УДК 371.113.4:378.147

[https://doi.org/10.33296/2707-0255-9\(17\)-11](https://doi.org/10.33296/2707-0255-9(17)-11)

<https://orcid.org/0000-0002-5547-6714>

НАТАЛІЯ ЗАЄЦЬ

аспірантка кафедри педагогіки,
управління та спеціальної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту
освіти» НАПН України
м.Київ, Україна

ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ПРОГНОЗУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Анотація. У статті актуалізовано проблему формування професійної мобільності майбутнього керівника закладу загальної середньої освіти в умовах магістратури та досліджено вплив професійної мобільності майбутнього керівника закладу загальної середньої освіти на ефективну професійну діяльність. На основі аналізу психолого – педагогічної літератури висвітлено аспекти досліджуваної проблеми з точки зору різних авторів, обґрунтовано сутність таких понять як «мобільність», «професійна мобільність» «професійна мобільність керівника закладу загальної середньої освіти», «ефективність», «ефективність керівника закладу загальної середньої освіти», їх взаємозв'язок. Визначено професійну мобільність керівника закладу загальної середньої освіти як гнучку багатоаспектну інтегративну якість особистості, що дозволяє здійснювати оперативне кваліфіковане, а отже і ефективне вирішення професійних завдань. Зазначено, що сформована професійна мобільність майбутнього керівника закладу загальної середньої освіти є умовою для ефективної управлінської діяльності. Обґрунтовано сутність та визначено структурні компоненти ефективності діяльності керівника закладу освіти. Зазначено, що ефективна діяльність керівника закладу загальної середньої освіти розглядається як сукупність взаємопов'язаних компонентів: професійна компетентність, професійна мобільність та колектив односторонців, що в поєднанні забезпечує гармонійне та ефективне функціонування закладу освіти.

Доведено, що професійна мобільність здійснює вагомий вплив на ефективність управлінської діяльності. Перспективами подальших досліджень є визначення та обґрунтування організаційно – педагогічних умов, які сприятимуть формуванню професійної мобільності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти в умовах магістратури.

Ключові слова: професійна мобільність, ефективність, ефективне управління, ефективність майбутнього керівника закладу загальної середньої освіти.

Вступ. В особистості керівника Нової української школи суспільство вбачає, насамперед, ефективного інноваційного менеджера, який має широкий кругозір і системне нестандартне мислення, високі загальнолюдські якості та управлінські здібності, який готовий до виваженого ризику в прийнятті управлінських рішень, здійснення маркетингових досліджень, здатного прогнозувати, планувати розвиток закладу з урахуванням суспільних бачень.

У Законі України «Про освіту» [8], Концепції реалізації державної політики України у сфері реформування загальної середньої освіти "Нова українська школа" на період до 2029 року [13] державою гарантовано академічну, організаційну, фінансову та кадрову автономію закладу освіти, зосереджено увагу на суттєвому підвищенні відповідальності керівника за результати його діяльності. Існування нагальної потреби в ефективному управлінні закладами загальної середньої освіти зумовлюють пошук шляхів удосконалення підходів до підготовки сучасного, успішного, компетентного, професійно мобільного керівника закладу загальної середньої освіти в умовах магістратури. Важливим аспектом досліджуваної проблеми є значення професійної мобільності майбутнього керівника закладу загальної середньої освіти на здійснення ефективної професійної управлінської діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження проблем ефективного управління організацією здійснювали Н. Байков, В.Голіков, В. Гончаров та інші. Питання управління освітою висвітлювали В.Андрущенко, Ю.Бабанський, Л.Карамушка, В.Кремінь, Т.Лукіна, В.Лутай, В.Луговий, В.Огневюк, З.Рябова, Г.Тимошко та ін.

Оцінювання ефективності управління соціально-педагогічними системами розглядали науковці О. Боднар, Н. Корнещук, В. Олійник, А. Чміль та ін.

Аналіз філософської, соціологічної, педагогічної, психологічної літератури та наукових доробків з проблем професійної мобільності засвідчує постійний інтерес науковців до зазначеної проблеми та її основних аспектів. Зокрема роль магістерської підготовки в формуванні професійної мобільності майбутніх фахівців відображено в дослідженнях Л.Амірової, А.Архангельського, Л.Горюнової, І.Герасимової, Б.Ігошева, Ю.Калиновського, С.Капліної, Л.Меркулової, Л.Мітіної, В.Міщенко, Р.Пріми, Л.Сушенцевої, І.Хом'юк та ін.

Метою статті є визначення змісту та механізмів формування професійної мобільності майбутнього керівника закладу загальної середньої освіти на засадах характеристики професіогенезу особистості сучасного управлінця закладу освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Управління закладом загальної середньої освіти здійснюється не віртуально, а реальними людьми, здатними діяти у чітко визначеній траєкторії з використанням власних здібностей, умінь, навичок. Якщо розглядати освіту в контексті стратегічних орієнтирів, цілей Болонського процесу, учасником якого є Україна, то можна простежити чітку тенденцію орієнтації світових освітніх парадигм до становлення творчої особистості, яка не лише володіє певними навичками і професійно необхідними знаннями, але й здатна до досягнення нового, має потребу до саморозвитку та самовдосконалення [16].

У цьому зв'язку надзвичайно гостро постає проблема перед вищою професійною освітою щодо підготовки майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти, які мають високі моральні якості, ціннісні настанови, готових до здійснення ефективної управлінської діяльності в умовах суспільних змін. Відповідна підготовка є необхідною умовою, яка доповнює

особистісні якості до рівня, на якому сучасного менеджера освіти можна назвати ефективним.

"Коли керівники працюють над власною ефективністю, вони підвищують рівень продуктивності всієї організації. Вони піднімають погляди вгору – як погляди інших людей, так і власний погляд. Як наслідок, організація не просто стає спроможною досягати більшого. Вона може ще й робити щось нове і прагнути до нових цілей. Розвиток ефективності керівників ставить під питання напрям діяльності, цілі та мету організації. Він піднімає очі працівників і ті перестають перейматися проблемами і починають бачити можливості, перестають турбуватися про слабкості й починають використовувати сильні сторони. Коли це відбувається, організація, своєю чергою, стає привабливішою для людей з хорошими здібностями та високими прагненнями"[5].

В свою чергу, в сучасних науково - педагогічних дослідженнях зустрічаються різні точки зору на проблему індивідуально – психологічних детермінант суб'єкта управління. При цьому зазначаються різні особистісні якості, якими володіє ефективний менеджер, серед яких особливою актуальністю *вирізняється* професійна мобільність, яка сприяє не лише швидкій і успішній адаптації до змінних професійних умов, але й, як наслідок, - інноваційному розвитку школи.

Вперше термін «мобільність» був запропонований американським соціологом П.Сорокіним на початку XX століття. Даний термін виник для опису процесів, що пов'язані із зміною статусу людини в світових масштабах. В своєму дослідженні вчений розглядав його як «переміщення людини чи соціального об'єкта з однієї соціальної позиції в іншу» [17]. Також вчений виділяв індивідуальну і групову соціальну мобільність та два типи мобільності: вертикальну і горизонтальну.

«Мобільність» у загальноприйнятому значенні визначається як здатність до швидкої зміни стану, статусу, вміння швидко орієнтуватися в ситуації невизначеності, знаходити потрібні форми діяльності. Крім того, мобільність

розглядається як соціальна категорія (перехід людей з одних громадських груп, шарів до інших). Більш вузьке розуміння мобільності пов'язане з безпосереднім швидким виконанням певних завдань [2, с. 534].

Професійна мобільність науковцями розглядається як:

- «якість людини, яка відображає здатність і готовність її до зміни професії (спеціальності), обумовлена особистими здібностями, зовнішніми умовами життя і її соціалізацією, включаючи спрямовану професійну і психологічну підготовку, отриману в різних освітніх структурах [11, с. 64];

- «інтегративна якість, що поєднує в собі: сформовану внутрішню потребу у професійній мобільності особистості, що є необхідною для успішності в сучасному суспільстві, яка проявляється в діяльності і забезпечує самовизначення, самореалізацію в житті та професії; здібності та освітню основу професійної мобільності; самоусвідомлення особистістю власної професійної мобільності, сформоване на основі рефлексії готовності до професійної мобільності; прагнення особистості змінити не тільки себе, а й професійне поле та життєве середовище» [14].

- «здатність особистості реалізувати свою потребу в визначеному виді діяльності, що відповідає нахилам і можливостям особистості з користю для суспільства, вміло переходити з одного рівня професійної діяльності до іншого, тобто розширюючи чи поглиблюючи її характер чи рівень, проявляти свою професійну компетентність » [9, с.162].

Слушною вважаємо думку О. Малигіної, яка визначає професійну мобільність як «здатність» особистості викладача-педагога (андрагога, менеджера освіти) організувати співдіяльність з іншими суб'єктами освітньо-виховного процесу (учнями, їх батьками, колегами, адміністрацією, партнерами, представниками соціуму) згідно з цілями й завданнями сучасної концепції освіти, цінностями світової, вітчизняної, регіональної та національної культур. Дослідниця пропонує розглядати професійну мобільність у вертикальному й горизонтальному напрямках, а саме:

➤ *вертикальна педагогічна мобільність*, яка являє собою рух по адміністративних сходах у сфері освіти, збігається із соціальною та є неможливою, без таких якостей, як гнучкість, дивергентність, конвергентність, здатність міркувати, рефлексувати, приймати і розуміти позицію інших, сприймати, створювати новації, володіти широтою пізнавальних потреб;

➤ *горизонтальна педагогічна мобільність* розуміється як «рух по підвищенню професійної майстерності, яка визнана й оцінена соціумом», тобто супроводжується певними встановленими соціально-статусними показниками (учитель, учитель вищої категорії, заслужений учитель України, переможець конкурсу «Вчитель року» тощо [9].

Погляди вчених засвідчують, що у змісті трактування сутності професійної мобільності покладено ідею адаптації, гнучкості та швидкості реагування на зміни умов професійної діяльності.

Ми розділяємо думку Л. Горюнової, яка вважає, що професійну мобільність «варто визначати на рівні особистісних якостей (адаптивність, комунікативність, самостійність, пристосовність, цілеспрямованість, ціннісні орієнтації й установки, соціальна пам'ять, критичне мислення, здатність до самопізнання, саморозвитку, самоосвіти, соціальна рухливість); на рівні характеристик діяльності (рефлексивність, креативність, проєктивність, прогнозування, цілепокладання, гнучкість, пластичність); на рівні процесів перетворення власної особистості, діяльності, навколишнього середовища»[4,с.21]. Виділені науковцем психологічні компоненти, на наше переконання, сприяють суб'єктній активності майбутнього фахівця в професійному середовищі, яке стимулює до здійснення ефективної управлінської діяльності.

Говорячи про значущість формування професійної мобільності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти, погодимося з думкою Р. Пріми, яка вважає професійну мобільність «підґрунтям для ефективного

реагування особистості на «виклик» сучасного суспільства, своєрідний особистісний ресурс, що лежить в основі дієвого перетворення суспільного довкілля і самого себе в ньому; системне багатогранне явище, що вимагає інтегрованого, міждисциплінарного підходу щодо дослідження; внутрішній (мотиваційно-інтелектуально-вольовий) потенціал особистості, що лежить в основі гнучкої орієнтації і діяльнісного реагування в динамічних соціальних і професійних умовах у відповідності з власними життєвими позиціями; забезпечує готовність до змін і реалізацію цієї готовності у своїй життєдіяльності (готовність особистості до сучасного життя з його багатоаспектними чинниками вибору); детермінує професійну активність, суб'єктність, творче ставлення до професійної діяльності, особистісного розвитку, що сприяє ефективному розв'язанню фахових проблем» [12].

Сучасні дослідження професійної мобільності спрямовують нас до думки, що сформована професійна мобільність є ознакою соціалізації особистості і проявляється не лише в пристосуванні фахівця до нових професійних умов, але й спрямована на їх зміну. Зважаючи на те, яких позитивних змін набув заклад загальної середньої освіти з приходом нового керівника, можна говорити про міру його професійної мобільності. В цьому випадку професійна мобільність, з одного боку, є результатом професійної підготовки, з іншої – чинником, який спрямовує до отримання відповідної освіти.

Отже, важливою складовою професійної мобільності є рівень володіння системою узагальнених професійних знань та навиків в поєднанні з умінням професійно і ефективно їх використовувати. Звідси випливає, що професійна мобільність майбутнього керівника закладу загальної середньої освіти є умовою, яка забезпечить йому ефективну управлінську діяльність.

Важко уявити керівника закладу загальної середньої освіти, який повною мірою володіє якостями особистості та професійними навиками, які описуються в науково – педагогічних дослідженнях та практичних порадниках.

Це, швидше, ідеал, до якого потрібно прагнути. В реальній діяльності кожен керівник, приступивши до виконання своїх професійних обов'язків, намагається відшукати свій стиль, своє власне бачення вирішення поточних питань, мобілізувати сукупність особистісних якостей, управлінських здібностей та менеджерських вмінь.

Але разом з тим, керівник будь – якого закладу загальної середньої освіти, незалежно від регіону, проектної потужності чи форми власності повинен відповідати вимогам соціуму. А знати, яким повинен бути професійно – мобільний керівник – це перший крок до того, щоб знайти свій шлях і неповторний стиль в менеджменті для здійснення ефективного управління.

Професійна мобільність проявляється у професійній діяльності і здатності людини усвідомлено і ефективно торувати шлях професійного становлення і розвитку в відповідності з індивідуальними життєвими цінностями, мотивами, позиціями, спрямована на отримання професійного успіху, проте не вичерпує всього переліку якостей і здібностей, які сприятимуть майбутній ефективній професійній діяльності.

Термін «*ефективність*» з'явився в економічній літературі, підтвердженням чому слугують роботи В. Петті, Ф. Кене, Д. Ріккардо. В XIX ст. теоретик менеджменту Г.Емерсон вважав «ефективність – головним завданням управління» і виділив взаємозв'язок між ефективністю і функціональністю[7]. Згодом термін «ефект» (лат. effectus – виконання, дія або efficio – дію, виконую) втратив свою виключно економічну сутність і в сучасних дослідженнях використовується в контексті з термінами «результативність», «дієвість», «функціональність». Ефективність є співвідношенням результату і витрат, що є класичним методом визначення узагальнюючого показника ефективності управлінської праці. Якщо результат наближений до запланованого і відповідає зазначеним обмеженням, говорять про позитивний ефект. Негативним може вважатися ефект, якщо не вдається досягнути

запланованих цілей обраними засобами, при цьому не виходячи за межі певних обмежень.

В. Бондар вважає, що визначити ефективність означає порівняти досягнуті результати з тими, які проектувались як оптимальні [1].

Г.Дмитренко виокремлює ефективність внутрішню та зовнішню та зазначає, що внутрішня ефективність освіти органічно зумовлює і переходить у зовнішню, а також є її джерелом; зовнішня ефективність, зокрема, конкретизує внутрішню і використовує її вимірювальний апарат контролю [6].

Зважаючи на думку Л. Карамушки в тому, що «управління, як вид діяльності, забезпечує ефективне та продуктивне досягнення цілей шляхом планування, організації діяльності, здійснення керівництва та контролю за організаційними ресурсами» [10], вважаємо, що поняття «управління» за своєю сутністю вже передбачає ефективне управління.

Ефективність управління – це відносна характеристика результативності діяльності конкретної управлінської системи, яка відображається в різних показниках як об'єкта управління, так і, відповідно, управлінської діяльності (суб'єкта управління), що мають як кількісні, так і якісні характеристики.

С.Черновим поняття «ефективність управління» ототожнюється з результативністю управління, ознаками якого є досягнення основних цілей, освітньої державної політики, виконання освітніх програм та розв'язання завдань, поставлених перед системою загальної середньої освіти [15].

В наукових джерелах виділяють ефективність управління:

- за сферою - економічну та соціальну;
- за рівнем прояву – суспільну і комерційну;
- за способом розрахунку – абсолютну і відносну і т.д.

Ефективний процес управління закладом загальної середньої освіти обумовлює результативність діяльності всієї освітньої установи і залежить як від ефективності діяльності адміністрації, так і ефективної діяльності кожного учасника освітнього процесу.

Основними поняттями ефективності управління закладом загальної середньої освіти є: ефективність діяльності керівника; ефективність діяльності адміністрації; ефективність процесу управління (функцій, комунікацій, виконання управлінських рішень); ефективність системи управління; ефективність механізму управління (структурно–функціонального, маркетингового тощо);

Ефективну діяльність керівника закладу загальної середньої освіти можна розглядати як сукупність взаємопов'язаних компонентів: *професійна компетентність, професійна мобільність та колектив одностудентів*. Врахування всіх компонентів в професійній діяльності призводить до гармонійного та ефективного функціонування всієї системи, нехтування хоча б одним із компонентів беззаперечно призведе до дисбалансу та зниження ефективного функціонування всього закладу. Відтак надмірне захоплення розвитком власної компетентності і відсутність професійної мобільності або навпаки позбавляють діяльність менеджера змістовності і відчуття гармонії. Натомість надмірне захоплення виконанням поставлених завдань, знехтування власним розвитком призводить до втрати власної ефективності.

Узгоджуючи поняття «ефективний» з поняттям «керівник закладу загальної середньої освіти» зазначимо, що ефективним можна назвати такого керівника, професійна діяльність якого спрямована для досягнення стратегічних цілей освітньої установи, що відповідають сучасним суспільним запитам. Підтвердження цьому ми знайшли в П. Друкера, який вважає, що «ефективні керівники можуть відрізнятися між собою здібностями і темпераментом, особистісними якостями, знаннями та інтересами. Вони можуть бути комунікабельні і замкнуті, ексцентричні і педантичні, неспокійні і розслаблені, мати шарм і бути неприємними, відповідати вимогам “лідера” і не виділятися з маси, мати широкий круг інтересів і замикатися лише на своїй діяльності, покладатися на логіку, аналіз, почуття та інтуїцію. Вони можуть приходити до кінцевого рішення легко, а може цей процес прийняття рішення

проходити довго і важко. Об'єднує ефективних керівників їх уміння добиватися позитивного результату у всьому, за що б вони не бралися"[5]. Тобто, незалежно від обставин, ефективний керівник прогнозує виконання визначених завдань.

Дослідження питань, що пов'язані з професійною ефективністю менеджера освіти є актуальними і, водночас, суперечливими, оскільки потребують пошуку і обґрунтування відповідних закономірностей, принципів та критеріїв оцінки в системі професійної діяльності. Але в умовах, коли мистецтво управління зазнає постійних змін, складно чітко виокремити критерії, які дозволяють визначити ефективного керівника від неефективного. Ефективний керівник ототожнюється з ефективною управлінською діяльністю, а критерії вимірювання ефективності управлінської діяльності й оцінювання її результативності пов'язані зі сприйняттям зовнішніх і внутрішніх змін у взаємодії всіх учасників освітнього процесу.

П.Друкер виділяє п'ять практик, які слід набути, щоб стати ефективним керівником:

1. Ефективні керівники знають, на що йде їхній час. Вони систематично працюють над організацією тієї обмеженої частки свого часу, над якою вони можуть встановити контроль;

2. Ефективні керівники зосереджуються на впливі на зовнішній світ. Вони налаштовують свої зусилля на результати, а не на роботу;

3. Ефективні керівники ґрунтуються на сильних сторонах – власних сильних сторонах, сильних сторонах своїх начальників, колег, підлеглих, а також сильних на сторонах ситуації, тобто на тому, що вони можуть зробити;

4. Ефективні керівники зосереджуються на кількох основних сферах, де максимальна продуктивність приведе до видатних результатів. Вони примушують себе встановлювати пріоритети і дотримуватися їх;

5. Ефективні керівники приймають ефективні рішення. Вони знають, що ефективне рішення – це завжди судження, засноване на «суперечливих точках

зору», а не на «консенсусі щодо фактів»... Насправді потрібна правильна стратегія, а не метушлива тактика»; [5]

Резюмуючи вищесказане, зазначимо, що проблемі професійної мобільності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти відведено недостатньо уваги в сучасних дослідженнях. Однак, ми вважаємо, що дана якість особистості є необхідною для повноцінної ефективної управлінської діяльності керівника закладу освіти за умови її реального прояву. Саме таке розуміння означеної проблеми спрямувало нас до думки, що **ефективний керівник закладу загальної середньої освіти** – гармонійна, сильна, автономна особистість, яка володіє багатим особистісним потенціалом, свободою, відповідальністю за прийняті рішення, здатна до саморозвитку, самоактуалізації власної та членів колективу. Тобто, говорячи «ефективний керівник закладу загальної середньої освіти» ми розуміємо, що йому притаманна сформована професійна мобільність.

Професійна мобільність майбутнього керівника закладу загальної середньої освіти є свого роду підґрунтям для ефективного реагування на ситуації невизначеності, що неодмінно будуть виникати в майбутній професійній діяльності і виправдовує емоційний та фізичний внесок для забезпечення ефективного функціонування закладу загальної середньої освіти.

Висновки. Перспективи подальших досліджень. Якості особистості майбутнього керівника закладу загальної середньої освіти, необхідні для здійснення управлінської діяльності, формуються протягом життя, в процесі навчання та постійно розвиваються. Професійну мобільність майбутнього керівника ми розглядаємо як ознаку успішної професійної діяльності, а її формування має стати невід’ємною складовою процесу професійної підготовки майбутнього фахівця – управлінця. Професійна мобільність є вагомим детермінантом ефективної професійної діяльності майбутнього керівника закладу загальної середньої освіти. В подальших наукових розвідках ми

плануємо дослідити організаційно – педагогічні умови формування професійної мобільності майбутніх керівників закладів освіти.

Використані джерела

1. Бондар, В. І. Теорія і технологія управління процесом навчання в школі [Текст] / В. І. Бондар. – К. : ФАДА, ЛТД, 2000. – 191 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. - К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2001. - С. 1440.
3. Вища освіта України і Болонський процес: навч. посіб. ; за ред. В. Г. Кременя. — Тернопіль : Навч. книга – Богдан, 2004. — 383 с.
4. Горюнова Л.В. Профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования в России: дис. ... д-ра. пед. наук: 13.00.08 «теория и методика профессионального образования»/ Горюнова Лилия Васильевна. – Ростов-на-Дону, 2006. – 337 с.
5. Друкер П. Ф. Эффективный керівник / Пітер Ф. Друкер; пер. с англ.Р.Машкова. – К. : Вид група КМ - БУКС, 2018. – 248 с.
6. Дмитренко, Г. А. Стратегічний менеджмент: цільове управління освітою на основі кваліметричного підходу: навчальний посібник [Текст] / Г. А. Дмитренко. – К. : ІЗМН, 1996. – 140 с.
7. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. М.: Экономика, 1992. 224 с.
8. Закон України "Про освіту" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
9. Калиновский Ю. И. Развитие социально-профессиональной мобильности андрагога в контексте социокультурной образовательной политики региона : дис. ... д-ра пед. наук. СПб., 2001.
10. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти: монографія/ Л.М. Карамушка.– К. : Ніка-центр, 2000.– 332с.

11. Мищенко, В.А. Роль дополнительного профессионального образования в повышении профессиональной мобильности молодых специалистов / В.А. Мищенко // Сибир. пед. журн. – 2009. – № 8. – С. 271–277.

12. Пріма Р. М. Формування професійної мобільності майбутнього вчителя початкових класів: теорія і практика [монографія] / Раїса Миколаївна Пріма. - Дніпропетровськ: ІМА-ПРЕС, 2009. - С. 101-102.

13. Розпорядження Кабінету міністрів України "Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти "Нова українська школа" на період до 2029 року" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/249613934>.

14. Сушенцева Л.Л. Формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: теорія і практика : [монографія] / Л.Л. Сушенцева ; за ред. Н.Г. Ничкало ; Інститут професійно-технічної освіти НАПН України. – Кривий Ріг : Видавничий дім, 2011. – 439 с.

15. Чернов, С. І. Текст лекцій з дисципліни «Державне та регіональне управління» [Текст] / С. І. Чернов, М. М. Новікова, С. О. Гайдученко; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Х.: ХНУМГ, 2014. – 140 с

16. Ministerial Conference Bologna – 1999. – <http://www.ehea.info/cid100210/ministerial-conference-bologna-1999.html> (дата звернення: 02.04.2019);

17. Sorokin, P.A. Social and Cultural Mobility / P.A. Sorokin. – <http://goo.gl/fZ4JsT> (дата оброблення: 02.04.2019).

References

1. Bondar, V. I. Teoriia i tekhnolohiia upravlinnia protsesom navchannia v shkoli [Tekst] / V. I. Bondar. – K. : FADA, LTD, 2000. – 191 s.

2. Velykyi tlumachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy / Uklad. i holov. red. V. T. Busel. - K.; Irpin: VTF «Perun», 2001. - S. 1440.

3. Vyshcha osvita Ukrainy i Bolonskyi protses: navch. posib. ; za red. V. H. Kremenia. — Ternopil : Navch. knyha – Bohdan, 2004. — 383 s.
4. Goryunova L.V. Professionalnaya mobilnost spetsialista kak problema razvivayushchegosya obrazovaniya v Rossii: dis. ... d-ra. ped. nauk: 13.00.08 «teoriya i metodika professionalnogo obrazovaniya»/ Goryunova Liliya Vasilevna. — Rostov-na-Donu, 2006. — 337 s.
5. Druker P. F. Efektyvnyi kerivnyk / Piter F. Druker; per. s anhl. R. Mashkova. — K. : Vyd hrupa KM - BUKS, 2018. — 248 s.
6. Dmytrenko, H. A. Stratehichnyi menedzhment: tsilove upravlinnia osvitoiu na osnovi kvalimetrychnoho pidkhotu: navchalnyi posibnyk [Tekst] / H. A. Dmytrenko. — K. : IZMN, 1996. — 140 s.
7. Emerson G. Dvenadtsat printsipov proizvoditelnosti. M.: Ekonomika, 1992. 224 s.
8. Zakon Ukrainy "Pro osvitu" [Elektronnyi resurs]. — Rezhym dostupu : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
9. Kalinovskiy Yu. I. Razvitie sotsialno-professionalnoy mobilnosti andragoga v kontekste sotsiokulturnoy obrazovatelnoy politiki regiona : dis. ... d-ra ped. nauk. SPb., 2001
10. Karamushka L.M. Psykholohiia upravlinnia zakladamy serednoi osvity: monohrafiia/ L.M. Karamushka. — K. : Nika-tsentr, 2000. — 332s.
11. Mishchenko, V.A. Rol dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya v povyshenii professionalnoy mobilnosti molodykh spetsialistov / V.A. Mishchenko // Sibir. ped. zhurn. — 2009. — № 8. — S. 271–277.
12. Prima R. M. Formuvannia profesiinoi mobilnosti maibutnoho vchytelia pochatkovykh klasiv: teoriia i praktyka [monohrafiia] / Raisa Mykolaivna Prima. - Dnipropetrovsk: IMA-PRES, 2009. - S. 101-102.
13. Rozporiadzhennia Kabinetu ministriv Ukrainy "Pro skhvalennia Kontseptsii realizatsii derzhavnoi polityky u sferi reformuvannia zahalnoi serednoi osvity "Nova

ukrainska shkola" na period do 2029 roku" [Elektronnyi resurs]. – Rezhy m dostupu : <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/249613934>.

14.Sushentseva L.L. Formuvannia profesiinoi mobilnosti maibutnikh kvalifikovanykh robitnykiv u profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladakh: teoriia i praktyka : [monohrafiia] / L.L. Sushentseva ; za red. N.H. Nychkalo ; Instytut profesiino-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrainy. – Kryvyi Rih : Vydavnychiy dim, 2011. – 439 s.

15.Chernov, S. I. Tekst leksiy z distsiplini «Derzhavne ta regionalne upravlinnya» [Tekst] / S. I. Chernov, M. M. Novikova, S. O. Gayduchenko; Khark. nats. un-t misk. gosp-va im. O. M. Beketova. – Kh.: KhNUMG, 2014. – 140 s.

16.Ministerial Conference Bologna – 1999. – <http://www.ehea.info/cid100210/ministerial-conference-bologna-1999.html> (дата звернення: 02.04.2019);

17.Sorokin, P.A. Social and Cultural Mobility / P.A. Sorokin. – <http://goo.gl/fZ4JsT> (дата обращения: 02.07.2020).

НАТАЛЬЯ ЗАЕЦ

аспирантка кафедри педагогіки,
управління і спеціального образования
ГУВО «Університет менеджмента
образования НАПН України
(г.Київ, Україна)

ПРОФЕСИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ КАК ДЕТЕРМИНАНТА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация В статье актуализирована проблема формирования профессиональной мобильности будущего руководителя учреждения общего среднего образования в условиях магистратуры и исследовано влияние профессиональной мобильности будущего руководителя учреждения общего

среднего образования на профессиональную деятельность. На основе анализа психолого - педагогической литературы освещены аспекты исследуемой проблемы с точки зрения различных авторов, обоснованно сущность таких понятий как «мобильность», «профессиональная мобильность» «профессиональная мобильность руководителя учреждения общего среднего образования», «эффективность», «эффективность руководителя учреждения общего среднего образования», их взаимосвязь. Определена профессиональная мобильность руководителя учреждения общего среднего образования как гибкое интегративное качество личности, которое позволяет осуществлять оперативное квалифицированное, а следовательно и эффективное решение профессиональных задач. Отмечено, что сформированная профессиональная мобильность будущего руководителя учреждения общего среднего образования является условием для эффективной управленческой деятельности. Обосновано сущность и определены структурные компоненты эффективности деятельности руководителя учреждения образования. Отмечено, что эффективная деятельность руководителя школы рассматривается как совокупность взаимосвязанных компонентов: профессиональная компетентность, профессиональная мобильность и коллектив единомышленников, которые в сочетании обеспечивает гармоничное и эффективное функционирование учебного заведения. Доказано, что профессиональная мобильность осуществляет значительное влияние на эффективность управленческой деятельности. Перспективами дальнейших исследований является определение и обоснование организационно - педагогических условий, способствующих формированию профессиональной мобильности будущих руководителей учреждений общего среднего образования в условиях магистратуры.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, эффективность, эффективное управление, эффективность будущего руководителя учреждения общего среднего образования

NATALIA ZAYETS

graduate student of the Department of
Pedagogy, Management and Administration
State Institution of Higher Education
"University of Education Management"
NAPS of Ukraine
(Kyiv, Ukraine)

PROFESSIONAL MOBILITY AS A DETERMINANT PROGNOSTICATION OF EFFECTIVE PROFESSIONAL ACTIVITY OF FUTURE HEADS OF GENERAL SECONDARY EDUCATION INSTITUTIONS

Abstract. The article actualized the problem of forming professional mobility of future heads of general secondary education institutions in the conditions of master's degree and investigated the impact of professional mobility of the future head of the institution of general secondary education on future effective professional activities. On the basis of the analysis of psychological and pedagogical literature, the aspects of the problem studied from the point of view of different authors are highlighted, the essence of such concepts as "mobility", "professional mobility", "professional mobility of the head of the institution of general secondary education", "efficiency", "efficiency of the head of the institution of general secondary education", their relationship is substantiated. The professional mobility of the head of the institution of general secondary education is defined as a flexible multi-inspectoral intuitive quality of the individual, which allows to carry out promptly qualified and therefore effective solution of professional problems. It is indicated that the formed professional mobility of the future head of the institution of general secondary education is a condition for effective management activities. The essence is substantiated and structural components of the effectiveness of the head of the educational institution are determined. It is noted that the effective activity of the head of the institution of general secondary education is considered as a set of interconnected components: professional competence, professional mobility and a team of like-minded people, which in combination ensures harmonious and effective functioning of the educational institution. It is proved that professional mobility has a significant impact on the effectiveness of management activities. The prospects for further research are the research of other, equally important qualities of the individual, necessary for the future professionally mobile head of the institution of general secondary education to carry out effective management activities.

Key words: professional mobility, efficiency, effective management, efficiency of the future head of a general secondary education institution.