

# АКМЕОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ДО РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Л.М. Петренко

м. Київ, Інститут професійно-технічної освіти НАПН України

[lm\\_petrenko@mail.ru](mailto:lm_petrenko@mail.ru)

**Анотація.** В статті висвітлені особливості акмеологічного підходу до розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів; обґрунтовані інформаційно-аналітичні уміння, сформованість яких забезпечує поетапну реалізацію інформаційно-аналітичної діяльності в процесі управління професійно-технічним навчальним закладом.

В Меморандумі неперервної освіти Європейського союзу зафіксовано, що «Європа вже вступила в «епоху знань»...». Тому сьогодні безперечною є теза про успішність переходу до економіки і суспільства, основаних на знаннях, за умов супроводу його процесом неперервної освіти – учіння довжиною в життя (lifelong learning) [7]. Відтак, концепція освіти впродовж всього життя у XXI столітті набула ключового значення.

Очевидно, що необхідність у неперервній освіті, професійній підготовці виникає щоразу, коли людина зустрічається з чимсь новим, що з'являється в його професійному й особистому житті. Тому ця необхідність нині набуває все більшої актуальності. За результатами дослідження проблеми неперервності освіти в глобалізованому світі М. С. Вартанян дійшов висновку, що неперервна освіта має репрезентувати «не тільки освітній шлях людини довжиною в життя з широким спектром можливостей доступу до освіти, але й трьохмірний освітній простір, в якому кожна людина може і зобов'язана знайти свою освітню траєкторію, що відповідає її індивідуальним запитам і потребам суспільства, рівень глибини якої залежить лише від його здібностей» [1, с. 21]. Ця позиція науковця близька нам за суттю, оскільки відповідає потребам керівників професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) з огляду на специфіку їх управлінської діяльності і може бути основою для побудови такої освітньої траєкторії кожного з них. Вона цілком органічно вбудовується в цілісну систему неперервної професійної освіти як її складова, забезпечуючи підвищення професіоналізму керівників ПТНЗ, їх потребу в постійному професійному вдосконаленні.

Проблема неперервної професійної освіти знаходиться в центрі уваги відомих вітчизняних і зарубіжних учених, серед яких О. Гагаріна, Т. Десятов, С. Коваленко, Л. Кравченко, Л. Лукьянова, Н.Ничкало, В. Олійник, Л. Сігаєва тощо. Безумовно, що основною сферою реалізації неперервності підвищення професійного рівня управлінця (менеджера) є післядипломна освіта, додаткова освіта та самоосвіта. На переконання В. Олійника, самоосвіта керівного персоналу ПТНЗ (як окремий елемент системи післядипломної педагогічної освіти) має бути керованою в міжкурсовий період за акумулятивним принципом і становити фундамент для здобуття вищих освітньо-кваліфікаційних рівнів [1111, с. 252].

Досліджуючи наукові основи підготовки менеджерів освіти у системі неперервної педагогічної освіти, Л. Кравченко модифікувала поняття «педагогічна професійна підготовка менеджера освіти» як «поетапний концентричний індивідуалізований процес цілеспрямованого формування особистісно і соціально значущих професійно-педагогічних компетентностей фахівця та його самоздійснення у системі освіти впродовж життя» [5]. Ідеї, сформульовані Л. М. Кравченко в концепції професійної підготовки менеджера освіти, можна вважати основоположними для розвитку інформаційно-аналітичної компетентності (ІАК) керівників ПТНЗ, оскільки вони відображають поступальне вдосконалення професіоналізму як індивідуального процесу довжиною в усе життя, висвітлюють наукові засади до організації керованої самоосвіти в міжкурсовий період.

Відомо, що будь-який підхід визначається певною ідеєю, концепцією, принципом і базується на основних категоріях. Ідеї неперервності освіти людини в усі періоди її життєдіяльності, розвинуті до теоретичних положень, створили передумови для розробки і розвитку акмеології (акме в перекладі з давньогрецької – вища точка, розквіт, зрілість, найкраща пора) як нової міждисциплінарної галузі наукового знання, що межує з усіма науками, які вивчають людину і які вивчає сама людина в процесі професійного становлення. Акмеологія цілеспрямовано виокремлює професіоналізм і чинники впливу на нього [6, с. 7]. Завданням акмеології є побудова, розроблення і вдосконалення систем професійної майстерності, для яких ключовими є поняття продуктивності і рівня професіоналізму [3].

Здійснення науковцями досліджень в галузі акмеології стосуються вивчення і використання резервних можливостей педагога щодо стану професійного і особистісного зростання – акме. Однак, досягнення суб'єктом навчання вершини професійної майстерності було «природним в умовах орієнтації освіти на підготовку необхідних для держави спеціалістів і при розгляді професійної освіти як головної цінності...» [16, с. 45]. Водночас, при такому підході ця парадигма також орієнтується на соціальні норми і фактично дублює андрогогічну. Тому, на думку Ю. Фокіна, цей напрям можна назвати професійною

акмеологією. Очевидно, в реаліях сьогодення, коли здійснюється переорієнтація на особистість, її індивідуальні потреби, виникла необхідність змінити орієнтири. Вчений вважає, що при акмеологічному підході до процесів навчання було б більш природним орієнтуватись на потенціал суб'єкта учіння, на його індивідуальність (людина як унікальна самобутня особистість, яка реалізує себе в творчій діяльності). Тоді орієнтація на соціальні норми стає нераціональною і керуватись слід нормами, що залежать від індивідуальності суб'єкта навчання. У такому разі змінюються орієнтири акмеологічної парадигми – викладання має бути спрямоване на допомогу суб'єкту навчання в досягненні вершини його можливостей, в найбільш повній реалізації ним потенціалу своєї особистості. Тобто, той потенціал, яким володіє суб'єкт навчання, може бути розвинутим до таких висот специфічної діяльності, про існування яких інші люди й не здогадувались, а соціальні норми відсутні. В той час як суспільно визнану вершину професійної майстерності індивід досягти нездатний. Такий підхід зараз використовується в дефектології, але «для забезпечення досягнення вершини реалізації індивідуального потенціалу такого підходу потребує кожний, навіть із здібностями і можливостями для одержання установленої суспільством вищої освіти» [16, с. 46].

Такий погляд близький нам за своєю суттю, оскільки він відповідає особливостям управлінської діяльності керівного персоналу ПТНЗ. Адже в Україні функціонують різнотипні ПТНЗ різних форм власності та підпорядкування, які відрізняються за рівнем атестації, профілем підготовки кваліфікованих робітників для різних галузей виробництва, умовами соціально-економічного регіонального розвитку тощо.

Для подальшого дослідження заявленої проблеми необхідно визначити сутність поняття «керівник ПТНЗ». Семантичний аналіз поняття «керівник» показав що це «той, хто керує ким-, чим-небудь, очолює когось, щось» [9, с. 827]. Це також менеджер – найманий робітник, зайнятий професійною організаторською діяльністю в органах керування підприємства, фірми, установи, наділений суб'єктом власності визначеними повноваженнями. До числа керівників відносять лінійних і функціональних керівників організації та її структурних підрозділів [2]. В сучасну професійну педагогіку вводяться нові поняття і категорії, що вказує на її постійний розвиток і конвергенцію з іншими науками, зокрема менеджментом. Так, в науковому дослідженні Л. М. Кравченко на основі авторського компетентнісно-концентричного наукового підходу репрезентовано поняття «менеджер освіти». Нею визначено, що це професіонал високого рівня, освітній лідер, організатор педагогічної взаємодії, що «має спеціальну професійну підготовку, конвергентний світогляд, наділений владними повноваженнями з боку держави чи власника закладу, професійно керує педагогічним колективом відповідно до мети, місії й освітніх стандартів та соціально значущих педагогічних вимог, забезпечує рентабельність і конкурентоздатність освіти, здійснює моніторинг внутрішнього і зовнішнього педагогічного середовища, проводить маркетинг освітніх послуг, налагоджує ефективні зв'язки з громадськістю, як креативна особистість займається оперативним упровадженням інновацій у практику діяльності закладу» [5].

Отже, на основі смислового визначення цього поняття керівниками є директор і його заступники, директор (завідувач) філіалу, завідувач відділення, старший майстер, тобто ті особи, які працюють на керівних посадах, визначених Типовими штатними нормативами ПТНЗ. Вони мають затверджені функціональні обов'язки, що корелюють із змістом наукової категорії «менеджер освіти», і виходять за межі педагогічної діяльності, чим і зумовлюється необхідність визначення індивідуальної траєкторії їх самоосвіти. Керівництво нею в міжкурсовий період сьогодні здійснюється обласними навчально-(науково) методичними центрами професійно-технічної освіти, які, зазвичай, і визначають зміст самоосвітньої діяльності керівного персоналу ПТНЗ, виходячи з потреб регіону (планують семінари, круглі столи, педагогічні читання, надання методичної допомоги тощо). Однак, останнім часом спостерігається тенденція зростання потреби керівників ПТНЗ у дослідженні окремих проблем розвитку педагогічних процесів, що виражається в координації тем дисертацій, створенні експериментальних майданчиків, підписанні договорів з науковими установами про співпрацю, участь у міжнародних і всеукраїнських виставках, публікації статей у фахових виданнях, виступах на всеукраїнських науково-практичних та науково-методичних семінарах тощо. Реалізація цієї потреби і визначає індивідуальну траєкторію руху особистості керівника до тієї вершини професіоналізму (акме), яку сьогодні він визначає самостійно і здебільшого інтуїтивно. Водночас саме поняття «керівана» (самоосвіта) передбачає визначення цілей, планування, організацію, координацію, контроль, при необхідності корегування, аналізу і обов'язково рефлексії.

Стратегія управління сучасним ПТНЗ потребує від керівників знань, умінь, навичок і здатності приймати неординарні рішення, організовувати інноваційні, творчі процеси в умовах певної невизначеності, високої конкуренції на ринку освітніх послуг і ринку праці, що зумовлює необхідність постійного суб'єктивного розвитку та опанування різними компетентностями, зокрема інформаційно-аналітичною, яка науковцями визнана невід'ємною складовою управлінської діяльності. Педагогічна практика свідчить, що формування і розвиток інформаційно-аналітичної компетентності (ІАК) не носить цілеспрямованого і обґрунтованого характеру в системі підвищення

кваліфікації керівників ПТНЗ. Прояв цієї компетентності здебільшого залежить від ситуативних чинників, а тому в практиці управління не корелює з професіоналізмом управлінця. Однак, нерідко її недостатній розвиток стає причиною невдач в управлінській діяльності [14, с. 449].

Аналіз останніх досліджень і публікацій з філософії, соціології, менеджменту, педагогіки і психології засвідчує зростання інтересу вчених до інформаційного аспекту дійсності та діяльності, що виникає на її основі, та висвітлений в наукових працях Ю. Абрамова, Д. Блюменау, Н. Вашекіна, В. Глушкова, О. Єлчанінової, С. Злочевського, Л. Кедровської, О. Кузя, А.Урсула та інших. Значна увага приділяється вивченню проблеми інформаційного забезпечення управління організаціями (В. Афанасьєв, Г. Воробйов, В. Волович, Н. Дніпренко, Л. Козачкова, В.Тарасенко, С. Шапіро тощо). Вітчизняні та зарубіжні науковці В. Биков, Г. Бордовський, І.Гришанов, Ю. Дорошенко, М. Жалдак, Л. Калініна, Т. Коваль, В. Лапінський, А. Олійник, Н. Островерхова, Т.Поясок, С. Сисоєва, Л. Сущенко, Н. Тверезовська, І. Утюж та інші розглядають інформаційно-аналітичну діяльність у контексті управління навчальними закладами та організації навчально-виховним процесом.

Вивчення результатів науково-дослідної роботи вказує на те, що кожний окремо взятий процес управління в ПТНЗ здійснюється за допомогою інформації – її вивчення, аналізу і синтезу, якісно-сміслової переробки, в результаті чого виникає нова інформація та нові знання. З кожним днем у практичних працівників зростає об'єм інформації, що потребує обробки, вивчення, осмислення та прикладного застосування. Тобто, постійний розвиток ІАК суб'єктів управління ПТНЗ є очевидною необхідністю. На це вказують і результати вивчення нами ступеня готовності керівного складу ПТНЗ до реалізації ІАК в практичній діяльності. Саме труднощі, що виникають у роботі з різною інформацією, брак часу, відсутність необхідних «знань, умінь і навичок» як фундаменту інформаційно-аналітичної діяльності (ІАД), часто демотивують керівників до вивчення наукових підходів здійснення управління педагогічним і учнівським колективами, вивчення сучасних тенденцій розвитку професійної освіти і навчання, досвіду роботи своїх колег як за кордоном, так і на теренах країни, тощо.

Повертаючись до проблеми нашого дослідження, зазначимо, що ІАК керівників ПТНЗ за визначенням учених (О. Гайдамак, Н. Гайсинк, Т. Єлканова, Н. Зинчук, О. Назначило, В. Омельченко, Н. Рижова, І. Савченко, О. Філімонова, В. Фомін, Н. Фролова, В. Ягупов) є складним, інтегрованим, особистісним та індивідуальним утворенням, до складу якого обов'язково входять когнітивний і функціональний (діяльнісний, процесуальний) компоненти. Для їх розвитку в системі неперервної освіти, а також самоосвіти необхідно передбачити певний зміст – програму як інформаційну технологію розвитку ІАК керівного складу ПТНЗ. Саме її розроблення забезпечить керовану самоосвіту управлінців, а використання різних форм контролю і самоконтролю, самооцінки (рефлексії) – стимулювання до опанування наукових підходів у роботі з інформацією. Таким чином, окреслиться роль обласних навчально- (науково) методичних центрів професійно-технічної освіти в реалізації акмеологічної парадигми щодо розвитку менеджерів освіти.

Існують різні підходи до розроблення навчальних програм. У науковій літературі, що висвітлює результати дослідження проблеми розвитку ІАК, представлені програми формування і розвитку цього утворення у студентів і курсантів. У нашому дослідженні ми маємо справу з дорослими людьми з багатим досвідом педагогічної роботи і управлінської діяльності, амбітними у визначенні життєвих і професійних цілей, що необхідно враховувати як при конструюванні змістової складової інформаційної технології розвитку в них ІАК, так і процесуальної. Тому вважаємо, що розроблення програми має здійснюватись на основі діагностики (для визначення рівня сформованої ІАК, потенціалу особистості керівника та його потреб). Адже в «самому загальному вигляді компетентність фахівця – це актуальна особиста якість людини, заснована на знаннях, інтелектуально і особисто зумовлених його соціально-професійними інтересами» [15, с. 14–15]. Вибір форм навчання також бажано узгоджувати. При цьому необхідно запропонувати декілька, щоб була альтернатива вибору. Не менш важливим є з'ясування очікувань учасників процесу розвитку ІАК щодо обраних ними інформаційних ролей (приймальник, розповсюджувач, оратор) [13]. Одним із методів з'ясування очікувань є робота з «листами очікувань», в яких пропонується закінчити одну із фраз (наприклад: «я сподіваюсь, що виконання цієї програми буде ...», «я бажав би (бажала) унести з собою ...», «я очікую, що ...», «я буду розчарований (розчарована), якщо ...» і т. ін.). Вони мають певне значення: для організаторів процесу навчання – дають інформацію про те, на що сподіваються учасники процесу, для самих керівників – це деякою мірою стимул для цілеспрямованої роботи.

Ефективний розвиток ІАК керівників ПТНЗ у процесі неперервної професійної освіти, зокрема в міжкурсовий період, як зазначалось вище, передбачає визначення мети і завдань. Метою нашої програми є розвиток ІАК керівників ПТНЗ, а завдання полягають у: вивченні теоретичної основи ІАД (систему теоретичних і технологічних знань); розвинути в керівників інформаційно-аналітичні уміння, рефлексивні здібності, що допомагають усвідомлювати і оцінювати ІАД. Отже, реалізація програми розвитку ІАК дасть змогу її учасникам опанувати системою інформаційно-аналітичних знань (базовими поняттями, технологіями – способами і методами – здійснення ІАД; реалізувати їх на практиці (опанувати

інформаційно-аналітичними умінями); оцінювати і корегувати ІАД, визначати перспективи розвитку ІАК у межах власного потенціалу.

При розробленні програми можливе використання блочно-модульного структурування навчального матеріалу з урахуванням рівня сформованості ІАК керівника. Грунтуючись на результатах попереднього опитування керівного персоналу ПТНЗ, зазначимо, що зміст програми може містити, наприклад, такі теми: основні теоретичні положення розвитку ІАК, організація ІАД, засоби забезпечення ІАД, інформаційний пошук, обробка і фіксація інформації, практичне використання інформації в управлінській діяльності, самодіагностика рівня ІАК.

Для визначення блочно-модульного розподілу навчального матеріалу, орієнтуючись на загальну структуру діяльності і логіку управлінської діяльності керівників ПТНЗ, ми визначили структуру їх ІАД і виокремили інформаційно-аналітичні уміння, які необхідні в роботі з інформацією. Одержані результати показані на рис. 1., який ілюструє, що на *першому етапі* ІАД – *мотиваційно-цільовому* – керівник використовує *управлінські уміння* (коректне формулювання своїх інформаційних запитів; визначення

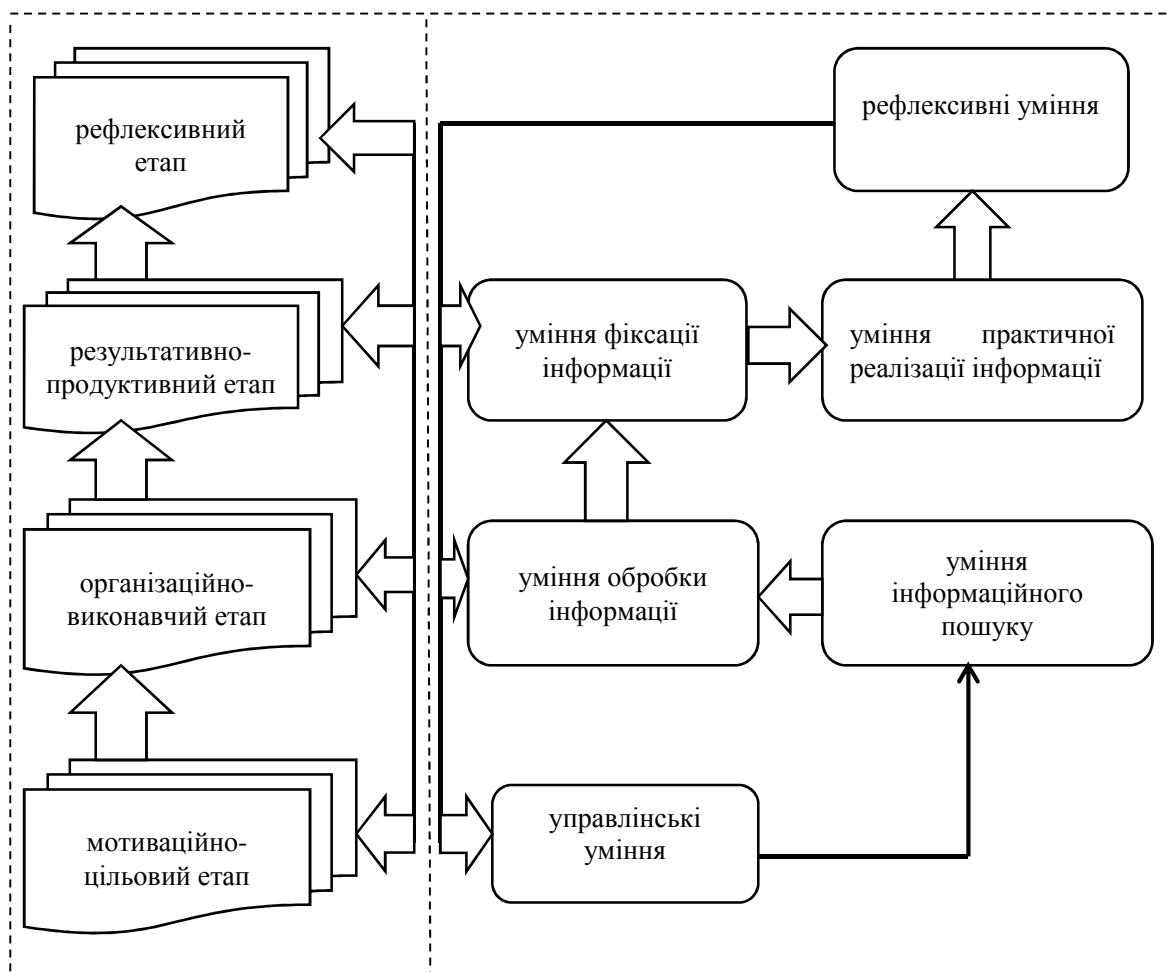


Рис. 1. Поетапне використання інформаційно-аналітичних умінь в процесі інформаційно-аналітичної діяльності керівників ПТНЗ

потреби певного інформаційного ресурсу в межах оперативного і стратегічного управління ПТНЗ; сприйняття і активний пошук усіх різновидів і типів інформації; умінь, що забезпечують планування, організацію і регулювання інформаційно-аналітичної діяльності; створення і забезпечення розвитку інформаційної системи ПТНЗ); на *другому етапі* – *організаційно-виконавчому* – затребувані *уміння інформаційного пошуку* (опанування загальною системою способів орієнтації в динамічних потоках інформації; знаходження інформації з різних джерел) та *уміння обробки інформації* (забезпечення процесу обробки інформації, аналізу і синтезу отриманої інформації, її якісне перетворення і прогнозування для подальшого використання; переробки великих масивів інформації з використанням інформаційних (комп'ютерних) технологій та інтелектуальних нормалізованих методик; інтерпретації, систематизації інформації; алгоритмічної аналітико-синтетичної переробки інформації); на *третьому етапі* – *результативно-продуктивному* – необхідні *уміння фіксації інформації* (представлення інформації в

формальному вигляді; створення інформаційних об'єктів різних типів; встановлення зв'язків між інформаційними об'єктами; алгоритмічного перетворення знайденої інформації, постійного поповнення інформації та добудови своєї особистісної системи знань) та *уміння практичної реалізації інформації* (створення нової інформації, зберігання і накопичення її за допомогою баз даних; безпосереднє використання інформації для розв'язання поточних професійних завдань, прийняття рішень; проектування і конструювання об'єктів і дій, різних за будовою, в тому числі логічних і формалізованих; використання інформації у відповідності з виробничими і пізнавальними завданнями); *четвертий етап – рефлексивний* – передбачає застосування *рефлексивних умінь* (оцінювання ІАД, її корегування з урахуванням власних можливостей і здібностей; адаптація ефективних її елементів до умов, що змінилися; самостійний вибір критеріїв оцінювання інформації; інтерпретація різних підходів, створення «жорстких особистісних фільтрів» та «чітких способів відбору цінної інформації»; об'єктивне оцінювання позитивних і негативних аспектів кожного компоненту системи інформаційних ресурсів; алгоритмізація вилучення, критичне оцінювання і використання отриманої інформації у контексті певної управлінської проблеми).

Слід зазначити, що всі етапи ІАД взаємообумовлені і взаємопов'язані між собою. Перехід з одного етапу ІАД на інший можливий за умов реалізації системи інформаційно-аналітичних умінь.

Поетапне здійснення ІАД в управлінні ПТНЗ відбувається внаслідок реалізації низки функцій в її загальній структурі, що показано на рис. 2.



Рис. 2. Структура інформаційно-аналітичної діяльності керівників ПТНЗ

На основі вивчення наукових джерел з заявленої проблеми нами виявлена тенденція зростання технологізації неперервної освіти педагогічних працівників і керівників різних навчальних закладів. Проте слід погодитись з О. Назначило в тому, що «як би не вдосконалювались технічні і програмні засоби інформатизації, рівень інформаційно-аналітичної компетентності викладача, як і фахівця іншої галузі,

буде визначатися насамперед основоположними (узагальненими) знаннями і вміннями в галузі пошуку і семантичної обробки інформації, що забезпечують ефективну професійну діяльність» [8, с. 38].

*Функціональний компонент* ІАК також поділяється на дві складові – інструментально-комунікативні уміння і навички та аналітичні уміння і навички. Інформаційно-комунікативна складова відображає вміння застосовувати інформаційно-аналітичні знання на практиці, володіння основними методами, засобами і способами створення власного інформаційного банку в традиційному і електронному виді, використання і обмін інформацією, використання інформаційно-комунікаційних технологій для розв'язання завдань, що виникають у процесі навчання і професійної діяльності.

Аналітична складова містить навички аналізу і оцінки інформації; здатність самостійного комплексного розв'язання завдань відповідно до етапів ІАД; здатність розмірковувати, приймати рішення і вміти реалізовувати їх у відповідній формі [12]. Аксиоматичним є положення сформульоване Ю. Конаржевським: «Науковий підхід до управління школою, його гуманістичність і демократичність, можуть бути забезпечені лише за умов його високого аналітичного рівня» [4, с. 43]. На його переконання, завдання аналізу в управлінні завжди буде актуальним, оскільки «явище ніколи безпосередньо не співпадає із сутністю».

Насамкінець зазначимо, що по завершенню навчання (для кожного керівника ПТНЗ може бути визначений свій термін) доцільно здійснити оцінювання дидактичної ефективності використання програми (інформаційної технології), для чого використовується математичний апарат [10, с. 230].

### Література

1. Вартанян М. С. Непрерывное образование в условиях глобализации / М. С. Вартанян / Проблемы и перспективы развития образования в XXI веке: профессиональное становление личности (философские и психолого-педагогические аспекты) : материалы международной научно-практической конференции 10–11 апреля 2011 года. – Пенза– Ереван–Прага: Научно-издательский центр «Социосфера», 2011. – С. 18–22.
2. Вікіпедія: [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki>
3. Деркач А. А. Акмеологические факторы устойчивого и безопасного развития / А. А. Деркач // Безопасность Евразии. – 2001. – № 3 (5). – С. 31–59.
4. Конаржевский Ю. А. Внутришкольный менеджмент / Ю. А. Конаржевский. – М. : Новая школа, 1993. – 140 с.
5. Кравченко Л. М. Наукові основи підготовки менеджерів освіти у системі неперервної педагогічної освіти : дис. доктора пед. наук : 13.00.04 / Кравченко Любов Миколаївна. – Полтава, 2009. – 401 с.
6. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Нина Васильевна Кузьмина. – М.: Высш. шк., 1990. – 119 с.
7. Меморандум непрерывного образования Европейского союза. / Memorandum on Lifelong Learning. – Лиссабон, 2000.
8. 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.
9. Новий тлумачний словник української мови у трьох томах / Уклад. В. В. Яреманко, О. М. Сліпушко. – Т. 1. – К.: Видавництво «Аконіт», 2005. – 927 с.
10. Образцов П. И. Методы и методология психолого-педагогического исследования / П. И. Образцов. – СПб. : Питер, 2004. – 268 с.
11. Олійник В.В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: Монографія / Віктор Васильович Олійник. – К. : Міленіум, 2003. – 594 с..
12. Омельченко В. И. Развитие информационно-аналитической компетентности будущего офицера-инженера в условиях смешанного обучения информатике : автореф. на соискание уч. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.02 «Теория и методика обучения и воспитания (информатика, уровень профессионального образования)» / В. И. Омельченко. – Челябинск, 2011. – 26 с.
13. Орбан-Лембрик Л. Е. Психология управления : Посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
14. Петренко Л. Морфология інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів (емпіричні дані) / Л. Петренко / New Information Technologies in Education for All Learning Environment / Proceedings ITEA-2011. Ukraine, IRTC 22-23 November 2011. – К., 2011. – P. 449–455.
15. Стрекалова Н. Б. Средовой подход как фактор формирования информационно-коммуникационной компетентности студентов гуманитарных специальностей : монография / Н. Б. Стрекалова. – Тольятти, 2011. – 224 с.

16. Фокин Ю. Г. Преподавание и воспитание в высшей школе: Методология, цели и содержание, творчество : Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Ю. Г. Фокин. – М. : Изд. центр «Академия», 2002. – 224 с.