

Методи діагностування інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійних навчальних закладів

Ягупов В.В., доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник лабораторії «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ПТО» Інституту ПТО НАПН України

Свистун В.І. доктор педагогічних наук, доцент, завідувач лабораторії управління професійно-технічною освітою Інституту ПТО НАПН України

У статті дано характеристику основних методів діагностування інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійних навчальних закладів.

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

В статтє дана характеристика методов діагностирования 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

The article 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.*

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. Підготовленість, здатність і готовність керівників ПНЗ до її успішного здійснення визначається як інформаційно-аналітична компетентність (ІАК), яка забезпечує цілеспрямований пошук, збір, моніторинг, аналіз, синтез, експертну оцінку та опрацювання 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). Вона, 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 методів до діагностування ІАК керівників професійних навчальних закладів.

Аналіз результатів останніх досліджень. У професійній педагогіці практично немає публікацій, які стосуються інформаційно-аналітичної діяльності керівників ПНЗ, їх інформаційно-аналітичної компетентності, а також її діагностування. Маються тільки окремі розрізнені публікації, які стосуються окремих аспектів інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ (Л. Петренко, В. Ягупов та ін.), створення інформаційних систем в освіті, у т.ч. і ПТО (В. Биков, Н. Величко, Т. Волкова, А. Гуменний, Л. Майборода, І. Савченко 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. Ми вважаємо, що слід брати під увагу такі аспекти: по-перше, діагностується суб'єкт управлінської діяльності; по-друге, діагностується різновид управлінської діяльності – інформаційно-аналітичний; по-третє, діагностується безпосередньо ІАК. Отже, для врахування всіх цих аспектів слід дотримуватися вимог кількох методологічних підходів: 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); суб'єктно-діяльнісного (діагностувати конкретного суб'єкта управління у конкретному виді діяльності – в інформаційно-аналітичній) і компетентнісний (діагностика має бути предметною).

ІАК є також проявленням певних професійно важливих якостей, утворень і властивостей керівника професійного навчального закладу. 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. Для їх діагностування можна рекомендувати певні методи та методики (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 авторські анкети, квазіпрофесійні завдання інформаційно-аналітичного спрямування.

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 мислення: практичний; реалістичний; ідеалістичний; синтетичний; аналітичний;
7	Анкета діагностування інформаційно-аналітичних знань.	– когнітивний; – поведінково-діяльнісний;	– рівень інформаційно-аналітичних знань;
8.	Анкета “Квазіпрофесійні ситуації”.	– когнітивний; – поведінково-	– вирішення інформаційно-аналітичних ситуацій;

		діяльнісний;	
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.

Тут більш докладно представимо тільки окремі класичні стандартизовані тести. Будь-яка діяльність стимулюється і спрямовується певними цінностями та мотивами. У зв’язку з цим *ціннісно-мотиваційна складова ІАК* досліджується у відповідності з висновком про те, що оцінка особистісних і професійно важливих якостей і визначення ціннісних орієнтирів в інформаційно-аналітичній діяльності не можуть бути відірвані від тестів здатностей, інтелекту та практичних здатностей керівника, оскільки вони можуть системно і творчо проявлятися тільки в такій інформаційно-аналітичній діяльності, яка є цікавою для керівника.

Методика визначення мотивації успіху та страху невдачі (опитувальник А.О. Реана) [1, с. 382-383]. Мотивація до успіху належить до позитивної мотивації. За такої мотивації, керівник, починаючи будь-яку

справу, орієнтований на досягнення чогось конструктивного, позитивного. В основі активності таких керівників лежить надія на успіх в інформаційно-аналітичній діяльності й потреба в її досягненні. Вони зазвичай впевнені у собі, у своїх силах, відповідальні, ініціативні та активні, їх спонукає внутрішня мотивація, відрізняє наполегливість у досягненні мети та цілеспрямованість у управлінській діяльності, важливою складовою якої є інформаційно-аналітична складова. Мотивація на невдачу відноситься до негативної мотивації, оскільки активність керівників з такою мотивацією пов'язана насамперед з потребою уникнення зриву, покарання, невдачі. Загалом, в основі цієї мотивації лежить ідея уникнення та негативні очікування. Починаючи певну педагогічну справу, керівник вже наперед боїться можливої невдачі, думає про шляхи уникнення цієї гіпотетичної невдачі, а не про способи досягнення успіху в управлінській діяльності. Керівники, мотивовані на невдачу, зазвичай відрізняються підвищеною тривожністю, низькою впевненістю у своїх силах, намагаються уникати відповідальних управлінських завдань, а за необхідності вирішення дуже відповідальних завдань можуть впасти у стан, що є близьким до панічного. Ситуативна тривожність становиться дуже високою у цьому випадку. Проте, усе це може співіснувати з дуже відповідальним ставленням до управлінської діяльності.

За допомогою *орієнтаційної анкети Б. Вассова на визначення спрямованості особистості* визначаються такі спрямованості: на себе, на спілкування та на справу [1, с. 409-411]. Спрямованість керівника ПНЗ на себе характеризується орієнтацією на пряме винагородження, агресивністю у досягненні статусу, любов'ю до влади, схильністю до суперництва, подразливістю, тривожністю та інтравертованістю, а спрямованість на спілкування відрізняється прагненням при будь-яких умовах підтримувати взаємини з людьми, орієнтацією на спільну діяльність, але часто це негативно впливає на виконання конкретних управлінських завдань або надання щирої допомоги іншим; орієнтацією на соціальне схвалення, залежністю від групи, потребою у прив'язаності та емоційних взаєминах з людьми. Спрямованість керівника на справу – це його зацікавленість у вирішенні управлінських проблем, завдань і ситуацій, здійсненні управлінської діяльності якомога краще, орієнтації на ділове співробітництво; здатність відшукувати в інтересах справи власну думку, яка є корисною для досягнення загальної мети. Отже, провідний прояв спрямованості суттєво впливає на управлінську діяльність керівників, оскільки визначає основний вектор їх особистісної спрямованості в інформаційно-аналітичній діяльності.

Методика “Ціннісні орієнтації” М. Рокіча спрямована на виявлення системи ціннісних орієнтацій особистості, яка визначає змістовний бік її спрямованості та складає основу світогляду, ядро мотивації життєдіяльності та основу життєвої концепції, що виявляється в її ставлення до оточуючого світу, до інших людей, до самого себе, до речей. Дана методика ґрунтується на безпосередньому ранжуванні двох класів цінностей: інструментальних і

термінальних. Термінальні цінності – це переконання в тому, що кінцева мета індивідуального існування варта того, що прагнути до неї, а інструментальні – переконання в тому, що певний образ дій або особливість особистості виступає переважаючим у будь-якій ситуації [6, с. 85-88].

Діагностування когнітивної та поведінково-діяльнісної складових ІАК передбачає з'ясування механізмів функціонування практичного мислення керівників ПНЗ, визначення його основних характеристик і проявів, дослідження результатів інформаційно-аналітичної діяльності. *Методика оцінки загальних і спеціальних технічних здібностей Дж. Фаланагана*, з якої для дослідження можна взяти, наприклад, тест “Сборка”. Цей тест спрямований на визначення рівня розвиненості просторового мислення, просторових уявлень та уяви людини. Практичне мислення неможливо уявити без здатності керівника оперувати просторовими образами, а саме розвиненість такої якості є обов'язковим критерієм високого рівня розвиненості ІАК.

Тест Беннета на технічне мислення та обізнаність [5, с. 305-321], який вимірює досягнутий рівень технічної обізнаності, знань основ механіки, техніки, накопиченого досвіду роботи з технічними приладами та інструментами, вміння читати креслення, розбиратися в роботі технічних пристроїв та їх схемах, розв'язувати нескладні фізико-технічні завдання. Такими якостями практичного мислення мають володіти ті керівники, які здійснюють професійну підготовку техніків-механіків, електрозварювачів, токарів, електромонтерів, електромеханіків, радіомеханіків, каменярів, слюсарів, машиністів, шихтувальників та ін.

Методика Л.П. Урванцева – Н.В. Володіної для діагностики спрямованості мислення дає можливість визначати рівень спрямованості мислення особи по шкалі від теоретичного до практичного. У процесі управління постійно треба мати широко розвинуту різноманітну практичну спрямованість мислення, яка в цій методиці розглядається як властивість пізнавальної активності особи, що характеризує її підпорядкованість предметно-перетворюючим цілям.

Опитувальник Д. Брунера для визначення типів мислення та рівня креативності, в якому пропонується оцінка таких базових типів мислення, як предметне, символічне, знакове, образне та креативність, без яких уявити практичне мислення керівника неможливе, оскільки вони постійно супроводжують їх інформаційно-аналітичну діяльність.

Методика “Педагогічні ситуації” Р.С. Немова [5, с. 445-452] дає можливість оцінювати рівень розвиненості педагогічних здатностей особи, зокрема її здатність виходити із різних ускладнених педагогічних ситуацій. А інформаційно-аналітична діяльність керівника ПНЗ представляє собою безперервну ланку з'ясування, усвідомлення й вирішення різноманітних навчальних, виховних, розвивальних, навчально-виробничих, особистісних та інших педагогічних ситуацій.

Для діагностування комунікативної складової ІАК можна використовувати *субтест “Групи експресії” з методики дослідження*

соціального інтелекту. Особи з високими оцінками по цьому субтесту здатні правильно оцінювати стани, почуття, наміри людей по їх невербальним проявам, міміці, позам, жестам. Особливо такі якості практичного мислення необхідні всім керівникам. Керівники з високими оцінками по цьому субтесту приділяють велику увагу невербальному спілкуванню, в них добре розвинена інтуїція, а з низькими оцінками – погано володіють мовою рухів, поглядів і жестів. У спілкуванні вони більше орієнтовані на вербальний зміст повідомлень, можуть помилятися у розумінні суті слів співрозмовника, оскільки не враховують (або не вірно враховують) вербальні реакції, які їх супроводжують. Успішність у виконанні субтесту позитивно корелює із такими показниками: точністю, повнотою, нестереотипністю та пластичністю при змалюванні особистості незнайомої людини з фотографії; чутливістю до емоційних станів інших осіб у ситуаціях ділового спілкування; різноманітністю експресивного репертуару в спілкуванні; відкритістю та проявом дружності у спілкуванні; емоційною стабільністю; сенситивністю до зворотного зв'язку у спілкуванні, відкритістю до критики, совісністю; високою самооцінкою та ступенем сприйняття себе; насиченістю Я-образу, вольових характеристик особистості, активністю, сценічністю; глибинною рефлексією; точністю розуміння того, яким чином власний емоційний стан людини сприймається її партнерами по спілкуванню, що виступає показником конгруентності комунікативної поведінки, підґрунтям успішної самопрезентації; емпатією, невербальною чутливістю [3, с. 644-663].

Для з'ясування суб'єктної складової ІАК можна діагностувати самооцінку, рефлексію та тип локус контролю особистості. Нас насамперед має цікавити суб'єктна активність керівника, яка виявляється у відповідальності, розумінні себе як активного діяча управлінської діяльності, адекватному розумінні в ній власного місця.

Самооцінку можна діагностувати за допомогою методики Дембо-Рубінштейн, яка дає можливість визначити основні параметри самооцінки – висоту, стійкість і реалістичність. За допомогою методики самооцінки особистості (Будасі) можна з'ясувати завищену, занижену та об'єктивну самооцінку керівника.

Тестування рефлексії можна здійснити за допомогою *методики А.В. Карпова* (діагностика рівня розвиненості рефлексії) [2]. Рефлексія є основним психічним механізмом, який забезпечує суб'єктність людини у будь-якій діяльності. Вона може бути ситуативною (забезпечує безпосередній контроль поведінки людини в актуальній ситуації, осмислення її елементів, аналіз ситуації та її координації у відповідності з власним станом), ретроспективною (схильність до аналізу та оцінювання минулих явищ, подій і ситуацій і своє місце і роль у них) і перспективною (аналіз запланованих дій, вчинків, проектів і прогнозування їх результатів).

В опитувальнику «Локус контролю» за О. Г. Ксенофонтовою можна використовувати показник загальна інтернальність та інтернальність в управлінській діяльності, які визначають характер інформаційно-аналітичної діяльності керівника. Локус-контроль – це поняття в психології, яке

характеризує властивість людини приписувати свої успіхи та невдачі внутрішнім або зовнішнім чинникам [4].

Для діагностування певних показників, які не можна з'ясувати за допомогою стандартизованих методик (наприклад, ставлення до інформаційно-аналітичної діяльності, труднощі в інформаційно-аналітичній діяльності, культура інформаційно-аналітичної діяльності тощо), можна обґрунтувати авторську комплексну анкету. Низку питань цієї анкети 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. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы : [текст] / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с. – (Серия «Мастера психологии»).

2. Карпов А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики / А.В. Карпов // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 5. – С. 45-57.

3. Козловский О.В. Открой в себе гения : [текст] / О.В. Козловський. – Донецк: ООО ПКФ «БАО», 2005. – 736 с.

4. Ксенофонтова Е.Г. Исследование локализации контроля личности – новая версия методики «Уровень субъективного контроля» / Е.Г. Ксенофонтова // Психологический журнал. – 1999. – Т. 20. – №2. – С. 103–114.

5. Немов Р.С. Психология: [учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений]: В 3 кн. – 3-е изд. – М.: Гуманит. Изд. Центр. ВЛАДОС, 1999. – Кн. 3: Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики. – 640 с.

6. Психодиагностическое познание профессиональной деятельности: [учеб. пособие] / В.А. Сонин (автор-составитель). – СПб.: Изд-во «Речь», 2004. – 408 с.