

фактором, який впливає на навчальні досягнення дітей молодшого шкільного віку. Інші фактори, такі як якість навчання в школі, рівень розвитку когнітивних та інших навичок, родинний статус, економічна ситуація тощо також можуть впливати на навчальні досягнення дитини.

ЛІТЕРАТУРА

1. Баумрін Д. Ефекти авторитарного контролю батьків над поведінкою дитини // Дитячий розвиток. 1966. Т. 37, № 4. С. 887-907.
2. Гаркуша М. Особливості сімейного виховання в українських сім'ях в контексті культурно-історичного досвіду // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки. 2016. Вип. 36. С. 125-129.
3. Іщенко, Л. М. (2013). Роль сім'ї в процесі формування мотивації навчання учнів. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 15: Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт), (21), 68-71.
4. Ковальова О. Вплив сімейного виховання на формування особистісних якостей дитини // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія». 2015. Вип. 4. С. 96-99.
5. Козак І. Вплив стилю сімейного виховання на формування самооцінки дитини / І. Козак // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2018. Вип. 2 (80). С. 279-288.
6. Ліщинська, Л. І. (2017). Вплив сімейного виховання на психологічну готовність дітей до навчальної діяльності. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Том 12, Випуск 25, 2017, С. 25-33.
7. Нельсон Дж., Ернст Л. Позитивна дисципліна: Класичний посібник для допомоги дітям розвивати самодисципліну, відповідальність, співпрацю та навички вирішення проблем. К.: Клуб сімейного дозвілля, 2019. 384 с.
8. Чепмен Г., Кемпбелл Р. 5 мов любові дітей: секрет успішного виховання. К.: Навчальна книга: Богдан, 2014. 256 с.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДО РОЗУМІННЯ ПОНЯТТЯ «ПРОФЕСІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ» МЕНЕДЖЕРА

Стороженко О. А.

*Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка
markova11081988@ukr.net*

На питання, чи потрібні певні якості особистості для того, щоб бути керівником, менеджмент дає однозначно ствердну відповідь. Так само як далеко не кожна людина придатна до роботи художника, педагога чи бібліотекаря,

так і не кожна здатна до управлінської діяльності. До неї треба мати схильність, певні риси характеру. Ґрунтуючись на дослідженнях американського психолога М. Шоу, вчений Р. Кричевський до узагальненого портрета керівника включив: біографічні характеристики, здібності та особистісні риси.

Біографічний підхід стає дедалі популярнішим. Численні психобіографічні дослідження присвячені такій важливій характеристиці менеджерів як вік. Однак однозначних висновків щодо оптимальних вікових кордонів не отримано. Поширено поняття як «психологічний вік», що розглядає не лише природну, а й соціальну детерміновану обумовленість цієї характеристики менеджера. У рамках біографічного підходу предметом вивчення є також стать керівника управління. Як правило, менеджмент вважається чоловічою справою. Однак у бібліотечній сфері більшість керівників – жінки. І цей об'єктивний факт вимагає адекватного теоретичного обґрунтування необхідних жінці-керівнику особистісних моментів управлінської поведінки. Практично всі психологи рекомендують жінці, яка опинилася на керівній посаді, не забувати своїх природних рис і не наслідувати чоловічий стиль керівництва. Найкращий стиль керівництва з боку жінок криється в гнучкому поєднанні неоднорідних якостей: суворості та доброти, жіночності та активності, спокою та вимогливості, м'якості та волі. Важливим біографічним показником визнається освіта керівників. У сучасних умовах престижною вважається наявність двох дипломів: з гуманітарної та соціально-економічної спеціальності [1, с. 65].

Здібності керівника становлять другий блок його характеристик. У цьому аспекті привертає увагу книга англійських консультантів з управління Майкла Вудкока та Дейва Френсіса «Розкріпачений менеджер». Її цінності в тому, що особистість менеджера досліджена авторами в умовах нестабільності та мінливості сучасного світу. Сучасний менеджер повинен мати такі якості:

- вміння керувати собою, тобто бути енергійним, життестійким, оптимістичним, вміти справлятися зі стресами та життєвими труднощами;
- мати індивідуальні установки, що характеризують відповідальність і принциповість керівника й у його авторитет і впливовість;
- визначити цілі, що зумовлюють послідовність дій керівника, розумний розподіл сил, об'єктивність оцінки діяльності колег та підлеглих;
- мати здатність до саморозвитку та навчання, як усвідомленої потреби, відображеної в процесі її безперервного професійного та особистісного самовдосконалення;
- вміти вирішувати проблеми, необхідні у нинішніх умовах постійного оновлення, вибрати відповідну методика, використовувати комплексний підхід;
- мати творчі здібності, виражені в адекватній поведінці в нестандартних ситуаціях, налаштованості на інновації, вміння керувати творчими людьми;

- впливати на людей, що виражається у впевненості, переконливості викладу своїх аргументів, наполегливості у досягненні намічених цілей;
- розуміти особливості управлінської праці, тобто мати різні стилі керівництва, щиро спілкуватися з підлеглими, створювати в колективі позитивний робочий клімат;
- мати педагогічні здібності до створення у колективі навчального середовища, з метою вирішення складних завдань, точно оцінювати потенціал своїх співробітників;
- формувати колектив, який підтримує ідеї колективізму, вміти правильно підібрати співробітників, піклуватися про задоволення їхніх потреб, будувати здорові міжгрупові відносини, використовувати конфліктні ситуації у конструктивних цілях [2, с. 65].

Перелік здібностей, якими повинен володіти менеджер у нинішніх умовах, несе важливе психологічне навантаження. Роль йде про самоменеджмент, як необхідність керівника правильно аналізувати та оцінювати власний управлінський потенціал. Але головна причина полягає в невмінні перебудувати своє мислення та використовувати резерви, закладені у собі.

Риси особистості – останній блок характеристик керівника. Тут широке поле для психологічних досліджень, які на перший план висувають: здатність домінувати, впевненість у собі, емоційну врівноваженість, стресостійкість, прагнення перемоги, креативність, відповідальність, підприємливість, незалежність, надійність, товариськість.

Табл. 1.

Загальна характеристика наукових підходів до розуміння поняття «професійний потенціал»

Автор	Трактування поняття
В. Мамонтова	Сукупність професійних та морально-особистісних можливостей людини, які є необхідними для ефективної роботи за професією.
Е. Григор'єва	Ресурсні можливості працівника засновані на загальному рівні спеціальної професійної освіти, кваліфікації, навичок та досвіду роботи, а також здатності до професійного росту та ставленні до праці.
І. Маноха	Можливе передбачення, прогнозування багатовимірного розвитку «Я-особистості», яке здійснюється особистістю в процесі професійної діяльності.
В. Марков	Відповідність професійної реалізації потенціалу особистості вимогам, які ставляться до особистості її професією.

О. Кисильова	Інтегральне особистісне утворення із вираженою спрямованістю
Н. Пфейфер	Сукупність реальних і перспективних можливостей спеціаліста, які необхідні для реалізації професійних функцій.

На основі вищезазначеного, під професійним потенціалом менеджера розуміють цілісну самоуправляючу та саморозвиваючу систему, яка включає в себе ресурсні можливості менеджера, які ґрунтуються на загальному рівні його спеціальної освіти та залученні його до управлінської діяльності. Окрім того, професійний потенціал складається із таких взаємопов'язаних компонентів, як особистісні якості, професійно-управлінські знання та здібності у сфері управлінської діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Маноха І.П. Людина та потенціал її буття. К. : Либідь, 2022. 321 с.
2. Прищак М. Д. Психологія управління в організації. Вінниця, 2016. 150 с.

СИНЕРГЕТИЧНИЙ ПІДХІД У ПРОЄКТУВАННІ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ У НЕПЕРЕРВНІЙ ОСВІТІ

Стрельніков В. Ю.

*Полтавська академія неперервної освіти ім. М. В. Остроградського
strelnikov.poltava@gmail.com*

Синергетичний підхід у проєктуванні освітньо-професійної життєдіяльності особистості у неперервній освіті передбачає самоорганізацію, тобто упорядкування системи неперервної освіти за рахунок дії її складників.

З погляду синергетики (О. Гладкова [1, с. 338–343], В. Ільїн [2], В. Кремень [2; 3], Л. Лебедик [1, с. 338–343; 4; 5; 13, с. 128–157], Т. Левовицький [3], В. Огнев'юк [3], Н. Протасова [6, с. 281–282], С. Сисоєва [3] та ін.), сутність проєктування освітньо-професійної життєдіяльності особистості полягає в утворенні системи знань з цього напрямку. Процес засвоєння знань споживачем освітніх послуг має автоколивальний характер, тобто на початку навчання у неперервній освіті визначається основна ідея, поняття. Потім система знань з проєктування освітньо-професійної життєдіяльності особистості вибудовується як поступове розгортання і наповнення змістом цієї