

УДК 377.091.113:005.336.2:004

## **Методи діагностування інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійних навчальних закладів**

Ягупов В.В., доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник Інституту ПТО НАПН України

Дано характеристику основних методів діагностування інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійних навчальних закладів

Ключові слова: інформаційно-аналітична компетентність; інформаційно-аналітична діяльність; методи; діагностування.

## **Методы диагностирования информационно-аналитической компетентности руководителей профессиональных учебных заведений**

Дана характеристика методов диагностирования информационно-аналитической компетентности руководителей профессиональных учебных заведений.

Ключевые слова: информационно-аналитическая компетентность; информационно-аналитическая деятельность; методы; диагностирование.

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

## **Methods of diagnostic Informational and Analytical Competence of the Vocational Schools Directors**

Characterizes the main methods of testing to the informational and analytical competence testing of the vocational schools directors.

Keywords: informational and analytical competence; informational and analytical activity; methods; testing.

Інформаційно-аналітична діяльність керівників професійних навчальних закладів (ПНЗ) – це безпосередня складова (чи функція) їх управлінської діяльності як суб'єктів управління в системі освіти, яка характеризується цілеспрямованим пошуком, збором, моніторингом, аналізом, синтезом, експертною оцінкою та опрацюванням нормативно-правової, наукової, психолого-педагогічної, виробничої, навчально-методичної та іншої інформації, яка стосується життєдіяльності та функціонування ПНЗ, як освітньої установи, та управлінської діяльності, як суб'єктів управління, продуктивним її використанням для вирішення управлінських завдань в умовах невизначеності (неповної інформації). Підготовленість, здатність і готовність керівників ПНЗ до її успішного здійснення визначається як інформаційно-аналітична компетентність (ІАК), яка, безумовно, у кожного керівника сформована по-своєму, має свій рівень

сформованості та розвиненості, має певні перспективи та потенціал для вдосконалення й актуалізації. Для цього її слід діагностувати, тобто з'ясувати актуальний рівень сформованості (розвиненості); визначити відповідність керівника посаді, яку він займає як суб'єкт управління; з'ясувати потенційні професійні можливості як керівника та фахівця; допомогти керівникові в усвідомленні його актуальних можливостей в інформаційно-аналітичній діяльності та сприяти опрацюванню індивідуальної програми розвитку (вдосконалення) своєї ІАК.

У процесі діагностики ІАК керівників виникає низка труднощів. Наприклад, що має бути предметом діагностування: чи особистість керівника, чи інформаційно-аналітична діяльність або певні її продукти, чи безпосередньо ІАК. Для отримання обґрунтованої відповіді на ці проблемні питання слід з'ясувати методологію діагностування професійної діяльності керівників та її складових. Методологія дає відповідь про те, яких методологічних підходів (парадигм, принципів, ідей, цінностей тощо) слід дотримуватися у процесі організації, здійснення та оцінювання результатів діагностування певних професійних явищ. Ми вважаємо, що слід дотримуватися вимог кількох методологічних підходів: системного (вивчати керівника цілісно), генетичного чи динамічного (діагностувати керівника в динаміці, в розвитку), гуманістичного і людиноцентристського (врахувати можливості та запити самого керівника та його інтереси, показувати його професійні резерви, потенційні можливості), компетентнісного (діагностувати за конкретними критеріями та показниками) та суб'єктно-діяльнісного (діагностувати керівника як суб'єкта діяльності)

Уніфікована структурна модель ІАК керівника складається, на нашу думку, з ціннісно-мотиваційного, когнітивного, поведінково-діяльнісного, комунікативного та суб'єктного компонентів, яка має динамічний характер, оскільки залежить від специфіки та особливостей функціонування кожного окремого ПНЗ, індивідуального стилю управлінської діяльності конкретного керівника та культури його практичного мислення, а також від інших об'єктивних і суб'єктивних чинників. Але, водночас, можна рекомендувати певні методи та методики для дослідження цих компонентів (табл. 1).

*Таблиця 1*

**Методики дослідження рівнів розвиненості інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПНЗ**

№ з/п	Методики дослідження	Критерії діагностування	Показники критеріїв
1	2	3	4
1.	Визначення мотивації успіху та страху невдачі.	– ціннісно-мотиваційний;	– досягнення успіху; – уникнення невдач;
2.	“Ціннісні орієнтації” М. Рокіча.	– ціннісно-мотиваційний;	цінності: – термінальні; – інструментальні;
3.	Тест “Управлінські ситуації і направленість керівника”.	– ціннісно-мотиваційний; – поведінково-	спрямованість на: – психологічний клімат; – справу;

		діяльнісний;	– субординацію; – себе;
4.	Орієнтаційна анкета Б. Вассова на визначення спрямованості особистості	– ціннісно-мотиваційний; – поведінково-діяльнісний;	спрямованості особистості на: – себе; – спілкування; – справу
4.	Методика Л.П. Урванцева – Н.В. Володіної для діагностики спрямованості мислення.	– когнітивний; – поведінково-діяльнісний;	спрямованість мислення: – практичне; – теоретичне;

*Продовж. табл. 1*

1	2	3	4
5.	“Інтелектуальна лабільність”.	– когнітивний;	–гнучкість мислення;
6.	Тест “Індивідуальні стилі мислення”.	– когнітивний;	індивідуальні стилі: практичний; реалістичний; ідеалістичний; синтетичний; аналітичний;
7	Анкета діагностування інформаційно-аналітичних знань.	– когнітивний; – поведінково-діяльнісний;	– рівень інформаційно-аналітичних знань;
8.	Анкета “Квазіпрофесійні ситуації”.	– когнітивний; – поведінково-діяльнісний;	– вирішення інформаційно-аналітичних ситуацій;
9.	Опитувальник Д. Брунера для визначення типів мислення та рівня креативності.	– поведінково-діяльнісний; – когнітивний;	– рівень креативності; – типи мислення: предметне; образне; знакове; символічне;
10.	Діагностування комунікативних та організаційних здібностей.	– поведінково-діяльнісний; – комунікативний;	здібності: – організаторські; – комунікативні;
11.	Стильова самореалізація поведінки людини.	– поведінково-діяльнісний;	– планування; – моделювання; – програмування; – оцінювання результатів; – гнучкості; – самостійності;
12.	Субтест “Групи експресії” з методики дослідження соціального інтелекту	– комунікативний	– соціальний інтелект
13.	Анкета для управлінців.	– когнітивний; – поведінково-діяльнісний; – суб’єктивний;	функції – мотиваційна; – інформаційно-аналітична; – оцінювальна;
14.	Опитувальник Локус контролю (д).	– когнітивний; – поведінково-діяльнісний; – суб’єктивний;	готовність до діяльності, пов’язаної з подоланням труднощів.
15.	Інтелект, який суб’єктивно оцінюється (Subjectively)	– суб’єктивний	– рефлексія; – взаємозв’язок особистісних

	Assessed Intelligence, SAI).		якостей та інтелекту; – психометричний інтелект
16.	Методика А.В. Карпова.	– суб'єктний	– рефлексія

Отже, інструментарій дослідження ІАК керівників досить широкий і достатній. Водночас можна використовувати як класичні стандартизовані тести для дослідження мотивації, інтелекту, типу мислення, креативності, рефлексивності, самооцінки, а також власні анкети, квазіпрофесійні завдання інформаційно-аналітичного спрямування. Але слід наголосити, що вона діагностується опосередковано, через продукти інформаційно-аналітичної діяльності, характер практичного мислення тощо.