

*Юрій Дзекун
Олена Жданова-Неділько
Інна Іщенко
(м. Полтава)*

ПЕДАГОГІЧНА МАЙСТЕРНІСТЬ ЯК СИСТЕМА ОРІЄНТИРІВ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА

У сучасному світі, що стрімко змінюється, роль керівника виходить далеко за межі адміністративних функцій. Ефективне лідерство все частіше ототожнюється зі здатністю надихати, мотивувати та розвивати команду, що безпосередньо корелює з педагогічною майстерністю. Адже сьогодні керівник – це не лише адміністратор та стратег, але й свого роду педагог, який впливає на розвиток своєї команди, її навчання та мотивацію. Педагогічні елементи пронизують різні аспекти управлінської діяльності, визначаючи ефективність лідерства та загальний успіх організації, виступаючи невід’ємною частиною ефективної роботи сучасного керівника. Уміння навчати, комунікувати, мотивувати, організовувати та розвивати свою команду є ключовими для досягнення високих результатів та створення сприятливого робочого середовища, де кожен співробітник може розкрити свій потенціал. Усвідомлене використання педагогічних підходів робить керівника не просто начальником, а лідером і наставником для своєї команди.

Педагогічна майстерність для керівника – це не просто володіння методами навчання, а ціла система орієнтирів, що визначає його професійний розвиток та успішність очолюваної ним структури. І найпершим з них слід назвати гуманістичну спрямованість. Керівник, який керується цим принципом, бачить у кожному члені команди унікальну особистість з власними потребами, здібностями та потенціалом. Він вибудовує взаємодію на засадах поваги, довіри та емпатії, створюючи сприятливу атмосферу для зростання кожного. Адже, як зазначає Т. Шанскова, «гуманістичний підхід до управління в філософії засвідчує, що управління, яке не виконує у суспільстві гуманістичної функції, перетворюється на маніпулювання людьми: на технологію досягнення будь-якої, зокрема аморальної і асоціальної мети (на тероризм, наприклад). Таке «управління» стає небезпечним джерелом соціальних деформацій. Управління в суспільстві не знаходиться поза моральними ідеалами і критеріями, які тільки і визначають його соціальне призначення» [2].

Наступним важливим орієнтиром є компетентність. Ефективний керівник не лише володіє глибокими знаннями у своїй галузі, але й постійно вдосконалює їх, як того вимагає необхідність стратегічного планування розвитку організації, підтримка її конкурентоздатності. Він є взірцем професіоналізму для своєї команди, демонструючи високий рівень володіння необхідними навичками та вміннями. Більше того, він здатен передавати свій досвід та знання підлеглим, виступаючи в ролі наставника та ментора.

Дуже істотну роль в роботі керівника відіграє його комунікативна майстерність, під якою дослідники розуміють синтез якостей, зокрема «здатність встановлювати й підтримувати необхідні контакти з іншими людьми; сукупність навичок та вмінь, необхідних для ефективного спілкування; ситуативна адаптивність і вільне володіння вербальними та невербальними засобами соціальної поведінки» [1, с. 118]. Ефективний керівник володіє мистецтвом чітко та зрозуміло доносити інформацію, активно слухати та чути своїх співробітників, а також налагоджувати конструктивний діалог. Він вміє

знаходити індивідуальний підхід до кожного члена команди, враховуючи його психологічні особливості та стиль сприйняття інформації. Він також є обличчям керованого підрозділу, представляючи його на всіх рівнях і обстоюючи його інтереси, в тому числі і в дискусіях та напружених обговореннях.

Важливими у структурі педагогічної майстерності управлінця є також організаторські здібності. Керівник повинен вміти ефективно планувати роботу команди, розподіляти завдання, координувати діяльність та контролювати виконання. Він створює чітку структуру роботи, забезпечуючи оптимальні умови для досягнення поставлених цілей. При цьому його діяльність повинна бути достатньо зрозумілою для підлеглих, логіка дій – не викликати сумніву навіть у разі прийняття ним так званих непопулярних рішень, тобто – навіть за умови, що особисто для працівників користь від цих рішень на перших етапах видається низькою, вони розглядатимуться як необхідні в даній ситуації і зустрінуть належну підтримку.

Здатність до саморозвитку та рефлексії є важливим аспектом особистісно-професійного обличчя керівника, що забезпечує його здатність орієнтуватися в ситуації і знаходити правильні управлінські тактики. Постійно аналізуючи свою діяльність, виявляючи сильні та слабкі сторони, навчаючися на власних помилках та досвіді інших, він напрацьовує навички управлінської діяльності, формує здатність оперативно реагувати на змінні обставини своєї роботи.

Таким чином, педагогічна майстерність повинна розглядатися комплексною системою орієнтирів, що визначає успішність сучасного керівника. Гуманістична спрямованість, компетентність, комунікативна майстерність, організаторські здібності та здатність до саморозвитку є ключовими складовими цієї системи. Керівник, який усвідомлює важливість цих характеристик своєї діяльності та постійно працює над їхнім удосконаленням, здатний створити ефективну та згуртовану команду, досягати високих результатів та сприяти професійному зростанню своїх підлеглих, а також – і вдосконаленню своїх власних особистісно-професійних характеристик. З огляду на сказане, педагогічна майстерність стає не просто бажаною якістю, а необхідною умовою успішного лідерства в сучасному динамічному середовищі.

Список використаних джерел

1. Редько С. Комунікативна компетентність як основа успішної управлінської діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу. *Педагогічний процес: теорія і практика* (Серія: Педагогіка). 2017. № 3 (58). С. 116-122.
2. Шанскова Т. І. Гуманістична спрямованість особистості як складова професійної компетентності керівника закладу соціальної сфери. *Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції Методика навчання природничих дисциплін у середній та вищій школі»* (XXIV Каришинські читання). Полтава, 2017. 317-320.