yak mekhanizm spiamovanoi samoorhanizatsii / T. Borova // *Teoriia ta metodyka upravlinnia osvitoiu*. – № 3, 2010. – Statia. Elektronnyi resurs. Rezhym dostupu: <http://tme.umo.edu.ua/docs/3/10bordio.pdf>
3. Horuk N. Kouchynh yak efektyvna tekhnolohiia formuvannia samoosvitnoi kompetentnosti studentiv / N. Horuk // *Problemy pidhotovky suchasnoho vchytelia*. – № 11, 2015. – S. 99-104. – Statia. Elektronnyi resurs. Rezhym dostupu: https://library.udpu.edu.ua/library_files/probl_sych_vchutela/2015/11_1/15.pdf
4. Nezhynska O. O. Osnovy kouchynhu : navchalnyi posibnyk / O. O. Nezhynska, V. M. Tymenko. – Kyiv ; Kharkiv : TOV «DISA PLIuS», 2017. – 220 s.
5. Opaliuk T. L. Adaptivne navchannia studentiv ta yoho struktura / T. L. Opaliuk // *Naukovi zapysky Ternopilskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni Volodymyra Hnatiuka. Seriia : Pedahohika*. – № 2, 2014. – S. 58-62. – Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NZTNPU_ped_2014_2_12.
6. Sliusarenko N. V., Kulbatska M. V. Orhanizatsiia subiekt-subiektnoi pedahohichnoi vzaiemodii yak umova formuvannia osobystosti profesionala, 2015. – Elektronnyi resurs. Rezhym dostupu: <http://ekhsuir.kspu.edu/bitstream/123456789/4771/1/207.pdf>
7. Khmelnytska O. S. Kouchynh yak suchasna tekhnolohiia pidvyshchennia efektyvnosti navchalnoho protsesu // «Molodyi vchenyi». – № 6 (46), cherven, 2017. – Statia. Elektronnyi resurs. Rezhym dostupu: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/6/71.pdf>.

Ольга Анатольевна Еременко

кандидат педагогических наук, доцент, докторант кафедры педагогики, методики и менеджмента образования Украинской инженерно-педагогической академии, г. Харьков, Украина

СОВРЕМЕННЫЕ АДАПТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ С МАГИСТРАМИ УПРАВЛЕНИЯ УЧЕБНЫМ ЗАВЕДЕНИЕМ

Аннотация. В представленной статье рассматривается процесс

підготовки магістрів по управленню навчальним закладом і його окремішні складові, а саме створення індивідуального адаптивного сценарія підготовки магістрів-управлінців, наповнюваність якого залежить від креативності викладача і мотивованості магістранта. Підкреслюється необхідність пошуку нових технологій і різноманітних варіантів професійної підготовки магістрів.

Успішність підготовки магістрів-управлінців залежить від наповнюваності процесу навчання технологіями, методиками, інноваційними і інтерактивними методами, практико-орієнтованими, різноманітними завданнями. Тому, індивідуальний адаптивний сценарій магістра повинен складатися з правильно підібраного інструментарію.

Міцним інструментом індивідуального сценарія підготовки магістрів управління навчальним закладом, на думку автора, можуть стати адаптивні технології, які дозволяють автоматично забезпечити індивідуальну підтримку кожного студента і ефективно працювати на суб'єкт-суб'єктному рівні.

В тексті даної статті розглядається дієва практико-орієнтована сучасна технологія «коучинг», яка здатна вкорені змінити модель поведінки майбутнього управлінця, розкрити його внутрішній потенціал і допомогти оволодіти культурою управління педагогічним персоналом.

В процесі дослідження автором обрані коучингові техніки для дисципліни, яка викладається магістрантам управління навчальним закладом на першому році навчання «Конфлікти в управлінській діяльності», оскільки майбутньому управлінцю дуже необхідно навчитися гідно виходити з конфліктних ситуацій, вміти розкласти конфлікт на частини, з'ясувати його причини, побачити приховані мотиви, інтереси учасників конфлікту. В якості дієвого інструмента представлено техніки «Колесо балансу» і «Генератор нової поведінки» з наступним описом покрокових дій.

Ключові слова: технічне управління навчальним закладом, адаптивний сценарій, індивідуальна робота, інструментарій, технологія, коучинг.

Olha Yeromenko

Candidate of pedagogical sciences, associate professor, doctoral candidate of the Department of Pedagogy, Methodology and Management of Education of the Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy

MODERN ADAPTIVE TECHNOLOGIES OF INDIVIDUAL WORK WITH MASTERS OF EDUCATION MANAGEMENT

Abstract. This article discusses the process of training masters in managing an educational institution and its individual components, namely the creation of an individual adaptive scenario for the training of master masters, the filling of which depends on the creativity of the teacher and the motivation of the undergraduate. The necessity of searching for new technologies and diverse options for professional training of masters is emphasized.

The success of the training of master-managers depends on the filling of the process of training in technologies, techniques, innovative and interactive methods, practice-oriented, multi-level tasks. Therefore, an individual adaptive master's script should consist of correctly selected tools.

According to the author, adaptive technologies can automatically become a powerful tool for an individual scenario in the preparation of masters in managing an educational institution, which can automatically provide individual support for each student and work effectively at a subject-subject level.

The text of this article discusses an effective practice-oriented modern technology of “coaching”, which is capable of fundamentally changing the behavior model of a future manager, revealing his inner potential and helping to master the culture of managing teaching staff.

During the study, the author selected coaching techniques for the discipline that is taught to graduate students in school management in the first year of study “Conflicts in management”, since the future manager needs to learn how to adequately resolve conflict situations, be able to decompose the conflict into parts, find out its causes, see hidden motives, interests of the parties to the conflict. The “Wheel of balance” and “Generator of new behavior” techniques with the following description of step-by-step actions are presented as an effective tool.

Key words: technical management of an educational institution, adaptive scenario, individual work, tools, technology, coaching.