

Моделювання інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійних навчальних закладів

Ягупов В.В., доктор педагогических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Института профессионально-технического образования Национальной академии педагогических наук Украины

Yagupov Vasyl Vasyliovych, Doctor of pedagogical sciences, professor, Leading scientific research fellow of the Professional Technical Education Institute, National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

В статье обосновано модель информационно-аналитической компетентности руководителей профессиональных учебных заведений на основе учёта целей, структуры и содержания их информационно-аналитической деятельности на принципах системного и суб'єктно-діяльнісного підходів.

Ключевые слова: *информационно-аналитическая компетентность; информационно-аналитическая деятельность; руководитель профессионального учебного заведения; модель; моделирование.*

У статті обґрунтовано модель інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійних навчальних закладів на основі врахування цілей, структури і змісту їх інформаційно-аналітичної діяльності на принципах системного та суб'єктно-діяльнісного підходів.

Ключові слова: *інформаційно-аналітична компетентність; інформаційно-аналітична діяльність; керівник професійного навчального закладу; модель; моделювання.*

Informational-analytical Competence Modeling of the Vocational Schools Directors

Yagupov Vasyl Vasyliovych, Doctor of pedagogical sciences, professor, Leading scientific research fellow of the Professional Technical Education Institute, National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

The article proves the Informational-analytical Competence Model of the Vocational Schools Directors based on the goals, structure and contents of their informational-analytical activity and the principles of the systematic and personality-oriented approaches.

Key words: *Informational-analytical competence; Informational-analytical activity; vocational school director; model; modeling*

Актуальність статті. Компетентнісний підхід є ведучим і найбільш розповсюдженим у сучасній педагогічній теорії та практиці професійної підготовки майбутніх фахівців. Але парадокс цього підходу полягає у тому, що, з одного боку, і науковці, і практики одноставно його сприймають як методологічну основу сучасної системи освіти, а з іншого – його теоретичні та прикладні аспекти потребують додаткових досліджень, уточнень і пояснень, оскільки як у науковому середовищі, так і серед практиків-освітян

мають місце різні підходи до розуміння змісту і вимог компетентнісного підходу. Насамперед ці «нестиковки» стосуються змістовного і смислового наповнення англійських понять «competency»/«competence» і українських (російських) понять «компетентність»/«компетенція». В англійській мові поняття «competency»/«competence» використовуються для визначення поняття «компетентність» (в аспекті поведінки людини чи мотивованих здатностей), а для поняття «компетенція» використовуються різні словосполучення, які означають «сферу діяльності», «коло обов'язків», «функції, які виконуються». У зв'язку з цим у психолого-педагогічній і методичній літературі мають місце різні варіації використання цих понять. Наприклад, формують (розвивають...) і ключові, і предметні, і інтелектуальні, і дедуктивні, і індуктивні, і мовні, і базові, і професійні, і спеціальні, а також багато інших видів компетенцій і компетентностей. Тут не кожен науковець здатний знайти логічні і смислові зв'язки між цими видами компетентності, а для практика – це вже становиться проблемою. Найгірше те, що ці, м'яко кажучи «нестиковки», переходять в практичну площину, яка стосується, наприклад, професійної підготовки майбутніх фахівців. У результаті у одного майбутнього фахівця окремі науковці в системі професійної освіти формують кілька професійних компетентностей, але водночас забувають формувати спеціальну компетентність, тобто його спеціалізацію; у іншого – формують ключові професійні компетентності, в у третього – ключеві компетенції...

Звичайно, такий стан не може задовольняти як науковців, так і практиків, які мають отримати чіткі відповіді до системи «особистість – професійна підготовка майбутнього фахівця – професійна діяльність фахівця – професійне становлення і розвиток фахівця – професійна майстерність фахівця» в однозначних термінах і поняттях компетентнісного підходу. Особливо така чіткість стосується моделювання основних видів компетентності особистості та професійної компетентності фахівця, а в нашій статті – керівника професійного навчального закладу та його інформаційно-аналітичної компетентності. Для моделювання інформаційно-аналітичної компетентності ефективного менеджера професійної освіти слід знати її складові та їх зміст.

Мета статті: обґрунтувати модель інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійних навчальних закладів на основі врахування цілей, структури і змісту їх інформаційно-аналітичної діяльності на принципах системного та суб'єктно-діяльнісного підходів.

Аналіз результатів останніх досліджень з проблеми статті. В професійній педагогіці та психології мається велика кількість досліджень, яка стосується компетентнісного підходу в освіті (обґрунтування професійної компетентності та її формування і розвиток (Є. Зеєр, В. Луговой, А. Маркова, Н. Ничкало, В. Радкевич, В. Свистун, Л. Шевчук, В. Ягупов та ін.)). Водночас проблема компетентності щодо інформаційно-аналітичної діяльності керівників ПТНЗ нині в порівнянні з іншими видами компетентності,

практично, не досліджена. Їх професійна діяльність має багатофункціональний, різновекторний і водночас інтегральний характер, що проявляється в її управлінському спрямуванні. Тільки маються окремі публікації, які стосуються структури та змісту інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ (Т. Волкова [3], Л. Петренко [10], В. Ягупов [14-15]) і створення інформаційних систем управління в ПТО (Н. Величко, Т. Волкова, Л. Майборода, І. Савченко, В. Ягупов [5] та ін.).

Проблема моделювання компетенцій і компетентності міститься в наукових працях І. Зимньої, М. Магомет-Ємінова, Дж. Равена, А. Хуторського та ін., проблема моделювання різних видів компетентності суб'єктів педагогічного процесу – В. Болотова, О. Дахіна, В. Серікова, В. Ягупова, О. Яригіна, а проблема аналітичної діяльності керівників освітніх закладів – в докторській дисертації О. Коростельова [6].

Виклад основного дослідницького матеріалу. У психології праці у Радянському Союзі обґрунтовувався модель фахівця як відображення обсягу і структури професійних і соціально-психологічних якостей, знань, умінь, які в сукупності представляють його узагальнену характеристику як члена суспільства [8]. Відрізняли модель фахівця, який працює, і модель підготовки фахівця, яка необхідна для організації його професійної підготовки (основною моделі підготовки фахівця була модель фахівця).

При побудові моделі фахівця можливі були варіанти:

– модель діяльності фахівця, яка включала опис видів професійної діяльності та їх сфери і структуру, ситуації професійної діяльності і способи їх вирішення, у т.ч. типові, професійні задачі та функції, професійні складності, типові установи та робочі місця [8, с. 12];

– модель особистості фахівця, що включала необхідні якості та властивості працівника та містила характеристику сукупності його властивостей, яка забезпечує успішне виконання задач, що виникають у виробничій сфері, а також самоосвіту і саморозвиток працівника [2, с. 70]. До кожного виду професійної діяльності давався певний перелік особистісних якостей.

Водночас, існували різні думки до обґрунтування моделі фахівця та моделі підготовки фахівця:

– модель фахівця може бути різною для молодого, починаючого та досвідченого фахівця [11], або в процесі професіоналізації та на її різних етапах буде різне співвідношення якостей. У зв'язку з цим, існували такі думки: одні – краще обґрунтовувати модель діяльності, а потім вже модель досвідченого фахівця [2]; інші – помилковою є думка про те, що в професіограмі завищують вимоги та розраховують на ідеального працівника, а не середнього [13];

– модель фахівця має включати компоненти, які певним чином впливають на ефективність діяльності і забезпечують контроль за нею, легко можна діагностувати, а також створюють можливості для втручання і корекції [11];

– моделі фахівців, які мають одну і теж спеціальність, але які отримують різні спеціалізації, можуть суттєво відрізнятись між собою [8];

– модель підготовки фахівця має ґрунтуватися на моделі фахівця та включати види навчальної та пізнавальної діяльності щодо опанування професійною діяльністю, навчальні плани та програми, виховні заходи, форми зв'язку з виробництвом, кваліфікаційні характеристики фахівців [8].

Різновидом моделі фахівця були:

– професійно-кваліфікаційна модель, в якій були відображені види професійної діяльності на різних посадах і різних робочих місцях; обов'язки та функції; якості; знання та навички [8]. Такі моделі були потрібні для відбору та розміщення кадрів та їх атестації, для обґрунтування програм підготовки та перепідготовки фахівців;

– кваліфікаційна характеристика фахівця, яка містила спеціальність (спеціалізацію) та рівень кваліфікації [8]; вона оформлялася у вигляді профілю фахівця, в якому давалися види професійної діяльності (не більше 2-3, наприклад, інженер-дослідник-конструктор або інженер-конструктор-технолог). Можливі були варіанти моделі фахівців вузького та широкого профілю.

На думку А.К. Маркової, у цілому модель фахівця може включати такі компоненти:

– професіограму, як описання психологічних норм і вимог до діяльності та особистості фахівця;

– професійно-посадові вимоги – це описання конкретного змісту діяльності фахівця, який визначає що і як має робитися в процесі вирішення професійних задач в умовах конкретної діяльності; тут міститься мінімум професійних умінь, якими має володіти фахівець для забезпечення необхідного рівня професійної діяльності;

– кваліфікаційний профіль – сполучення необхідних видів професійної діяльності і ступеня кваліфікації, кваліфікаційні розряди для нарахування заробітної плати [7].

Безумовно, низку позитивних аспектів цих варіантів можна врахувати у вимогах принципу моделювання у компетентнісному підході, який дає можливість створювати моделі фахівця на основі його компетенцій, а також змодельовати модель професійної компетентності конкретного фахівця, у тому числі й керівників професійних навчальних закладів (ПНЗ). Для цього необхідно проаналізувати базові поняття і терміни моделювання, уточнити зміст і складові їх інформаційно-аналітичної компетентності. Тут основною проблемою виступає «кількісна» та «якісна» складність моделювання динамічних психолого-педагогічних явищ і процесів. Кількісна складність пов'язана з великою кількістю моделей і способів моделювання конкретних психолого-педагогічних явищ. У зв'язку з цим у науці, у тому числі й педагогіці маються різні дефініції поняття «модель». Під *моделлю* ми розуміємо *штучно створений об'єкт у вигляді схеми, фізичних конструктів і знакової форми, який, будучи подібним досліджуваному об'єкту (явищу) –*

інформаційно-аналітичній компетентності, відображає і відтворює у більш спрощеному вигляді структуру інформаційно-аналітичної компетентності, властивості, взаємозв'язки і взаємини між її елементами. Друга – контекстуальна чи змістовна складність – найбільш суперечлива, оскільки пов'язана з смисловим навантаженням понять, які використовуються для моделювання компетентності. Вільне «жонглювання» поняттями «компетентність» і «компетенція» у дисертаційних дослідженнях, штучне відкриття «нових» видів компетентності, наприклад, «ключових професійних компетенцій», «інтелектуальної компетентності» та інших «диковинних» видів, є яскравим прикладом такого стану: «компетентність в аналітичній діяльності визначена як єдність мотивації та інтелектуальної компетентності, яка представляє собою систему базових компетентностей (алгоритмічної, дедуктивної, індуктивної і мовної)» (О. Яригін) [16, с. 6].

Відповідно, ефективність моделювання – це забезпечення відповідності запропонованої моделі дійсності, її прогностична адекватність (вказує на можливі спрощення та його межі) і валідність (дослідницьке поле моделі) є вирішальними при її оцінюванні. Найголовніше – це ступень адекватності моделі дійсності, яку досягти в гуманітарних науках, практично, неможливе, оскільки завжди не можна здобути повну інформацію про досліджуване явище. У нашому випадку – це інформаційно-аналітична компетентність керівників ПНЗ, кожен із яких має власний життєвий, професійний, педагогічний, виробничий та управлінський потенціал і досвід, які уніфікувати, практично, неможливо, а можна тільки гіпотетично передбачувати.

Водночас ступень ефективності моделювання можна забезпечувати дотриманням вимог педагогічної валідності, яка за змістом близько до понять «адекватність» і «достовірність», але не тотожна їм. Педагогічна валідність обґрунтовують комплексно: концептуально, критеріально та якісно, оскільки в педагогіці моделюються багатомірні та багатофакторні явища. Валідність відрізняється від достовірності наявністю критеріальної бази, яка дозволяє визначити ступень ефективності. Дієвими концептуальними основами підвищення ступеня валідності моделі є, наприклад, системний і суб'єктно-діяльнісний підходи до моделювання компетентності фахівців. Водночас, існують такі педагогічні явища і процеси, для яких в принципі неможливе «жорстке» моделювання. У зв'язку з цим доцільно застосовувати герменевтичні моделі, за допомогою яких досить адекватно можна описувати складні психолого-педагогічні явища, які можуть містити в собі елементи інновацій. Недоліком цих моделей є те, що вони дають тільки термінологічне тлумачення досліджуваних явищ і процесів, не мають чітких меж, однозначних висновків і гарантованих результатів, а позитивом – наявність підвалин для продукування нових педагогічних знань.

Моделювання інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПНЗ має здійснюватися з урахуванням таких видів їх досвіду, потенціалу та професійних й управлінських перспектив:

– ціннісно-мотиваційних, особистісних, діяльнісних, професійних, управлінських і суб'єктних ставлень до інформаційно-аналітичної діяльності (ІАД) як особистості, педагога, керівника та суб'єкта управління в педагогічній системі професійних навчальних закладів;

– пізнавальної діяльності як педагога та керівника;

– професійної діяльності як керівника ПНЗ;

– управлінської діяльності як суб'єкта управління в системі ПТО.

Цей перелік свідчить про те, що ця компетентність є динамічним, гнучким і багатокомпонентним психолого-педагогічним явищем, на яке мають вплив багато чинників. Зокрема, стимулюють і продукують ІАД керівників професійних навчальних закладів у сучасних умовах такі чинники.

– історико-педагогічні: зміна цільових орієнтирів професійної освіти; динамічність і глобалізація освітніх процесів;

– соціокультурні: демократизація та децентралізація управління; відкритість і публічність ПНЗ; активна взаємодія з соціумом – соціальне партнерство; аналітичний, адаптаційний та інші підходи до управління ПНЗ;

– теоретико-методологічні: традиційні, гуманістичні, діяльнісні, суб'єктні, компетентнісні та інші теорії та методологічні підходи до професійної підготовки майбутніх фахівців та управління ПНЗ; головне гасло сучасної парадигми освіти – освіта протягом всього життя;

– інформаційні: швидке старіння та оновлення інформації; інформатизація освітнього простору, створення єдиного професійно орієнтованого інформаційного простору в ПНЗ; відкритість і доступність інформації про результати функціонування професійних освітніх систем;

– технологічні: впровадження в навчально-виробничий і управлінський процеси сучасних педагогічних, виробничих та управлінських технологій;

– інформаційно-комунікаційні: постійне оновлення сучасної мікропроцесорної техніки; застосування сучасних інформаційно-комунікаційних технологій у навчальному та управлінському процесах;

– діяльнісні: необхідність пошуку, збору, аналізу, синтезу та технічного опрацювання інформації, у тому числі з різних джерел; моніторинг нормативно-правової, наукової, виробничої, навчально-методичної та іншої інформації, яка стосується життєдіяльності колективу ПНЗ і професійної підготовки випускників; здійснення експертного оцінювання отриманої інформації; підготовка матеріалів для публічної комунікації та міжособистісної взаємодії зі різними суб'єктами – педагогами, учнями, вищестоящими інстанціями, батьками учнів тощо; комунікативно-інформаційне та технологічне забезпечення проведення нарад, семінарів, інших заходів публічного та службового характеру.

Ці чинники свідчать про те, що *інформаційно-аналітична діяльність керівників ПНЗ* є безпосередньою складовою їх управлінської діяльності як суб'єктів управління в системі ПТО, яка характеризується цілеспрямованим пошуком, збором, експертною оцінкою, аналізом, синтезом та опрацюванням різноманітної інформації, що стосується життєдіяльності та функціонування

ПНЗ, та продуктивним її використанням для вирішення управлінських завдань в умовах невизначеності (неповної інформації) в управлінській діяльності. ІАД – це взаємодія теоретичного та практичного інтелекту, інтелектуальних здатностей, мотивації, креативності, рефлексії і саморефлексії керівника в процесах аналізу-синтезу певної інформації. Синтез передбачає обов'язкове встановлення зв'язків, взаємозв'язків і взаємозалежностей між елементами об'єкта, які були виокремлені в процесі аналізу.

Інформаційно-аналітична компетентність керівника ПНЗ – це, на нашу думку, «інформаційно-аналітичні знання, навички, вміння, здатності, професійно важливі якості, особистісний, професійний та управлінський досвід у сфері пошуку, оцінювання, використання, збереження, аналізу, оформлення та передачі інформації за допомогою різних засобів, методів і форм управлінської діяльності в професійних навчальних закладах, що дозволяє оперативно орієнтуватися в інформаційному просторі професійного навчального закладу, приймати участь у його формуванні, а також успішно реалізовувати інформаційно-аналітичну функцію як суб'єкта управління в системі ПТО» [15, с. 48].

Для побудови моделі цієї компетентності в термінах системного та суб'єктно-діяльнісного підходів слід чітко з'ясувати її основні компоненти щодо керівника ПНЗ шляхом їх співставлення з відповідними його компетенціями. На його прикладі ми бачимо, що інформаційно-аналітична компетентність, з одного боку, не може бути змодельована без врахування компетенцій керівника ПНЗ, а з іншого – в межах однієї – професійної – компетенції (керівника ПНЗ) можуть співіснувати кілька різних видів компетентності – професійно-педагогічна, управлінська, а в межах управлінської компетенції – також існують різні види компетентності, у тому числі й інформаційно-аналітична.

Для забезпечення успішної «діяльності щодо вирішення проблем», тобто аналітичної діяльності, Р. Акофф пропонує всього три компонента: компетентність; сміливість у прийнятті рішень; здатність творчо вирішувати проблеми [1]. Більшість авторів з проблем менеджменту дають основні складові моделі професійної компетентності керівника. Наприклад, М. Вудкок і Д. Френсіс виокремлюють у керівника здатність управляти собою, чіткі особистісні цілі, навички вирішення проблем, винахідливість, високу здатність впливати на інших, знання сучасних управлінських підходів, уміння навчати підлеглих тощо [4]. Е. Уткін включає комплекс спеціальних знань, ініціативність, здатність до ризику, гнучкість і раціональність мислення і дій, динамічність поведінки, уміння спілкуватися з людьми, здатність забезпечувати хороший психологічний клімат у колективі, вміння приймати правильні управлінські рішення, здатність знайти вихід із конфліктної ситуації тощо [12]. О. Назначило, яка досліджує розвиток інформаційно-аналітичної компетентності викладачів у системі неперервної педагогічної освіти, виокремлює когнітивний, операційний і рефлексивний

компоненти, які взаємодіють між собою за типом координації та субординації [9]. Основний недолік цих моделей і підходів – це, по-перше, відсутність чіткої структури професійної компетентності керівника; по-друге, неврахування основних структурних одиниць будь-якої діяльності, наприклад, мотиваційного та рефлексивного аспектів.

Нами пропонується **модель інформаційно-аналітичної компетентності**, яка обґрунтована на засадах компетентнісного підходу з урахуванням класичної структури діяльності, тобто з врахуванням вимог суб'єктно-діяльнісного підходу. Перший компонент цілеспрямованої діяльності – це *ціннісно-мотиваційний*, який відображає два аспекти:

1) ціннісний: особистісне ставлення керівника ПНЗ до інформації, сформованість аксіологічної сфери його свідомості та самосвідомості на основі обізнаності з концептуальними положеннями теорій інформації і культури, їх природи в ряду категоріальних понять світобудови, трансформації їх сутнісних характеристик в умовах становлення інформаційного суспільства, змін у формах свідомості та самосвідомості особи та фахівця, в основних сферах діяльності, регулятивних нормах взаємодії різних спільнот, ціннісних орієнтаціях і творчих спрямуваннях; основний показник – ступінь усвідомлення та сприйняття керівником ціннісних аспектів ІАД та особливостей практичного застосування її результатів у своїй управлінській діяльності;

2) мотиваційний: відображає його мотиваційне ставлення до управлінської діяльності, яке включає настанови на розвиток інтересу до інформаційно-аналітичних дій, умінь і здатностей, прагнення до збагачення власного інформаційного потенціалу тощо. Мотиваційні показники:

– мотиваційне ставлення керівника ПНЗ до інформації та до її застосування в своїй управлінській діяльності;

– усвідомлення необхідності та важливості ІАД керівника для успішної управлінської діяльності;

– мотиваційне ставлення до професійної самостійності в процесі здійснення інформаційно-аналітичної діяльності.

Другий компонент – *когнітивний*, який формує інформаційно-культурну ерудицію керівника ПНЗ і складається з:

– комплексу уявлень про інформаційне середовище та його професійну спрямованість у ПНЗ, про специфіку, механізми, способи і технології його функціонування в системі професійної освіти, а також здатність їх сприймати в контексті культурних характеристик педагогічно-професійного середовища, а також із урахуванням його традиційних, психологічних, педагогічних, професійних, регіональних та інших особливостей;

– комплексу його знань теоретичного і практичного характеру, який необхідний для успішного вирішення управлінських завдань із добування інформації, розуміння закономірностей процесів її опрацювання, перетворення і представлення за допомогою як традиційних, так і сучасних електронних засобів.

Третій компонент – *поведінково-діяльнісний*, найбільш складний для експериментального дослідження, оскільки він унікальний і має індивідуалізований характер у кожного керівника ПНЗ. Він складається, як правило, з трьох складових.

Інформаційно-технологічна складова, яка характеризує загальну культуру ІАД керівника в інформаційному середовищі, а також його інформаційну і комп'ютерну грамотність як суб'єкта управління. Ця складова найбільш складна, практично не з'ясована, не підлягає суворій логічній послідовності, формулюванню складних абстрактних законів і правил, оскільки, з одного боку, представляє процес безкінечного пізнання оточуючого світу, професійної сфери, специфіки та таємниць професійно-педагогічної та управлінської діяльності в освітньому середовищі, а з іншого – суттєво залежить від особистості керівника та його життєвого, професійного, педагогічного, виробничого та управлінського досвіду та потенціалу, а також від культури його практичного мислення. Водночас можна виокремити певні інформаційно-технологічні етапи, які проходять переважна більшість керівників у процесі ІАД, як різновиду практичного мислення.

1 етап: виокремлення певного об'єкта для аналізу та синтезу, з'ясування його зв'язків зі зовнішнім середовищем.

2 етап: виокремлення елементів об'єкта як системи, тобто з'ясування цілого та його частин, які створюють систему.

3 етап: шляхом аналізу-синтезу встановлюється функціонально-логічна структура об'єкта як системи, з'ясовуються взаємодії між елементами об'єкта та визначаються їх місця в системі.

4 етап: пояснення властивостей системи, тобто об'єкта як цілого – продукування нового знання про об'єкт і його елементи як підсистеми. Найголовніше – з'ясувати зв'язки підсистем як в системі, так і поза системою.

5 етап: визначення функцій елементів і підсистем у функціонально-логічній структурі системи, тобто об'єкта.

6 етап: визначення мети функціонування системи та її співставлення з функціями елементів і підсистем системи. Для цього доцільно співставити стан системи та зовнішнього середовища, конкретизувати чинники, які мають вплив на систему та її підсистеми, здійснити кількісну та якісну параметризацію чинників.

7 етап: виявлення змінних системи, які можуть змінюватися, і параметри, які можна тільки спостерігати, але не можна цілеспрямовано змінювати. У результаті аналізу та синтезу сукупностей впливу на систему та її мети виникає завдання щодо управління системою, що полягає у цілеспрямованій зміні змінних системи для її приведення в одно з бажаних станів.

8 етап: з'ясування зворотних зв'язків системи, які можуть стимулювати, спровокувати, викликати її динамічну поведінку.

9 етап: визначення управляючих впливів, тобто визначення сукупності управлінських дій, які приведуть систему в бажаний для керівника стан.

Аналітично-прогностична складова – це рівень оволодіння практичними процесами пошуку та аналізу інформації, її синтезу, порівняння, абстрагування, узагальнення та конкретизації, які передбачають розвиненість провідних якостей інтелекту – гнучкості та критичності практичного мислення, здатності до аналогій та інших творчих мисленнєвих операцій, розробки поліваріантного та альтернативного варіантів використання та прогнозування результатів ІАД; усвідомлення ймовірних наслідків вирішення проблемних ситуацій, а також наявність навичок, умінь і здатностей відповідного оформлення опрацьованої інформації та її використання в управлінській діяльності.

Інформаційно-реалізаційна – це поведінка керівника ПНЗ в управлінській ситуації, що проявляється в знанні та практичному врахуванні особливостей поведінкових сценаріїв роботи з інформацією у педагогічному середовищі ПНЗ та урахування педагогічно-культурного контексту інформації в процесах її застосування в управлінській діяльності.

Комунікативний компонент характеризує рівень інформованості керівника ПНЗ щодо цілей, сутності, технологій, методик і особливостей педагогічного спілкування й міжособистісної взаємодії в педагогічному середовищі, володіння специфічними для педагога та управлінця технологіями, прийомами, способами та засобами міжособистісної взаємодії, що проявляється в здатностях керівника до:

– творчого використання інформації в процесі активної міжособистісної взаємодії в системі «людина-людина», а також безпосередньо в процесі ІАД як суб'єкта управління;

– нестандартного творчого вирішення людських проблем за допомогою інформації, що виникають у процесі управлінської діяльності, спілкування та активної міжособистісної взаємодії в системі «людина-людина»;

– гнучкого й конструктивного ведення діалогу та активної міжособистісної взаємодії в системі «людина-людина» в процесі реалізації управлінських функцій.

Суб'єктний компонент є інтегральним компонентом, від сформованості якого залежить у цілому успішність ІАД. Він визначається свідомою активністю керівника професійного навчального закладу, як творчого суб'єкта управлінської діяльності, в ІАД. Він забезпечує самодетермінацію, саморегулювання та самоуправління в ІАД, набуття неповторного індивідуального творчого її стилю на основі усвідомлення, самоаналізу та самооцінювання власної поведінки та діяльності в педагогічному середовищі, а також їх результатів, самоідентифікацією себе як суб'єкта ІАД. Він є базовим компонентом, що забезпечує актуалізацію всіх інших компонентів його інформаційно-аналітичної компетентності, сприяє творчому прояву інформаційно-культурного потенціалу керівника в ІАД. Актуалізація цього компонента залежить від рефлексії та саморефлексії

керівника в інформаційно-аналітичній діяльності. Рефлексія і саморефлексія – це здатність усвідомлювати цілі, завдання, зміст, технології та результат своєї ІАД як суб'єкта управління в системі професійної освіти.

Висновки:

1) основні компоненти інформаційно-аналітичної компетентності сучасного керівника ПНЗ та особливості її прояву зумовлені багатьма чинниками, серед яких провідним є суб'єктний чинник, тобто її залежність прояву від професійної, управлінської та суб'єктної зрілості керівника та його професійно-педагогічних та управлінських позицій і потенціалів як суб'єкта управління в системі професійної освіти;

2) інформаційно-аналітична функція є одним із провідних управлінських функцій керівника ПНЗ, яка має свої цілі, завдання, зміст, структуру чи логіку, результат;

3) ІАД є єдністю аналізу-синтезу, які відбуваються водночас у мисленневих процесах керівника професійного навчального закладу, тобто в процесі практичного мислення;

4) уніфікована структурна модель інформаційно-аналітичної компетентності керівника складається з ціннісно-мотиваційного, когнітивного, поведінково-діяльнісного, комунікативного та суб'єктного компонентів, яка має динамічний характер, оскільки залежить від специфіки та особливостей функціонування кожного окремого професійного ПНЗ, індивідуального стилю управлінської діяльності конкретного керівника та культури його практичного мислення, а також від інших об'єктивних і суб'єктивних чинників;

5) для забезпечення успішної ІАД керівників професійних навчальних закладів необхідно:

– цілеспрямована їх професійна підготовка до реалізації інформаційно-аналітичної функції в управлінській діяльності;

– опанування ними, як суб'єктами управління в системі професійної освіти, сучасними технологіями аналізу роботи професійної освітньої системи, які мають власну евристичну структуру та водночас формалізований характер;

– створення сучасних систем інформаційно-аналітичного забезпечення життєдіяльності ПНЗ і їх структурних підрозділів;

– опанування керівниками професійних навчальних закладів програмними продуктами ІАД, оскільки вона в сучасних умовах без технологізації, інформатизації та уніфікації, практично, неможлива.

Література

1. *Акофф Р.* Искусство решения проблем / Р. Акофф; Пер. с англ. под ред. Е.К. Масловского. – М.: Мир, 1982. – 224 с.

2. *Александров Г.Н.* Проблемы формирования модели личности специалиста / Г.Н.Александрии, Ф.В. Шарипов // Хозяинов Г.И. Формирование дидактической теории : [В помощь слушателям фак. новых методов и средств обучения при Политехн. музее] / Г.И. Хозяинов. – М. : Знание, 1984. – С. 69-90.

3. *Волкова Т.В.* Про діяльність Всеукраїнського інформаційно-аналітичного центру ПТО Інституту професійно-технічної освіти НАПН України / Т.В. Волкова // Професійно-технічна освіта. – 2011. – № 1 – С. 47.
4. *Вудкок М.* Раскрепощённый менеджер. Для руководителя - практика: [учебное пособие] / М. Вудкок, Д. Френсис; под ред. В.А. Гончарова. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Дело, 1991. – 320 с.
5. Інформаційно-аналітичне управління освітніми системами: метод. посіб. / [Н.О. Величко, Т.В. Волкова, Д.О. Закатнов, І.М. Савченко, В.В. Ягупов та ін.]; за заг. ред. Т.В. Волкової. – К.: Інститут ПТО НАПН України, 2011. – 288 с.
6. *Коростелёв А.А.* Система повышения качества аналитической составляющей профессиональной деятельности руководителей образовательных учреждений : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.08 / Коростелёв Александр Алексеевич. – Тольятти, 2009. – 467 с.
7. *Маркова А.К.* Психология профессионализма : [текст] / А.К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с.
8. Моделирование деятельности специалиста на основе комплексного исследования : [научное издание] / Под ред. Е.Э. Смирновой. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1984. – 176 с.
9. *Назначило Е.В.* Развитие информационно-аналитической компетентности преподавателя в процессе непрерывного педагогического образования : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Назначило Елена Валерьевна. – Магнитогорск, 2003. – 193 с.
10. *Петренко Л.М.* Концепція розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів / Л.М. Петренко // Професійно-технічна освіта. – 2012. – № 3. – 34–36.
11. *Поваренков Ю.П.* Психологический анализ процесса профессионализации / Ю.П. Поваренков // Психологические закономерности профессионализации : Межвузовский сборник научных трудов / Под ред. Н.Л. Ансимовой. – Ярославль: ЯГПИ им. К.Д. Ушинского, 1991. – С. 56-67.
12. *Уткин Э.А.* Профессия – менеджер : [учебное пособие] / Э.А. Уткин; под ред. А.С. Мельникова. – 1-е изд. – М.: Экономика, 1995. – 174 с.
13. *Фукин А.И.* Как составлять профессиограммы : [методическое пособие для студентов] / А.И. Фукин. – Елабуга, 1990. – 271 с.
14. *Ягупов В.В.* Інформаційно-аналітична компетентність керівників професійно-технічних навчальних закладів: поняття, зміст і структура / В.В. Ягупов // Науковий вісник Ін-ту проф.-тех. освіти НАПН України ; [редкол.: В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: ПТО НАПН України, 2012. – №3. – С. 69–76.
15. *Ягупов В.В.* Інформаційно-аналітична компетентність керівників професійно-технічних навчальних закладів як суб'єктів управління // Професійна освіта: проблеми і перспективи : [зб. наук. пр. / гол. ред. В.О. Радкевич] / ПТО НАПН України ; РВНЗ «КІПУ». — К. ; Сімферополь : НІЦ КІПУ, 2012. – №3. – С. 44-50.
16. *Ярыгин О.Н.* Методология формирования компетентности в аналитической деятельности при подготовке научных и научно-педагогических кадров : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук : 13.00.08 / Ярыгин Олег Николаевич. – Тольятти, 2012. – 40 с.