УДК 377.1.

Петренко Л. М.

**КОНЦЕПЦІЯ**

**РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

*Розкривається суть концепції розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів. Розвиток інформаційно-аналітичної компетентності розглядається як системний процес, що складається з трьох компонентів – генерації ідей, організації, виконання. Його реалізація можлива в практиці соціальної діяльності в усіх іі різновидах.*

***Ключові слова:*** *концепція, система, інформаційно-аналітична компетентність, керівники професійно-технічних навчальних закладів.*

**Постановка і обґрунтування проблеми.** Аналіз концепцій формування і розвитку інформаційно-аналітичної компетентності (далі – ІАК) різних фахівців свідчить про їх різноманітність, що зумовлено відмінностями провідних ідей, наукових підходів авторів, специфікою професійної діяльності фахівців (педагоги, офіцери-інженери, економісти, менеджери тощо). Вченими доведено, що, як інтегральна характеристика професійної компетентності фахівців, ІАК забезпечує розвиток педагогічного, методичного, управлінського напрямів їх підготовки. Аналіз кваліфікаційної характеристики управлінця та його професіограми [4] свідчить про те, що ІАК є тією складовою структури професіоналізму керівників професійно-технічних навчальних закладів (далі – ПТНЗ), від розвитку якої залежить не тільки професійний, але й особистісний розвиток людини, її «здатність до зміни дійсності, людей і самого себе в процесі перетворення умов своєї життєдіяльності …», досягнення рівня суб’єктності як «різноманіття психологічних здатностей і механізмів», «особливого роду цілісності» [5, с. 251–253]. У зв’язку з цим актуалізується необхідність створення методологічних систем розвитку ІАК, зорієнтованих на інтелектуалізацію потенціалу особистості, активізацію її суб’єктної позиції в процесі цілеспрямованого та спеціально організованого неперервного і поетапного навчання.

**Аналіз наукових досліджень.** З метою розроблення концепції розвитку ІАК керівників ПТНЗ ми звернулись до дисертацій О. Гайдамак, О. Назначило, В. Омельченко, В. Фоміна, а також наукових здобутків Т. Волкової, Т. Єлканової, Н. Зінчук, Н. Рижової, О. Філімонової, І. Савченко, В. Ягупова, в яких висвітлені результати здійснених досліджень з окресленої проблеми. Для реалізації наукового задуму нами використано технологію концептуального мислення і концептуального проектування А. Теслінова, метатеорію гіперкомплексних динамічних систем О. Малюти, ідеї неперервної освіти, викладені в наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених В. Астахової, С. Змєєва, В. Кременя, Л. Лукьянової, В. Маслова, Н. Ничкало, В. Онушкіна, В. Подзолкова, Л. Сігаєвої, С. Сивець, С. Шаронової тощо.

Здійснений аналіз наукових джерел дозволяє зробити висновок, що сьогодні залишаються не розкритими питання варіативних можливостей розвитку ІАК керівників ПТНЗ у післядипломний період; шляхів реалізації системного підходу до розвитку ІАК фахівців, а також не визначено і науково не обґрунтовано процес якісно-змістового перетворення інформації для прийняття управлінського рішення. У науковій літературі вітчизняних і зарубіжних дослідників відсутні рекомендації щодо розвитку ІАК керівників ПТНЗ. З огляду на це *метою* нашої статті є презентація розробленої нами концепції, як визначального задуму розв’язання проблеми розвитку ІАК керівників ПТНЗ.

**Виклад основного матеріалу.** В розробленні концепції ми виходили з того, що процес розвитку ІАК керівників ПТНЗ – це *педагогічна система, методологічною основою якої є системна методологія, яка базується на теорії гіперкомплексних динамічних систем, ідеї аналітико-синтезуючого та якісно-змістового перетворення інформації з метою отримання нової інформації для продукування ідей, прийняття управлінських рішень щодо ефективної підготовки кваліфікованих робітників та досягнення власного якісно нового рівня розвитку ІАК.*

Суть концепції полягає у:

1. розгляді розвитку ІАК як системного процесу який можливо реалізувати тільки в результаті діяльності, що здійснюється за алгоритмом, представленим мінімаксною моделлю довільної системи діяльності, обґрунтованою в наукових працях О. Малюти [1; 2; 3], і графічно зображену на рис. 1.

Рис. 1. Мінімаксна модель системи діяльності [4].

Зазначена модель виокремлена вченим за результатами проведеного дослідження на основі концептуально-понятійних засобів філософії Нового Універсуму із максимального числа можливих моделей. Її компонентний склад є обов’язковим набором для всіх видів діяльності.

В цілому модель є сукупністю трьох взаємозв’язаних складових: концепції (К), організації (О) і виконання (В). В розробленні цієї моделі автор виходив з того, що: «… в будь-якому процесі вимагається генерація ідеї (в моделі цей пункт позначений словом «концепція»). Організація процесу реалізації ідеї та її виконання, що відображено в мінімаксній моделі. Вилучення будь-якого з елементів робить неможливою практичну реалізацію діяльнісного процесу. Отже, цю модель можна розглядати в якості мінімаксної» [4].

Вибір цього алгоритму для розроблення моделі розвитку ІАК керівників ПТНЗ зумовлений тим, що:

*по-перше*, доцільність його використання як базового засобу для проведення аналітичних і порівняльних операцій доведено в теорії і в практиці соціальної діяльності в усіх іі різновидах;

*по-друге*, алгоритм побудований шляхом виокремлення діяльнісної інваріанти (стале повторення набору кроків і методологічних прийомів) по всьому зрізу зафіксованої історії людської діяльності шляхом узагальнення явищ і фактів реальної практики (випробуваний часом протягом тисячоліть);

*по-третє*, цей алгоритм як продукт емпіричного узагальнення явищ реальної практики є діяльнісно оптимальним (обґрунтовано і доведено автором);

1. визначенні змісту розвитку ІАК керівників ПТНЗ, який має складну і багатокомпонентну структуру, що обумовлюється соціальним замовленням та особливостями функціонування організаційної структури і взаємодії суб’єктів управління. Поряд з глибоким засвоєнням значного обсягу теоретичних і технологічних інформаційно-аналітичних знань керівники мають постійно розвивати практичні уміння і навички роботи з інформацією: комунікативні, аналітичні та синтезуючі. Опанування ними в значній мірі залежить від спрямованості на ІАД та особистісних якостей;
2. розробленні методичного забезпечення – програми (інформаційний зміст) розвитку ІАК керівників ПТНЗ на модульній основі, методичного посібника, критеріїв і показників оцінювання. Мета курсу – сприяння розвитку ІАК керівників ПТНЗ у реалізації управлінської, дослідницької, методичної і педагогічної функцій. Системоутворювальним чиннком програми розвитку ІАК керівників ПТНЗ є функціональні складові посадовців, визначені нормативними докуменами, та зміст управління (технологічні функції), зокрема контрольно-аналітична та проектування. Система є відкритою, побудованою за принципом випереджального характеру розвитку, відображає сучасні тенденції розвитку інформатизації і системи освіти. Спецкурс проектується з урахуванням рівневої моделі розвитку ІАК керівників ПТНЗ. Компонентом спецкурсу є комплекс завдань, розроблений з урахуванням функціональних складових посадовців і орієнтований на використання ІКТ і семантичних методів обробки та якісно-змістового перетворення інформації для розвязання завдань, що виникають у процесі їх реалізації;
3. впровадженні технологій розвитку ІАК керівників ПТНЗ з використанням ІКТ, складовими якої є інформаційно-пошукові системи, сайти, електронні бібліотеки, onlune-перекладачи, довідники, енциклопедії тощо; різних методів навчання: активних (неімітаційні та імітаційні) – моделювання, мікродослідження, складання плану особистого професійного розвитку, аналіз конкретних професійних ситуацій; імітаційні – стажування з виконанням посадових ролей, імітаційний тренінг, ділова гра тощо; евристичні методи генерування нових ідей – «мозкова атака», «мозковий штурм», метод евристичних питань, багатомірних матриць, інверсії, синектики, організованих стратегій;
4. створення організаційно-педагогічних умов для розвитку ІАК керівників ПТНЗ: планування поетапної диференційованої роботи обласних навчально- (науково) методичних центрів професійно-технічної освіти, індивідуальних планів суб’єктів цього процесу на основі діагностики, визначення організаційних форм. Форми навчання дорослих у системі неперервної освіти доцільно визначати за метою навчання кожного конкретного спеціаліста, що зумовлює реалізацію низки цілей, а саме: отримання нових знань, нової інформації; опанування інформацією на новому рівні; набуття умінь і навичок у використанні, аналізі та синтезі інформації; розвиток нових особистих якостей; задоволення пізнавальних інтересів.

Таким чином, у дослідженні ми виходили з того, що процес розвитку ІАК керівників має проходити в три етапи: розроблення концепції (генерація ідей), організації (сформульовано як основні положення концепції на основі аналізу психолого-педагогічної літератури та власних досліджень), виконання. Оцінювання рівня розвитку ІАК здійснюється за рівнями складності (якості, що з’являється внаслідок взаємодії елементів) системи ІАК, представленою на рис. 2., де S1 – 20 % (0, 2) – засвоєння різнорідних елементів, кожний з яких існує окремо; S2 – 40 % (0,4) – використання елементів у їх взаємодії між собою; S3 – 60 % (0, 6) – утворення стійкої мислиннєвої структури; S4 – 80 % (0,8) – отримання цілісності теоретичних і технологічних інформаційно-аналітичних знань и вмінь. Ці чотири рівні утворюють рівнозначну піраміду. S5 – 100 % (1,0) – визначається як досягнення ієрархічності [2]. Поняття «ієрархічність», де hieros – свячений і arhē – влада (грец.), використовується нами як характеристика вкладеності. Вкладеність утворюється тоді, коли є цілісність і вказує на завершеність у побудові системи, яка може існувати в стані стаціонарності (динамічній або статичній) [2].

Позначення елементів:

n1 – теоретичні інформаційно-аналітичні знання;

n2 – технологічні інформаційно-аналітичні знання;

n3 – комунікативні уміння і навички;

n4 – аналітичні уміння і навички;

n5 – синтезуючі уміння і навички;

n6 – спрямованість і мотивація особистості на виконання ІАД;

n7 – особистісні якості керівника

Рис. 2. Модель інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ

Література

1. Малюта А. Н. Особенности реализации основного алгоритма геополитической деятельности / А. Н. Малюта, Л. А. Соколовская // Стратегія економічного розвитку України : Науковий збірник. – Вип. 6. – 2001. – С. 105–109;
2. Малюта А. Н. Система деятельности / А. Н. Малюта. – К. : Наукова думка, 1991. – 210 с.;
3. Малюта А. Н. Социальная практика инвариантного моделирования / А. Н. Малюта // Национальная безопасность и геополитика России. – № 5. – 2000. – С. 109–111.
4. Петренко Л. М. Інформаційно-аналітична діяльність – невід’ємна складова професіоналізму керівників професійно-технічних навчальних закладів / Л. М. Петренко // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Серія: Педагогіка і психологія. – Вип. 33. – Ч. 1. –С. 194–200.
5. Слободчиков В. И. Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъективности. Учеб. пособие для вузов / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. – М. : Школа-Пресс, 1995. – 384 с.

***Концепция развития информационно-аналитической компетентности руководителей профессионально-технических учебных заведений***

*Раскрывается суть концепции развития информационно-аналитической компетентности руководителей профессионально-технических учебных заведений. Развитие информационно-аналитической компетентности рассматривается как системный процесс, который состоит из трех компонентов – генерации идей, организации, исполнения. Его реализация возможна в практике социальной деятельности во всем ее разнообразии.*

***Ключевые слова:*** *концепция, информационно-аналитическая компетентность, руководители профессионально-технических учебных заведений.*

***Informational and analytical competence concept of vocational educational establishment leaders***

*The author develops the essence of informational and analytical competence concept of vocational educational establishment leaders. Development of research and information competence is considered as a system proсess that consists of three components: generation of ideas, organization, execution. Its implementation is possible in social activity in all its variety.*

***Keywords:*** *concept, informational and analytical competence, vocational educational establishments leaders.*