

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

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

*У статті дано характеристику основних методологічних підходів до діагностування інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійних навчальних закладів та визначено методи її діагностування.*

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

*В статье дана характеристика методологических подходов к диагностированию информационно-аналитической компетентности руководителей профессиональных учебных заведений и определено его методы.*

**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

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

*The article characterizes the main methodological approaches to the informational and analytical competence testing of the vocational schools directors and defines methods of testing.*

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

**Актуальность статьи.** 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.

**Мета статті:** дати характеристику основних методологічних підходів до діагностування ІАК керівників професійних навчальних закладів і визначити методи її діагностування.

**Аналіз результатів останніх досліджень.** У професійній педагогіці практично немає публікацій, які стосуються інформаційно-аналітичної діяльності керівників ПНЗ, а також їх інформаційно-аналітичної компетентності. Маються тільки окремі розрізнені публікації, які стосуються окремих аспектів інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПНЗ (Л. Петренко [5], В. Ягупов [3, 6] та ін.), створення інформаційних систем в освіті, у т.ч. і ПТО (Т. Волкова [2], А. Гуменний [3] та ін.).

**Виклад основного дослідницького матеріалу.** 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.

Більшість фахівців з професійної діагностики вважають, що слід дотримуватися вимог кількох методологічних підходів. Наприклад, на думку А. Маркової, у процесі здійснення професійної діагностики доцільно дотримуватися вимог системного (вивчати робітника цілісно), генетичного чи динамічного (діагностувати працівника в динаміці, в розвитку), гуманістичного і людиноцентристського (врахувати можливості та запити самої людини, її інтереси, показувати їй як працівникові його професійні резерви, потенційні можливості) підходів [4]. У цілому погоджуючись такими підходами, ми наголошуємо, що їх варто розширити, оскільки ми діагностуємо, по-перше, суб'єкта управлінської діяльності; по-друге, різновид управлінської діяльності – інформаційно-аналітичний; по-третє, ІАК. Відповідно, доцільно безпосередньо застосовувати суб'єктно-діяльнісний і компетентнісний підходи до діагностування ІАК керівників професійних навчальних закладів. Вони в порівнянні з вищевикладеними підходами мають низку переваг, які можна з'ясувати на основі визначення їх методологічних вимог до професійної психодіагностики.

Методологічні вимоги системного підходу:

– особистість керівника ПНЗ діагностувати, як суб'єкта управління в системі ПТО, цілісно, тобто враховувати вплив всіх сфер його психіки, життєвого, соціального, виробничого, педагогічного та управлінського досвіду та потенціалу на інформаційно-аналітичну діяльність та на її результативність; але спочатку доцільно діагностувати стрижньові якості, прояви, стани та утворення, які мають безпосередній вплив на інформаційно-аналітичну діяльність і відповідно на якість ІАК, а потім – другорядні; стрижньові та другорядні результати мають аналізуватися системно та водночас диференційовано, тобто до конкретного суб'єкта управлінської діяльності; за можливості, бажано, з'ясувати ті якості та прояви, які перешкоджають успішній інформаційно-аналітичній діяльності;

– сприймати та діагностувати ІАК як складову управлінської компетентності керівника, яка проявляється в інформаційно-аналітичній діяльності та в себе включає всі елементи чи складові класичної структури будь-якої діяльності (за О.М. Леонтьєвим): цільово-мотиваційний, емоційно-вольовий, когнітивний, операційно-процесуальний, результативний і рефлексивний;

– особистість керівника та його інформаційно-аналітичну діяльність діагностувати в єдності та в системі професійного навчального закладу.

Методологічні вимоги генетичного чи динамічного підходу:

– особистість керівника ПНЗ та його інформаційно-аналітичну діяльність, а також її надійну передумову – ІАК – діагностувати в динаміці, а також і перспективі, тобто надати діагностиці прогностичного характеру;

– у діагностиці ІАК керівника намагатися охоплювати два аспекти: актуальний (описання, класифікація, конкретизація рівня сформованості (розвиненості) та перспективний (з'ясувати те в ІАК, що може підлягати розвитку, вдосконаленню, корекції, а також цілеспрямованому впливу) стани її сформованості (розвиненості);

– у процесі діагностики слід розуміти, що керівник може мобілізуватися у процесі вирішення певних завдань, а в стресових ситуаціях здійснити надмобілізацію своїх ціннісних, емоційних, вольових, інтелектуальних, поведінкових і діяльнісних якостей, компенсувати одні якості іншими, тобто результати діагностики завжди будуть відносними; особливо слід пам'ятати, що не завжди успішні результати у навчальній діяльності та експериментальній поведінці керівника так само будуть проявлятися в реальній інформаційно-аналітичній діяльності.

Методологічні вимоги гуманістичного чи людиноцентристського підходу:

– завжди слід пам'ятати, що ми діагностуємо керівника як особу, яку беззаперечно необхідно поважати, визнати її право на індивідуальність і захист її даних (дотримання етичних правил психодіагностики);

– діагностувати керівника як суб'єкта управління та з'ясувати узгодженість всіх його сфер в інформаційно-аналітичній діяльності – ціннісно-мотиваційної, емоційно-вольової, когнітивної, поведінкової, операційно-процесуальної, результативної та рефлексивної;

– врахувати результати самооцінки керівника в інформаційно-аналітичній діяльності та їх співставляти з оцінками експертів, колег, підлеглих і дослідників;

– в оцінюванні ІАК важливо брати під увагу два аспекти: зовнішній – відповідність керівника займаній посаді та успішність реалізації ним інформаційно-аналітичній функції в управлінській діяльності; внутрішній – наскільки посада керівника (насамперед інформаційно-аналітична складова управлінської діяльності керівника) відповідає даній особі та її сутності як соціального та професійного суб'єкта, її професійної та управлінської підготовленості, психофізіологічним якостям;

– важливо врахування індивідуальності керівника, його життєвого, професійного, педагогічного, виробничого та управлінського досвіду та потенціалу, які мають схильність інтегрально проявлятися в інформаційно-аналітичній діяльності, взаємокомпенсувати в певних ситуаціях один одного.

Методологічні вимоги компетентнісного підходу:

– діагностується діяльнісна характеристика управлінця, що демонструє його здатність і готовність працювати на певному рівні, оскільки проявляється в процесі інформаційно-аналітичної діяльності;

– діагностується здатність керівника ПНЗ кваліфіковано здійснювати свою інформаційно-аналітичну діяльність згідно з посадовими компетенціями;

– діагностується здатність до здійснення практичної інформаційно-аналітичної діяльності в типових фахових ситуаціях, а також певний фаховий потенціал, який може бути перенесений на інші професійні сфери;

– ІАК діагностується як динаміці, так і статистиці;

– з'ясовується активна суб'єктна позиція, при якій керівник знає та усвідомлює свої посадові компетенції щодо інформаційно-аналітичної діяльності і здатний усвідомлено їх реалізовувати.

Методологічні вимоги суб'єктно-діяльнісного підходу:

– суб'єктність і предметність є вимогами будь-якої професійної діагностики, оскільки діагностується керівник як суб'єкт інформаційно-аналітичної діяльності, тобто маємо керівника – як суб'єкта та його діяльність – інформаційно-аналітичну, тобто предметність;

– з'ясувати узгодженість всіх сфер психіки керівника: ціннісно-мотиваційної, емоційно-вольової, інтелектуальної, поведінкової, праксеологічної, оцінно-результативної та рефлексивної; при цьому слід особливу увагу звернути на інтегральну сферу – рефлексивну, яка складає основу професійної суб'єктності керівника в інформаційно-аналітичній діяльності, а певних ситуаціях може компенсувати недостатню розвиненість певних сфер;

– предметність ІАК передбачає її конкретизацію, визначення чіткого предмета діагностування. Оскільки інформаційно-аналітична діяльність відбувається в мисленневих процесах, то доцільно насамперед досліджувати мислення керівника та ті чинники, механізми які його стимулюють, забезпечують і супроводжують. Специфікою цієї діяльності є те, що її

забезпечують всі види мислення керівника ПНЗ при провідній ролі практичного мислення. Практичне мислення – це мислення в дії, це мислення, яке включене в практичну поведінку та професійну діяльність керівника. Воно пов'язано з цілісним баченням, наприклад, управлінської ситуації в ПНЗ, з «приземленням» мислення до управлінської діяльності в професійному освітньому середовищі, з її прогнозуванням и моделюванням змін і перспектив, з визначенням цілей, опрацюванням планів, проектів вирішення певних управлінських проблем. Суттєвою особливістю практичного мислення керівника є те, що йому завжди бракує часу та інформації на цілісне та системне оцінювання управлінської ситуації та ухвалення обґрунтованого рішення. У таких ситуаціях, як правило, виручає «інтуїція керівника», його «внутрішнє почуття».

Найголовніша особливість практичного мислення керівника ПНЗ полягає у тому, що в управлінському мисленні в інформаційно-аналітичній діяльності приймають участь всі види мислення: теоретичне, репродуктивне, продуктивне (творче), наочно-образне, словесно-логічне, наочно-дійове, аналітичне, синтетичне, інтуїтивне тощо. Відповідно, всі ці види мислення мають входити в поведінково-процесуальну складову інформаційно-аналітичної діяльності керівника. Але водночас слід пам'ятати, що їх індивідуальне сполучення в психіці та в інформаційно-аналітичній діяльності конкретного керівника можуть дати унікальну «картину» ІАК. Особливо це залежить від інтегрального характеру всіх видів мислення – творчості. *А.В. Брушлинський* наголошував, що будь-яке мислення завжди є пошуком і відкриттям суттєво нового. У зв'язку з цим воно завжди тією чи іншою мірою є продуктивним, творчим [1, с. 10].

Особливо слід зупинитися на професійній творчості в інформаційно-аналітичній діяльності керівника, яка, з одного боку, представляє мінімальну вимогу до неї та включає безпосередню характеристику мислення в цій діяльності, оскільки це знаходження нестандартних способів і засобів вирішення управлінських задач, проблемних професійно-педагогічних ситуацій, ухвалення управлінських рішень у складних соціально-економічних умовах функціонування ПНЗ, а з іншого – передбачає культуру практичного мислення, професійну суб'єктність в управлінській діяльності та наявність досвіду інформаційно-аналітичної діяльності, які формують унікальну природу творчості кожного керівника. Результатами творчої інформаційно-аналітичної діяльності можуть бути, наприклад, розуміння необхідності альтернативних систем професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників; нестандартний підхід до організації та проведення практичного навчання учнів тощо. Це вимагає від керівника здатності мисленнєвого включення в систему професійної підготовки учнів та її видів; здатності «бачити» проблему там, де інші навіть не уявляють про її існування; здатності знаходити альтернативні варіанти вирішення управлінських проблем; готовності до критичного ставлення до самого себе, до типових і нетипових навчально-виробничих ситуацій; здатності синтезувати нові комбінації з відомих ідей і положень; здатності й готовності

працювати в інформаційному середовищі тощо.

ІАК є також проявленням певних якостей керівника. Наприклад, модель компетентності, згідно з Дж. Равеном, будується в вигляді матриці взаємодії компонентів, стовбці якої вказують на ціннісні аспекти поведінки (Досягнення, Співробітництво, Вплив, які були ще виокремлені Д. Макклелландом). Строки матриці відповідають компонентам поведінки, які забезпечують досягнення цілей діяльності. Ці компоненти складають 4 групи: когнітивні; афективні; вольові; навички та досвід.

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). З таблиці видно, що 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. Тут представимо тільки окремі класичні стандартизовані тести.

*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-діяльнісний;	спрямованість на: – психологічний клімат; – справу; – 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’єктний;	функції – мотиваційна; – інформаційно-аналітична; – оцінювальна;
14.	Опитувальник Локус контролю (д).	– когнітивний; – поведінково-діяльнісний; – суб’єктний;	готовність до діяльності, пов’язаної з подоланням труднощів.
15.	Методика А.В. Карпова.	– суб’єктний	рефлексія: – ситуативна; – ретроспективна; – перспективна
16.	Методика Дембо-Рубінштейн	– суб’єктний	параметри самооцінки: – висота; – стійкість; – реалістичність.
17.	Методика самооцінки особистості (Будассі)	– суб’єктний	рівні самооцінки: – завищена; – занижена; – об’єктивна.

Для діагностування певних показників, які не можна з'ясувати за допомогою стандартизованих методик (наприклад, ставлення до інформаційно-аналітичної діяльності та труднощі в ній, культура інформаційно-аналітичної діяльності тощо), можна обґрунтувати авторську комплексну анкету. Низку її питань можна спрямувати на уточнення окремих показників ІАК, які були отриманні за допомогою стандартизованих методик.

Отже, інструментарій дослідження ІАК керівників досить широкий і достатній. Але водночас слід наголосити, що вона діагностується опосередковано, через продукти інформаційно-аналітичної діяльності, характер практичного мислення, ставлення до управлінської та інформаційно-аналітичної діяльності тощо.

### **Література**

1. Брушлинский А. В. Субъект: мышление, учение, воображение : [избранные психологические труды] / А. В. Брушлинский. – [2-е изд., испр.]. – М. : Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2003. – 408 с. – (Серия: “Библиотека психолога”).

2. Волкова Т.В. Методичні підходи до формування інформаційно-аналітичного середовища управлінської діяльності ПТНЗ / Т.В. Волкова // Професійно-технічна освіта. – 2010. – №2. – С. 14–19.

3. Гуменний А.Д. Критерии сформированности информационной культуры директора ПТУЗ // А.Д. Гуменний, В.В. Ягупов // Нові технології навчання : [зб. наук. пр. / гол. ред. Гребельник О.П.]. — Київ – Вінниця, 2012. — Вип. №75. — С. 275–280.

4. Маркова А.К. Психология профессионализма : [текст] / А.К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с.

5. 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. – 2011. – Вип. 33. – Ч. 1. – С. 194–200.

6. Ягупов В.В. Інформаційно-аналітична компетентність керівників професійно-технічних навчальних закладів як суб’єктів управління / В.В. Ягупов // Професійна освіта: проблеми і перспективи : [зб. наук. пр. / гол. ред. В.О. Радкевич] / ІШТО НАПН України ; РВНЗ «КІПУ». — К. ; Сімферополь : НІЦ КІПУ, 2012. – №3. – С. 44-50.