

## Критерии сформированности информационной культуры директора ПТУЗ

Ягупов Василий Васильевич, доктор педагогических наук, профессор, ведущий научный сотрудник лаборатории «Всеукраинский информационно-аналитический центр ПТО» Института профессионально-технического образования Национальной академии педагогических наук Украины.

Гуменный Александр Дмитриевич, младший научный сотрудник лаборатории «Всеукраинский информационно-аналитический центр ПТО» Института профессионально-технического образования Национальной академии педагогических наук Украины.

1

**Аннотация.** В статье рассмотрены критерии и особенности информационной культуры руководителя, четкое определение которых позволит внедрять понятие «феномен информационной культуры» не только исследователям, но и руководителям-практикам профессионально-технического учебного заведения.

**Ключевые слова:** операционализация, критерии, информационная культура, информационные компетенции, «колесо» информационной культуры.

## Критерії сформованості інформаційної культури директора ПТНЗ

**Анотація.** У статті розглянуто критерії та особливості інформаційної культури керівника ПТНЗ, чітко визначення яких дасть змогу впроваджувати поняття «феномен інформаційної культури» не лише дослідникам, але й керівникам-практикам професійно-технічних навчальних закладів.

**Ключові слова:** операціоналізація, критерії, інформаційна культура, інформаційні компетенції, «колесо» інформаційної культури.

## **The criteria of formation of the information culture director of vocational technical school**

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.

Gumennyi Alexander D., younger researcher at the laboratory "Ukrainian Information and Analytical Centre professionally and technical education" of the Professional Technical Education Institute, National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine.

**Abstract.** The article discusses the criteria and features of information culture leader, clear definition of which will help introduce the concept of information culture phenomenon not only researchers but also for practicing managers vocational school.

**Keywords:** Operationalizing the criteria, information culture, information competence "wheel" information culture.

2

**Актуальность статьи.** Информационная культура требует от современного человека новых знаний и умений, специфического стиля мышления, которые создадут необходимую социальную адаптацию и обеспечат достойное место в информационной среде. Информационно-технический потенциал общества, который созданный в процессе инноваций, определяется не только уровнем развития современных информационных и коммуникативных технологий, а, прежде всего, зависит от уровня информационной культуры как социума, так и каждого отдельно взятого человека. Человек с развитой информационной культурой определяется как специалист, владеющий целым комплексом знаний, умений, способностей и профессионально-важных качеств. Во-первых, это владение тезаурусом: информационным ресурсом, мировоззрением, средой, поведением и т.д.; во-вторых, это способность грамотно формулировать информационные потребности и запросы согласно стратегии и перспектив собственного развития; в-третьих, это способность эффективно и оперативно осуществлять самостоятельный поиск информации с помощью как традиционных, так и нетрадиционных и, в первую очередь, сетевых поисковых систем; в-четвёртых, это умения рационально сохранять и оперативно перерабатывать большие

потоки информации; и, наконец – это знания норм и правил «информационной этики», умение вести информационно-коммуникативный диалог. Эти качества особенно должны быть присуще любому руководителю.

**Цель статьи.** Обосновать критерии сформированности информационной культуры директора ПТУЗ.

**Анализ результатов последних исследований.** Проблема сформированности информационной культуры руководителей ПТУЗ не была предметом научных поисков и диссертационных исследований отечественных исследователей. Есть только отдельные публикации и исследования, которые рассматривают, например, информационную культуру как фактор успешной профессиональной деятельности специалиста, а также социальной защищённости личности в информационном обществе (Н.Г. Джинчарадзе, Р.А. Калюжный, О.В. Матвиенко, Н.Б. Новицкая, Г.М. Павленко, Э.А. Саблина, С.С. Сливка, М.Я. Швец, В.С. Цимбалюк, Ю.В. Яцишин и др.); проблемы становления информационной культуры педагога (Т.М. Демиденко, А.Н. Коломиец).

Имеет место осмысление субъектами управления в системе ПТО роли информационной культуры в их профессиональной деятельности. Так, анализ научных публикаций свидетельствует о том, что учёные начинают больше внимания уделять технологическим аспектам управления образованием. Отчасти, педагогические аспекты информатизации образования и её управлением исследуют Т. Давиденко, П. Гурий, Г. Ельникова, Е. Ельникова, Л. Калинина, Е. Назначило, М. Плескач и др.

В то же время критерии сформированности информационной культуры руководителя ПТУЗ в педагогических исследованиях не представлены. Актуальность исследовательской проблемы обусловлена такими противоречиями между: потребностью для общества компетентных руководителей ПТУЗ и некоторым консерватизмом во внедрении ими информационных технологий в управленческую деятельность; необходимостью для системы ПТО руководителей из сформированной информационной культурой и недостаточной исследованностью этой проблемы в педагогической

науке; необходимостью для системы ПТО руководителей с информационно-аналитической компетентностью и слабой мотивацией содержания и структуры этого вида компетентности, а также педагогических условий её развития в системе непрерывности педагогического образования.

**Изложение основного исследовательского материала.** В ситуации динамически изменчивой среды существенную роль в управленческой деятельности руководителя образовательного заведения занимает информационно-аналитическая работа, что предусматривает выявление альтернатив, выбор варианта стратегий, анализ достижений и неудач в образовательном процессе, организационной структуре, учебно-воспитательном процессе. Руководитель должен владеть обязательным объёмом информации относительно состояния и развития тех процессов подсистем ПТУЗ, которые влияют на механизмы взаимодействия субъектов педагогического процесса и их развивают. Это главное требование во время формирования целостной системы информационно-аналитической деятельности всех субъектов педагогического процесса, что требует необходимости рассмотрения особенностей проявления информационной культуры и критериев её оценивания у директоров ПТУЗ.

4

Под критериями мы подразумеваем основание для оценивания, определения или классификации чего-нибудь [13, с.7]. В нашем случае разговор идёт о критериях информационной культуры руководителя ПТУЗ, уровень развития которого можно измерять. Поскольку понятие «информационная культура руководителя ПТУЗ» не отображено в научной литературе и мало употребляется в педагогической терминологии, то поиск критериев этой культуры будем проводить путём операционализации этого понятия.

**ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИЯ** (от лат. operatio – действие – англ. operationalization; нем. Operationalisierung) – специфическая научная процедура установки связи концептуального аппарата исследования с его методическим инструментарием при помощи создания системы эмпирических показателей, которые характеризуют исследуемый объект [13, с.7]. Мы считаем, что при

помощи определённых критериев получим возможность с удовлетворительной вероятностью определять деятельность руководителей ПТУЗ с оптимальным уровнем информационной культуры. Кроме того, чёткие критерии информационной культуры дадут возможность внедрять понятие «феномен информационной культуры руководителя» не только исследователям, но и руководителям-практикам. Важно научиться оценивать уровень собственной информационной культуры, а потом разработать для себя программу её развития на протяжении всей жизни и профессиональной деятельности.

5 При рассмотрении результатов профессиональной деятельности допускаем, что информационная культура проявляется в эффективности способов получения и обеспечения качества конечного продукта этой деятельности. Продуктивность управленческой деятельности предусматривает наличие сформированной, мотивированной стратегии развития ПТУЗ; духовной и этической среды, взаимопонимания и здоровой морально-психологической атмосферы ученического коллектива; высокого уровня проявления демократических и гуманистических традиций, тенденций функционирования образовательного заведения для развития творческой личности учеников ПТУЗ; авторитета директора, умелой организации им своего труда и труда всего коллектива [1, с.78]. Поэтому первым определённым нами критерием информационной культуры является ***производительность профессиональной деятельности*** руководителя ПТУЗ.

Анализируя процесс управленческой деятельности руководителя ПТУЗ с точки зрения изучения критериев его информационной культуры определим два подхода. Первый базируется на *анализе управленческой деятельности в контексте функций руководства*. Необходимо исследовать проявление информационной культуры в процессе создания системы информационного обеспечения управлением ПТУЗ. Данный выбор обусловлен следующими размышлениями: для создания информационной модели ПТУЗ на данный момент и на перспективу необходимо определить условия и этапы создания этой модели, то есть принять решение по её усовершенствованию. Для этого руководителю необходимо скрупулезно изучить и проанализировать

информацию о состоянии руководимого им объекта. Процесс принятия решения осуществляется через систему методов влияния на педагогический коллектив, учеников, родителей – на основании обеспечения обратной связи (контроля за ходом выполнения распоряжений, решений).

Коммуникативная модель принятия решений и действий директора ПТУЗ, согласно концепции канадского учёного Д. Истона [5, с.192], позволяет рассматривать систему «директор ПТУЗ» как относительно обособленную, устойчивую, целостную структуру, кибернетический «чёрный ящик», погружённый в социум, взаимодействующий с ним при помощи своих «входов» и «выходов». При таком подходе ключевым аспектом исследования становится проблема устойчивости или, за терминологией Д. Истона, «выживания» директора ПТУЗ как в стабильном, так и в изменчивом социуме.

6

Центром содержательной стороны формирования информационной системы является выявление реальных потребностей в информации и наиболее полное их удовлетворение, а также изучение сформировавшихся потребностей. На данное время эта работа очень важна, так как пользователями информации всё активнее становятся участники образовательного процесса. Исходя из данных рассуждений, мы выделяем один из главных критериев развития информационной культуры – ***способность руководителя определять структуру системы информационного обеспечения жизнедеятельности ПТУЗ***, соответствующей структуре внутриуправленческого контроля.

В основе второго подхода лежит *выявление признаков информационной культуры путём анализа управленческой деятельности сквозь призму разнотиповых и разноуровневых отношений руководителя, их построения и согласования* [1, с.36]. При этом нас интересуют отношения директора ПТУЗ:

– к ученикам, педагогам и мастерам как главным субъектом образовательного процесса;

– к управленческой деятельности и к самому себе как субъекту этой деятельности;

– к информации, с которой он работает.

Уточним, как складываются эти отношения у руководителя ПТУЗ с развитой информационной культурой. По поводу отношений с другими людьми (учениками, педагогами, мастерами) или с самим собой, мы допускаем, что у руководителя с развитой информационной культурой эти отношения соответствуют партнёрскому подходу в общении, в отличие от так называемого манипуляционного подхода [9, с. 28-35]. Руководитель ПТУЗ во время общения с конкретным человеком (коллегой-педагогом, мастером, учеником, родителями учеников) воспринимает его как целостный, многосторонний, разноуровневый и уникальный субъект, который непрерывно усовершенствуется, а не как средство для решения определённого практического управленческого, педагогического или другого проблемного вопроса. *Реализация партнёрского общения* является, по нашему мнению, следующим критерием информационной культуры директора ПТУЗ. Нужно учитывать, что этот критерий невозможно непосредственно увидеть. В связи с этим определим признаки, с помощью которых можно было бы выяснить проявления партнёрского подхода при общении руководителя.

Составляющей информационной культуры руководителя является развитое профессиональное сознание, базовыми компонентами которого являются модели управленческой деятельности и педагогического процесса. В связи с этим имеем основание исследовать соответствующие *концептуальные модели директора* ПТУЗ, заложенные в его профессиональном сознании. И таким образом сможем определить качества его информационной культуры руководителя как субъекта педагогического процесса. Одновременно мы не считаем необходимым определять за качествами информационной культуры профессионально существенные ценности и особенности профессионального самосознания, потому что они отображаются в конкретных концептуальных моделях.

Соответственно, критерием информационной культуры можно считать такие концептуальные модели управленческой деятельности в педагогическом процессе, которые отображают гуманистические ценности руководителя и ценностное восприятие им каждого участника этого процесса как творческой

личности и уникального субъекта жизнедеятельности. Для этого целесообразно выделить следующий критерий информационной культуры, в котором сконцентрированы профессионально важные качества руководителя – его способность проявлять творческую активность и управленческий талант – это **стиль руководства**. Стилем называют способ осуществления чего-либо, что отличается множеством своеобразных приёмов [11, с.752]. В литературе описано разные подходы к типологии стилей руководства [2, с.142; 3, с. 280; 6, с.144; 8, с.306; 12, с.368; 14, с.72-77].

Отдельно выделяют ситуативный стиль управления, или, как его ещё называют, способность руководить соответственно с ситуацией [7, с.123; 10, с.190]. В соответствии с данным стилем, не существует универсального способа управления. Наилучший из них выбирается, исходя из управленческой ситуации, которая сложилась в определённый момент. Управленческую ситуацию мы рассматриваем как совокупность всех условий (внутренних и внешних, объективных и субъективных, устойчивых и изменчивых и т.д.) в конкретной области управления, которая сложилась в определённое время и требует соответствующих управленческих действий руководителя. Как правило, она в себе объединяет неудовлетворительное состояние вещей, невыполненные задания и условия для их выполнения [3, с.68].

Наблюдения за поведением руководителей ПТУЗ в конкретных управленческих ситуациях позволили нам убедиться, что **стиль управления "за ситуацией" является существенным критерием информационной культуры**. В основе владения руководителем ПТУЗ данным стилем лежит трёхмерное управленческое мышление [10, с.190], что предусматривает способность руководителя в каждой конкретной управленческой ситуации акцентировать внимание как на достижение цели, так и на конкретных людях, задействованных в осуществлении эффективной деятельности в данных ситуативных условиях.

Кроме названных критериев, мы считаем важными проявлениями информационной культуры те, которые связаны с особенностями личности руководителя. Имеется в виду, прежде всего, общая культура человека, в том



числе – *культура поведения*. Руководитель с развитой информационной культурой придерживается *принципов профессиональной этики*. Это проявляется в почтительном, уважительном отношении к людям в любой управленческой ситуации: соблюдение норм и правил делового общения, в том числе языка, манер поведения, одежды и т.д.

Рассмотренные критерии информационной культуры руководителя ПТУЗ составляют содержание его информационных компетенций, а именно: **доступ, оценка и использование** информации, что соответствует международным стандартам [4, с.13].

*Потребности директора ПТУЗ* : определяет или осмысливает потребность в информации для: принятия решения; формулирования распоряжения, приказа; инициирование научно-исследовательской, поисковой, экспериментальной работы и т.д. Решает и определяет необходимость информации.

9 *Нахождение информации*: руководитель ПТУЗ рационально и эффективно отбирает информацию; инициирует процесс поиска, идентифицирует и оценивает потенциальные источники информации, разрабатывает стратегию поиска, находит выбранные источники информации, отбирает и получает найденную информацию.

*Оценивание информации*: анализирует и получает необходимое количество информации; осуществляет её выборку и синтез; оценивает её точность и релевантность; определяет её ценность и полезность.

*Организация информации*: Директор ПТУЗ систематизирует и категоризирует информацию; организывает полученную информацию.

*Использование информации*: Использует информацию творчески и точно. Находит новые пути представления и использования информации. Овладевает информацией как собственными знаниями, представляет информационный продукт педагогическому, ученическому и родительскому коллективам.

*Передача информации*: директор ПТУЗ использует новые пути передачи информации; осмысливает правила этического её использования; сохраняет легальность её использования, передаёт информационный продукт из

соблюдением законов о интеллектуальной собственности; соблюдает соответствующие нормы оформления интеллектуальной собственности.

Используя информационные компетенции и критерии информационной культуры руководителя ПТУЗ, можно построить «колесо» информационной культуры руководителя. Для этого удобно воспользоваться круговыми диаграммами электронной таблицы Excel (рис. 3).

Итак, правильный шестиугольник «колеса», вписанный в круг, символизирует гармоничное состояние информационной культуры – цель всей жизни человека субъекта профессиональной деятельности. Шестиугольник реального состояния (внутри правильного шестиугольника) указывает пути самосовершенствования информационной культуры руководителя, то есть, руководство для развития информационной культуры.

10

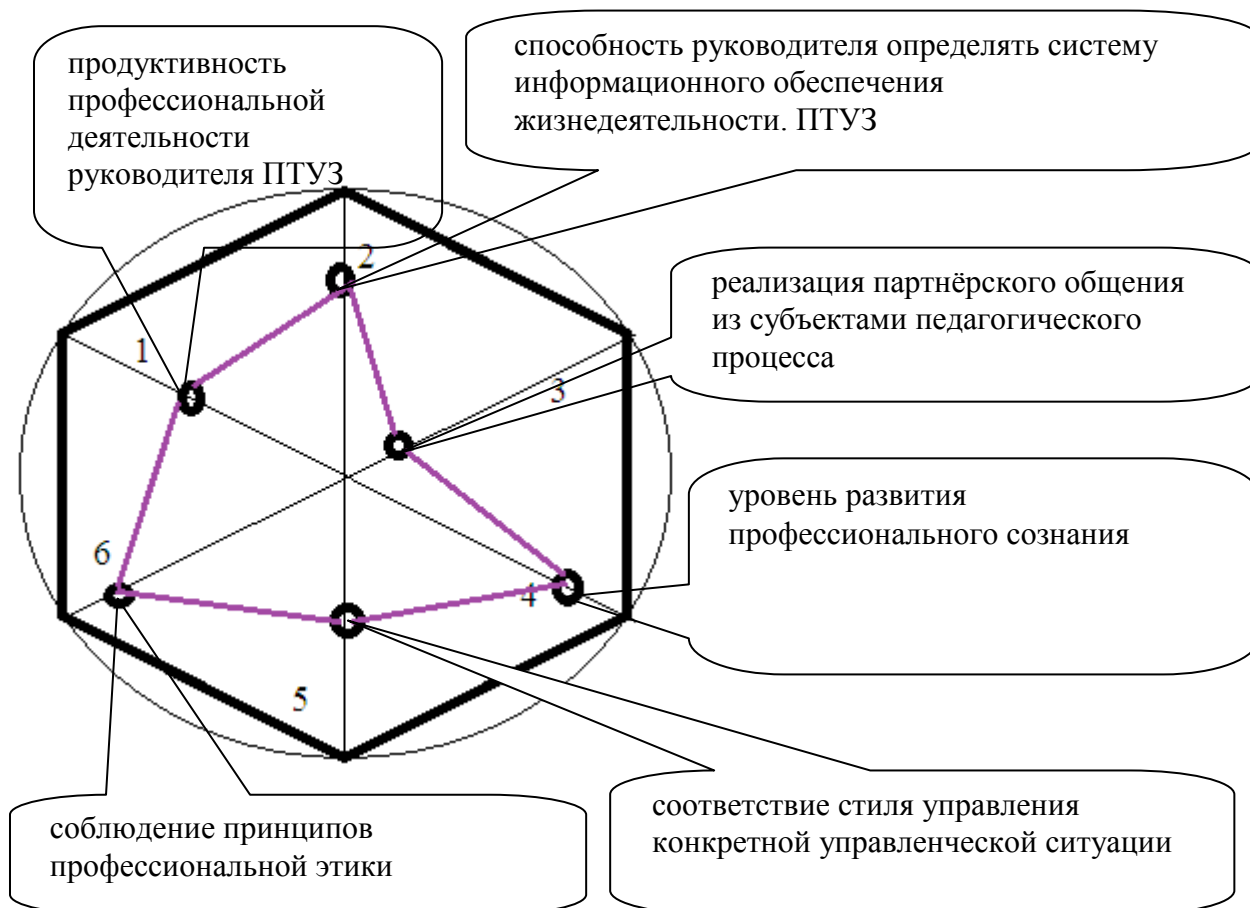


Рис. 3. «Колесо» информационной культуры руководителя.

Перспективные направления дальнейших исследований: педагогические условия развития информационной культуры руководителя ПТУЗ как субъекта управления.

### **Литература**

1. Кричевский В.Ю. Профессиональная деятельность директора общеобразовательной школы как объект междисциплинарного исследования: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / В. Ю. Кричевский. – СПб., 1993 – 36 с.

2. Кудрашева Л.Д. Системно-психологическая оценка кадров руководителей и управленческих систем / Л. Д. Кудрашева. – Кишинев: Штиинца, 1983. – 142 с.

3. Стиль работы и образ жизни руководителя: Анализ, проблемы, рекомендации / Сокр.пер. с нем. ; рук. авт. колл. К. Ладензак. – М. : Экономика, 1985. – 280 с.

4. Хесус Лау. Руководство по информационной грамотности для образования на протяжении всей жизни [Электронный ресурс] / Хесус Лау. – М. : МОО ВПП ЮНЕСКО «Информация для всех». – 2006. – С.13 – Режим доступа: <http://www.ifap.ru>.

5. Лебедев О.Е. Управление образовательными системами: [пособие для студ. выс. учебн. зав.] / О. Е. Лебедев. – Великий Новгород: НРЦРО, 1998. – 192 с.

6. Медведева Е.А. Основы информационной культуры : [учебн. программа] / Е. А. Медведева // Социологические исследования. – 1994. – №11. – С. 65-66.

7. Время руководителя: эффективность использования / Й. Ниссинен, Э. Воутилайнен; [сокр.пер. с фин. Г. А. Боровкова ]. – М. : Экономика, 1995. – 123 с.

8. Омаров А.М. Руководитель: размышления о силе управления / А.М. Омаров. – М. : Политиздат, 1987. – 306 с.

9. Радионова Н.Ф. Взаимодействие педагогов и старших школьников : [учебное пособие] / научн. ред. З.И. Васильева. – Л. : ЛГПИ, 1989. – 84 с.

10. Санталайнен Т. Управление по результатам / Т. Санталайнен, Э. Воутилайнен, П. Поренне, Й.Х. Ниссинен; [пер. с фин. Ф. М. Сарагоса]. – М. : Прогресс, Универс, 1993. – 190 с.

11. Современный словарь иностранных слов / [авт.уклад. Н. М. Ланда и др.]. – СПб. : Дуэт, 1994. – 752 с.

12. Тарасов В. К. Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров / В. К. Тарасов. – Л. : Машиностроение, Ленинград, отд-ние, 1989. – 368 с.

13. Новий тлумачний словник української мови : [у 3 т.] / [укладачі В. Яременко, О. Сліпушко]. – К. : Вид во Аконіт, 2003. – Т. 2 : К П. – 927 с.

14. Шепель В.М. Управленческая гуманитарология / В. М. Шепель // Высшее образование в России. – 1994. – № 1. – С. 72-77.