

Вчені відзначають, що найменш агресивні ті діти, батьки яких не були схильні ні до поблажливості, ні до покарання. Їх позиція – в засудженні агресії і доведенні цього до дитини, але без суворих покарань у разі вчинення проступку [1].

Сильний вплив можуть чинити параметри фізичного середовища, які створюють дискомфортні умови - спека, гамір, тіснота, забруднене повітря. Також сюди можна віднести засоби масової інформації. Жорстокі герої фільмів виступають як моделі, яких наслідують діти і дорослі. Демонстрація сцен насильства сприяє розвитку агресивності [7].

Агресивну поведінку можуть викликати і біологічні процеси. У цьому випадку мова іде про біологічну детермінанту агресивної поведінки. Тобто на агресію впливають такі фактори, як захворювання головного мозку, особливості психодинамічних якостей людини тощо.

До особистісних чинників, які впливають на виникнення та прояв агресії зараховують: генетичну спадковість, фрустрації, низьку самооцінку, невміння контролювати сильні прояви негативних почуттів, фізіологічні особливості організму у підлітковому віці, категоричність суджень, надмірну критичність.

Отже, розглядаючи відповідну проблему психологи А. Реан та С. Костроміна причинами агресивної поведінки дітей вважають:

- Копіювання поведінки батьків;
- Научіння агресії в процесі безпосереднього набуття негативного досвіду, участь, а не пасивне спостереження;
- Надмірне захоплення відео, телебаченням, комп'ютерними іграми;
- Відсутність умов для активної діяльності, перевтому, хронічну втому;
- Будь-які стресові чинники (наприклад, вступ до закладу дошкільної освіти);
- Захворювання;
- Нездоровий психологічний клімат у сім'ї.

Поєднання несприятливих біологічних, психологічних, сімейних та інших соціально-психологічних чинників спотворює весь спосіб життя майбутнього молодого покоління [6].

Висновки. Проведений теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення агресивної поведінки дає підстави зробити такі висновки:

- 1) агресивна поведінка особистості є результатом складної взаємодії соціальних і біологічних факторів, дія яких корегується конкретними відносинами, конкретною ситуацією, в яку вона потрапляє;
- 2) агресія є результатом засвоєння відповідного світосприйняття, світогляду та світорозуміння, а також - одним з інструментів гармонізації внутрішнього стану особистості.

Визначення перспективних методів запобігання та корекції агресивної поведінки є важливим аспектом подальшої роботи в цьому напрямі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бандура А. Подростковая агрессия. Изучение влияния воспитания и семейных отношений / А. Бандура, Р. Уолтерс ; пер. с англ. Ю. Брянцевой, Б. Красовского. – М. : Апрель Пресс, ЭКСМО – Пресс, 1999. – 512 с.
2. Басс А. Психология агрессии / А. Басс // Вопросы психологии. – 1967. – № 3. – С. 60–67.
3. Берковиц Л. Агрессия : причины, последствия и контроль / Л. Берковиц. – СПб. : Прайм – Евразнак, 2002. – 512 с.
4. Бэрон Р. Агрессия / Р. Бэрон, Д. Ридардсон. – СПб. : Изд – во Питер, 1999. – 352 с.
5. Ильин Е. Эмоции и чувства / Е. Ильин. – СПб. : Питер, 2002. – 752 с.
6. Карпінська Т. Основні методи та прийоми попередження і контролю агресивної поведінки / Т. Карпінська // Психологія і суспільство. – 2010. – № 4 (42). – С. 104–110.
7. Томчук С. Походження і корекція агресивності особистості в теорії та практиці когнітивно-поведінкової терапії / С. Томчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mif-ua.com/archive/article/36922>

*Ручаковський А.
Науковий керівник – проф. Чайка В.М.*

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК КОМПОНЕНТ МАГІСТЕРСЬКОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Реформування української системи освіти з кожним роком все більше обумовлює підвищення значущості розвитку управлінського потенціалу. Розвиток управлінського потенціалу керівників дає змогу закладам загальної середньої освіти швидше адаптуватися до нових умов зовнішнього середовища, ставити і реалізовувати науково обґрунтовану систему цілей, приймати ефективні управлінські рішення.

Сьогодні, як свідчать результати емпіричних досліджень, кваліфікація керівників закладів загальної середньої освіти серйозно відстає від зростаючих вимог. Зміни в системі освіти, зростання ступеня

самостійності закладів освіти обумовили підвищення ролі управлінського персоналу, представники якого наділені прерогативою (на відміну від інших категорій персоналу) прийняття та організації виконання управлінських рішень. Актуальною проблемою є формування управлінського потенціалу в процесі магістерської підготовки майбутнього керівника закладу загальної середньої освіти.

Управлінський потенціал є сумою окремих функціональних потенціалів якостей керівника, яка реалізується ним у професійній діяльності. Управлінський потенціал керівників закладів загальної середньої освіти може розглядатися як сукупність потенціалів: професійних знань (професійний потенціал), вмінь управляти педагогічним колективом (адміністративний потенціал), вмінь управляти функціональними процесами: виховною, навчальною, методичною та науковою роботою (виробничий потенціал) у поєднанні з індивідуальними якостями керівників (особистісний потенціал) з урахуванням технічних та фінансових ресурсів управління організацією.

Управлінський потенціал – це наявність у працівників, які виконують конкретні управлінські функції, прихованих можливостей або здібностей в області психофізіології, кваліфікації та розвитку особистості керівників.

Варто зазначити, що управлінський потенціал проявляється у системі ставлення індивіда до навколишнього середовища та до самого себе. У зв'язку з цим формування управлінського потенціалу можна розглядати з позиції особистісно-діяльнісного підходу. Управлінський потенціал є неперервним процесом цілеспрямованої прогресивної зміни під впливом соціальних чинників та власної активності людини до самовдосконалення та самореалізації. Для формування потенціалу управлінця необхідно ставити амбітні особисті цілі та реалізовувати діяльний підхід. Рівень сформованості потенціалу можна перевірити, оцінити, використавши зовнішні інструменти.

Формування управлінського потенціалу можна розглядати також як розвиток особистості керівника у професійній та управлінській діяльності, спрямований на формування позитивних мотивів даної діяльності, соціально значущих та професійно важливих якостей особистості керівника, готовності до постійного особистісного та професійного зростання в якості управлінця, знаходження оптимальних прийомів та способів управління.

Управлінський потенціал доцільно характеризувати як динамічний і неперервний процес, який розвивається в часі, тобто протікає від формування управлінських умінь та лідерських якостей до повної реалізації себе в управлінській діяльності. Управлінський потенціал керівника закладу загальної середньої освіти є якісною характеристикою особистості, яка проявляється в єдності особистісних, професійних, організаційно-управлінських якостей, які формують модель керівника.

Серед компетенцій, необхідних керівнику для здійснення управлінської діяльності, варто назвати наступні:

- 1) навички ведення переговорів (здатність та прагнення досягати результату на основі взаєморозуміння в процесі безпосереднього ділового спілкування);
- 2) спрямованість на результат (здатність чітко уявляти кінцевий результат та прагнення до його досягнення);
- 3) динамічність мислення (здатність швидко переключатися з одного виду діяльності на інший, вміння встановлювати та структурувати зв'язки між елементами інформації, будувати цілісний образ ситуації);
- 4) лідерські навички (здатність надихати інших, спонукати їх до дії, демонстрація високого рівня активності, впливу, участі у прийнятті рішень);
- 5) навичка планування (здатність розробляти плани та графіки для координації своїх дій та роботи колективу);
- 6) відповідальність (вміння брати на себе певні обов'язки, самостійно приймати рішення та відповідати за їхнє виконання);
- 7) аналітичні здібності (вміння проводити аналіз проблеми, виділяти її складові, робити логічні висновки, які ґрунтуються на правильно відібраній інформації);
- 8) комунікабельність (здатність вибудовувати процес спілкування з людьми незалежно від їхньої посади, соціального статусу та особистісних якостей).

Формування управлінського потенціалу передбачає використання сукупності розгорнутих в часі прийомів соціального впливу на особистість, її включення в різні ситуації та прояви управлінської діяльності, які мають на меті сформувати систему окремих особистісно та професійно важливих якостей майбутнього керівника освітнього профілю, форм поведінки та індивідуальних способів здійснення управлінської діяльності.

В міру просування по кар'єрній драбині відбувається зміна вимог до рівня та змісту знань. Чим вищою є займана посада, тим більше вимог ставиться до знань з методичних питань управління. Водночас знижуються

вимоги до професійної компетенції керівника в конкретній галузі. Керівник може добре працювати в тому випадку, якщо підлеглі беруть на себе відповідальність за його навчання.

Для ефективної роботи керівника закладу загальної середньої освіти необхідно змоделювати весь технологічний цикл управлінської діяльності та управлінської взаємодії:

- чітко визначитися з посадовими обов'язками та делегуванням повноважень, обов'язків, відповідальності знизу вгору;
- пов'язати та скоординувати дії всіх суб'єктів управління;
- чітко уявляти загальні цілі – діяльність за всіма напрямками розвитку закладу освіти;
- продумати систему стимулювання творчої праці в умовах практично цілковитої відсутності матеріальних стимулів.

Таким чином, управлінський потенціал є ступенем оволодіння фахівцем досвідом управління, досконалості його використання в управлінській діяльності як керівника та бажання до неперервного його вдосконалення, тобто розглядаючи поняття управлінського потенціалу важливо враховувати ставлення керівника до своєї роботи, розуміти її суть, свою роль та місце в управлінні закладом загальної середньої освіти, стиль управлінської діяльності, спілкування, поведінки, ставлення до самовдосконалення. Керівник повинен постійно поповнювати свої знання у сфері управління, вміти на практиці реалізовувати принципи управління та організації своєї управлінської діяльності, володіти інструментами та методами роботи керівника, який відповідає вимогам сучасної системи освіти.

Підготовка людини до управлінської діяльності розпочинається у закладі вищої освіти, коли на практичних заняттях відбувається моделювання різноманітних ситуацій, що потребують прийняття конкретного рішення та мають на меті навчити студентів ефективному та якісному управлінню, а також дають можливість набутти власний досвід у сфері управління.

Одним з методів, які вирішують перелічені завдання, є ситуативні педагогічні задачі. В процесі підготовки майбутнього керівника закладу освіти доцільним є моделювання наступних видів педагогічних задач:

- ілюстративні, орієнтовані на формування професійної мови та вміння ідентифікувати проблему в конкретній ситуації. Їх включають у матеріали лекцій з метою організувати обговорення виучуваного матеріалу безпосередньо на лекції або для перевірки розуміння студентами матеріалу;
- функціональні, які вимагають від студента знання теоретичного матеріалу з певного предмету. Тут присутня інформація суперечливого характеру, яка підсилює фактор невизначеності при виборі рішення. Особлива увага надається аргументації та ступеню доказовості вибраного рішення;
- стратегічні, при вирішенні яких необхідно працювати в команді, яка розробляє певну стратегію вирішення проблеми.

Педагогічні задачі вказаних типів допомагають навчити майбутнього керівника аналізувати та вирішувати управлінські завдання; формувати вміння знаходити виходи з конфліктних ситуацій; розкривати та розвивати творчі здібності у сфері майбутньої управлінської діяльності; навчити працювати у групі, колективі.

Крім того, серед широкого арсеналу методів навчання студентів-управлінців можна виокремити наступні:

- тренінгові заняття, головна мета яких – розвиток особистості студента та засвоєння навичок міжособистісної взаємодії. Основним результатом тренінгу є усвідомлення учасниками своїх сильних та слабких сторін, побачити себе очима інших;
- навчальні дидактичні ігри, в яких створюються умови для розвитку та формування творчої індивідуальності студента, його самовдосконалення;
- метод навчання на основі проєктів, в якому спостерігаються дві особливості: практичне спрямування та можливість самостійної роботи студентів у відриві від викладача впродовж тривалих проміжків часу.

Запропоновані методи готують не просто менеджера, а спеціаліста-управлінця нового рівня, здатного ефективно адаптуватися до нових суспільно-політичних та виробничих умов життя суспільства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Даниленко Л.І. Модернізація змісту, форм та методів управлінської діяльності директора загальноосвітньої школи. К.: Логос, 1998. 140 с.
2. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII набрав чинності 28.09.2017
3. Киселева Н.А., Мильковская И.Ю. Активные методы обучения как средство развития управленческих способностей будущих менеджеров. *Успехи современного естествознания*. 2008. № 10. С. 108-110.
4. Марков В.Н., Синягин Ю.В. Потенциал личности. *Мир психологии*. 2000. № 1
5. Менеджмент, маркетинг и экономика образования: Учеб. пособ. для системы повышения квалификации и перепод. пед. раб. / Ред. А.П. Егоршин. Нижний Новгород: НИМБ, 2001. 624с.
6. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи / За ред.. І.А Зязюна. Київ: Віпол, 2000. 636 с.
7. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка. К.: КНЕУ, 2004. 316 с.