

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК
УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ**

Лариса Петренко

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА РОЗВИТКУ
ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-
ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

МОНОГРАФІЯ

КИЇВ – 2013

УДК 37.091.113 : 377 : 004

ББК 74.56

П 30

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, протокол № 5 від 20 травня 2013 р.

Рецензенти:

Н.М. Островерхова, доктор педагогічних наук, доцент, головний науковий співробітник Інституту педагогіки НАПН України;

Л.П. Пуховська, доктор педагогічних наук, проф., головний науковий співробітник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України;

Л.Л. Сушенцева, доктор педагогічних наук, доцент, завідувач лабораторії змісту професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

Петренко Л. М. Теорія і практика розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів: монографія / Л. М. Петренко. – Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2013. – 456 с.

ISBN 978-966-331-500-3

У монографії розкрито теоретичні засади розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів, проаналізовано вітчизняний та зарубіжний досвід її формування в процесі підготовки фахівців для різних галузей економіки.

Презентується авторська концепція розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів, методологічною основою якої є системна методологія, а також представлена теоретико-прикладна модель, обґрунтовано пріоритетні наукові підходи, механізми та організаційно-педагогічні умови її реалізації. Значна частина монографії присвячена технологіям розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів і результатам їх використання в практичній діяльності. Крім того, актуалізується проблема розроблення теорії і методики розвитку інформаційно-аналітичної компетентності як атрибуту професіоналізму управлінців (менеджерів) в системі професійно-технічної освіти.

Монографія адресується широкому загалу освітян: керівникам і педагогам професійно-технічних навчальних закладів, працівникам органів управління професійно-технічної освіти та навчально-методичних центрів, студентам, магістрантам, аспірантам і докторантам, науково-педагогічним працівникам вищих навчальних закладів.

ISBN 978-966-331-500-3

УДК 37.091.113 : 377 : 004

ББК 74.56

ЗМІСТ

РОЗДІЛ І. ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА.....	12
1.1. Ретроспективний аналіз стану висвітленості проблеми інформаційно- аналітичної компетентності керівників професійно-технічного навчального закладу у вітчизняній і зарубіжній літературі	12
1.2. Інтегративне визначення феномену інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів.....	35
1.3. Зміст і структура інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів.....	63
1.4. Концепції формування і розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів.....	94
Резюме	103
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ	105
2.1. Педагогічне моделювання розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів...	105
2.2. Пріоритетні наукові підходи до розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів...	132
2.3. Механізми розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів.....	155
2.4. Організаційно-педагогічні умови розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів...	176
Резюме	193
РОЗДІЛ 3. ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ	197
3.1. Моделювання технологій розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів...	197

3.2. Наукові засади технологій розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів...	217
3.3. Прикладні аспекти технологій розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів...	242
3.4. Педагогічна доцільність варіативності технологій розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів.....	273
Резюме	305
РОЗДІЛ 4. ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИХ ЗАСАД, КРИТЕРІЇВ І ТЕХНОЛОГІЙ ОЦІНЮВАННЯ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ .	308
4.1. Вихідні положення організаційного та ресурсного забезпечення експерименту з проблеми розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів...	308
4.2. Методика проведення експерименту щодо розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів.....	316
4.3. Параметри та критерії оцінювання ефективності теоретико-методичних засад розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів.....	322
4.4. Технологічне забезпечення експерименту щодо розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів.....	329
4.5. Реалізація методики розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівника професійно-технічного навчального закладу ..	349
4.6. Динаміка результатів розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів...	363
Література	373
ДОДАТКИ.....	429

ВСТУП

Стратегія управління сучасним професійно-технічним навчальним закладом потребує від їхніх керівників знань, умінь, навичок і здатності виходити за межі нормативної діяльності, приймати неординарні рішення, організовувати інноваційні, творчі процеси в умовах високої конкуренції на ринку освітніх послуг і ринку праці. У зв'язку з цим виникає необхідність постійного розвитку професіоналізму керівного персоналу системи професійно-технічної освіти. У світлі сучасної освітньої парадигми підвищення кваліфікації керівників професійно-технічних навчальних закладів як в системі післядипломної педагогічної освіти, так і в міжкурсовий період слід здійснювати на компетентнісній основі.

З огляду на стрімкий розвиток інформаційних технологій, постійне зростання обсягів інформації, з якою мають справу щодня керівники всіх ланок управління професійно-технічного навчального закладу, пріоритетними у сфері управління визнаються ті, опанування якими забезпечують ефективність прийнятих рішень. До таких компетентностей науковці і практики відносять інформаційно-аналітичну компетентність. Нині цілком об'єктивною є вимога соціуму в її цілеспрямованому формуванні та розвитку, оскільки маркетингові дослідження є реальною необхідністю в створенні нового іміджу, нарощуванні конкурентоспроможності як професійно-технічного навчального закладу, так і продукту його діяльності – кваліфікованого робітника. Вимоги до високого рівня сформованості інформаційно-аналітичної компетентності знайшли відображення в Національній рамці кваліфікацій, прийнятої у 2011 р. в Україні. Актуальність її постійного розвитку стала очевидною й на особистісному рівні кожного управлінця, оскільки нині гостро відчувається недостатність використання раніше набутих знань для прийняття рішень щодо стратегії і тактики управління начально-виховним процесом. Сучасному керівнику професійно-технічного навчального закладу доводиться все більше уваги приділяти реалізації дослідницької функції,

прогнозуванню процесу підготовки кваліфікованих робітників. А це потребує аналітико-синтетичної обробки різних видів інформації, використання інформаційно-комунікаційних технологій, програмного забезпечення.

В професійно-технічному навчальному закладі все більшою мірою впроваджуються інформаційні системи управління навчально-виховним процесом, експертні системи якості підготовки кваліфікованих робітників, створюються бази і банки даних, потребують постійного оновлення матеріали сайтів. Нові Інтернет-технології змінюють не тільки освітній процес, але й управлінські технології, вносять якісні зміни в методичну роботу на регіональному рівні та підвищення кваліфікації керівних кадрів системи професійно-технічної освіти. Усвідомлення переваг використання мережевих технологій та глобального павутиння Інтернет, їх поширення в усіх галузях людської діяльності, знання сервісів Інтернет в освіті й управлінні мотивує керівника професійно-технічного навчального закладу до опанування інформаційно-аналітичними знаннями, уміннями і навичками, прийомами інформаційно-аналітичної діяльності.

Історично обумовлено, що саме інформаційно-аналітична діяльність в системі управління забезпечує розроблення і реалізацію стратегічних рішень. Тому недооцінювання ролі інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів негативно впливає на ефективність управлінських рішень і розвиток навчального закладу.

Інформаційна аналітика як спосіб оцінювання і розкриття суті ситуації та прогнозування в системі професійно-технічної освіти набуває інституалізації: в кожному регіоні функціонують інформаційно-аналітичні центри на базі навчально-методичних центрів. Адже специфічний характер відомчого аналізу має певні особливості – він не обмежується лише аналізом результатів навчально-виховного та навчально-виробничого процесів, а й виходить за його межі. Сучасному керівнику професійно-технічного навчального закладу доводиться аналізувати: ринок освітніх послуг, ринок праці, ринок продажу товару (кваліфікованих робітників); чинники, що

впливають на розвиток регіону (демографічна ситуація, географічні особливості, промисловість, традиції тощо). Це свідчить про соціально-педагогічну значущість результатів інформаційно-аналітичної діяльності, яка актуалізує необхідність постійного розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівника професійно-технічного навчального закладу. Теоретичний аналіз наукових джерел, сутнісних складових інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів, ключових напрямів процесу її розвитку дають підставу для висновку, що ця проблема недостатньо вивчена й потребує більш глибокого дослідження.

У наукових працях з педагогіки інформаційно-аналітична діяльність керівника закладу освіти нерідко ототожнюється з його контрольно-аналітичною функцією, суть якої полягає в організації інформаційного обміну і педагогічного аналізу змісту діяльності професійно-технічного навчального закладу. Цілком правомірно інформаційно-аналітична діяльність розглядається відомими вченими як основний інструмент управління школою (Ю. Конаржевський, Т. Шамова). Плеяда вчених (Р. Вдовиченко, А. Грушева, Н. Зінчук, Е. Коротков, В. Тарасенко, Д. Фулер, Х. Хершген, С. Шапіро) розглядають інформаційні уміння керівника як складову діяльнісного компонента професійної компетентності. Дослідники проблем управління, в тому числі начальними закладами (Л. Ващенко, К. Гораш, Л. Грень, В. Говловський, І. Іщенко, Р. Калюжний, С. Літвінова, В. Лунячек, В. Олійник, Л. Орбан-Лембрик, Н. Островерхова, Ю. Сурмін, В. Цимбалюк), дотримуються думки щодо важливості інформаційно-аналітичних умінь як чинника підвищення ефективності управлінської діяльності. Результатом реалізації керівником контрольно-аналітичної та дослідницької функції є управлінська дія. Ці функції співвідносяться з інформаційно-аналітичною компетентністю керівника як здатністю вивчати управлінські ситуації засобами збору інформації та її аналізу.

Проблема нашого дослідження пов'язана з необхідністю системного вивчення поняття «інформаційно-аналітична компетентність» на прикладі керівників професійно-технічних навчальних закладів, оцінювання сучасного стану її розвитку, розробленні теоретичних і методичних основ її розвитку в умовах входження в єдиний світовий інформаційний простір. За цих умов загострюється необхідність не тільки отримання нової інформації, але й її обробки та глибокого аналізу, що й визначило наукову і соціально-педагогічну значущість окресленої проблеми дослідження.

Актуальність дослідження теорії і методики розвитку інформаційно-аналітичної компетентності зумовлена також потребою в узагальненні сучасного знання і уявлення про інформаційно-аналітичну компетентність як інтегральну характеристику керівників професійно-технічних навчальних закладів. Розроблення та теоретико-методичне обґрунтування моделі розвитку ІАК керівників професійно-технічних навчальних закладів в умовах регіону сприятиме оптимізації управлінських процесів розгалуженої системи інформаційно-аналітичного забезпечення, переводу професійно-технічних навчальних закладів у якісно новий стан.

В останні роки до проблеми розвитку інформаційно-аналітичної компетентності менеджера та інших спеціалістів прикута увага не тільки вітчизняних учених, але й учених зарубіжних країн. Зокрема у наукових працях І. Бабакової, О. Гайдамак, Т. Єлканової, С. Зайцевої, О. Назначило, В. Омельченко, Н. Стрекалової, Н. Слядневої, В. Фомина та ін. переконливо доведено, що успішність управлінської діяльності керівника значною мірою обумовлюється інформаційно-аналітичними навичками. В. Ільганаєвою та Л. Панченко досліджено інформаційно-комунікаційні технології в професійній діяльності педагогів. Соціальний аспект інформаційної культури особистості висвітлюють В. Афанасьєв, А. Урсул. Проблеми використання інформаційних технологій в освіті присвячені праці Р. Гуревича, М. Жалдака, Т. Поясок, Г. Селевка та ін. Зокрема В. Биков розглядає проблему інформатизації організаційно-управлінської діяльності в освіті. Дослідження

К. Гораш, І. Єлісеєвої, А. Зав'ялова, Ю. Казакова, Г. Козлакової, С. Кудрявцевої, Н. Морзе, В. Олійника присвячені розробці моделі ефективного використання інформаційно-комунікаційних та дистанційних технологій навчання у вищому навчальному закладі, системі підвищення кваліфікації педагогів, у тому числі керівників професійно-технічних навчальних закладів. Питання створення інформаційних систем управління в галузі освіти були предметом досліджень вітчизняних учених (В. Бикова, Л. Калініної, І. Корнєєвої, А. Ярошенко).

Аналіз наукової літератури з проблем управління професійно-технічним навчальним закладом та стану їх розв'язання в педагогічній практиці уможливив виявити основні суперечності, що зумовили необхідність теоретико-методичного обґрунтування розвитку інформаційно-аналітичної діяльності керівників професійно-технічних навчальних закладів з принципово нових позицій – між:

- прогресуючим зростанням значення знань, розвитку людських ресурсів та ринку праці, структурних змін у сфері послуг та уповільненими трансформаційними процесами у галузі професійно-технічної освіти;

- розширенням автономних прав професійно-технічних навчальних закладів, що дозволяють керівникам приймати оперативні та гнучкі управлінські рішення в умовах конкуренції на ринку праці й ринку освітніх послуг, та існуючою дещо консервативною практикою управління професійно-технічними навчальними закладами;

- зростаючими вимогами до управління професійно-технічними навчальними закладами на основі розвитку інформаційно-аналітичної діяльності й вдосконалення контрольно-аналітичної функції та недостатнім рівнем використання сучасної системи інформаційного забезпечення;

- ринковими умовами функціонування професійно-технічних навчальних закладів, еволюційними процесами конкуренції на ринку освітніх послуг та відсутністю бази і банку інформаційних даних про запити на ринку праці, ринку освітніх послуг кваліфікованих робітників, тенденції розвитку

регіону, досвід ринкових механізмів у підготовці кадрів та інновацій в організації діяльності педагогічних колективів;

– необхідністю забезпечення високого рівня інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів та реальним станом її сформованості;

– необхідністю організації діяльності професійно-технічних навчальних закладів в умовах динамічних змін на ринку праці, надання відповідних освітніх послуг та недосконалістю розробки її теоретико-методичних засад і організаційних механізмів.

Монографія написана за результатами дослідження теми докторської дисертації «Теорія і методика розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів». Її зміст розкрито у чотирьох розділах. У першому здійснюється ретроспективний аналіз стану розробленості проблеми інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів у вітчизняній і зарубіжній літературі, визначається термінологічне поле дослідження, зокрема, базові поняття окресленої теми; обґрунтовуються теоретичні засади розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів; аналізуються концепції її розвитку та розкриваються концептуальні ідеї, які відображають систему авторських поглядів на педагогічний процес розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів.

Другий розділ присвячено дослідженню і обґрунтуванню теоретико-методичних засад розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів: розроблена модель з використанням методу інваріантного моделювання на основі теорії гіперкомплексних динамічних систем; виявлено пріоритетні наукові підходи і механізми розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів та доведена педагогічна

доцільність їх використання в системі методичної роботи обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти; виокремлено та обґрунтовано організаційно-педагогічні умови ефективного впровадження авторської моделі.

Теоретико-прикладні засади технології розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів розкриваються в третьому розділі монографії, зокрема, моделювання технологій її розвитку, наукові засади, прикладні аспекти педагогічної доцільності та варіативності.

Четвертий розділ вміщує матеріали експериментальної перевірки ефективності теоретико-методичних засад розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів, розробленої методики, технологій та критеріїв оцінювання її якості. Дані формувального експерименту свідчать про їх валідність, педагогічну доцільність, наукову новизну, теоретичну та практичну значущість.

Ми свідомі того, що результати наукового пошуку щодо розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів не є абсолютними і довготривалими. Суть процесу розвитку, методика та технології змінюються під впливом зовнішніх і внутрішніх умов функціонування авторської моделі розвитку інформаційно-аналітичної компетентності, особливо стрімкого нарощування обсягів інформації, розроблення і впровадження інформаційних технологій, сервісів Інтернету, віртуалізації наукових досліджень і в зв'язку з цим трансформації методології наукових досліджень. Водночас висловлюємо сподівання на те, що розкриті в монографії теоретико-методичні засади розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів, і будуть корисними технології та критерії оцінювання ефективності її розвитку для широкого загалу освітян, особливо керівного персоналу всіх ланок управління системи професійно-технічної освіти.

РОЗДІЛ І. ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

1.1. Ретроспективний аналіз стану висвітленості проблеми інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно- технічного навчального закладу у вітчизняній і зарубіжній літературі

Вивчення та аналіз вітчизняної й зарубіжної літератури з проблеми дослідження дає підстави для висновку, що на основі інформаційно-аналітичної діяльності (ІАД) керівників здійснюється розроблення стратегічних і тактичних рішень щодо управління професійно-технічними навчальними закладами (ПТНЗ). За цих умов актуалізується необхідність розвитку інформаційно-аналітичної компетентності (ІАК) керівників. Адже від рівня її сформованості залежить обґрунтованість та ефективність управлінських рішень. У зв'язку з цим набуває соціально-педагогічної значущості проблема вивчення сутності, структури і ключових напрямів процесу її розвитку. Необхідність визначення її теоретичних і методичних основ зумовила потребу у виявленні тенденцій і закономірностей формування й розвитку понятійно-категоріального апарату, джерел його виникнення та поетапної еволюції, вивчення витоків розробленості її в минулому і на сучасному етапі педагогічної дійсності.

Водночас з'ясовано, що наукових праць, які висвітлюють проблеми розвитку ІАК керівників професійно-технічних навчальних закладів, недостатньо. Функціонування ПТНЗ в умовах ринкової економіки, інтенсивної інформатизації суспільства потребує забезпечення керівними кадрами всіх ланок управління системи професійної освіти і навчання, які володіють сучасною інформацією, вміють її проаналізувати, синтезувати та приймати на її основі своєчасне і виважене рішення. Витоки розвитку ІАК фахівців ПТНЗ слід шукати в історичному минулому професійної освіти, а для з'ясування тенденцій цього процесу необхідно вивчати та аналізувати стан розробленості окресленого питання.

У виборі вектора наукового дослідження заявленої теми монографії ми виходили з того, що використання порівняльно-історичного аналізу запобігає «відкриттю» давно відкритого і дозволяє уникнути помилок минулого, збагачує наукову роботу новими фактами. Зокрема це стосується й ключового поняття «інформаційно-аналітична компетентність», яке для педагогічної науки є новим, хоча сама ІАД здійснюється особами, причетними до професійної освіти, здавна. Історія розвитку суспільства вказує на те, що прийом, первинна обробка даних і передача інформації, зокрема, тієї, що стосується виховання підростаючого покоління, завжди були її частиною.

Здійснений нами причинно-наслідковий аналіз науково-педагогічної літератури свідчить про те, що, починаючи з давніх часів, професійне навчання молоді здійснювалось шляхом передачі їй соціально-трудового і професійного досвіду представниками старшого покоління. Основними методами родинного виховання дослідники історії педагогіки називають пояснювання, наслідування, переконання, заохочення і спонукання, які водночас є методами передачі й накопичення інформації, перетворення її у знання. Відомі також нерозгадані письмові послання трипільських племен проукраїнською давньою мовою, які зберегли і можуть передати (за умов розшифрування) інформацію про високий рівень культури, вірування та моралі [61, с. 477–495]. Поступово ускладнення зрядь праці вимагало зростання кількості професійних умінь і навичок, розвитку операційних дій.

Отже, з часом під впливом науково-технічного прогресу відбуваються зміни в засобах праці, на основі чого змінювались роль і місце людини у виробничому процесі. І хоча в історичній літературі не згадується про ІАД суб'єктів професійної освіти і навчання як предмета спеціального дослідження, вона пронизує всі історичні періоди підготовки молоді до самостійної праці, виконання різних видів трудових операцій. На основі отриманої інформації у вигляді спостережень, збору відомостей, переданих певними на ті часи комунікаційними каналами з подальшим їх аналізом, у

Київській Русі виникла низка форм професійного навчання: домашнє, общинне, монастирське і державне. Це цілком відповідало потребам родини і суспільства. Праукраїнці здійснювали підготовку своїх дітей до «ведення домашнього господарства, участі в основних видах господарського життя, хатніх промислів і ремесел, традиційних дійств тощо. Зміст і особливості виховання визначалися умовами життя і виробничою діяльністю» [61, с. 477–495]. Наприклад, було відомо, що хлібороба треба навчити 200-ам умінням і навичкам, щоб він став «універсалом» у своїй справі і був здатним передати цей «універсалізм» своїм нащадкам [312]. Це вказує на цілеспрямований відбір змісту професійного навчання, його структурування, що за своєю сутністю є матеріалізованим і узагальненим знанням, і корелює з поняттям соціальної інформації [49, с. 28].

Цілком правомірним є висновок про те, що основою розвитку людської цивілізації є інформація у вигляді накопичених знань, які передаються від покоління до покоління. Саме такі знання впливають на розвиток інформаційних технологій. Еволюція інструментарію передачі інформації відбувалася поступово від «ручної» (інформація оброблялась за допомогою пера, чорнил і передавалась через листи, депеші, книги поштою) до сучасної мережевої технології, яка знаходиться на етапі інтенсивного розвитку.

Аналіз історичного досвіду свідчить, що суть інформаційно-аналітичної діяльності в цей період зазвичай полягала у відборі та аналізі змісту навчання, а її уповільнений розвиток відповідав ступеню інформаційного розвитку суспільства. Накопичена протягом століть інформація уможливила в XIX ст. групі наших співвітчизників (на чолі з російським інженером-механіком Д. К. Советкіним) розробити «операційну» систему навчання на виробництві, яка за кордоном отримала назву «руська». Саме ця система вплинула «на теорію і практику професійно-технічної освіти», і вже в «кінці XIX – на початку XX ст. практичне навчання у більшості нижчих і ремісничих училищ здійснювалося за операційно-предметною системою» [247, с. 17].

Розвиток ІАК керівників ПТНЗ на всіх етапах їх функціонування був тісно пов'язаний з ІАД, в процесі якої отримувались основні знання та розроблялись навчальні технології, притаманні суспільству. Вивчення історичних аспектів еволюції ІАД свідчить, що в зазначений період використовувалася візуальна навчальна інформація, яка зберігалась на різних носіях, що дозволяло передавати знання, вміння і навички від покоління до покоління, сприймати її. Завдяки одержанню нової інформації «скарбниця знань» постійно поповнювалася.

Здійснення ретроспективного аналізу стану розробленості проблеми ІАК керівників ПТНЗ спонукає до спрямування наукового пошуку в історії розвитку науково-інформаційної діяльності в ХХ ст., коли були зроблені винаходи, що суттєво змінили темпи розвитку інформаційних технологій. Йдеться про появу комп'ютера. Слід зазначити, що в Україні перша науково-дослідна лабораторія була створена у 1962 р. на базі Інституту кібернетики. Її очолював до 1997 р. всесвітньо відомий професор О. Довгялло. Під його керівництвом співробітниками лабораторії пройдено шлях від перших найпростіших програм навчання на базі комп'ютера до розвитку теорій підтримки дистанційного навчання, отримані загальноновизнані світовою спільнотою наукові та практичні досягнення [115].

Досліджуючи основні етапи розвитку інформаційно-аналітичної діяльності, Л. Кедровська (1979 р.) з'ясувала період зародження науково-інформаційної роботи в Росії, це був початок ХVIII ст., коли німецький вчений Г. В. фон Лейбниць вперше окреслив принципи відбору матеріалів для інформування фахівців та визначив джерела і види інформації (1711 р.). Окрім того, встановлено, що ідея необхідності реферування наукової літератури належить М. Ломоносову (1758 р.). За його ініціативою було засновано щотижневий реферативний журнал і розроблено вимоги до його організації. На основі подальшого вивчення історичних матеріалів Л. Кедровська дійшла висновку, що розвиток науки на початку ХХ ст. привів до пошуку нових організаційних форм науково-інформаційної діяльності, і в

1910 р. В. Аршиновим і І. Багашевим було запропоновано заснувати в Росії Центральний бібліографічний заклад для наукових робіт з природознавства і географії [187, с. 5–7]. Отже, необхідність цілеспрямованого підходу до створення системи переробки, збереження і розповсюдження наукової інформації, її аналізу була усвідомлена науковцями ще на початку XVIII ст. Це спонукало їх до пошуку нових організаційних форм ІАД. Ці факти слід розглядати як початок свідомого формування певних теоретичних і технологічних інформаційно-аналітичних знань, умінь і навичок.

Оскільки ІАК як наукова категорія складається з двох наукових категорій: «інформація» та «аналіз», нами здійснено їх вивчення порівняльно-історичним методом. Це дозволило з'ясувати історію формування цих категорій у минулому і виявити етапи їх розвитку.

Поняття «інформація» вивчалось ще античними філософами, і визначення його сутності залишалось їхньою прерогативою до початку промислової революції. Однак «діяльність щодо переробки, збереження і розповсюдження наукової інформації серед науковців і спеціалістів виробництва здійснюється давно. Проте організаційне її оформлення як різновиду наукової праці спочатку в сфері науково-технічної, а потім і соціально-наукової інформації, і подальший інтенсивний розвиток приходить на середину XX століття» [49, с. 5].

Початок історії виникнення наукової категорії «інформація» пов'язаний з ім'ям Клода Шеннона (1916–2001 рр.), якого називають «батьком теорії інформації». В 1948 р. він запропонував математичну теорію вимірювання інформації. В подальшому, розроблені ним основи теорії інформації, були доповнені та розширені працями Н. Вінера, В. Котельникова, А. Колмогорова та іншими вітчизняними і зарубіжними вченими [409].

Наприкінці 50-х років минулого століття теорію інформації умовно поділяли на два абсолютно різних напрями. Перший напрям передбачав вивчення загальних властивостей різних типів каналів і містив доведення

теорем про здатність каналів для передачі інформації. Другий напрям позначався практичним забезпеченням реалізації цих теорем [187; 428]. У монографічному дослідженні, яке (за визначенням А. Файнштейна) носить дедуктивний характер, зроблена спроба математичної інтерпретації таких термінів теорії інформації, як «кількість інформації», «джерело інформації», «швидкість інформації», що мають певний інтуїтивний смисл. На кожному етапі розробки кількісної теорії ним зроблено порівняння одержаних результатів з тим, що підказує інтуїція. Таким чином, дослідником було розвинуто первісне шеннонівське визначення поняття «інформація».

З цього часу теорія інформації проникає в різні науки про живу і неживу природу, суспільство і пізнання. В середині ХХ ст. вчені починають досліджувати філософський аспект природи інформації. За результатами вивчення еволюції розвитку теорії інформації А. Урсул зазначає, що до середини минулого століття її вважали «гілкою теорії ймовірностей». Це положення зафіксовано в математичній і філософській літературі тих часів. Однак, вважає дослідник, кількісна теорія інформація в 60-ті роки перестала відповідати сучасному рівню розвитку теорії інформації, оскільки вона потрібна не тільки науці, але й виробництву [426, с. 9]. Складність сучасного виробництва зумовлює організацію й управління різними процесами, що ґрунтуються на передачі та перетворенні інформації, учіння про яку і й до тепер знаходиться в процесі інтенсивного діалектичного розвитку. Досліджуючи інформацію та знання в інформаційно-комунікаційних процесах, В. Ільганаєва резюмує: «Феномен управління інформацією виник не на пустому місці і має довгу історію, усвідомлення якої стало можливим лише на певному рівні розвитку інформаційної діяльності й обґрунтуванні. Фактичне управління інформацією у вигляді документальних носіїв здійснюється свідомо вже в останній третині минулого століття у межах управління документальними масивами, фондами різних документів. Основними завданнями управління було управління фізичними носіями з їх

збору, збереження, розстановки, вибору методів, функцій розповсюдження» [170, с. 149].

Ретроспективний аналіз заявленої теми дослідження не буде повним, якщо не звернутися до витоків терміну «інформатика». Країною його походження є Франція, де в 60-ті роки цей термін було використано для назви галузі, що займається автоматизованою переробкою інформації. Вперше наукову категорію «інформатика» було упроваджено в Німеччині Карлом Штейнбухом у 1957 році. Поняття інформатики вважається дослідниками досить важким для загального визначення, що пояснюється його багатоплановістю. Адже під інформатикою розуміють не лише галузь прикладних і міждисциплінарних досліджень, а й навчальну дисципліну, що вивчається в школі та вищому навчальному закладі (у вітчизняних школах інформатику вивчають з 1985 р.). Незважаючи на молодий вік інформатики як науки, її виникнення пов'язане з працями Г. В. фон Лейбніця – німецького філософа, математика, дипломата, юриста (XVII–XVIII ст.) з конструювання першої обчислювальної машини (арифмометр) і розроблення універсального (філософського) обчислення [409]. Окремою наукою інформатика була визнана лише в 1970-х роках. До цього вона розвивалась у складі математики, електроніки та інших технічних наук. Тривалий час сфера використання комп'ютерів була досить вузькою і обмеженою. Вони застосовувались здебільшого у військовій справі і в науці. Це пояснювалось необхідністю забезпечення користувачам відповідної кваліфікації для роботи з обчислювальною технікою, участі в інформаційних процесах, використання комп'ютера для обробки і обміну інформацією. Слід зазначити, що в цей період на часі постала проблема розвитку ІАД, формування і вдосконалення знань, умінь і навичок у галузі інформатики, розвитку ІАК фахівців вище названих сфер людської діяльності, хоча в такому формулюванні вона не озвучувалася.

З появою графічних інтерфейсів і засобів їх використання (пізніше операційних систем) стали використовуватись нові технології роботи з

комп'ютером на рівні користувача, тобто робота з комп'ютером вже не вимагала знань тонкощів його внутрішньої будови, і працювати з ним вже могли користувачі, які не були «спеціалістами або ентузіастами з високим рівнем підготовки в галузі інформаційних технологій» [31]. Інформаційний вид діяльності був притаманним науковцям і спеціалістам виробництва (з'явилося обладнання з числовим програмним управлінням, впроваджувались автоматичні системи управління), «проте організаційне її оформлення як різновиду наукової праці спочатку в сфері науково-технічної, а потім і соціально-наукової інформації і подальший інтенсивний розвиток приходить на середину ХХ століття» [49, с. 5]. Ще в 1990 р. вчені Н. Ващекин і Ю. Абрамов у монографії наголошували на тому, що корінною проблемою інформатики є забезпечення суспільно необхідного рівня інформованості достатньо широкого контингенту спеціалістів і керівників. При цьому слід надати їм можливості опанувати необхідними обсягами інформації, які відповідають вимогам. На ті часи ця проблема мала не тільки практичне значення, але й важливі соціальні, світоглядні й теоретико-методологічні аспекти [49, с. 9].

Аналіз наукових джерел свідчить, що до початку 80-х років минулого століття в СРСР, до якого входила Україна, було завершено створення державної системи науково-технічної інформації. В основу її побудови покладено «принцип розумного сполучення централізованого і децентралізованого підходів у процесі збору, збереження, обробки, узагальнення, пошуку, розповсюдження науково-технічної інформації» [187, с. 41]. Централізація побудови системи науково-технічної інформації (далі – НТІ) забезпечила впровадження в життя єдиної загальнодержавної політики в реалізації основних питань розвитку і вдосконалення системи, координацію взаємодії всіх її ланок. Щодо децентралізації науково-технічної інформації, то вона створила умови для організації інформаційного забезпечення споживачів відповідно до їхніх запитів, прямого зв'язку з будь-якими інформаційними органами державної системи науково-технічної

інформації. Нині ця система постійно вдосконалюється. Доступ до неї мають і педагогічні колективи ПТНЗ. Таким чином, було започатковано розробку перспективних освітніх технологій, побудованих на інформаційній основі, програмного забезпечення використання комп'ютерів у навчальному процесі.

Викладене вище уможлиблює висновок, що саме в цей період у вітчизняній системі професійно-технічної освіти розпочався період широкого використання глобальних (Internet) і локальних комп'ютерних мереж [337, с. 49–50]. Їх вплив на розвиток суспільства є досить відчутним: активно формується інформаційне суспільство в рамках глобальної економіки, політики і культури; спостерігається геополітичне домінування окремих найбільш розвинених регіонів у планетарному масштабі; відбувається жорстке розмежування світу на інформаційно-розвинений центр і периферію, яка знаходиться у стані стагнації і не має власної автохтонної перспективи розвитку; знижується роль національної держави і бюрократії; децентралізований комп'ютерний інтелект робить неможливими тоталітарні тенденції влади; змінюється структура соціуму [470].

Дослідники розвитку інформаційних освітніх технологій зазначають, що «кожна хвиля інформаційної революції характеризувалася тим, що продукувала не тільки нові пристрої для забезпечення їх масового використання в контексті досягнення множини цілей, але й обумовлювала появу нових професій, їх спеціалізацію для задоволення множин потреб користувачів у різних галузях, у тому числі й для обслуговування освіти та навчання. Внаслідок цього проходила еволюція та конвергенція наук, які були потрібні суспільству для його подальшого розвитку» [258, с. 21].

Ретроспективний аналіз інформатизації освіти свідчить про те, що з початку 90-х років минулого століття в Україні починає активно розвиватись нормативно-правова база інформаційної політики (додаток А), яка й до тепер слугує платформою для розбудови інформаційного середовища освіти. Прийнятий у 1992 р. Закон України «Про інформацію» регулює відносини щодо створення, збирання, одержання, зберігання, використання, поширення,

охорони, захисту інформації [149]. Правові відносини в галузі державної статистики регулює Закон України «Про державну статистику» (1992 р.), у якому визначаються права і функції органів державної статистики, організаційні засади здійснення державної статистичної діяльності з метою отримання всебічної та об'єктивної статистичної інформації щодо економічної, соціальної, демографічної та екологічної ситуації в Україні та її регіонах і забезпечення нею держави та суспільства [147].

З 1993 р. набрав чинності Закон України «Про науково-технічну інформацію», яким визначаються основи державної політики в галузі науково-технічної інформації, порядок її формування і реалізації в інтересах науково-технічного, економічного і соціального прогресу країни. Законом України «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах» (1994 р.) передбачається врегулювання відносин у сфері захисту інформації в інформаційних, телекомунікаційних та інформаційно-телекомунікаційних системах [148].

У 1998 р. був прийнятий Закон України «Про Національну програму інформатизації» [150], в якому закладено загальні засади формування, виконання та коригування Національної програми інформатизації. Він містить: Концепцію Національної програми інформатизації, сукупність державних програм з інформатизації, галузеві програми та проекти інформатизації, регіональні програми та проекти інформатизації, програми та проекти інформатизації органів місцевого самоврядування.

Фундаментальне значення має документ загальнодержавної ваги «Національна програма інформатизації», у якій визначена стратегія розв'язання проблеми забезпечення інформаційних потреб та інформаційної підтримки соціально-економічної, екологічної, науково-технічної, оборонної, національно-культурної та іншої діяльності у галузях загальнодержавного значення. Її головною метою є створення необхідних умов для забезпечення громадян та суспільства своєчасною, достовірною та повною інформацією шляхом широкого використання інформаційних технологій, забезпечення

інформаційної безпеки держави. Програма спрямована на вирішення таких основних завдань: формування правових, організаційних, науково-технічних економічних, фінансових, методичних та гуманітарних передумов розвитку інформатизації; застосування та розвиток сучасних інформаційних технологій у відповідних сферах суспільного життя України; формування системи національних інформаційних ресурсів; створення загальнодержавної мережі інформаційного забезпечення науки, освіти, культури, охорони здоров'я тощо і загальнодержавних систем інформаційно-аналітичної підтримки діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування; підвищення ефективності вітчизняного виробництва на основі широкого використання інформаційних технологій; формування та підтримка ринку інформаційних продуктів і послуг; інтеграція України у світовий інформаційний простір. Основна ідея «Національної програми інформатизації» – створення інформаційного середовища України.

Слід акцентувати увагу на тому, що всі законодавчі акти взаємодоповнюють один одного і взаємопов'язані між собою, створюючи базис для розбудови системи соціальної інформації в сфері управління професійно-технічною освітою. Досліджуючи проблеми освітньо-інформаційної політики в Україні, А. Ярошенко зазначає, що в сучасних умовах «...актуальним є переусвідомлення багатьох концептуальних основ використання інформації в освітній системі держави, що передбачає: а) мобілізацію творчого потенціалу науки на всебічне науково-теоретичне обґрунтування освітньо-інформаційної політики держави; б) розробку та проведення теоретико-прикладних досліджень, вивчення досвіду розвинутих зарубіжних держав у галузі інформаційно-освітньої політики, а також українського досвіду; в) формування методичної бази освітньо-інформаційної політики держави і методичних структур у ланках державного управління; г) підтримку суспільних науково-дослідних проектів у сфері інформаційної політики держави; д) координацію зусиль суспільних і державних наукових і дослідних установ щодо наукового обґрунтування

ефективності освітньо-інформаційної політики держави та інше» [478, с. 233]. Отже, вироблення і теоретична систематизація об'єктивних знань про використання інформації в практиці управління ПТНЗ відповідає вимогам часу. Адже «...наукові знання є не тільки результатом наукового дослідження, але й способом зміни практики до кращого» [211, с. 7].

Зміни в інформаційно-освітній діяльності ПТНЗ мають ґрунтуватись на законодавчій і нормативно-правовій базі. Тому державна інформаційна політика знайшла віддзеркалення в Національній доктрині розвитку освіти (2002 р.), зокрема, в її IX розділі «Інформаційні технології в освіті». У ньому зазначається: «Пріоритетом розвитку освіти є впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, що забезпечують подальше удосконалення навчально-виховного процесу, доступність та ефективність освіти, підготовку молодого покоління до життєдіяльності в інформаційному суспільстві» [279]. Ці положення розвиваються в Національній стратегії розвитку України на 2012–2021 рр. [280]. Забезпечення поступової інформатизації системи освіти, спрямованої на задоволення освітніх інформаційних і комунікаційних потреб учасників навчально-виховного процесу, обрано одним із напрямів інформатизації освіти. Держава взяла на себе зобов'язання підтримувати цей процес, застосовувати інформаційно-комунікаційні технології у системі освіти; сприяти забезпеченню навчальних закладів комп'ютерами, сучасними засобами навчання, створити глобальні інформаційно-освітні мережі; забезпечити розвиток всеохоплюючої системи моніторингу якості освіти всіх рівнів.

Важливе значення (в контексті розвитку системи освіти, зокрема, професійно-технічної) має Державна програма «Інформаційні та комунікаційні технології в освіті і науці на 2006-2010 роки» (Постанова КМУ від 7 грудня 2005 р. № 153). Її метою є створення умов для розвитку освіти і науки, підвищення ефективності державного управління шляхом впровадження інформаційних та комунікаційних технологій, забезпечення реалізації прав на вільний пошук, одержання, передачу, виробництво і

поширення інформації, здійснення підготовки необхідних спеціалістів і кваліфікованих користувачів, сприяння розвитку вітчизняного виробництва високотехнологічної продукції і насамперед конкурентоспроможних комп'ютерних програм як найважливішої складової інформаційних та комунікаційних технологій сприяння переходу економіки на інноваційний шлях розвитку. Серед її основних завдань є такі:

- підвищення загальної інформаційної грамотності населення;
- оснащення навчальних закладів сучасним комп'ютерним та телекомунікаційним обладнанням;
- впровадження інформаційних та комунікаційних технологій у навчальний процес і проведення наукових досліджень, забезпечення доступу до національних і світових інформаційних ресурсів;
- розроблення, впровадження та легалізація програмного забезпечення;
- залучення мережевих технічних ресурсів для забезпечення підключення наукових установ та навчальних закладів до Інтернет;
- розвиток технологій дистанційного навчання і використання їх для запровадження в Україні системи навчання упродовж усього життя;
- забезпечення захисту прав інтелектуальної власності (авторів та розробників);
- підвищення кваліфікації та перепідготовка кадрів;
- розбудова інфраструктури науково-освітньої телекомунікаційної мережі (УРАН), підключення до неї наукових установ, наукових бібліотек, центрів науково-технічної інформації за допомогою каналів передачі даних, інтеграція з європейською науково-дослідницькою мережею (GEANT);
- розширення мережі електронних бібліотек навчальних закладів та наукових установ;
- розроблення систем забезпечення інформаційної безпеки функціонування мереж та інформаційних ресурсів [109].

Зауважимо, що названі вище державні документи мають високу теоретичну і практичну значущість, оскільки започатковують нову епоху розвитку сучасної освіти, зокрема, професійно-технічної як її складової. Їх реалізація у вітчизняній педагогічній практиці створює передумови для переходу на новий етап розбудови відкритого інформаційного суспільства в країні. Історичну цінність цього нормативно-правового доробку для педагогічної науки належить оцінити наступним поколінням фахівців з історії педагогіки.

З початком ХХІ ст. в Україні активно реалізується низка міжнародних проектів. Наприклад, у межах проекту Європейського Союзу «Підвищення ефективності управління професійно-технічною освітою на регіональному рівні в Україні» і за підтримки Департаменту професійно-технічної освіти Міністерства освіти і науки України, Академії педагогічних наук України у 2007–2009 рр. було розпочато експериментальну роботу щодо створення інформаційно-аналітичної системи управління професійно-технічною освітою. Основні результати роботи в цьому аспекті полягають у:

- створенні інфраструктури інформаційно-аналітичної системи професійно-технічної освіти, до складу якої ввійшли шість регіональних інформаційно-аналітичних центрів в пілотних областях України (Автономна Республіка Крим, Дніпропетровська, Львівська, Харківська, Черкаська і м. Київ);

- обґрунтовано концептуальні та нормативно-правові підходи до розвитку інформаційно-аналітичної системи професійно-технічної освіти;

- розроблено інструментарій моніторингового дослідження ефективної діяльності ПТНЗ (групи індикаторів: працевлаштування, педагогічні кадри, фінансування, матеріально-технічна база, навчально-методичне забезпечення, результативність навчання, доступність професійно-технічної освіти);

- спроектовано автоматизовану інформаційно-аналітичну систему професійно-технічної освіти «ПРОФТЕХІНФО», призначену для трьох рівнів управління професійно-технічною освітою;
- здійснено науково-методичний супровід процесу моніторингу на основі індикаторів ефективної діяльності ПТНЗ;
- налагоджено партнерські стосунки з інформаційними партнерами, які повинні бути взаємовигідними й мати зворотний зв'язок;
- здійснено підготовку персоналу центрів;
- проведено апробацію індикаторів і інформаційно-аналітичної системи «ПРОФТЕХІНФО»;
- здійснено аналіз отриманих даних та розпочато роботу над створенням інформаційного ресурсу [365].

Заслужують на увагу освітні ініціативи програми Intel «Навчання для майбутнього» в Україні, яка спрямована на допомогу педагогам у використанні інформаційно-комунікаційних технологій в повсякденній практичній діяльності. Загальна кількість освітян, які пройшли навчання за останні сім років, наближається до 200 000 осіб, серед них і педагоги ПТНЗ. Для нашого дослідження ця програма викликає певний науковий інтерес, оскільки виступає каталізатором реформування освітнього простору України, впровадження інтерактивних форм підготовки та перепідготовки педагогічних кадрів, покращення стану інформатизації освіти. Вона надає можливість опанувати курс Intel, спрямований на формування і розвиток навичок XXI ст., створення ефективних навчальних проектів не тільки вчителям, але й керівникам ПТНЗ.

Логічним продовженням роботи із формування інформаційного середовища вітчизняної освітньої сфери є Указ Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» (№926/2010), яким 2011 р. оголошено Роком освіти та інформаційного суспільства. Цим Указом конкретизовані заходи щодо розвитку вітчизняної

освіти, зокрема, професійно-технічної. В ракурсі нашого дослідження звертаємо увагу на такі пункти чинного Указу:

- розробити план заходів із впровадження єдиної інформаційної системи управління освітою;
- створити відкриту єдину державну електронну базу освіти;
- забезпечити перегляд регіональних програм з питань розвитку освіти, розроблення нових програм з цих питань, зокрема, із запровадження інформаційно-комунікаційних технологій в освіті [425].

Розв’язання поставлених завдань потребує науково-методичного забезпечення. Починаючи з 1985 р. (початок комп’ютеризації вітчизняних навчальних закладів), спостерігається постійно зростаючий інтерес науковців і практиків до проблем інформатизації навчального процесу в системі освіти. Про це свідчить динаміка зростання захищених наукових праць, відображена графічно (рис. 1.1), яка побудована нами на основі використання даних електронної бібліотеки «Веда» [127].

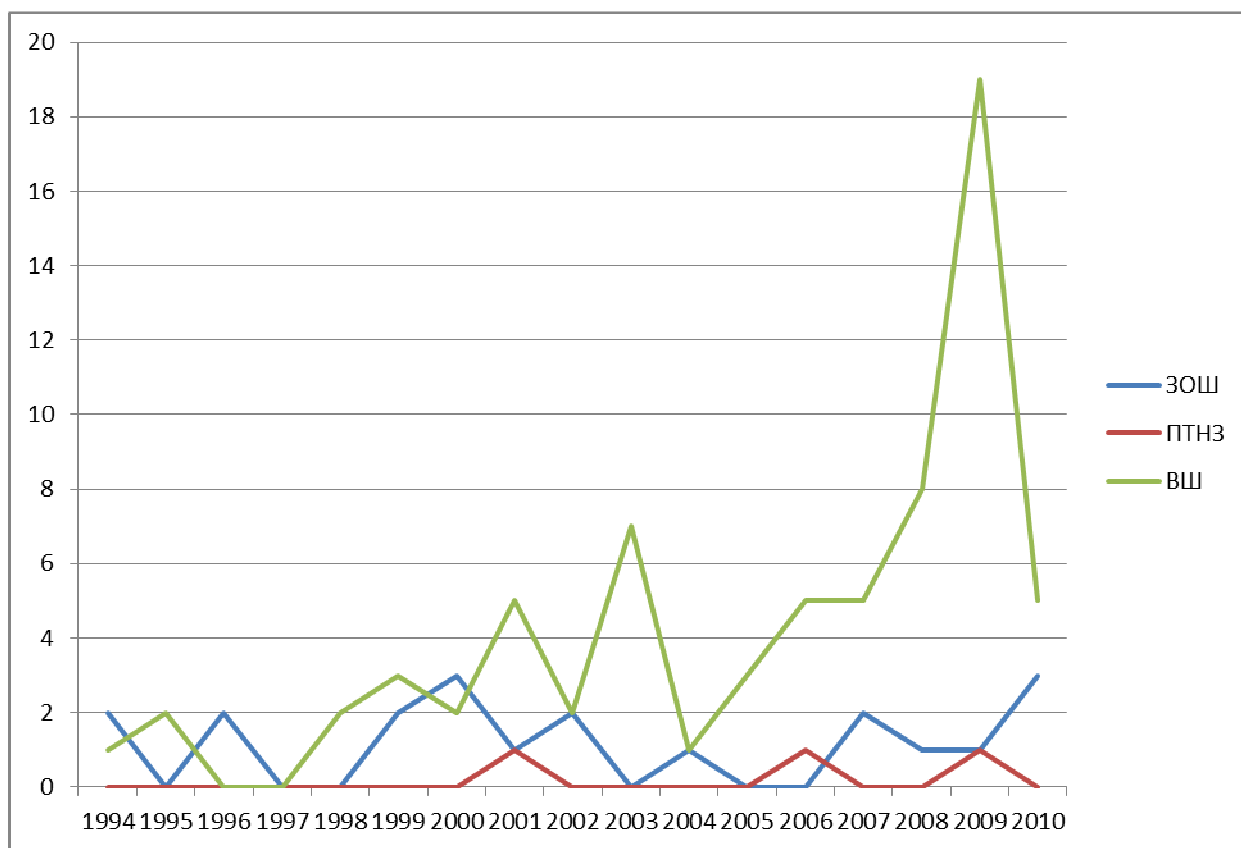


Рис. 1.1. Динаміка дослідження проблем інформатизації навчального процесу у вітчизняній системі освіти

Аналіз цих даних свідчить, що найбільшу зацікавленість дослідників викликають проблеми формування та розвитку інформаційної культури, інформаційної компетентності у студентів різних спеціальностей педагогічних вищих навчальних закладів; використання комп'ютера в організації навчально-пізнавальної діяльності учнів (студентів) з різних дисциплін, комп'ютерних та інформаційних технологій в процесі підготовки фахівців. За статистичними даними, найбільшу активність у вивченні зазначеної проблематики проявляють дослідники вищих навчальних закладів. Незважаючи на те, що сучасна система професійно-технічної освіти впроваджує програмне забезпечення, користується електронними підручниками, має власну інформаційно-аналітичну систему і регіональні інформаційно-аналітичні центри, активність її суб'єктів у дослідженні проблем впливу інформаційних технологій на якість підготовки кваліфікованих робітників, формування і розвитку інформаційної, аналітичної компетентності керівників, педагогів, учнів недостатня. Тому стан дослідження заявленої теми вказує на її недостатню розробленість.

Нами здійснено кількісний аналіз наукових праць в каталозі українських і російських дисертацій з юридичних, економічних та гуманітарних наук за ключовими словами. У результаті пошуку за ключовими словами «інформаційно-аналітична компетентність» на сайті електронної бібліотеки «Веда» нами було виявлено три дисертації: з них 2 – на здобуття наукового ступеню кандидата педагогічних наук і 1 – на здобуття наукового ступеню кандидата психологічних наук.

За ключовими словами «інформаційна культура» ми отримали перелік із 348 дисертацій, з яких 113 належать вітчизняним ученим, «інформаційна діяльність» – 662 дисертації, з яких 322 виконані українськими дослідниками; «інформаційна компетентність» – 140 дисертацій (нашим співвітчизникам належить лише 7); «інформаційна компетенція» – 25 наукових праць (8 виконано українськими вченими).

Пошук за ключовим словом «аналіз» показав перелік з 11936 наукових праць з юридичних, економічних та гуманітарних наук, з яких 2818 захищено в Україні. Результати пошуку за словосполученням «педагогічний аналіз» дозволив знайти 136 дисертацій, 65 з яких належить нашим співвітчизникам.

Пошук за ключовими словами «аналітичні уміння» виявив такі результати: всього знайдено 21 дисертацію (6 виконано українськими дослідниками). За ключовими словами «аналітична компетенція» наукових праць не знайдено. Із ключовим словом «аналітична компетентність» знайдено 5 дисертацій, які належать російським авторам [127].

Слід зазначити, що в означених наукових працях розглядаються окремі аспекти заявленої проблеми нашого дослідження, зокрема: сутність поняття «інформаційно-аналітична діяльність», інформаційна та інформатична культура педагогів, учнів і майбутніх фахівців; підготовка викладачів і студентів до використання в професійній діяльності інформаційних технологій; інформаційне забезпечення управління навчальними закладами, формування інформаційної компетентності тощо. Результати подальшого наукового пошуку показали, що ІАК як соціально-педагогічний феномен вивчався лише з позицій підготовки майбутнього магістра фізико-математичних наук (О. Гайдамак), викладача в системі неперервної освіти (О. Назначило), майбутнього офіцера-інженера (В. Омельченко) [70; 278; 299].

За результатами аналізу літератури і наукових досліджень зроблено висновок, що такі питання, як структура і зміст ІАК сучасних керівників ПТНЗ, теорія і методика її розвитку, а також організаційно-педагогічні умови, які забезпечують ефективність цього процесу, в дослідженнях практично не висвітлюються.

Однак вивчення протоколів міжвідомчої ради з координації наукових досліджень НАПН України свідчить про тенденцію зростання наукового інтересу педагогів до проблем впровадження і розвитку інформаційно-комунікаційних технологій в освіті, інформаційного забезпечення

професійної освіти, розроблення методик використання комп'ютера як засобу навчання в підготовці фахівців для різних галузей виробництва тощо (рис. 1. 2).

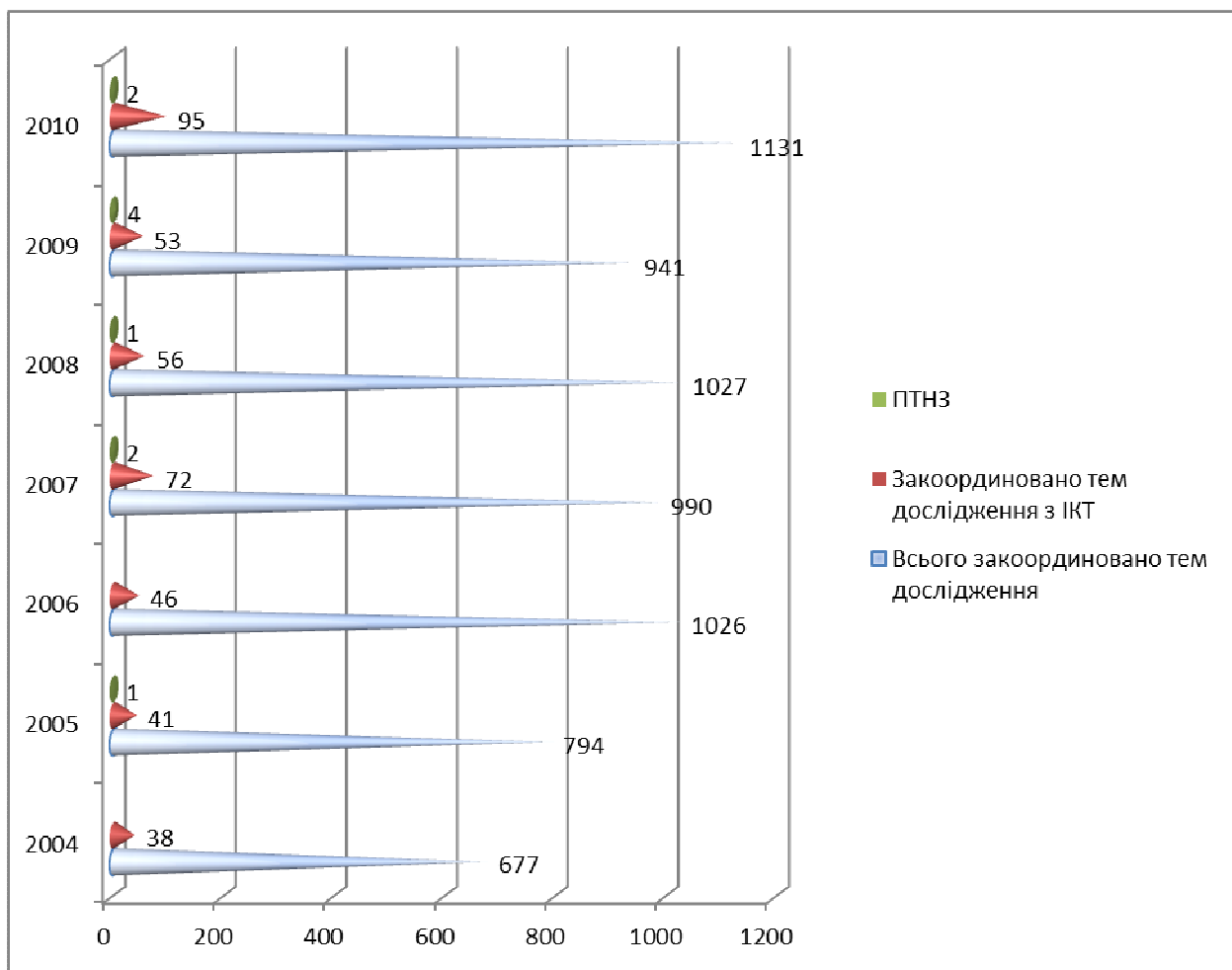


Рис. 1.2. Результати аналізу закоординованих тем наукових досліджень з педагогіки

На жаль, лише 6% із загальної кількості закоординованих тем дослідження зазначеної проблеми пов'язані з професійно-технічною освітою. При цьому науковий інтерес дослідників переважно зосереджений на методичних аспектах впровадження інформаційних технологій в навчально-виховний процес. Незначна кількість дослідників приділяє увагу формуванню інформаційного середовища ПТНЗ і розвитку інформаційної культури керівних і педагогічних кадрів. За цих умов педагог чи керівник ПТНЗ, який не володіє комп'ютером, методами роботи з інформацією, не зможе ефективно використовувати сучасні інформаційні технології в

навчанні учнів, забезпечити формування ключових компетенцій. Повільний перехід до інформаційно-комунікаційних технологій в освіті гальмує підготовку кваліфікованих робітників нової генерації, знижує якість освітніх послуг, що суперечить вимогам сьогодення.

Дослідження окресленої теми базується на науковій категорії «аналіз», який тлумачиться в педагогічній літературі і дослідженнях як метод дослідження і асоціюється в контексті дослідницької діяльності педагогів, студентів, керівників. Існує низка наукових праць з дослідження педагогічного аналізу як окремої функції управління. Вагомий науковий доробок з педагогічного аналізу як функції управління керівника навчального закладу належить Г. Єльніковій, О. Касьяновій, Ю. Конаржевському, Н. Островерховій, Л. Петренко тощо [132; 185; 201; 308; 327]. Зокрема О. Касьянова наголошує, що педагогічний аналіз нині визнається «одним із показових чинників підвищення ефективності управлінської праці», оскільки він здійснює найвагоміший вплив на якість навчального процесу, що, в свою чергу, впливає на якість знань учнів, рівень їхньої вихованості, а також на рівень професійної майстерності вчителів; аналіз є методом оперативного регулювання, що здійснюється з урахуванням перспектив; дозволяє виявити прорахунки в навчальному процесі, прогалини в знаннях учнів [185, с. 8]. Тому результати педагогічного аналізу кожної складової тріади: «теоретична підготовка в ПТНЗ – практичне навчання в навчальних майстернях ПТНЗ – стажування на виробництві» є основою прийняття управлінських рішень керівником ПТНЗ, спрямованих на очікуваний ефект – підвищення якості професійно-технічної освіти. Сформованість у керівника умінь аналізувати педагогічні явища і процеси впливає на якість прийняття ним управлінських рішень. У контексті теми дослідження доцільно відтворити послідовність аналітичного процесу вироблення та прийняття рішення – це чітке визначення предмета (теми), відносно якого приймається рішення; мети прийняття рішення; вироблення альтернативних варіантів відповідно до мети прийняття рішення; аналіз

альтернативних варіантів з огляду можливого і бажаного; оцінка негативних наслідків того чи іншого альтернативного рішення та їх вірогідності; розрахунок ймовірних витрат на їх ліквідацію; прийняття кінцевого рішення [309, с. 197–198].

Прийняття Лісабонської стратегії в 2000 р. стимулювало підключення всіх шкіл та осередків професійної підготовки до Інтернету, що полегшує доступ до освіти впродовж усього життя та сприяє розбудові європейського освітнього простору, до якого спрямовано поступ й української системи професійно-технічної освіти. Створення в Україні інформаційно-аналітичної системи «ПРОФТЕХІНФО» та регіональних інформаційно-аналітичних центрів стимулюють керівні кадри професійно-технічної освіти до здійснення наукового управління навчальними закладами на основі розвитку інформаційної культури та ІАК. В практику управління навчально-виховним і навчально-виробничим процесом увійшли такі наукові категорії, як «інформаційно-аналітична діяльність», інформаційно-аналітична компетентність» та «інформаційні технології». Потреба педагогічної практики в теоретичному і методичному забезпеченні цих процесів зумовила необхідність проведення досліджень із зазначеної тематики.

Існуючі нині комп'ютерні мережі надають можливість отримання доступу до інформаційних ресурсів суб'єктам навчально-виховного процесу з різних питань, пов'язаних з використанням автоматизованих навчальних курсів, експертних систем, баз даних і знань, інформаційно-пошукових і інформаційно-довідкових систем, електронних журналів, автоматизованих бібліотечних систем, управління навчальними системами. Тому виникла потреба у підвищенні ефективності ІАД всіх учасників професійної підготовки кваліфікованих робітників, зокрема, керівного складу професійно-технічних навчальних закладів, а також у постійному розвитку їхньої ІАК як невід'ємної складової управлінської діяльності. Однак формування і розвиток ІАК не набула цілеспрямованого й обґрунтованого характеру ні в системі підготовки фахівців з управління навчальними

зкладами, ні в системі підвищення їхньої кваліфікації. Прояв ІАК залежить від ситуативних чинників, а тому не співвідноситься з професіоналізмом управлінця. Нерідко її недостатній розвиток (недостатність теоретичних і технологічних інформаційно-аналітичних знань, умінь визначати інформаційну потребу, мету пошуку інформації, використовувати арсенал методів пошуку інформації в різних джерелах, в тому числі в глобальній мережі Інтернет, та способів класифікації і систематизації інформації, алгоритмів складання різних форм її фіксації та аналізу і синтезу, технологій створення особистих інформаційних баз даних, їх використання в професійній діяльності й професійному спілкуванні тощо) стає причиною невдач в управлінській діяльності.

Тому з метою посилення мотивації керівників ПТНЗ до розвитку ІАК необхідне створення інформаційного середовища на рівні кожного регіону. Воно має наповнюватись не тільки інформаційним матеріалом, а через нього важливо здійснювати обмін інформацією між різними суб'єктами: управліннями освіти і науки, навчальними закладами, соціальними партнерами. Характерним для нього вважається початок широкого використання в різних галузях глобальних (Internet) і локальних комп'ютерних мереж [337, с. 49–50].

Дослідники розвитку інформаційних освітніх технологій зазначають, що «кожна хвиля інформаційної революції характеризувалася тим, що продукувала не тільки нові пристрої для забезпечення їх масового використання в контексті досягнення множини цілей, але й обумовлювала появу нових професій, їх спеціалізацію для задоволення множин потреб користувачів у різних галузях, у тому числі й для обслуговування освіти та навчання. Внаслідок цього відбувалася еволюція та конвергенція наук, які були потрібні суспільству для його подальшого розвитку» [258, с. 21].

Отже, ретроспективний аналіз наукової літератури та суспільної практики засвідчив високу соціальну цінність і значущість ІАК керівників ПТНЗ протягом усієї історії ПТО, який відбувався на фоні випереджального

зростання обсягів інформації, розвитку теорії інформації та інформаційних систем і технологій. Трансформаційні інформаційно-технологічні процеси в суспільстві зумовлюють пошук ефективних шляхів здійснення ІАД як невід'ємної складової процесу управління ПТНЗ.

Поняття «інформаційно-аналітична компетентність» як науково-педагогічна категорія почала вивчатись у другій половині ХХ та на початку ХХІ ст. і особливої актуальності набула у зв'язку з формуванням сучасної інформаційної цивілізації, виникненням специфічних середовищ, пов'язаних із використанням комп'ютерної техніки, телекомунікаційних мереж, електронно-цифрових засобів зв'язку й необхідністю їх використання в соціумі.

З'ясовано, що на сучасному етапі розвитку психолого-педагогічної науки актуалізується проблема розроблення та наукового обґрунтування концептуальних основ використання інформації в освітній галузі, в тому числі управлінні ПТНЗ. А це потребує теоретичної систематизації об'єктивних знань щодо використання інформації та її аналізу в практиці управління ПТНЗ, зокрема:

- потребує удосконалення нормативно-правова база, яка має важливу теоретичну і практичну значущість, оскільки започатковує стадію функціонування і розвитку ПТО;

- набуває актуальності подальший розвиток матеріально-технічної бази, зокрема: поповнення комп'ютерною технікою, розроблення і впровадження комп'ютерних програм, автоматизованих бібліотечних систем і управління навчальними системами, підключення до світової мережі Internet тощо;

- необхідне розширення та модернізація науково-методичного забезпечення електронними підручниками, автоматизованими навчальними курсами, експертними системами, бази даних і знань, інформаційно-пошукові та інформаційно-довідкові системи, електронні журнали та різні науково-методичні видання тощо;

– вивчення позитивного вітчизняного і зарубіжного досвіду використання інформації у системі професійної освіти й навчання, що сприятиме впровадженню в практику діяльності керівників ПТНЗ, підвищенню їх теоретичної та професійної підготовки.

Водночас з'ясовано, що формування і розвиток ІАК керівників ПТНЗ не носить цілеспрямованого і обґрунтованого характеру в системі їх підготовки та підвищення кваліфікації. Переважно прояв ІАК залежить від ситуативних чинників, а тому не співвідноситься з професіоналізмом управлінця.

1.2. Інтегративне визначення феномену інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів

Розвиток ІАК керівників ПТНЗ тісно пов'язаний з інтеграцією вітчизняної професійно-технічної освіти в світове інформаційно-освітнє середовище, в якому спостерігається інтенсивне поширення і водночас недостатня обґрунтованість введення і використання нових понять у професійну педагогіку. На причини термінологічної невизначеності в сучасній педагогічній науці вказує Л. Ващенко. На її думку, значною мірою їх «спричиняє стихійний характер інформаційних потоків: через стрімке зростання регіональних видань, доступ до каналів мережі Інтернет, доступність зарубіжних матеріалів з неадекватно трактованими щодо українського контексту смисловими характеристиками окремих понять та ін.» [50, с. 47].

До цього переліку причин слід додати конвергенцію, вплив якої на розширення термінологічного поля ІАК важко переоцінити. Термін «конвергенція» має кілька значень, однак для цього дослідження визначальним є мовозначний аспект: зміна, яка спричиняє збільшення подібності чи навіть збіг різних звуків мови; розвиток подібних рис у кількох мовах незалежно від спільного походження внаслідок тісних і тривалих контактів між їхніми носіями [401, с. 371].

Досліджуючи еволюцію та конвергенцію інформаційних технологій підтримки освіти та навчання, А. Манак наголошує на тому, що, з початком застосування комп'ютера та нових інформаційних технологій навчання в 60-ті роки ХХ ст., відбувається процес конвергенції педагогіки, психології та інформатики, в результаті чого постійно розширюється їх понятійно-категоріальний апарат за рахунок проникнення термінів, які з часом стали спорідненими для цих галузей науки [258, с. 23]. Сьогодні ні в кого не викликає сумніву те, що творче мислення «потребує використання всього соціального досвіду і не може миритися з відокремленістю й замкнутістю окремих дисциплін. Воно передбачає постійну взаємодію наук» [355, с. 66]. У ХХІ ст. інтеграційні процеси набувають швидких обертів, і педагогіка як наука не є виключенням. Вона інтегрує з іншими науками – філософією, соціологією, культурологією, етикою, психологією, економікою, правом, менеджментом, бізнесом, фізіологією, медициною тощо, що не може не впливати на розуміння нових педагогічних понять, дестабілізуючи їх певною мірою.

Саме поняття є результатом узагальненого досвіду людей, вищим продуктом мозку і вищим ступенем пізнання світу. В науковій літературі смисл категорії «поняття» розглядається в контексті формування і розвитку наукового мислення. За визначенням Ю. Сурміна, поняття – це «форма мислення, що відображає істотні властивості, зв'язки і відносини предметів та явищ у їх суперечності та розвитку; думка або система думок, що узагальнює, виділяє предмети певного класу за певними загальними і в сукупності специфічними для них ознаками» [399, с. 71]. Автор класифікує поняття за ознакою їх використання – це поняття, що використовуються в широкому значенні (формально виділяють спільні – схожі ознаки предметів і явищ та закріплюють їх у словах); наукові поняття (відображають істотні і необхідні ознаки), а ті «слова і знаки (формули), що їх виражають, є науковими термінами» [там саме]. Слід зазначити, що разом з поняттями в наукових дослідженнях використовуються категорії як специфічні терміни

теорії. За визначенням Ю. Сурміна, категорії – це «форми мислення, які відображають найбільш загальні та істотні сторони, зв'язки і відносини реальної дійсності та пізнання» [399, с. 37]. Таким чином, перетворенню слова загальноживаної лексики в наукову категорію передують кропітка наукова робота, в якій задіяний аналіз великого пласту наукових здобутків та інтелектуальний потенціал дослідників.

Висвітлюючи проблеми категоріальної структури педагогічного дослідження, В. Загвязинський наголошує на тому, що «дослідження може викрити внутрішній рух і розвиток предмета тільки через систему категорій, що відображають всі важливі його сторони» [142, с. 47]. Оскільки педагогіка, як і інші науки, постійно розвивається, їй притаманне природне відставання понятійного апарату від змісту. Спостерігається невизначеність і неоднозначність змісту низки понять, а також способів їх вираження у відповідних термінах. Учений підкреслює, що ті уявлення, які формуються про багатогранність, багатомірність, розвиток педагогічних явищ, знімають багато суперечок і різночитань, що нерідко виникають унаслідок надзвичайно обмеженого змісту. Це дає лише часткове уявлення про явище і процеси (в певному аспекті, на певному етапі розвитку) [142, с. 48–49].

Невід'ємною якістю наукового терміну є однозначність, що «дозволяє досягти єдиного розуміння їх всіма вченими ...» [211, с. 194]. В свою чергу, розуміння є тим станом свідомості, який «фіксується суб'єктом як упевненість в адекватності відтворених уявлень об'єкту» [399, с. 71]. Така впевненість може з'явитись у разі засвоєння поняття, тобто усвідомлення його змісту, надбання умінь виділяти істотні ознаки, користуватися цим поняттям у пізнавальній та практичній діяльності, знання його меж (обсягу), місця серед інших понять.

У дослідженні ми будемо дотримуватись непорушної вимоги наукової методології – вироблення однозначної термінології в цілісному контексті педагогічної науки. Логікою утворення понять передбачаються такі прийоми: абстрагування, аналіз, синтез, порівняння і узагальнення [462, с. 17]. Їх

використання дозволяє уникнути смислових помилок, різночитання і дає змогу визначити термінологічний апарат даного дослідження.

Вивчення проблеми теорії і методики розвитку ІАК керівників ПТНЗ потребує виокремлення ключових понять та слів-синонімів, визначення похідних термінів до ключових понять, трансформації міждисциплінарних понять у систему педагогічного наукового знання. Відповідно до цих вимог та з метою розроблення науково-термінологічного апарату дослідження нами визначені та згруповані об'єкти аналізу інтегративного поняття – «інформаційно-аналітична компетентність керівників ПТНЗ».

Семантичний аналіз показав, що поняття «керівник» («той, хто керує ким, чим-небудь, очолює когось, щось» [288, с. 827]) ототожнюється з поняттям «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 [188].

У 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. Кравченко на основі компетентісно-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» [209]. Отже, на основі смислового визначення цього поняття керівниками є: директор і його заступники, директор (завідувач) філіалу, завідувач відділення, старший майстер, методист, тобто ті особи, які працюють на керівних посадах, визначених Типовими штатними нормативами ПТНЗ. Вони мають затверджені функціональні обов'язки, що корелюють зі змістом наукової категорії «менеджер освіти».

Аналіз світового досвіду розвитку професійної освіти свідчить про основні тенденції: неперервність освіти впродовж всього життя, компетентнісний підхід до підготовки фахівців та інформатизація освіти. Ці тенденції зумовлені, по-перше, інтеграцією України в європейський освітній простір, що відображено у низці нормативних документів; по-друге, відбувається перехід на компетентнісний підхід, що визначається зміною освітньої парадигми як сукупності «методологічних, світоглядних, наукових, управлінських та інших настанов, що сформувалися історично і прийняті у своїй спільноті як зразок, норма, стандарт вирішення проблем» [399, с. 35]; по-третє, включення компетентнісного підходу в освітній процес, що зумовлено приписом, сформульованим у Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 рр. [280] та закріпленим Національною рамкою кваліфікацій [340].

Відомо, що будь-який підхід визначається певною ідеєю, концепцією, принципом і базується на основних категоріях. Отже, для компетентнісного підходу такою категорією є «компетентність». За визначенням Міжнародного департаменту стандартів для навчання, досягнень та освіти – це спроможність кваліфіковано виконувати роботу, специфічна здатність людини ефективно діяти у певній предметній галузі: вузькоспеціальні знання; предметні навички; способи мислення, відповідальність за свої дії; задані навички (вимога виконувати певні індивідуальні завдання), використання знань та умінь на робочому місці на рівні встановлених вимог (стандартів) до цієї роботи, здатність відповідально виконувати обов'язки і досягати запланованих результатів, знаходити вирішення у нестандартних

ситуаціях, застосовувати знання і вміння в нових умовах виробничої діяльності [413, с. 25]. Тому на зміну традиційним показникам освіченості людини (знання, уміння і навички), які не повною мірою задовольняють систему освіти на сучасному етапі розвитку, оскільки не дозволяють виміряти рівень її якості, запроваджується така дефініція як «компетентність», яка вживається багатьма вітчизняними і зарубіжними вченими. На думку Е. Зеєра, введення в педагогіку категорії «компетентність» зумовлено необхідністю подолання суперечностей між змістом навчальних дисциплін і майбутньою професійною діяльністю, які виникли у зв'язку з тим, що знання в сучасних навчальних закладах викладаються без урахування цілісної професійної діяльності фахівця [152].

Аналіз наукових досліджень з проблем формування інформаційної культури, інформаційної компетентності вітчизняних і зарубіжних дослідників [39; 135; 151; 170; 210; 245; 258; 278; 341], підготовки майбутніх фахівців з інформатики, економіки, працівників інформаційно-аналітичних служб владних структур, педагогів загальноосвітньої школи на компетентнісній основі [9; 18; 130; 157; 278; 299; 440] продемонстрував, що поняття «компетентність» означає інтеріоризовану сукупність знань, умінь і навичок, «привласнену» в особистий досвід. Отже, знання, уміння, навички, способи діяльності на разі «виступають матеріалом для вирощування самості» (Selbst) [69, с. 17] – глибинного центру і вираження психологічної цілісності окремого індивіда. В такому вигляді знання визначаються не тільки як інформація, але й як уявлення про світ, відбиті в свідомості через власний соціокультурний і духовний досвід індивіда, що проявляються як розуміння. Водночас знання виступають як умова і основа дії: якщо я вмію робити, я знаю (Б. Ельконін). На думку О. Гайдамак, особливість природи компетентності полягає в тому, що «вона може проявлятися тільки в органічній єдності з цінностями» [70, с. 17], тобто має бути сформована глибока особистісна зацікавленість у певному виді діяльності.

У науковій літературі компетентність розглядається як:

– єдність теоретичної і практичної готовності до здійснення діяльності [38484];

– загальна здатність, що базується на знаннях, досвіді, цінностях, нахилах, набутих у процесі навчання [181];

– рівень освіченості, яка характеризується здатністю розв’язувати завдання в різних сферах життєдіяльності на базі теоретичних знань (теорій, законів, понять, методів науки) [293; 294];

– специфічна здатність людини, необхідна для ефективного виконання конкретної діяльності в певній предметній галузі, що передбачає наявність у людини загальних і вузькоспеціальних знань, особливих предметних навичок, способів мислення, розуміння відповідальності за свої дії [350, с. 6];

– структурований спеціальним шляхом набір знань, умінь, навичок, спроможностей і ставлень, що дають змогу майбутньому фахівцю визначити, тобто ідентифікувати і вирішувати незалежно від контексту проблеми, характерні для певного напрямку професійної діяльності [339, с. 15];

– сукупність знань і вмінь, необхідних фахівцю для здійснення ефективної професійної діяльності [123, с. 722];

– відповідність знань, умінь і досвіду осіб певного соціально-професійного статусу реальному рівню складності виконаних ними завдань і вирішення проблем [320, с. 237];

– інтерактивні конструкти, що містять знання, вміння навички, діяльнісні здібності, досвід і особистісно-мотиваційні компоненти, достатньою мірою адекватні майбутнім професійним діям і формам поведінки, а також гармонійно включені в професійно значущі ситуації, в контекст майбутньої професії [152].

Аналіз наукових джерел [36; 39; 46; 96; 107; 119; 131; 140; 151; 153; 154; 155; 162; 163; 218; 351; 391; 397; 450; 455] уможливив дійти висновку: під компетентністю розуміють комплексну інтегративну якість особистості, яка дозволяє виконувати певну діяльність фахово, на високому рівні

професіоналізму. В нашому дослідженні йдеться про ІАК керівників ПТНЗ. Вивчення і визначення суті цього поняття ми здійснювали за логікою, зображеною схематично на рис. 1.3.

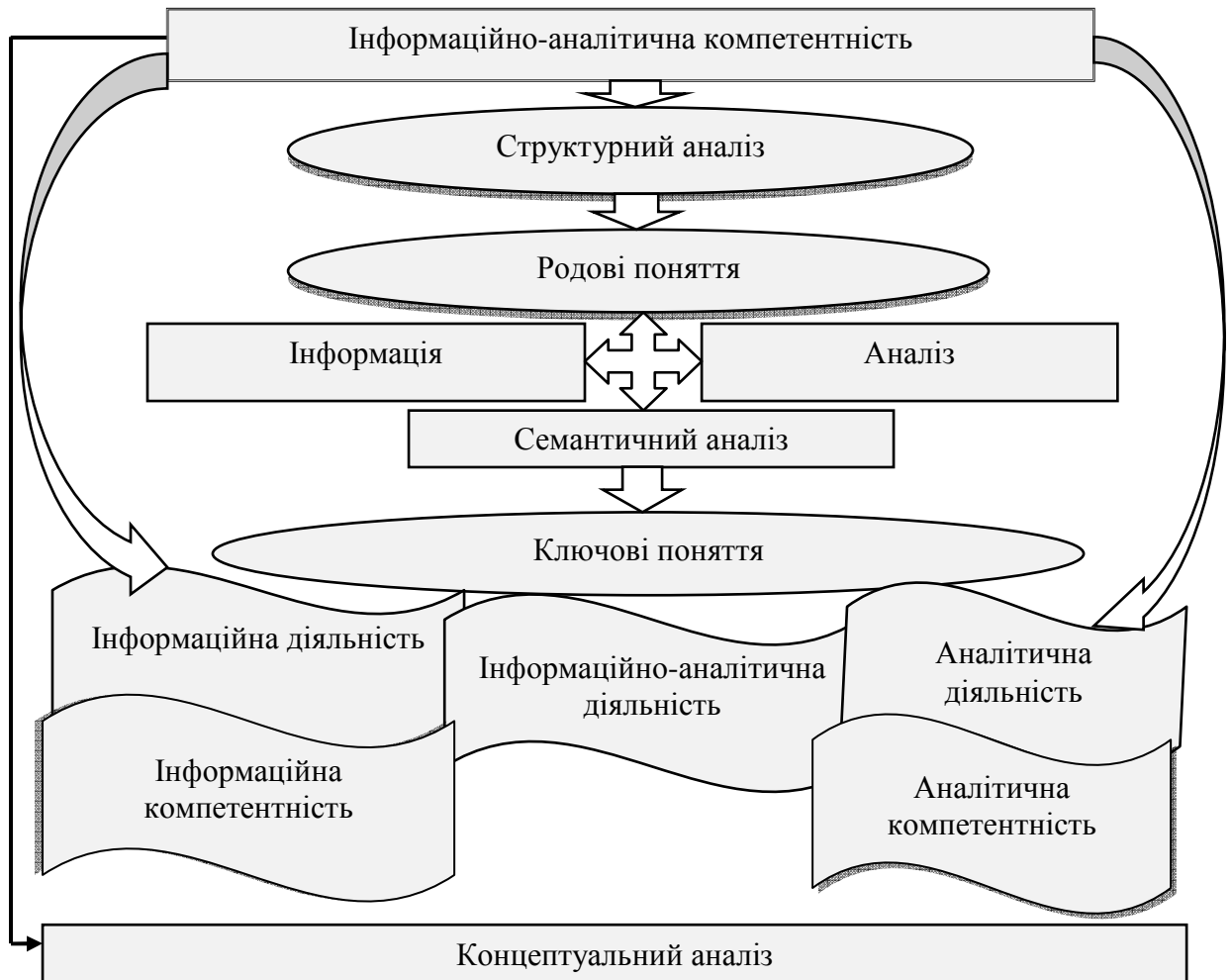


Рис. 1.3. Схема аналізу понятійно-категоріального апарату дослідження інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ

Для дослідження окресленої проблеми важливою є експлікація, тобто тлумачення поняття «інформаційно-аналітична компетентність» у контексті подальшого визначення теоретико-методичних засад її розвитку у керівників ПТНЗ. На основі вивчення наукових праць вітчизняних і зарубіжних дослідників [9; 69; 157; 278; 299; 360; 361; 440; 476] нами здійснено аналіз поняття «інформаційно-аналітична компетентність». Основні результати здійсненого аналізу цієї категорії наводимо нижче в табл. 1.1.

Аналіз змісту поняття «інформаційно-аналітична компетентність» у наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених

№ з/п	Автор	Зміст поняття
1	2	3
1.	Алфеева Е.Л., Алфеева М.В.	Інформаційно-аналітична компетентність – це вимоги, які характеризують здатність і готовність тих, хто навчається, до роботи у відповідних предметних областях
2.	Зінчук Н.А.	Інформаційно-аналітична компетентність менеджера є декомпозицією таких складових, як професійна мотивація формування і подальшого розвитку даної компетентності (мотиви, інтереси, потреби, ціннісні та смислові орієнтації, спрямованість особистості), рівень необхідних і достатніх знань, умінь і навичок, первинний досвід професійної діяльності у заданому напрямі, а також акмеологічні аспекти, що передбачають стійку потребу до саморозвитку, самовдосконалення та сформовану рефлексивну діяльність як фактор успішності особистісного моніторингу власного професійного зростання
3.	Назначило О.В.	Інформаційно-аналітична компетентність викладача – це інтегративна характеристика особистості, яка відображає його готовність і здатність ефективно здійснювати пошук, збір, аналіз, обробку інформації і продуктивно використовувати її в процесі розв’язання професійних завдань
4.	Гайдамак О. С.	Інформаційно-аналітична компетентність розуміється як «готовність до розв’язання професійно-педагогічних завдань за допомогою інформаційно-комунікативних технологій на основі семантичної обробки інформації в умовах швидких змін інформаційного середовища. Інформаційно-аналітична компетентність пронизує всі інші види компетентності в складі професійної (в силу фундаментальності понять «інформація» і «аналіз») і є умовою їх удосконалення, спрямованою на самостійне опанування професійною майстерністю, передумовою розвитку науково-дослідної діяльності, містить в собі механізми, що дозволяють ефективно розв’язувати професійно-педагогічні завдання, спираючись на використання інформаційно-комунікативні технології і семантичну обробку інформації
5.	Фомін В. І.	Інформаційно-аналітична компетентність майбутнього фахівця – це структурна складова його професійної компетентності, що визначається як готовність до ефективного розв’язання професійних завдань в умовах невизначеності (неповної інформації)

6.	Омельченко В. І.	Інформаційно-аналітична компетентність офіцера-інженера – це готовність і здатність використовувати свій потенціал (знання, уміння, досвід і особистісні якості) для ефективного здійснення професійної ІАД, спрямованої на розв’язання військово-інженерних завдань танко-технічного забезпечення підрозділів і військових частин на основі мотивованого і обґрунтованого використання засобів ІКТ
7.	Ягупов В. В.	Інформаційно-аналітична компетентність керівника ПТНЗ – це рівень його знань, навичок, умінь і здатностей, що дозволяє оперативно орієнтуватись в інформаційному просторі, приймати участь у його формуванні, а також це – особистий досвід керівника ПТНЗ в сфері пошуку, оцінювання, використання, збереження, аналізу, оформлення та передачі різноманітної інформації за допомогою різних засобів управлінської діяльності
8.	Н. І. Рижова, О. В. Філімонова	Інформаційно-аналітична компетентність вчителя інформатики – це готовність до розв’язання професійних завдань у предметній галузі за допомогою ІКТ на основі семантичної обробки інформації в умовах швидких змін інформаційного середовища
9.	Н. І. Рижова, В. І. Фомін	Інформаційно-аналітична компетентність спеціаліста економічного профілю є частиною його професійної компетентності в предметній області, яку слід тлумачити як готовність до розв’язання професійних завдань у соціально-економічній сфері за допомогою ІКТ (інформаційно-комунікаційні технології) на основі семантичної обробки інформації в умовах інформаційного середовища, яке швидко змінюється

Резюмуючи зазначимо, що у науковій літературі існує кілька підходів до визначення сутності поняття «інформаційно-аналітична компетентність», яке розглядається як: цілісне утворення [157], інтегративна характеристика особистості [278]; окрема компетенція в групі семіотичних компетенцій [9]. Його також вважають структурною складовою професійної компетентності, певними вимогами, що характеризують здатність і готовність спеціаліста до роботи у відповідних предметних областях.

Структурний аналіз поняття «інформаційно-аналітична компетентність» здійснено з метою дослідження його статичних характеристик шляхом виокремлення елементів та визначення відносин і зв’язків між ними.

Схематичне зображення ІАК (рис. 1.4) ілюструє її компонентний склад, який містить дві категорії: «інформація» та «аналіз», і є статичним. З метою подальшого розроблення понятійно-термінологічного апарату дослідження вважаємо за доцільне спрямування наукового пошуку на вивчення та аналіз цих компонентів як основних понять дослідження. З цією метою здійснимо семантичний (змістовний) аналіз складових. Він стосується семантики в широкому її розумінні, тобто тієї частини семіотики, яка тісно пов'язана з металогією [401]. Його завданням є висвітлення відношення висловів логічної мови до позначуваних ними об'єктів та змісту, що вони виражають, пояснюючи поняття «зміст», «значення», «ім'я» тощо. Аналіз сутності та специфіки феномену «інформаційно-аналітична компетентність», на наш погляд, слід вивчати, виходячи з існуючої множинності семантики, оскільки вона «увібрала в себе характеристики багатьох галузей людської діяльності і тому має власні ознаки» таких наук, як філософія, правознавство, соціологія, економіка, психологія, культурологія та інших галузей наукового знання [50, с. 48]. Зокрема поняття «інформація» включає низку таких аспектів тлумачення: семантичний, комунікативний, аксіологічний, гносеологічний, кількісний тощо, які залежать від використання цього концепту в різних галузях, і пояснюють існування різних підходів.

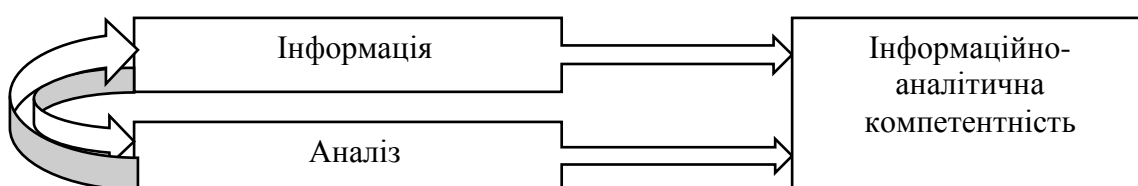


Рис. 1.4. Структурний аналіз поняття «інформаційно-аналітична компетентність»

Для аналізу визначення ключових понять ми скористались словниковими тлумаченнями, монографічними дослідженнями та дисертаціями, що дозволило створити семантичне поле для встановлення сутності, структури, характеристики та виявлення специфіки основних понять – «інформація» та «аналіз».

Слід враховувати, що слово «інформація» має три значення: відомості про які-небудь події, ситуації, чиясь діяльність тощо; повідомлення про що-небудь; сукупність знань про навколишній світ [401, с. 314]. У новому тлумачному словнику української мови інформація роз'яснюється як відомості про які-небудь події, чиясь діяльність і таке інше, та повідомлення про щось [288, с. 796]. Якщо смисл інформації в цих словниках майже ідентичний, то семантика слова «інформація» в енциклопедичному словнику має більш розширений характер. Вона походить від лат. *information* – роз'яснення, виклад (переказ), що означає: 1) обізнаність (поінформованість), повідомлення про які-небудь події, про чиясь діяльність тощо; 2) відомості про навколишній світ, процеси, що в ньому відбуваються тощо, котрі сприймають живі організми, машини, що керують, інформаційні системи в процесі життєдіяльності та роботи. У цьому ключі інформація може подаватися у вигляді креслень, рисунків, тексту, звукових і світових сигналів, електричних і нервових імпульсів тощо; за формою представлення може бути неперервною і дискретною [125, с. 422].

В енциклопедії кібернетики інформацію тлумачать як «поняття, зв'язане з об'єктивною властивістю матеріальних об'єктів і явищ (процесів) породжувати різноманітність станів, котрі шляхом взаємодії передаються іншим об'єктам і зберігаються в їх структурі» [126]. Побутовий смисл інформації розкрито в словнику російської мови С. Ожегова як відомості про навколишній світ і процеси, що в ньому протікають, які сприймаються людиною або спеціальним пристроєм [296].

Отже, тлумачення поняття «інформація» в словниковій літературі має певні відмінності, що вказує на відсутність його єдиного визначення і процес подальшого вивчення. Однак, досліджуючи його, учені дотримуються єдиної думки, що в різних галузях знань «це поняття описується своїм специфічним набором ознак» [174].

Ще в 1990 р. М. Ващекин і Ю. Абрамов у монографії наголошували на тому, що «наука про інформацію потребує філософського виявлення свого

предмету, для чого необхідне пізнання природи інформації та інформаційної діяльності суспільства» [49, с. 9]. Проаналізувавши різні концепції інформації, автори в контексті вивчення інформаційної діяльності і світогляду дають своє тлумачення цього поняття: інформація це «інваріантна частина відображення. Відображення залежить від свого матеріального носія, який можна перекодувати, перенести на інший матеріальний носій, а інформація перекодується, передається, циркулює у суспільстві, залишаючись інваріантом» [49, с. 23]. Саме таке розуміння природи інформації «веде до певних методологічних наслідків, які свідчать про ефективність і плідність цього розуміння» [там саме].

Аналіз наукової літератури засвідчує, що поняття «інформація» отримало суттєвий розвиток у кібернетиці, але нині вийшло далеко за межі цієї науки. Ще в минулому столітті було закладено основи теорії соціальної інформації – одного із розділів наукового управління суспільством. Рух інформації в суспільстві підпорядкований кібернетичним закономірностям і обумовлюється специфічними соціальними закономірностями. Йдеться про певні форми власності і відносини між відповідними соціальними групами, які суттєво впливають на виробництво, передачу, розподіл і використання інформації. Поняття кібернетична і соціальна інформація виступають як частково наукові по відношенню до загальнонаукового поняття «інформація» [49, с. 26].

Дослідження свідчать, що соціальна інформація є найбільш складною і досконалою формою інформації і представляє собою «матеріалізоване відображення суспільством як самої соціальної форми руху матерії, так і всіх інших форм її руху тією мірою, в якій вони використовуються суспільством, залучені в суспільне життя» [49, с. 28]. М. Ващекин і Ю. Абрамов підкреслюють, що поняття соціальної інформації співпадає за своєю суттю з поняттям матеріалізованого і узагальненого знання.

Вивчаючи процеси інформаційного забезпечення менеджменту, маркетингу та інновацій, С. Б. Шапіро і В. В. Тарасенко дійшли висновку, що

«в широкому розумінні інформація це відомості про оточуючий світ процеси, що в ньому відбуваються, які сприймаються людиною або спеціальними приладами. В узькому розумінні інформація – це відомості, які є об'єктом збереження, перетворення, передачі й використання» [464, с. 5]. Інформацію як цілеспрямовані знання про об'єкти розглядають С. Кудрявцева і В. Колос. Вони вважають, що інформація – це відомості про об'єкти та явища навколишньої дійсності, про їхні параметри, властивості та стан, які знижують ступінь невизначеності та неповноти знання про ці об'єкти і явища. Крім того, інформація – це дані, що використовуються для отримання нових знань чи прийняття рішень [215, с. 14].

Досліджуючи соціальну інформацію в управлінні суспільством, В. Афанасьєв зазначає, що в сфері цієї діяльності здійснюється постійний обмін інформацією, відомостями про різні явища і події, необхідними для керівництва багаточисельними об'єктами і процесами дійсності. Автор пропонує розуміти інформацію як «знання, повідомлення, відомості про соціальну форму руху матерії і про всі інші її форми тією мірою, в якій вони використовуються суспільством, залучені в орбіту суспільного життя» [17, с. 39]. З цієї позиції ПТНЗ слід розглядати як відкриту соціальну систему для управління якою керівники використовують різноманітну інформацію. Тому доцільно інформацію розуміти як дані, відомості, факти, які використовують керівники ПТНЗ для інтерпретації та розуміння подій, що відбуваються в ньому та за його межами, одержання нових знань, на підставі яких здійснюється підготовка і прийняття управлінських рішень.

Отже, результати дослідження поняття «інформаційно-аналітична компетентність» вказують на достатньо широкий спектр наукового доробку вітчизняних і зарубіжних учених від первинних уявлень і формулювань до розгорнутих концептів як змістовного значення поняття.

Слід наголосити на тому, що основною властивістю ІАК є її дуальність, яка потребує виявлення більш конкретних ознак, оскільки кожний окремий її параметр (інформаційна і аналітична компетентність), в свою чергу, є

складним, цілісним утворенням. Між ними існує еволюційно закономірний взаємозв'язок. Це обґрунтовано науковими теоріями і доведено соціальною практикою. Тому ІАК може розглядатися як явище і як процес, при цьому зберігати властивості поліфункціональності. Розв'язання проблеми понятійно-концептуальної єдності двох складових категорії «інформаційно-аналітична компетентність» буде результативним за умов використання міждисциплінарного підходу на основі системних методів.

Відповідно до завдань дослідження здійснимо семантичний аналіз іншого компонента ІАК – поняття «аналіз». Слід зауважити, що розуміння аналізу як методу дослідження дав Аристотель у фундаментальній праці «Аналітика». Саме він заклав основи аналітичного мислення. Призначення аналізу полягає у відокремленні суттєвого від несуттєвого, зведенні складного до більш простого. Маючи грецьке походження (analysis – розкладання, розчленування), термін «аналіз» тлумачиться як метод наукового дослідження шляхом розкладання предмета на складові частини або розчленування об'єкта засобом логічної абстракції; визначення складу речовини; розгляд дослідження чого-небудь [401, с. 50].

Тлумачення поняття «аналіз» подається в Новому тлумачному словнику української мови як: 1) метод наукового дослідження предметів, явищ та інше шляхом розкладу, розчленування їх у думці на складові частини; протилежне – синтез; 2) розгляд чого-небудь; 3) визначення складу і властивостей якої-небудь речовини, дослідження їх [288, с. 29–30].

В теорії методу аналіз визначається як «фізичне або уявне розчленування певної цілісності на її окремі частини, складові елементи», а також розглядається як метод дослідження, «наукового пізнання, що дозволяє виділити і вивчити початкові складові об'єкта», основне джерело наукового прогресу [399, с. 50].

На основі проведеного дослідження і осмислення його результатів Ю. Сурмін дійшов висновку, що аналіз «принципово неможливий без включення в його алгоритм синтезу. По суті це процедура синтезу,

включеного «в тіло» аналітичного методу», яка «являє собою відновлення, виявлення й розкриття того загального, що пов'язує частини в єдине ціле» [398].

Аналіз принципово неможливий також без «використання, інтеграції в його процес інших емпіричних і теоретичних методів пізнання: спостереження, порівняння, експерименту, класифікації. Процес насичення аналізу іншими методами наукового пізнання є найважливішою методологічною закономірністю його розвитку» [398]. У педагогічному словнику термін «аналіз» тлумачиться як «застосування в навчальному процесі логічних прийомів, згідно з якими предмети і явища під час їх вивчення розглядаються за окремими ознаками» [321].

Вагомий науковий доробок у вивчення педагогічного аналізу як функції управління керівника навчального закладу внесено Г. Єльніковою, О. Касьяною, Ю. Конаржевським, Н. Островерховою [131; 185; 201; 309] та іншими вітчизняними і зарубіжними вченими. Так, технологія педагогічного аналізу навчально-виховного процесу (для директорів і заступників директорів шкіл) розроблена Ю. Конаржевським. Він наголошував, що аналіз є однією з найбільш трудомістких функцій в структурі управління, оскільки передбачає водночас виокремлення частин в об'єкті, що вивчається, оцінювання ролі та місця кожної частини, зведення частин в єдине ціле, встановлення зв'язків системоутворювальних чинників [201]. В його роботі йдеться про педагогічний аналіз як одну із форм діалектичного розпізнавання специфічного аспекту дійсності, що реалізується шляхом взаємодії таких прийомів, як аналіз і синтез, порівняння і узагальнення, абстрагування, аналогія тощо. Теоретико-прикладні засади аналізу якості уроку як педагогічної системи фундаментально обґрунтовуються у монографії Н. Островерхової. Науково-практичне значення має розкрита нею методологія аналізу ефективності реалізації змісту основних підсистем уроку [309, с. 212–340].

За результатами проведеного дослідження педагогічного аналізу О. Касьянова зробила висновок про його еволюцію в педагогіці під впливом суспільних вимог до навчання і виховання підростаючих поколінь. Вона зазначає, що у сучасній теорії та практиці під педагогічним аналізом розуміють «функцію управління школою, спрямовану на вивчення стану, тенденції розвитку, об'єктивну оцінку результатів навчального процесу і вироблення на цій основі рекомендацій щодо впорядкування системи або переведення її на вищий якісний рівень» [185, с. 13].

Сутність педагогічного аналізу як базису виокремлення сукупності ознак якості відповідно до специфікації явища досліджена Б. Канаєвим. Він розглядає «професійний педагогічний аналіз» навчально-виховного процесу як науковий метод. На його переконання, «тільки там, де починається аналітичне проникнення керівника в сутність того чи іншого явища, закладається основа для наукового підходу до управління школою» [182, с. 29]. Дослідивши різні дефініції аналізу, він дійшов висновку, що до них можна додати таке визначення: «Аналіз – це логіко-мислиневий акт (комплекс процедур стадії «аналізу» в технології управління), спрямований на виявлення проблемних чинників фактичного стану керованого об'єкту і причин, що породили ці чинники» [182, с. 36–37]. Автор вважає, що аналітичний акт розгортається у часі та протікає в строгій послідовності аналітичних дій:

- визначення (відбір) вихідної інформації (зміст предмету аналізу, який містить фактичні показники ознак якості конкретного керованого об'єкту – результат контролю, що визначається метою аналізу), тобто формування бази даних, зібраних і класифікованих за певною системою;

- процес переробки цієї інформації (головний модуль аналітичного акту, де на зміст предмета аналізу накладаються способи виокремлення причинно-наслідкових залежностей кваліметричної оцінки досліджуваної області);

– підсумкова інформація – результат аналізу: перелік проблемних і причинних чинників, що пояснюють фактичний стан керованого об'єкта [182, с. 38].

На визначальну роль аналізу інформації в підготовці та прийнятті управлінських рішень, реалізації вимог законів розвитку суспільства, забезпечення збалансованого розвитку різних сфер життєдіяльності суспільства вказує О. Єлчанінова. Вона звертає увагу на те, що важливим джерелом для «прогнозування, визначення необхідності, актуальності тих чи інших соціальних рішень», які допомагають не тільки виробленню й прийняттю управлінських рішень, але й «дослідити механізм їх впливу на людей, їх сприйняття різними категоріями працівників; відслідкувати, як ці рішення трансформуються в думках і вчинках людей, впливають на соціальні події, на відносини колективів, соціальних груп, особистостей» [131, с. 21] є конкретні соціологічні дослідження. Вони можуть бути використані як ефективна форма аналізу різних проблем у суспільстві та трудовому колективі та зворотного зв'язку в соціальному управлінні.

Таким чином, вивчення родового поняття «аналіз» показало, що існує декілька підходів до визначення його смислу. В словниковій та в науковій літературі (теорія методу) аналіз розглядають як метод наукового дослідження і метод наукового пізнання. У науковій педагогічній літературі семантичний діапазон цього поняття значно розширюється і визначається як метод наукового дослідження та низка логічних прийомів, що ототожнюється з педагогічним аналізом. Поняття «педагогічний аналіз» еволюціонує і сьогодні його розглядають як функцію управління, одну із форм діалектичного розпізнавання специфічного аспекту дійсності, науковий метод, основу для наукового підходу до управління школою, логіко-мислиневий акт, комплекс процедур. Однак при такій розбіжності у визначенні аналізу і педагогічного аналізу вчені дотримуються єдиних поглядів щодо включення в його алгоритм синтезу, тобто взаємодії таких прийомів, як аналіз і синтез у вивченні об'єкту, явища, процесу тощо.

Спільною ознакою аналізу дослідники називають його взаємозв'язок з інформацією, яка дає «продукт» для аналізу, і є «хлібом управління».

Відтак, у наукових працях чітко простежуються зв'язки-відносини між інформацією і аналізом як родовими поняттями ІАК, що характеризує її як систему і водночас вказує на інтегративний характер та поліфункціональність цієї наукової категорії. Усі розглянуті вище тлумачення ІАК та її компонентів (інформація, аналіз) характеризують цей педагогічний феномен як багатофакторне явище. Погоджуючись у цілому з такими підходами, ми вважаємо за необхідне, сформулювати нашу версію визначення ІАК керівників ПТНЗ на основі його концептуального аналізу: *інформаційно-аналітична компетентність керівника професійно-технічного навчального закладу – це системна багатофакторна поліфункціональна якість, яка характеризується набором інформаційних і аналітико-синтетичних знань, умінь, навичок, спроможностей, способів мислення і ставлень, що дозволяє виявляти і вирішувати проблеми, характерні для управлінської діяльності в системі професійно-технічної освіти.*

На цьому етапі дослідження потребує розкриття смисл прикметника «концептуальний». За класифікацією А. Теслінова він виражається трьома формами:

- проста вульгаризована (смысл прикметника «концептуальний» використовується як неточний, виражений словами, попередній), тобто «концептуально» означає використання нежорсткої навіть найвної логіки;

- більш розвинута (смысл прикметника «концептуальний» розуміється як «ідейний», «вигаданий», «уявний») походить від ототожнення з ідеєю, концепцією, яка особливо трактує явища (зазвичай з позицій управління). Це конструктивний принцип поведінки або побудови об'єктів, систем; перспективний і цілісний погляд або формування образу ключової ідеї, яка впливає на наступні судження її автора;

- конструктивна, що має змістовне значення поняття, і запрошує до концептуальної суворості, до розшифрування термінів, переходу до

розмови, заснованій на використанні термінів, поясненні їх значення, тобто понять, концептів. Йдеться про термін «концептуальний» як визначення характеру процесу або об'єкту, який відрізняється тим, що якість явищ визначається у формі понять [412, с. 76–77].

На цьому етапі дослідження ми будемо використовувати останню форму смислу «концептуальний», керуючись формальною логікою, за якою поняття – це форми мислення, які відображають суттєві відмінні ознаки явищ з деяких позицій (в певному контексті). Саме в контексті управлінської діяльності керівників ПТНЗ нас цікавить ІАК як явище і як процес.

Тобто в нашому визначенні цього поняття присутня концепція, яка відображає авторське ставлення до ступеня вдосконаленості поняття, яке ми будемо використовувати в подальшому дослідженні. Однак слід зауважити, що в тих концептах, якими ми будемо оперувати в процесі дослідження, немає «ніякої претензії на всеосяжність і однозначність, на монументалізм завершеного смислорозуміння. Вони є засобами для «схоплення» поточного смислу тут і зараз. Але це «схоплення» відбувається «в концептуальних техніках надійно, міцно і так, що завдяки їм завжди можна знайти і виразити повне багатство, яке міститься в цьому явищі, – смисл» [412, с. 83].

Сформованість ІАК, на думку В. Фоміна, є свідченням грамотності фахівця. Цю точку зору автор обґрунтовує переосмисленням чи навіть ідейним розвитком поняття «грамотність», «зміст якого стає ширше класичних трьох навичок, що відповідають традиційному змісту базової освіти. За цих умов відбувається розширене поняття читання (активний пошук усіх різновидів і типів інформації, її сприйняття і аналіз); письма (створення інформаційних об'єктів різних типів, встановлення зв'язків між об'єктами, організація інформації певним чином); рахування (проекування і конструювання об'єктів і дій, різних за будовою, в тому числі логічні й формалізовані)» [440, с. 6].

За логікою нашого дослідження перейдемо до семантичного аналізу ключових понять: інформаційна діяльність, інформаційна компетентність,

аналітична діяльність, аналітична компетентність, інформаційно-аналітична діяльність.

Так, під інформаційною діяльністю слід розуміти «сукупність дій, спрямованих на задоволення інформаційних потреб громадян, юридичних осіб і держави [149]. Інформаційна діяльність є предметом дослідження в дисертаціях з технічних, економічних, історичних, політологічних, юридичних, психологічних наук. В педагогіці інформаційну діяльність вивчали вітчизняні та зарубіжні вчені: Н. Баловсяк, Н. Ващекин, Г. Воробйов, О. Гайдамак, Н. Гайсинюк, Т. Єлканова, М. Жалдак, А. Зав'ялов, Ю. Павлова тощо [25; 49; 63; 69; 72; 130; 135; 140; 310].

Інформаційна діяльність тісно пов'язана з поняттям «інформаційна культура особистості», теоретичне обґрунтування якої знаходиться на стадії становлення. Тому вона здебільшого вивчається вітчизняними ученими в контексті формування інформаційної культури суб'єктів навчально-виховного процесу різних навчальних закладів. За результатами проведеного дослідження Ю. Павлова визначає інформаційну діяльність як «сукупність розумових і практичних дій, спрямованих на прийняття, обробку і використання інформації» [310]. Досліджуючи проблему формування ІАК в структурі загальногуманітарного базису освіти, Т. Єлканова вказує на те, що в умовах переходу до нової парадигми інформатизації суспільства, швидких змін, що відбуваються в інформаційному середовищі, важливим стає набуття знань і умінь комплексного використання різних каналів отримання і семантичної обробки інформації [130]. Зокрема це стосується керівників ПТНЗ. Йдеться про виокремлення смислової структури інформації, її оперативне отримання, відбір і аналіз у ситуації лавиноподібного зростання її обсягів. Тому керівникам ПТНЗ необхідно опанувати методами багатоаспектної інформаційної діяльності і насамперед навчитись адекватно адаптуватись до інформаційних джерел і потоків, технологій, які швидко змінюються, самостійно орієнтуватись і успішно функціонувати в умовах динамічного інформаційного середовища, продуктивно використовувати

отримані знання й інформацію як в особистісних, так і соціально значущих цілях.

Отже, *інформаційна діяльність* керівників ПТНЗ – це комплекс розумових і практичних дій, спрямованих на оперативне отримання, відбір і аналіз інформації, здатність адекватно адаптуватись до інформаційних полів і технологій, продуктивно використовувати отримані знання й інформацію для прийняття управлінських рішень у галузі професійної освіти і навчання.

Безумовно, в процесі інформаційної діяльності формується і інформаційна компетентність, що доведено в наукових працях Н. Баловсяк, А. Зав'ялова, Н. Іліницької, В. Імбер, В. Кюршунової, Н. Морзе, О. Назначило, Л. Сенкевич тощо [25; 140; 169; 171; 225; 274; 278; 374]. Інформаційну компетентність розглядають як «володіння знаннями, уміннями, навичками і досвідом їх використання в розв'язанні певного кола соціально-професійних завдань засобами нових інформаційних технологій, а також уміння вдосконалювати свої знання і досвід у професійній області» [140]. Н. Баловсяк поняття «інформаційна компетентність фахівця» визначає як інтегративну професійну «якість особистості, яка, з одного боку, віддзеркалює її здатність до визначення інформаційної потреби, пошуку інформації та ефективної роботи з нею у всіх її формах (традиційній, друкованій та електронній тощо); а з іншого – як здатності її до роботи з комп'ютерною технікою та телекомунікаційними технологіями і застосування їх у професійній діяльності та повсякденному житті» [25]. В науковій праці показано, що інформаційна компетентність фахівця забезпечує його інформаційно-пошукову, комп'ютерно-технологічну, процесуально-діяльнісну функції у професійній діяльності.

Однак зміст поняття «інформаційна компетентність» для фахівців різних професій має свої відмінності. Наприклад, в основі інформаційної компетентності вчителя математики знаходиться «інтегративний взаємозв'язок фундаментальних основ процесів математики й інформатики, а також дидактичні принципи організації діалогу «людина-комп'ютер-

людина», використання спеціалізованого математичного забезпечення і інформаційно-комунікаційних технологій для розв'язання математичних завдань і завдань предметної області «математика» [374]. Структуру інформаційної компетентності вчителя початкових класів обґрунтовано в дисертації В. Кюршунової. Вона складається з двох блоків – блоку «базових» компонентів і блоку «спеціальних» компонентів, притаманних фахівцям саме цієї спеціальності [225]. Інший структурний склад має модель інформаційної компетентності студентів за умов формування її на основі технологій мультимедіа. На підставі здійсненого дослідження її компонентами М. Утенін визначив інформаційний розвиток, інформаційну мотивацію та інформаційну активність [427].

Зміст і структура інформаційної компетентності керівників ПТНЗ зумовлюється особливостями його професійної діяльності, а «базовий» компонент відображатиме рівень володіння знаннями, уміннями, навичками і досвідом їх використання у розв'язанні певного кола соціально-професійних завдань засобами нових інформаційних технологій.

У процесі дослідження з'ясовано, що окремі вчені інформаційну й аналітичну компетентність вивчають окремо. Так, І. Бабакова розглядає інформацію як інформаційну основу діяльності працівників інформаційно-аналітичних структур. При цьому під інформаційною основою розуміє «сукупність інформації, що дозволяє організувати діяльність відповідно до вектору «ціль – результат» [18, с. 12]. Аналітичну компетентність спеціалістів інформаційно-аналітичних структур розглядає з позиції акмеології, що уможливорює характеристику суті «змістом, відмінним від описових і пояснювальних конструктів». При цьому наголошує, що особливість цього виду компетентності пов'язана зі специфікою аналітичної діяльності, у процесі якої об'єкти пізнання здатні перетворюватися у структури мислення, набувають логічних форм, тобто стають способами аналізу, синтезу, категоріалізації. Враховуючи специфіку аналітичної діяльності, автор дає визначення аналітичної компетентності спеціалістів

інформаційно-аналітичної структури як «здатність розв'язувати аналітичні, дослідницькі, прогностичні завдання, які забезпечують ефективність конструювання і програмування розв'язання практичних проблем» [18, с. 15]. Отже, результати дослідження І. Бабакової свідчать про те, що інформаційна й аналітична компетентність взаємопов'язані між собою і складають основу професійної компетентності.

Досліджуючи проблему формування ІАК менеджера, Н. Зінчук дійшла висновку, що «аналітика присутня практично в усіх сферах професійного управління і є передумовою прийняття раціональних управлінських рішень, що виступає основним показником ефективності системи менеджменту в організаційних структурах державного та недержавного типу» [157].

Однак, слід зауважити, що поняття «аналіз» і «аналітика» не можна ототожнювати. За визначенням Ю. Сурміна, аналітика «являє собою специфічне суспільне явище, а не тільки інструмент розумової діяльності людей. Це складне поліструктурне утворення, яке можна розглядати з позиції діяльного, інституціонального, організаційного, ціннісного, гносеологічного, а також технологічного підходів» [398]. Розглядаючи аналітику як «деяку єдність пізнавально-практичного проблемного поля і аналітичних методів одержання знання», автор вважає, що в цьому сенсі вона є способом «одержання знання про практичні проблеми, з якими стикається управління, і шляхи їх вирішення за допомогою застосування аналітичних методів» [там саме]. За такого підходу сутність аналітики виражається у двох площинах: проблемній (характеризує проблемне поле управління) і методологічній (відображає інструментарій одержання знання про проблеми і шляхи їх вирішення).

З позиції діяльнісного підходу її розглядають як специфічну діяльність деякого суб'єкта у певному проблемному полі. Тоді йдеться про аналітичну діяльність, яка в управлінні реалізується за двома класами суб'єктів: за рівнем організації (це можуть бути різні суб'єкти – від спеціальних

аналітичних інституцій до менеджерів організації) та залежно від належності до сфери реалізації аналітики й використання результатів.

У контексті досліджуваної нами проблеми аналіз розглядається як робота з інформацією, яка потребує застосування різних методів. У науковій літературі їх класифікують за трьома групами: 1) методи пошуку і вибору інформації в Інтернеті, бібліотеках, базах і накопичувачах інформації; 2) методи одержання інформації на основі використання життєвого і професійного досвіду; 3) методи спеціальних досліджень. У цьому ракурсі Ю. Сурмін пропонує під аналітикою розуміти задовольняючу «деяким цінностям і стандартам діяльність щодо отримання знання про практичні проблеми, з якими стикається управління, і шляхи їх вирішення за допомогою застосування аналітичних методів» [398]. Таким чином, Ю. Сурмін відображає «триланкову проблемно-методолого-ціннісно-нормативну» природу аналітики. Основними площинами аналітики визначають проблемний, методологічний, ціннісно-нормативний й організаційний аспекти. Однак, на його думку, ця модель не враховує можливості появи принципово нових векторів-площин, а саме її інформаційно-технологічний і кадровий аспекти. Технологічний аспект означає, що аналітична діяльність базується на застосуванні технологій розумової діяльності, які зазвичай ґрунтуються на методі аналізу і технологій роботи з інформацією, що наповнює процес аналізу. Сутність кадрового аспекту аналітичної роботи «зводиться до діяльності спеціально підготовлених людей, які професійно займаються переробкою інформації, підготовкою і впровадженням інтелектуальних продуктів» [399]. Таким чином, у наукових працях Ю. Сурміна слова «аналітика» і «аналітична діяльність» мають синонімічну однозначність.

Термін «аналітична діяльність», на думку Н. Гайсинюк, передбачає можливість застосування різних методів аналізу інформації на всіх етапах її виявлення, опрацювання, створення і поширення [72]. При цьому вчена поєднує інформаційну і аналітичну діяльність у роботі з інформацією. Як

зазначалось вище, аналітична діяльність пов'язана з інформаційною діяльністю керівного персоналу ПТНЗ. Інформаційна діяльність носить дуальний характер: з одного боку, – це користування накопиченою і виробленою інформацією, а з другого, – її створення і збереження на різних матеріальних носіях [39, с. 18].

У зв'язку з цим доречно врахувати думку Є. Гайдамак, яка обґрунтувала необхідність в умовах інформатизації включати ІАД у структуру професійної компетентності фахівця будь-якого профілю, особливо фахівця в галузі освіти. Погоджуючись з її думкою, що ІАД – це могутній потенціал для розвитку управлінської компетентності керівника ПТНЗ [69], слід звернути увагу на неї як на невичерпне джерело постійного збагачення професіоналізму. Аналітична діяльність керівників ПТНЗ має бути спрямованою на знаходження, оцінювання і використання в управлінській діяльності необхідної інформації, її аналіз, структурування, якісно-змістове перетворення. Таким чином, отримані наукові результати вітчизняними і зарубіжними вченими свідчать про цілком природній зв'язок інформаційної та аналітичної діяльності.

Нерідко ІАД вважають не тільки цілеспрямованим процесом, результативність якого забезпечує рівень сформованості умінь спеціаліста знаходити, оцінювати і використовувати у своїй професійній діяльності необхідну інформацію. Важливе значення мають уміння аналізувати і структурувати інформацію, володіти спеціальними методами її аналізу, «виконувати її якісно-змістове перетворення, досліджувати і прогнозувати розвиток інформаційних процесів на основі формальних чи полужформальних моделей в рамках сучасної соціально-економічної сфери діяльності людини» [440, с. 28].

Поряд з поняттям «інформаційно-аналітична діяльність» у науковій літературі використовується інше – «інформаційно-аналітична робота», яке тлумачиться як «постійна дослідна діяльність (функція процесу управління), що охоплює своїм змістом широкий комплекс організаційних заходів і

методичних прийомів для вивчення і оцінки інформації про зовнішні та внутрішні чинники функціонування системи управління щодо виконання визначених для неї мети і завдань» [173]. Семантичне порівняння слів «діяльність» та «робота» вказує на їх ідентичність. Так, слово «діяльність» має декілька значень: застосування своєї праці до чого-небудь; робота, заняття, активність, діяння; функціонування, діяння органів живого організму; існування, життя; функціонування якоїсь організації, установи, машини; виявлення сили, енергії, чого-небудь [288, с. 559].

Тлумачення слова «робота» також багатозначне. В контексті нашого дослідження воно може означати: чиєсь виконання чого-небудь, чийсь труд; хтось виготовував що-небудь; та чи інша діяльність щодо виготовлення, створення, обробки чого-небудь; місце, де відбувається така діяльність; коло занять, обов'язків, те, чим зайнятий хто-небудь; справа, діло; праця, заняття, служба на якому-небудь підприємстві, в якійсь установі як засіб існування, джерело заробітку; те, що підлягає виконанню, здійсненню; заходи для виконання, здійснення чого-небудь; спосіб, манера, стиль виконання, виготовлення чого-небудь; продукт чиєїсь праці; виріб, твір [6].

За результатами смислового порівняння можна зробити висновок, що відмінності в тлумаченні понять «інформаційно-аналітична діяльність» та «інформаційно-аналітична робота» зумовлені контекстом їх визначення. На наш погляд, ці концепти доповнюють один одного і тому в заявленому дослідженні доцільно їх використовувати як тотожні.

Отже, здійснений аналіз наукових праць з означеної проблеми формування і розвитку ІАК сприяв виявленню достатньо широкого спектру наукового доробку вітчизняних і зарубіжних учених щодо його змістового наповнення науковими поняттями, які утворюють термінологічне поле окресленого дослідження – від первинних уявлень і формулювань до розгорнутих концептів і з'ясуванню сутності термінологічно-категоріальної характеристики понятійного апарату дисертації. Це сприятиме розробці та

інтерполяції обґрунтування основних положень дисертації на адекватній методологічній «смісловій мові».

За результатами семантичного, структурного та концептуального аналізу літературних джерел нами введено до наукового обігу дефініцію: *«інформаційно-аналітична компетентність керівників професійно-технічних навчальних закладів» – це системна багатофакторна поліфункціональна якість, яка характеризується набором інформаційних і аналітико-синтетичних знань, умінь, навичок, спроможностей, способів мислення і ставлень, що дозволяє виявляти і вирішувати проблеми, характерні для управлінської діяльності в системі професійно-технічної освіти.*

Зазначений концепт відображає авторське ставлення до ступеня досконалості поняття «інформаційно-аналітична компетентність», яке буде використовуватися у подальшому дослідженні. Однак, автор свідомий того, що вона не може претендувати на всеосяжність і однозначність, а також монументалізм завершеного смислорозуміння.

Семантичний аспект родових понять (інформація і аналіз), як і ключових категорій (інформаційна діяльність, інформаційна компетентність, аналітична діяльність, аналітична компетентність та інформаційно-аналітична діяльність), є показником конвергенції педагогіки та інформатики шляхом проникнення термінів, які з часом стали спорідненими для цих галузей науки, і надалі в педагогіці розвиваються за своїми власними траєкторіями.

У подальшому дослідженні ІАК розглядатиметься як явище і як процес. При цьому зберігатимуться властивості її цілісності та поліфункціональності. У зв'язку з цим наступний вектор дослідження спрямовано на вивчення розвитку ІАК керівника ПТНЗ як об'єкта високого рівня складності з використанням міждисциплінарного підходу на основі системних методів. Викладені вище положення є теоретико-методологічною базою для обґрунтування теоретичних засад розвитку ІАК керівників ПТНЗ.

1.3. Зміст і структура інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів

Вивчення стану розробленості та висвітлення окресленої теми дослідження у вітчизняній і зарубіжній літературі уможливило висновок про те, що визначення теоретичних засад розвитку ІАК керівник ПТНЗ потребує ґрунтовного вивчення її змісту і структури. У здійсненні наукового пошуку ми виходили зі сутності поняття «теорія» як системи суспільного достовірного знання про той чи інший «фрагмент» дійсності, яка описує, пояснює й передбачає функціонування певної сукупності його елементів» [433]. Теорія – це «найбільш розвинута абстрактна система знань, яка відображає і пояснює певну сферу дійсності обґрунтуванням закономірних та істотних властивостей і зв'язків» [399, с. 36], вершина наукового пізнання. На думку Ю. Фокіна, для формування нової теорії необхідно: відсіяти випадкове; обрати певну концепцію; обрати мову опису об'єкта і процесів, що розглядаються у зв'язку з ним (дати однозначні визначення і означення в термінах або символах обраної мови); створити гіпотетичні моделі, що відповідають обраній концепції; перевірити істинність цих моделей, тобто привести певні докази того, що ці моделі адекватно відображають об'єкт, який вивчається; сформулювати утвердження теорії у термінах обраної мови; перевірити їх на повторюваність і незалежність, відібрати ті із них, які можуть бути основою для висновків інших [438, с. 56–58]. Таким чином, можна алгоритмізувати процес визначення теоретичних засад розвитку ІАК керівника ПТНЗ: розглянути ІАК як системну багатофакторну поліфункціональну якість; розробити її гіпотетичну модель на основі концепції; обґрунтувати цю модель і довести, що вона адекватно відображає ІАК керівників ПТНЗ.

Теорію також розглядають як складову структури методології – інтегральної системи знань регулятивно-діяльної природи [399, с. 36]. Термін «методологія», на думку окремих учених, передбачає вживання терміну

«діяльність». На зв'язок методології і діяльності вказують В. Борисов, О. Новіков, Д. Новіков та ін., посилаючись на загальну структуру людської діяльності, що включає потребу особистості, на задоволення якої спрямована її діяльність; предмет діяльності; дію з предметом; засобами діяльності; результатом діяльності [40, с. 13–14; 289]. Саме засоби, що визначаються метою як передбачуваним результатом діяльності, визначають методологічний зміст діяльності [289; 399].

Оскільки вивчення ІАК керівників ПТНЗ тісно пов'язана з їхньою ІАД, зупинимося на розгляді категорії «діяльність» як однієї з фундаментальних понять класичної філософської традиції. В своєму змісті воно фіксує «зіткнення цілеспрямованої волі суб'єкта, з однієї сторони, й об'єктивних закономірностей буття – з іншої» [285]. Згідно з такою концепцією у структурі діяльності традиційно виокремлюється суб'єктний та об'єктний (предмет, знаряддя діяльності, її продукт) компоненти. Зв'язки внутрішньооб'єктного компоненту діяльності осмислюються як фундаментальні закономірності всесвіту (зміна властивостей предмета діяльності, що трансформують його в продукт діяльності, також, як і перетворення предмета діяльності в її продукт – за законами природи або суспільства) [285]. Отже, в філософії діяльність розглядається як певна теоретична абстракція всієї людської практики з притаманним їй загальноісторичним характером та діалектикою у відносинах між суб'єктом і об'єктом.

Діяльністю можна назвати будь-яку активність людини, якій вона сама надає певний смисл, тобто діяльність характеризує свідому сторону особистості людини. Для розуміння психологічної сутності діяльності принципове значення має уявлення про предметний характер діяльності людини. Це положення випливає з того, що людина не стільки пізнавальна, скільки діяльнісна суть у діяльності. А якщо вона діяльнісна суть, то діє з предметами, процесами, явищами, з «не-Я». Сенс предметності полягає в тому, що людина змінює своє оточення відповідно до своїх потреб»

[141, с. 441]. В психології категорія «діяльність» розглядається як мотивований процес використання певних засобів для досягнення мети. Першим, хто виокремив діяльність в особливу категорію, був російський психолог М. Басов (початок ХХ ст.). В подальшому психологію діяльності активно досліджували О. Леонт'єв та С. Рубинштейн. Так, О. Леонт'єв підкреслив, що «... діяльність – це не реакція і не сукупність реакцій, а система, яка має будову, свої внутрішні переходи і перетворення, свій розвиток» [232]. С.Рубинштейн розглядав діяльність як взаємодію суб'єкта з навколишнім світом [359]. Поняття «діяльність» узагальнено в наукових працях Р. Немова як «специфічний вид людської активності, спрямований на творче перетворення, вдосконалення дійсності й самого себе» [281, с. 551]. Вчені-психологи розрізняють дві форми діяльності: зовнішню предметну діяльність (похідна й основна форма діяльності) та внутрішню (індивідуальну) діяльність, які переходять одна в одну. Можливість таких переходів людської діяльності зумовлена однаковою структурою цих форм. Ученими-психологами (П. Гальперін, О. Леонт'єв, С. Рубинштейн, Н. Талізїна, Т. Шамова, Г. Щукина тощо) виокремлені такі структурні компоненти діяльності: потреби, мотиви, цілі, завдання, дії та операції, які знаходяться в постійній взаємодії та трансформації [74; 232; 359; 405; 463; 472].

Розглядаючи категорію діяльності стосовно предмета нашого дослідження, ми звертаємо увагу на принцип єдності свідомості та діяльності. Його сутність полягає в тому, що схема діяльності (діяльність – дія – операція; мотив – мета – умова) «розкриває ефективні способи формування психіки шляхом створення і практичного використання в освітньому процесі відповідних форм предметної діяльності. У предметній діяльності будується функціональний «орган» – психіка, а розвиток предметної діяльності, в свою чергу, призводить до розвитку психіки, що є водночас і продуктом діяльності, і її найближчим регулятором» [141, с. 442]. Таким чином, науковцями встановлено генетичний зв'язок між розвитком

предмета діяльності та спрямованими на його зміну або перетворення впливами, які допомагають створювати людині нові функції. Саме за рахунок їх реалізації і відбувається розвиток психіки особистості. Якщо ж говорити про педагогічний сенс діяльності, то він полягає в специфічній формі суспільно-історичного буття людини, цілеспрямованого перетворення природньої і соціальної дійсності [82].

Аналіз філософської і психолого-педагогічної літератури сприяв об'єктивному висновку: по-перше, про комплексність поняття «діяльність», яка складається з таких елементів: людина як суб'єкт діяльності, дійсність як об'єкт діяльності, процес взаємодії між ними, котрий може бути реалізований за схемою: «суб'єкт → діяльність → об'єкт → сутність діяльності». По-друге, діяльністю є процес реалізації взаємодії людини з навколишнім середовищем і водночас вплив людини на природу. Основним видом людської діяльності є професійна діяльність, що в психолого-педагогічній літературі визначається як «професія, тобто рід трудової діяльності людини, що володіє комплексом спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, набутих у результаті спеціальної підготовки, досвіду роботи» [383], «діяльність і галузь прояву особистості..., що дає можливість людині реалізувати свій творчий потенціал і створює умови для розвитку цього потенціалу» [91].

Характеристика професійної діяльності керівників відображена в нормативних документах, професіограмах. Їх вивчення свідчить про те, що в них первісно закладена вимога до володіння основами ІАД [117; 190; 192; 357]. Таким чином, імперативом професійної діяльності керівників ПТНЗ є ІАД, в процесі якої розвивається ІАК (знання, уміння, навички, здатність до самовдосконалення і саморозвитку). Тому опанування керівниками ПТНЗ теоретико-прикладними основами ІАД як атрибуту є суттєвою, невід'ємною властивістю його професіоналізму.

У зв'язку з цим виникла потреба розглянути загальні теоретичні положення, пов'язані з поняттям «інформаційно-аналітична діяльність».

Сучасну інформаційну аналітику (поняття «інформаційна аналітика» вченими вживається поряд з поняттям «інформаційно-аналітична діяльність» як синоніми) вчені визначають як складну комплексну діяльність, що базується як на природньому інтелекті, так і на комп'ютерних технологіях оперування інформаційними масивами, методах математичного моделювання процесів тощо [389]. Однак однозначного визначення поняття «інформаційно-аналітична діяльність» у науковій літературі немає.

Ця наукова категорія у нашому дослідженні тлумачиться як специфічний вид професійної діяльності керівника ПТНЗ, котрий характеризується цілеспрямованим пошуком, збиранням, якісно-змістовим перетворенням інформації та продуктивним використанням її для розв'язання практичних завдань управління ПТНЗ. У результаті семантичної обробки одержаної інформації розрізнені відомості, факти, різні дані керівником ПТНЗ перетворюються в аналітичний документ як завершену інформаційну продукцію [216]. Структура ІАД керівників ПТНЗ, яка відображає синергію її ознак, подана на рис. 1.5.



Рис. 1.5. Структурна схема інформаційно-аналітичної діяльності керівника професійно-технічного навчального закладу

Кожна складова цієї структури потребує окремого вивчення, оскільки мають свої зміст, структуру, функції, ґрунтуються на певних теоріях, принципах, методології. Знак суми в цьому зображенні не має арифметичного значення. Його необхідно розглядати як «сукупність».

Для подальшого дослідження особливо важливим є вивчення ІАД в контексті розвитку ІАК керівників ПТНЗ, зорієнтованого на цілеспрямоване вдосконалення управлінських знань у процесі підвищення професійної і наукової кваліфікації. Адже, чим більше керівник ПТНЗ готовий до роботи в інформаційному середовищі (сукупність умов, у яких відбувається його управлінська діяльність), тим успішнішим буде його особистісне зростання як професіонала (йдеться про зростання як «... набуття досвіду, уміння, певних знань тощо», досягнення «вищого ступеня розвитку» особистості) [284].

Теорія психічного розвитку особистості спирається на визнання того, що «рушійні сили її розвитку виявляються в невідповідності потреб, які постійно змінюються (ускладнюються) в діяльності людини, та реальних (таких, що не відповідають новим вимогам) можливостей їх задовольнити» [141, с. 93]. Подолання суперечностей у діяльності через опанування відповідних засобів для її виконання (знань, умінь, способів, прийомів, механізмів, технологій) спричиняє розвиток і є його сутністю. Вчені-психологи зазначають, що саме відбір, розвиток і культивування потреб, що мають суспільну і особистісну цінність, є одним із центральних завдань формування особистості. Це тривалий процес. Він відбувається впродовж усього свідомого життя людини. Розвиток особистості характеризується динамікою змін рівнів – «вищі рівні зароджуються на попередніх етапах розвитку, але й особливості попередніх вікових етапів виявляються на наступних етапах» [141, с. 94]. Розвиток дорослої людини пов'язаний з його професіоналізмом. Справжній професіоналізм не може зростати у людини без розвитку спеціальних здібностей, які за своїм змістом і формою були б наближені до вимог конкретної професійної діяльності. Високий рівень професіоналізму залежить від багатьох складників психічних утворень, що входять в його особистісну і суб'єктну структуру.

Структура особистості (динамічна модель за К. Платоновим) складається з підструктур: спрямованості (об'єднує спрямованість, ставлення

та моральні якості особистості), досвіду (включає в себе знання, уміння, навички і звички, набуті в індивідуальному досвіді через навчання, але вже з помітним впливом біологічно зумовлених властивостей особистості), форм відображення (охоплює індивідуальні особливості окремих психічних процесів чи психічних функцій як форм відображення), біологічно зумовлена підструктура (містить в собі темперамент, статеві й вікові особливості особистості) [336].

При розгляді суб'єктної структури слід виходити із визначення поняття «суб'єкт» у філософсько-психологічній літературі як носія предметно-практичної діяльності й пізнання, джерело активності, спрямованої на об'єкт [385, с. 249]. Розуміння суб'єкта в психології пов'язується з наданням людському індивіду таких якостей, як активність, самостійність, здібність і здатність до специфічних людських форм життєдіяльності, насамперед предметно-практичної діяльності. Людина як суб'єкт здатна обертати власну життєдіяльність у предмет практичного перетворення, ставитися до самого себе, оцінювати способи діяльності, контролювати її хід і результати, змінювати її прийоми. З огляду психології вважається, що досягнення людиною рівня суб'єктності передбачає опанування ним сукупністю родових психологічних здібностей: мислення, свідомості, бажань, волі, почуттів тощо. Відповідно суб'єктність – це різноманіття психологічних здібностей і механізмів, узагальнено представлених у таких психологічних реаліях, як розум, почуття, спонука, воля, здібності, характер людини. Поняття суб'єктності потенційно містить у собі всю сукупність проявів людської психології і є особливого роду цілісністю. Суб'єкт є діяльнісною цілісністю, оскільки діяльність визнана основою інтеграції психічних властивостей і функцій [385, с. 250–253].

Саме у процесі діяльності відбувається розвиток ІАК. Структурний і семантичний аналіз поняття «інформаційно-аналітична компетентність» уможливив виокремлення найважливіших її властивостей: дуальність компонентів та еволюційно закономірний зв'язок між ними. З метою

виявлення існуючих тенденцій і закономірностей в структуруванні ІАК фахівців різних спеціальностей нами здійснено її морфологічний аналіз, результати якого демонструють залежність компонентного складу цього утворення від специфіки ІАД за певним видом професії.

Для конструювання змісту і структури ІАК керівників ПТНЗ нами було використано метод фокальних об'єктів як метод пошуку нових ідей і розв'язання завдань шляхом приєднання до початкового об'єкту властивостей або ознак випадкових об'єктів. Суть методу полягає у перенесенні ознак випадково вибраних об'єктів на ІАК керівників ПТНЗ – фокальний об'єкт (той, що лежить як би у фокусі перенесення. Виниклі незвичайні поєднання експерти розвинули шляхом вільних асоціацій [219].

В процедурі генерації нових ідей та розв'язання завдання щодо визначення змісту і структури ІАК керівників ПТНЗ брали участь 21 експерт, серед яких були науковці, методисти обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти, керівники ПТНЗ. Склад групи експертів визначався з урахуванням педагогічного стажу, характеру функціональних обов'язків (методисти інформаційно-аналітичних центрів, методисти з атестації кадрів обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти, досвідчені керівники ПТНЗ, учені); наявності публікацій з питань ІАД, підвищення кваліфікації керівних кадрів, організації методичної роботи; розроблених навчально-методичних рекомендацій, інструктивних листів. Також враховувалась участь у наукових конференціях, методичних семінарах, круглих столах, керівництво творчими групами тощо.

Діяльність експертів щодо оцінювання змісту і структури ІАК керівників ПТНЗ організовувалася наступним чином. На початку роботи їм було запропоновано прототип структури ІАК керівника ПТНЗ, що підлягає удосконаленню (фокальний об'єкт) з метою подальшого розроблення її моделі та системи розвитку. Таким прототипом було обрано структуру ІАК менеджера [157], до складу якої, за авторською концепцією Н. Зінчук,

входять мотиваційний, когнітивний, операційний, акмеологічний та рефлексивний компоненти.

На наступному етапі експертам запропонували перелік випадкових об'єктів. До їх переліку включили набір компонентів ІАК різних фахівців, обґрунтований в наукових працях: когнітивний, функціональний, особистісно-ціннісний, операційний, рефлексивний, мотиваційний, акмеологічний, ціннісно-мотиваційний, поведінково-діяльнісний: аналітично-прогностичний, інформаційно-технологічний, інформаційно-реалізаційний, комунікативний, суб'єктний [69; 157; 278; 299; 476]. Цей перелік доповнювався характерними ознаками (властивостями) компонентів: інформаційно-аналітичні теоретичні знання; інформаційно-аналітичні технологічні знання; інструментально-комунікативні уміння і навички; аналітичні уміння і навички; спрямованість та мотивація особистості на виконання інформаційно-аналітичної діяльності; інформаційно-аналітичні уміння; рефлексія; мотивація; прагнення до розвитку та самовдосконалення; мотиваційне й особистісне ставлення до інформації та смислу її застосування в своїй управлінській діяльності як суб'єкта управління; здатність до аналізу отриманої інформації та її формалізації, до порівняння, узагальнення, синтезу з даними, що є в наявності, розроблення варіантів використання інформації; до прогнозування результатів реалізації проблемної ситуації, відповідного оформлення результатів аналізу та їх передачі; загальна культура роботи з інформацією, інформаційна і комп'ютерна грамотність; здатність до практичного використання інформації в управлінській діяльності та розв'язання управлінських проблемних ситуацій у ПТНЗ; здатність дотримуватися принципів і правил поведінки й спільної діяльності в інформаційному середовищі та комунікативних системах; здатність використовувати інформацію у міжсуб'єктній взаємодії та управлінській діяльності; осмислення, самоаналіз, саморефлексія й самооцінка керівником ПТНЗ власної управлінської діяльності та її результатів, уточнення шляхів її організації, визначення на підставі знань і власного досвіду оптимальних

методів роботи з інформацією; рівень саморегуляції, пов'язаний зі самосвідомістю в управлінській діяльності керівника ПТНЗ [69; 157; 278; 299; 476]. На основі узагальнення найчастіше запропонованих експертами комбінацій випадкових об'єктів та їх властивостей робочою групою було виокремлено 4 варіанти ІАК керівників ПТНЗ (її структури та змісту).

Варіант А: *когнітивний компонент* (загальна культура роботи з інформацією, інформаційна і комп'ютерна грамотність; здатність до аналізу отриманої інформації та її формалізації, до порівняння, узагальнення, синтезу з даними, що є в наявності, розроблення варіантів використання інформації; до прогнозування результатів реалізації проблемної ситуації, відповідного оформлення результатів аналізу та їх передачі); *операційний компонент* (інформаційно-аналітичні уміння; здатність до практичного використання інформації в управлінській діяльності та розв'язанні управлінських проблемних ситуацій у ПТНЗ); *поведінково-діяльнісний компонент*: аналітично-прогностичний (мотиваційне й особистісне ставлення до інформації та смислу її застосування в своїй управлінській діяльності як суб'єкта управління; здатність дотримуватися принципів і правил поведінки й спільної діяльності в інформаційному середовищі та комунікативних системах; здатність використовувати інформацію у міжсуб'єктній взаємодії та управлінській діяльності).

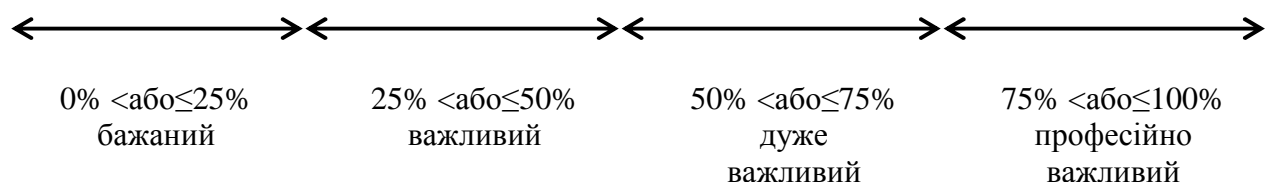
Варіант В: *когнітивний компонент* (інформаційно-аналітичні теоретичні знання, загальна культура роботи з інформацією, інформаційна і комп'ютерна грамотність); *функціональний компонент* (аналітичні уміння і навички, здатність до аналізу отриманої інформації та її формалізації, до порівняння, узагальнення, синтезу з даними, що є в наявності, розроблення варіантів використання інформації; до прогнозування результатів реалізації проблемної ситуації, відповідного оформлення результатів аналізу та їх передачі).

Варіант С: *когнітивний компонент* (інформаційно-аналітичні теоретичні знання; інформаційно-аналітичні технологічні знання);

функціональний компонент (інструментально-комунікативні уміння і навички; аналітичні уміння і навички; здатність до аналізу отриманої інформації та її формалізації, до порівняння, узагальнення, синтезу з даними, що є в наявності, розроблення варіантів використання інформації; до прогнозування результатів реалізації проблемної ситуації, відповідного оформлення результатів аналізу та їх передачі); *особистісно-ціннісний компонент* (спрямованість та мотивація особистості на виконання інформаційно-аналітичної діяльності).

Варіант D: *когнітивний компонент* (інформаційно-аналітичні теоретичні знання); *операційний поведінково-діяльнісний компонент* (інструментально-комунікативні уміння і навички; інформаційно-аналітичні уміння; загальна культура роботи з інформацією, інформаційна і комп'ютерна грамотність; здатність до практичного використання інформації в управлінській діяльності та розв'язанні управлінських проблемних ситуацій у ПТНЗ); *акмеологічний компонент* (прагнення до розвитку та самовдосконалення; мотиваційне й особистісне ставлення до інформації та смислу її застосування в своїй управлінській діяльності як суб'єкта управління; рефлексія); *рефлексивний компонент* (рефлексія; осмислення, самоаналіз, саморефлексія й самооцінка керівником ПТНЗ власної управлінської діяльності та її результатів, уточнення шляхів її організації, визначення на підставі знань і власного досвіду оптимальних методів роботи з інформацією; рівень саморегуляції, пов'язаний зі самосвідомістю в управлінській діяльності керівника ПТНЗ).

Для оцінювання нових ідей експертам було запропоновано методом ранжування здійснити вибір найбільш ефективних варіантів ІАК керівників ПТНЗ (за структурою і змістом) з огляду реалізації в практиці управління за такими критеріями:



Для цього заповнювалася таблиця:

№№ з/п	Варіант ІАК керівників ПТНЗ	0% <або≤25% бажаний	25% <або≤50% важливий	50% <або≤75% дуже важливий	75% <або≤100% професійно важливий
1.	Варіант А				
2.	Варіант В				
3.	Варіант С				
4.	Варіант D				

Одержані дані за результатами ранжування узагальнено в таблицю:

№№ з/п	Варіант ІАК керівників ПТНЗ	Критерій	Ранг
1.	Варіант С	75% <або≤100% професійно важливий	I
2.	Варіант В	50% <або≤75% дуже важливий	II
3.	Варіант А	25% <або≤50% важливий	III
4.	Варіант D	0% <або≤25% бажаний	IV

За результатами ранжування професійно-важливим визначено варіант С, який об'єднував *когнітивний компонент* (інформаційно-аналітичні теоретичні знання; інформаційно-аналітичні технологічні знання); *функціональний компонент* (інструментально-комунікативні уміння і навички; аналітичні уміння і навички; здатність до аналізу отриманої інформації та її формалізації, до порівняння, узагальнення, синтезу з даними, що є в наявності, розроблення варіантів використання інформації; до прогнозування результатів реалізації проблемної ситуації, відповідного оформлення результатів аналізу та їх передачі); *особистісно-ціннісний компонент* (спрямованість та мотивація особистості на виконання інформаційно-аналітичної діяльності). Саме цей варіант ІАК керівника ПТНЗ (її структури та змісту) було взято за робочий, оскільки він відображає сутнісні характеристики керівника та характер його управлінської діяльності.

Крім цього, досліджувалася частота використання в практичній діяльності керівника ПТНЗ обґрунтованих науковцями окремих компонентів ІАК фахівців різних галузей діяльності, що відображено в табл. 1.2.

Результати порівняльного аналізу компонентів структури ІАК

№№ з/п	Компоненти ІАК	ПІБ дослідників, що визначали компоненти							
		Омельченко В.І.	Назначило О.В.	Зінчук Н.А.	Фомін В. І	Рижова Н. І., Філімонова О. В.	Слканова Т.М.	Фролова Н. В.	Ягулов В.В.
1.	Когнітивний	+	+	+	+		+	+	+
2.	Функціональний	+							
3.	Операційний		+	+					
4.	Особистісно- ціннісний	+	+		+			+	
5.	Рефлексивний		+	+					
6.	Мотиваційний			+					
7.	Акмеологічний			+					
8.	Частина професійної компетентності, що характеризується низкою компетенцій				+	+	+	+	
9.	Ціннісно- мотиваційний								+
10.	Поведінково- діяльнісний: аналітично- прогностичний								+
11.	Інформаційно- технологічний								+
12.	Інформаційно- реалізаційний								+
13.	Комунікативний								+
14.	Суб'єктний								+

Аналіз компонентного складу ІАК різних фахівців, наведеного в наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених, уможливує висновок щодо її структури, яка охоплює такі компоненти: когнітивний, функціональний, особистісно-ціннісний, операційний, рефлексивний, мотиваційний, акмеологічний, поведінково-діяльнісний; майже ідентичні за змістом компоненти: функціональний, операційний, поведінково-діяльнісний; близькі за змістом: мотиваційний, ціннісно-мотиваційний та

особистісно-ціннісний; кожний компонент ІАК – складне системне утворення, що представлене параметрами, за якими можливе спостереження та оцінювання його розвитку.

Результати вивчення психолого-педагогічної літератури підтверджують обґрунтованість введення до структурного складу ІАК керівників ПТНЗ таких компонентів, як когнітивний, функціональний та особистісно-ціннісний, що відповідає теорії розвитку особистості та структурі суб'єктності [326]. Ці компоненти мають певний зміст, у визначенні якого слід виходити з того, що професійна діяльність керівників ПТНЗ має науково-дослідну спрямованість (управлінська і педагогічна діяльність за змістом близька до науково-дослідної діяльності). Йому доводиться виконувати функції методиста, педагога, інженера, економіста, маркетолога, і тому в змісті ІАК має відобразитися зміст його професійної діяльності. За результатами дослідження, В. Омельченко довела, що до складу когнітивного компоненту мають увійти теоретичні і технологічні знання, а складовими функціонального компоненту є комунікативні та аналітичні уміння і навички [299]. Саме когнітивні «психічні процеси спрямовані на прийом, переробку і збереження інформації, пізнання зовнішнього середовища, орієнтацію в ньому, тому їх роль в житті людини в цілому і в будь-якій професійній діяльності надзвичайно важлива» [91]. Це процеси відчуття, сприймання, уяви, пам'яті, мислення та уваги, яка психологами вважається наскрізним психічним процесом, оскільки забезпечує роботу психіки в цілому. У визначенні інформаційно-аналітичних теоретичних знань у структурі когнітивного компоненту ІАК керівника ПТНЗ ми виходили з того, що, «як би не вдосконалювалися технічні й програмні засоби інформатизації, рівень інформаційно-аналітичної компетентності викладача, як і фахівця будь-якої галузі, буде визначатися насамперед основоположними (узагальненими) знаннями і уміннями в області пошуку і семантичної обробки інформації, що забезпечують ефективну професійну діяльність» [278, с. 37–38]. У зв'язку з цим слід зазначити, що вичерпні знання про внутрішні, невідчутні

властивості та ознаки предметів дійсності безпосередньо не відображену у відчуттях і сприйманні, сутність людина отримує за допомогою мислення. Психологами мислення віднесено до вищої абстрактної форми пізнання об'єктивної реальності. Основним завданням мислення є виявлення сутнісних, необхідних зв'язків, заснованих на реальних залежностях, відокремлюючи їх від випадкового збігу в часі та просторі. Однією із характеристик мислення є його зв'язок з мовою, що знаходить найбільше вираження у поняттях. Опанування будь-якою компетентністю передбачає насамперед оперування знаннями, а отже, пов'язане з пізнанням тієї чи іншої галузі професійної діяльності, мисленням, що зумовлює присутність у ній когнітивного компоненту.

Отже, у складі ІАК керівника ПТНЗ *когнітивний компонент* поєднує систему інформаційно-аналітичних теоретичних знань (базові поняття) і технологічних знань (методи, засоби і технології інформаційних процесів, що використовуються у професійній діяльності керівників ПТНЗ).

З погляду теорії систем, синергетики, інформація визнана основою функціонування будь-яких організованих систем. Увесь навколишній світ – це «сукупність інформаційно-відкритих систем, неперервно взаємодіючих між собою в процесі еволюції, і саме інформація визначає напрям еволюційного процесу, його вектор» [273, с. 75]. Створення інформаційної системи ПТНЗ не можливе без знання властивостей інформації, її функцій та видів. Диференціація, самостійний вибір критеріїв її оцінювання, аналіз та інтерпретація різних підходів, створення жорстких особистих фільтрів, чітких способів відбору цінної інформації та раціональне визначення комунікативних каналів її проходження – це ті теоретичні й технологічні знання, якими мають володіти керівники ПТНЗ.

Нині доведено, що від рівня організації інформаційної діяльності залежить економічна ефективність роботи підприємства (організації, установи) та ефективність інтелектуальної праці, яка лежить в основі адміністративно-управлінської діяльності. Це означає, що керівники ПТНЗ

мають опанувати загальну систему способів орієнтації в динамічних потоках інформації, алгоритмами пошуку її та аналітико-синтетичної переробки, вилучення й оцінювання, перетворення отриманої інформації, постійного її поповнення та добудови своєї особистісної системи знань. Тому *функціональний компонент* ІАК утворюється з трьох складових – комунікативних умінь і навичок, які входять до структури комунікативних здібностей, аналітичних умінь і навичок та синтезуючих умінь і навичок. У свою чергу, комунікативні здібності посідають у системі здібностей керівника провідне місце. Вони складаються з перцептивних процесів, які характеризуються високим рівнем спостережливості. До їхньої структури залучена також емпатія (розуміння психічних станів підлеглого, співпереживання його почуттям і емоціям), що дозволяє керівникові знайти правильний індивідуальний підхід до свого співпрацівника. На цих засадах ґрунтується увага керівника до підлеглого. У складі комунікативних можливостей домінуючими визнано відношення, що тісно пов'язані з потребою у соціальній взаємодії, з прагненням до спілкування, до творчого опанування знань, умінь і навичок у роботі, з бажанням розумно організувати процес діяльності, досягти рівня організації працездатного колективу. Інформаційно-комунікативна складова відображає вміння застосовувати інформаційно-аналітичні знання на практиці, володіння основними методами, засобами і способами створення власного інформаційного банку в традиційному та електронному виді, використання і обміну інформацією, застосування інформаційно-комунікаційних технологій для розв'язання завдань, що виникають у процесі навчання і професійній діяльності.

Керівникові ПТНЗ доводиться управляти такими об'єктами управління, які мають цілісно-системний характер (навчально-виховний процес, навчально-виробнича практика, стандарти навчання, методична робота тощо). Орієнтація в цих об'єктах передбачає вміння виокремлювати в них зовнішній і внутрішній зміст, їх внутрішню сутність і її зовнішній прояв. На

пізнання таких складних системних об'єктів спрямоване теоретичне мислення. Основною мисленнєвої дії такого пізнання є аналіз, що являє собою мислене розчленування предметів у свідомості, виокремлення в них їх частин, сторін, аспектів, елементів, ознак і властивостей. Тому аналітична складова ІАК передбачає навички аналізу і оцінювання інформації; здатність самостійного комплексного розв'язання завдань професійної (управлінської) діяльності; здатність розмірковувати, якісно перетворювати зміст інформації, приймати рішення і вміти реалізовувати їх у відповідній формі.

Психологи наголошують, що розуміння процесів, явищ потребує не лише аналізу, але й синтезу. Аналіз і синтез є протилежними і водночас нерозривно пов'язаними між собою процесами. Тому ми вважали за необхідне окремим компонентом в ІАК керівників ПТНЗ виділити синтетичні уміння і навички, що дозволить кваліфіковано виконувати процедуру синтезу інформації. В науковому світі саме синтезу відводиться пріоритетна роль. Американський соціолог Елвін Тоффлер зазначає: «Я впевнений, що сьогодні ми стаємо на порозі нової ери синтезу. В усіх галузях знань – від точних наук до соціології, психології і економіки, особливо економіки – ми, ймовірно, побачимо повернення до великомасштабного мислення, до узагальнювальної теорії, до складання частин знову в єдине ціле» [417, с. 223].

Акцентуючи увагу на важливості операцій синтезу у будь-якій діяльності людини і насамперед в управлінській, дослідницькій, слід зауважити, що його методи ще недостатньо прописані. Зважаючи на необхідність розвитку умінь синтезувати (синтетичні уміння) у керівників ПТНЗ, ми звернулись до сучасної філософської літератури. Наш співвітчизник філософ О. Малюта, розкриваючи проблеми сучасної світоглядної парадигми, акцентує увагу на прояві тенденції до інтеграційних процесів людської діяльності в усіх сферах, що вказує на явну недостатність аналітичної компоненти в аналогічних процесах. Він наголошує: «Така недостатність потребує, з однієї сторони, збереження аналітичних

можливостей в стандарті мислення (навіть їх ще більшого розвитку), з другої сторони, необхідно розширити мислення до здатності виконувати операцію синтезу, без якої ні розуміння, ні реалізація інтеграційних процесів принципово неможливі» [255].

Таким чином, керівникам ПТНЗ, маючи справу зі складними і системними видами діяльності, доводиться приймати рішення, розробляти сценарії подальшого розвитку процесу підготовки кваліфікованих робітників на основі реалізації процедур аналізу та синтезу здебільшого «просторово-часових частин, що зумовлює практичну діяльність людей, яка ґрунтується на з'єднанні та роз'єднанні» [399, с. 127]. Доцільним є також логічний аналіз і синтез, на яких будується наукове пізнання.

Особистісні якості керівника є складовою його професіоналізму і запорукою успіху. Від особистості керівника, його психічних властивостей залежить орієнтація на певні джерела управлінського розвитку – «ті основи і орієнтири, які сприяють просуванню керівника в системі управління» [301, с. 222]. Л. Орбан-Лембрик серед них називає: рівень самостійності, зрілості, орієнтація на певний приклад, уміння пристосовуватись до умов зовнішнього середовища, міра усвідомлюваності поставлених перед собою цілей, ступінь цінності взаємодії тощо. Вона пише: «Психічні властивості особистості виявляються, формуються і розвиваються у професійній діяльності, а професійна діяльність, маючи багато ступенів свободи, значною мірою визначається особистими якостями керівника» [301, с. 173]. Саме особистісні якості визначають певні переваги фахівця над іншими на «ринку особистостей», де відбувається їх «купівля і продаж» [226]. Тому вважаємо, що правомірним є включення в ІАК керівників ПТНЗ *особистісно-ціннісного компоненту*, який, за визначенням В. Омельченко, є регулятором ІАД, оскільки сприяє формуванню мотиваційної спрямованості на використання, постійне вдосконалення, розвиток професійно значущих якостей, необхідних для її виконання [299, с. 12–13].

Найважливішою складовою мотиваційної сфери особистості керівника є потреба в досягненні успіху, влади; відчуття соціальної значущості своєї діяльності, участі у вирішенні загальнонаціональних завдань, доведенні цінності власної особистості; самоствердження через власну справу; розвитку [301, с. 183]. Л. Орбан-Лембрик на основі зіставлення провідних мотивів керівників з успішністю управлінської діяльності класифікувала різні мотиви для різних рівнів сформованості управлінської діяльності. Так, для нижчого рівня сформованості управлінської діяльності характерною є мотивація, спрямована лише на досягнення життєвого комфорту. Середньому рівню досягнень в управлінні притаманна перевага потреби в безпеці, збереженні статусу в управлінській ієрархії. Вищий рівень сформованості управлінської діяльності відзначається домінуючою потребою в самоактуалізації, найповнішій реалізації своїх можливостей, постійному самовдосконаленні, що супроводжується почуттям обов'язку. Провідною в процесі формування управлінської діяльності є мотивація успіху, яка забезпечує розвиток здатності оперативно розв'язувати проблеми в умовах, що швидко змінюються [301, с. 183].

Про властивість певної мотиваційної структури кожній людині йдеться також в наукових працях Ю. Конаржевського. Мотивацію він вважав однією з трьох основ управління в концепції внутрішньошкільного менеджменту, що в конкретній ситуації призводить до цілком конкретних дій. Автор підкреслює, що мотив – це активна рушійна сила, яка визначає поведінку людини, спонукає до дії; «це процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації» [200, с. 71]. Він звертає увагу на таку характеристику менеджменту як цілеспрямована психологізація управління, що, в свою чергу, потребує «великого масиву інформації». На початку 90-х років науковець висловив свою думку про те, що перехід внутрішньошкільного управління на менеджерську орієнтацію потребує створення в навчальних закладах автоматизованих систем управління з об'ємним «банком інформації» – інформація про стан справ у

керованому об'єкті. На його думку, в кожного менеджера має бути «обов'язковий мінімум інформації» про людей, якими він управляє, про їх взаємовідносини і зв'язки, про стан, хід, розвиток процесів, ділянок, ланок роботи навчального закладу, за які він відповідає і на які намагається здійснювати управлінський вплив. Лише людині притаманна властивість швидко орієнтуватися у складній ситуації, яка залежить від рівня кваліфікації та необхідної інформації. Тому створення інформаційного сервісу є важливим завданням побудови системи управління. Ю. Конаржевський підкреслює, що «справжній внутрішньошкільний менеджер – такий керівник, інформаційне розмаїття якого не менше інформаційного розмаїття робіт, якими він управляє. Про управління, як таке, можна говорити лише в тому випадку, коли предметом праці керівника є інформація» [200, с. 66–67]. Таким чином, між мотиваційною сферою керівників та їх ІАД існує певний взаємозв'язок, зумовлений необхідністю постійного розвитку особистості, її домінуючої потреби в самоактуалізації, постійному самовдосконаленні, прагненні до успіху, який, в свою чергу, є стимулом до нового успіху.

Отже, результати дослідження та експертної оцінки змісту і структури ІАК керівників ПТНЗ уможливають висновок: у структуру інформаційно-аналітичної компетентності включаються три основні компоненти: когнітивний, функціональний і особистісно-ціннісний (рис. 1.6), кожний з яких є системою. Їх розвиток пов'язаний зі складними психічними процесами суб'єкта ІАД і забезпечується сумісною діяльністю трьох основних функціональних блоків мозку: блоку регуляції та бадьорості (лише в умовах оптимальної бадьорості людина може успішно приймати і переробляти інформацію, планувати свою поведінку, здійснювати заплановані програми дій тощо); блоку прийому, переробки і збереження інформації та блоку програмування, регуляції і контролю діяльності. Не заглиблюючись у функціональну організацію роботи мозку, зазначимо, що функціонування цих блоків забезпечується складними комплексами різних, взаємодіючих між собою мозкових структур [385].

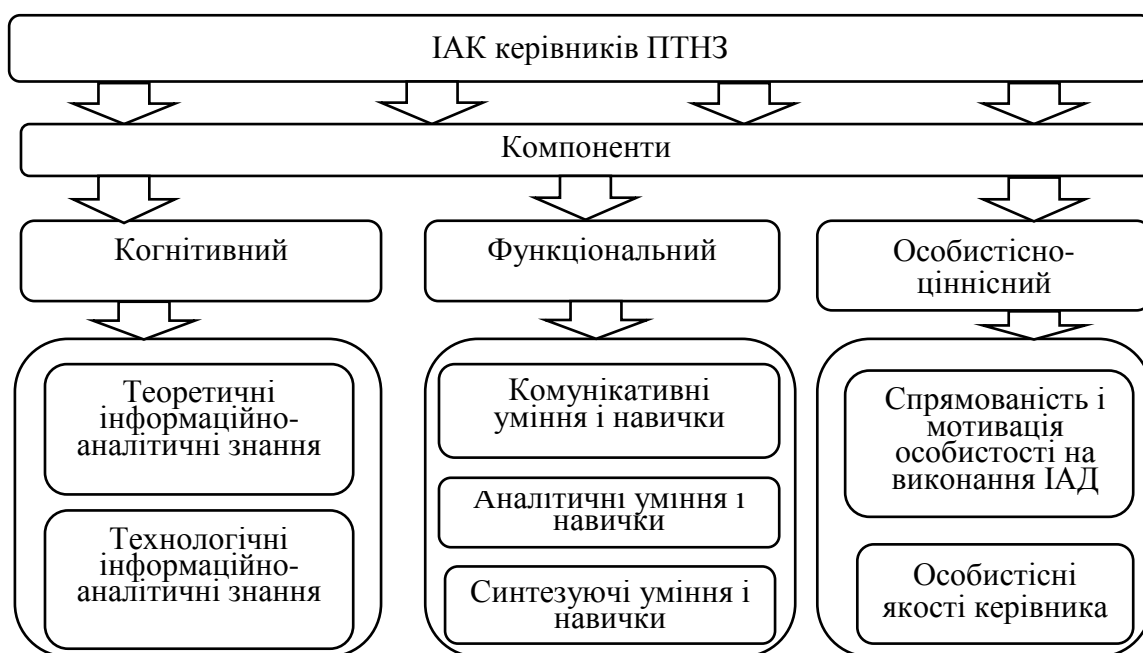
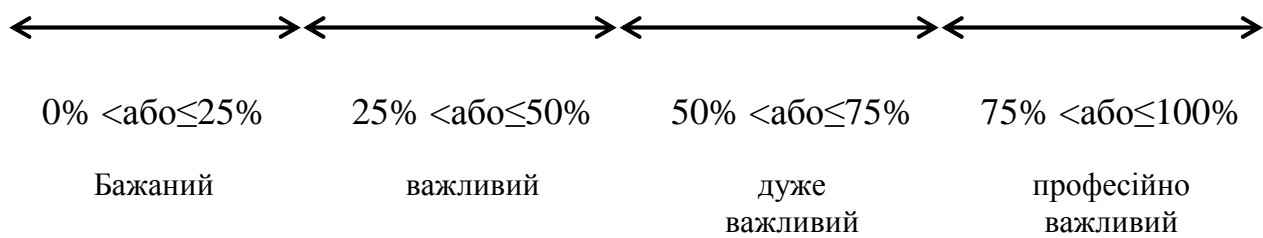


Рис. 1.6. Структура інформаційно-аналітичної компетентності керівника професійно-технічного навчального закладу

З метою удосконалення теоретично окреслених компонентів ІАК керівників ПТНЗ, їх змісту, поданого переліком знань, умінь, навичок, особистісних якостей, що забезпечують здатність реалізувати їх у практиці управління та забезпечення їх достовірності методистам обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти, керівникам ПТНЗ було запропоновано оцінити за 100%-ю шкалою частоту використання у своїй діяльності того чи іншого параметру кожного з основних компонентів, поданих у табл. 1.3 за такими критеріями:



Таблиця 1.3

Результати спостереження та аналізу частоти використання керівниками ПТНЗ основних параметрів компонентів ІАК

Компоненти	Параметри	Оцінка (в %)
<i>Когнітивний</i>	1.1.Інформаційно-аналітичні теоретичні знання (знання базових понять):	
<i>K_{в.к. ІАК 1.1} = 0,66</i>	1.1.1.Знання сутності поняття «інформація»	52

	1.1.2. Знання сутності поняття «інформаційно-аналітична діяльність»	54
	1.1.3. Знання сутності поняття «інформаційна потреба»	47
	1.1.4. Знання сутності поняття «пошук інформації»	61
	1.1.5. Знання сутності поняття «аналіз»	81
	1.1.6. Знання сутності поняття «якісно-змістове перетворення інформації»	78
	1.1.7. Знання сутності поняття «обробка даних»	48
	1.1.8. Знання сутності поняття «синтез»	71
	1.1.9. Знання сутності поняття «комунікація»	83
	1.1.10. Знання сутності поняття «засоби комунікації»	85
$K_{в.к. IAK 1.2} = 0,81$	1.2. Інформаційно-аналітичні технологічні знання	
	1.2.1. Знання видів інформаційного пошуку	77
	1.2.2. Знання видів інформаційно-бібліографічних ресурсів	64
	1.2.3. Знання методів пошуку інформації	82
	1.2.4. Знання видів пошуку інформації в Інтернеті	92
	1.2.5. Знання джерел інформації	78
	1.2.6. Знання пошукових систем	63
	1.2.7. Знання принципів відбору інформації	72
	1.2.8. Знання технології збереження інформації	81
	1.2.9. Знання методів обробки інформації	89
	1.2.10. Знання методів аналізу інформації	100
	1.2.11. Знання видів синтезу інформації	100
	1.2.12. Знання засобів забезпечення інформаційно-аналітичної діяльності	81
	1.2.13. Знання способів виявлення і формулювання цілей і завдань інформаційно-аналітичної діяльності	74
Функціональний	2.1. Комунікативні вміння і навички	
$K_{в.к. IAK 2.2.} = 0,75$	2.1.1. Вміння спостерігати за діяльністю підлеглих	83
	2.1.2. Вміння розуміти психологічні стани підлеглих, співпереживати його почуттям та емоціям (емпатія)	63
	2.1.3. Вміння знаходити правильний індивідуальний підхід до підлеглого	57
	2.1.4. Вміння вибудовувати ефективну систему соціальної взаємодії в педагогічному колективі	92
	2.1.5. Вміння документального та фактографічного пошуку джерел інформації	54
	2.1.6. Вміння користуватися пошуковими системами для одержання необхідної інформації	81
	2.1.7. Володіння основними методами, засобами і способами створення власного інформаційного банку в традиційному і електронному виді	74

	2.1.8. Вміння користуватися сучасними технологіями збереження інформації	79
	2.1.9. Вміння користуватися сучасними засобами комунікації	98
	2.1.10. Застосування інформаційно-комунікаційних технологій для розв'язання завдань, що виникають у процесі навчання і професійній діяльності	78
	2.1.11. Вміння здійснювати обмін інформацією	87
	2.1.12. Вміння визначати інформаційну потребу	62
	2.1.13. Вміння визначати мету пошуку інформації	66
<i>K</i> <i>в. к. ІАК 2.2. = 0,95</i>	2.2. Аналітичні вміння:	
	2.2.1. Вміння розчленовувати предмети у свідомості, виокремлювати в них їх частини, сторони, аспекти, елементи, ознаки і властивості	89
	2.2.2. Вміння аналізувати і оцінювати інформацію	97
	2.2.3. Вміння застосовувати методи аналізу первинної інформації	98
	2.2.4. Вміння використовувати методи аналізу в процесі підготовки і прийняття управлінського рішення	100
	2.2.5. Здатність до самостійного комплексного розв'язання завдань професійної (управлінської) діяльності відповідно до етапів інформаційно-аналітичної діяльності	89
	2.2.6. Здатність розмірковувати, якісно перетворювати зміст інформації, приймати рішення і вміти реалізовувати їх у відповідній формі	98
<i>K</i> <i>в. к. ІАК 2.3. = 0,87</i>	2.3. Синтетичні вміння	
	2.3.1. Вміння встановлювати зв'язки між розрізненими елементами явища, об'єкту, процесу	93
	2.3.2. Вміння укладати окремі елементи явища, об'єкту, процесу в єдину логічну схему	87
	2.3.3. Вміння використовувати різні види синтезу інформації	83
	2.3.4. Вміння використовувати різні методи синтезу інформації	84
Особистісно-ціннісний	3.1. Спрямованість і мотивація особистості на виконання інформаційно-аналітичної діяльності	
<i>K</i> <i>в. к. ІАК 3.1 = 0,78</i>	3.1.1. Потреба в досягненні успіху, влади	63
	3.1.2. Відчуття соціальної значущості своєї діяльності, участі у вирішенні загальнонаціональних завдань, доведенні цінності власної особистості;	67
	3.1.3. Самоствердження через власну справу;	72
	3.1.4. Прагнення до постійного розвитку	88
	3.1.5. Потреба в управлінській діяльності з метою досягнення життєвого комфорту;	74
	3.1.6. Потреба в збереженні статусу в управлінській ієрархії для забезпечення власної безпеки;	69

	3.1.7. Потреба в збереженні статусу в управлінській ієрархії для самоактуалізації, найповнішої реалізації своїх можливостей, постійного самовдосконалення, що супроводжується почуттям обов'язку	96
	3.1.8. Здатність до цілеспрямованої психологізації управління колективом	81
	3.1.9. Прагнення до створення інформаційного сервісу в навчальному закладі	94
	3.1.10. Здатність до педагогічної рефлексії	74
$K_{в.к. IAK 3.2} = 0,85$	3.2 Особистісні якості керівника	
	3.2.1. Комунікабельність	100
	3.2.2. Діловитість	98
	3.2.3. Професійність	100
	3.2.4. Чесність	78
	3.2.5. Принциповість	64
	3.2.6. Передбачливість	78
	3.2.7. Демократичність	71
	3.2.8. Гуманність	73
	3.2.9. Працелюбність	81
	3.2.10. Вимогливість	93
	3.2.11. Критичне мислення	89
	3.2.12. Акуратність	72
	3.2.13. Схильність до ризику	93
	3.2.14. Наполегливість	95

За даними вивчення результатів спостереження експертів за частотою використання параметрів окремих компонентів як об'єкта переважного спостереження (табл. 1.3), визначається коефіцієнт використання компонентів ІАК керівниками ПТНЗ як відносна величина фактичної кількості балів до максимально можливої за поданими критеріями ($K_{в.к. IAK}$).

Оцінки експертів, проаналізовані і скорельовані. За одержаними даними визначено середньостатистичну величину за поданими вище критеріями, яка становить 0,81 ($K_{в.к. IAK 1.1} 0,66 + K_{в.к. IAK 1.2} 0,81 + K_{в.к. IAK 2.1} 0,75 + K_{в.к. IAK 2.2} 0,95 + K_{в.к. IAK 2.3} 0,87 + K_{в.к. IAK 3.1} 0,78 + K_{в.к. IAK 3.2} 0,85$). Це відповідає професійно важливому рівню частоти використання компонентів, їх параметрів, забезпечує верифікацію одержаної інформації та уможливорює об'єктивні висновки щодо їх педагогічної доцільності в структурі та змісті ІАК керівників ПТНЗ. Це свідчить про високий ступень їх достовірності, а також про те, що модель ІАК керівників ПТНЗ та система оцінних

параметрів її основних компонентів розроблено адекватно її суті як системи високого рівня складності, що інтегрує теоретико-методологічні основи інформаційно-аналітичних теоретичних і технологічних знань, комунікативних, аналітичних і синтезуючих умінь, особистісно-ціннісних якостей. Синтезовані компоненти експертної оцінки ІАК керівників ПТНЗ, її структура і зміст обговорювалися на науково-практичних конференціях, методологічних семінарах ученими і практиками [326; 328].

Внаслідок вивчення наукових здобутків вітчизняних і зарубіжних учених, аналізу практичної діяльності керівників ПТНЗ, експертного оцінювання компонентного складу ІАК як явища і як процесу, зроблено висновки, що ІАК, яка пов'язана з мозковою діяльністю людини і має безпосередній вплив на організацію мислення, визначає ефективність стандарту мислення як в управлінській, так і в інноваційній діяльності керівників ПТНЗ. Основоположним у тлумаченні сутності поняття «інформаційно-аналітична компетентність керівників ПТНЗ» є взаємодія та інтеграція її компонентів: теоретичних і технологічних інформаційно-аналітичних знань (когнітивний компонент), комунікативних умінь і навичок з уміннями і навичками здійснювати аналіз і синтез (функціональний компонент), спрямованість і мотивація з особистісними якостями (особистісно-ціннісний компонент).

Одержані результати зумовлюють необхідність розроблення моделі ІАК керівників ПТНЗ як об'єкта високого рівня складності на принципово нових засадах – методології інваріантного моделювання. Інваріантне моделювання є системною методологією третього покоління, яка базується на теорії гіперкомплексних динамічних систем, розробленої на початку 90-х років вітчизняним ученим, філософом, геополітиком і системологом, академіком Міжнародної академії інформатизації О. Малутою. Дефініція «інваріантне моделювання» виникла в результаті виявлення основних її положень із системних інваріант, необхідних для опису об'єктів довільної фізичної форми. Інваріантне моделювання – як системна методологія містить

базові закони єдності, що розповсюджуються на об'єкти, явища і процеси, незалежно від їх якісного різновиду. На методологічному рівні тлумачення інваріантного моделювання є метатеоретичним системологічним інструментом, який дозволяє розробляти, аналізувати системні моделі складних об'єктів, прогнозувати їх поведінку, давати системне уявлення про ці моделі.

Вибір наукового підходу до вивчення ІАК керівників ПТНЗ ґрунтується на тому, що інваріантне моделювання є засобом випереджувального моделювання ситуацій в сучасних умовах швидких змін у всіх сферах людської діяльності, у тому числі професійно-технічної освіти. Випереджувальне моделювання розглядається як перспективне моделювання об'єкта. Модель будується на основі прогнозування тенденцій розвитку, тобто передбачається багатоваріантний «сценарій-прогноз». Крім цього, інваріантне моделювання призначено для побудови та аналізу системних моделей складних різноякісних об'єктів, до яких відноситься ІАК. Розвиток ІАК має бути цілеспрямованим, свідомим і контрольованим, оскільки в результаті професійної діяльності керівників ПТНЗ створюється інформаційно-інтелектуальний продукт, який впливає на свідомість людей – суб'єктів управлінської діяльності, навчально-виховного і навчально-виробничого процесу.

Теорія гіперкомплексних динамічних систем є новим науковим напрямом, який на філософському рівні визначається сукупністю принципів, закономірностей і положень у галузі соціальної та природничої тематик, що мають загальнонаукове значення на рівні фундаментальних наук. В основу розробки інваріантного моделювання як системного методу покладено принцип системності, який визначає зміст будь-якого системного підходу. Сутність принципу системності в теорії гіперкомплексних динамічних систем визначається як *S*-принцип: будь-який об'єкт, процес та явище розглядається як система. Новий стандарт мислення – латеральне (від лат. *lateralis* – бічний) базується на основі операції синтезу. Відповідно до

визначення необхідно не тільки сприймати світ, але й вивчати його з позицій системних методів. Цим самим зумовлено формування і розвиток нового системного стереотипу мислення – системного погляду на світ. Саме в цьому полягає відмінність системного опису і розуміння світу.

Під гіперкомплексними динамічними системами О. Малюта розуміє сукупність системних інваріант, що в символічній формі має вигляд, відображений формулою 1.

ВИЗНАЧЕННЯ СИСТЕМИ (Інваріантне моделювання)

$$\left[\begin{array}{l}
 S \ominus \sum_{i=0...5}^i S_i \oplus S_2 \oplus S_3 \oplus S_4 \oplus S_5 \\
 \text{система існує тільки тоді, коли реалізовані} \\
 \text{всі 5 рівнів} \\
 S_1 \Leftrightarrow S_2 \Leftrightarrow S_3 \Leftrightarrow S_4 \Leftrightarrow S_5 \\
 \text{Рівні породжуються від основи до вершини піраміди в такій послідовності:} \\
 \text{елементи} \rightarrow \text{зв'язки} \rightarrow \text{структури} \rightarrow \text{цілісність} \rightarrow \text{ієрархічність}
 \end{array} \right. \quad (1)$$

Універсальні характеристики гіперкомплексних динамічних систем:

S – позначення системи,

S_1 – гіперкомплексність (наявність у складних системах різнорідних елементів з урахуванням їх властивостей);

S_2 – динамічність (здатність елементів гіперкомплексних динамічних систем до взаємодії, а також реалізація міжсистемної взаємодії);

S_3 – структурність (механізм і послідовність реалізації взаємозв'язків);

S_4 – цілісність (властивість, яка притаманна сукупності внутрішньоструктурованих елементів у цілому, але не кожному окремому елементу, що її складають);

S_5 – ієрархічність (наявність сукупності внутрішньосистемних рівнів, та їх властивостей, закономірностей утворення та існування).

Згідно з умовами теорії гіперкомплексних динамічних систем, всі поняття і символіка, що в ній використовується, мають метатеоретичний характер, і тому знак суми позначає «сукупність». Слід зазначити, що метод інваріантного моделювання, поєднуючи в собі більшість з названих

достоїнств відомих методів, залишає широке поле для прояву авторської індивідуальності. Його застосування передбачає встановлення певної межі для творчості, описання будь-якої системи з позицій певного набору головних характеристик, без зазначення яких не може функціонувати жодна система. Набір характеристик О. Малюта розглядає як інваріант, тобто властивість або набір властивостей, без визначення яких система як самостійний об'єкт існувати не може в принципі. Під «системною інваріантою» він розуміє таку універсальну системну характеристику, яка обов'язково має бути в будь-якому об'єкті, процесі або явищі, що розглядаються як система, незалежно від якісного різновиду. Конкретні значення цих інваріант для різних систем можуть бути різними, в чому і проявляється їх індивідуальність.

Поняття «ієрархічність» введено в інваріантне моделювання як характеристика вкладеності (вложенность – *рус.*). Вкладеність утворюється тоді, коли є цілісність, і вказує на завершеність у побудові системи, яка може існувати в стані стаціонарності (динамічній або статичній) [252].

Використання зазначених вище універсальних характеристик гіперкомплексних динамічних систем дозволяє зробити абстрактний опис об'єкту та отримати модель ІАК керівників ПТНЗ, яка ілюструється на рис. 1.7. У розробленні зазначеної моделі ми виходили з того, що будь-який об'єкт має нескінченну множину (∞) складових. Аналіз компонентів досліджуваного об'єкту, оцінка експертів уможливили синтез тих з них, які в моделі представлені як елементи першого рівня ієрархії, – S_1 . Ці елементи мають бути сформовані у керівників на початку формувального експерименту, оскільки «кожна наступна системна інваріант реалізується тоді і тільки тоді, коли повністю реалізовані всі попередні» [252]. Наступною системною інваріантою (S_2) є поява взаємодії між елементами, що виражається в умінні комплексно застосовувати отримані знання на практиці і сформованість когнітивного, функціонального та особистісно-ціннісного компоненту на другому ієрархічному рівні. Таким чином, формується стійка

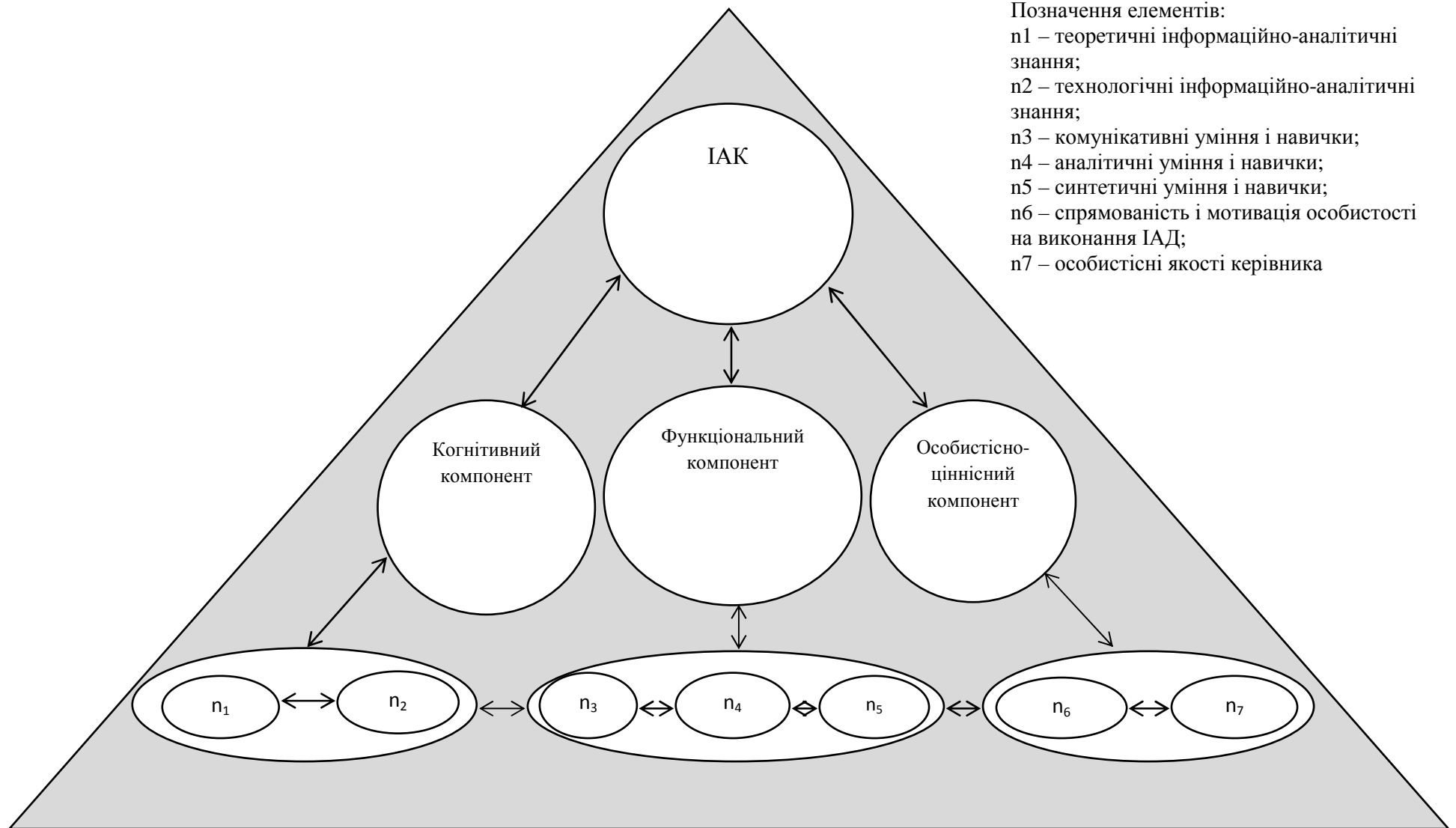


Рис. 1.7. Теоретико-прикладна модель інформаційно-аналітичної компетентності керівника професійно-технічного навчального закладу

структура ІАК, що свідчить про перехід до системної інваріанти S_3 . Взаємодія всіх компонентів у структурі ІАК керівників ПТНЗ вказує на цілісність об'єкту – S_4 та стаціонарність (постійний, незмінний) системи. Окреслені чотири рівні утворюють рівнозначну піраміду (рис. 1.7), за якою здійснюється оцінювання рівня складності (якості, що з'являються внаслідок взаємодії елементів) системи:

S_1 – 20 % (0, 2) – різні елементи, кожний з яких існує окремо;

S_2 – 40 % (0,4) – поява взаємодії між елементами;

S_3 – 60 % (0, 6) – утворення стійкої структури;

S_4 – 80 % (0,8) – отримання цілісності;

S_5 – 100 (1,0) – досягнення ієрархічності [252].

У такому незмінному стані система не може довго функціонувати, оскільки вона піддається впливу зовнішніх і внутрішніх чинників. У керівників виникає необхідність приймати рішення адекватні ситуації – розв'язувати «завдання адекватності». Розв'язання цих завдань (підняти вище вершини піраміди) можливе за рахунок внутрішніх можливостей системи (вдосконалення структурних компонентів – когнітивного, функціонального, особистісно-ціннісного) чи збільшити базис (основу піраміди), тобто вийти на ієрархічний рівень S_5 (за межі існуючої системи). Це означає, що керівнику ПТНЗ необхідно сформулювати, наприклад, такі компоненти, як поведінковий, рефлексивний тощо, тобто постійно розвивати ІАК, як інструмент розв'язання завдань адекватності.

Дотримуючись правила: «ступінь складності метода має бути вище, ніж ступінь складності завдання», можна подати у вигляді нерівності:

$$C_m \geq C_o \quad (2),$$

де C_m – метод, C_o – завдання [27].

Модель ІАК керівників ПТНЗ, розроблена нами, відображає цілісність цієї якості (рис. 1.5). Крім того, в ній закладено механізми прогнозування та оцінювання рівнів розвитку. Інваріантне моделювання є тим самим методом,

який за ступенем складності дає змогу розв'язувати завдання адекватності, що обґрунтовано в наукових працях і доведено практикою діяльності.

Ґрунтуючись на зазначеному вище в цьому параграфі, робимо висновок: професійна діяльність керівників ПТНЗ має багатофункціональний та інтегративний характер, що зумовлює багатосторонність розвитку їхнього творчого потенціалу і потребує наявності особливих якостей професійної компетентності, зокрема, інформаційно-аналітичної.

ІАК керівника ПТНЗ є соціально-педагогічним явищем, яке акумулює в собі синтез педагогічної теорії з теоріями інформації, аналізу і синтезу та практикою їх використання в управлінській діяльності. Об'єктивно зміст ІАК детермінується соціальним замовленням, вимогами суспільства і держави до особистості та діяльності керівників ПТНЗ. Соціально-педагогічна практика свідчить, що розвиток ІАК – це не тільки природне особисте прагнення і бажання керівників ПТНЗ, але й їхня професійна повинність і соціальний обов'язок. Виходячи з цього, ІАК керівників ПТНЗ у цілісному вигляді необхідно вивчати як сукупність інформаційної, аналітичної та синтетичної діяльності, зумовленою вимогами системи професійно-технічної освіти, відповідністю ефективності управлінської діяльності керівників її цілям і завданням.

Теоретично обґрунтовано структуру ІАК керівників ПТНЗ, яка інтегрує такі компоненти: когнітивний, що складається з теоретичних і технологічних знань; функціональний, який містить комунікативні, аналітичні та синтетичні уміння і навички; особистісно-ціннісний, до складу якого входять спрямованість і мотивація особистості на виконання ІАД та особистісні якості керівника.

Кожний компонент інформаційно-аналітичної компетентності представлений *ключовими* (знання, уміння, навички, певні способи мислення і виконання дій в процесі ІАД), *базовими* (враховують специфіку кваліфікації – інженер, педагог) і *спеціальними* (відображають специфіку професійної діяльності – управлінської) компетенціями.

Застосування інваріантного моделювання на основі закономірностей і принципів гіперкомплексних динамічних систем при конструюванні моделі ІАК керівників ПТНЗ дозволяє відрізнити її від інших конструктів, демонструє динамічність усіх її компонентів, що забезпечує зростання професіоналізму і створює цілісну упорядковану систему ІАК; здійснити її аналіз з метою визначення ефективних шляхів подальшого розвитку, проектування різних варіантів їх реалізації, зокрема, змістовної основи.

Високий рівень розвитку ІАК керівників ПТНЗ є необхідною умовою прийняття управлінських рішень на якісно нових засадах.

1.4. Концепції формування і розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів

Концепція – система поглядів на те чи інше педагогічне явище, процес, спосіб розуміння певних явищ, процесів, набору доказів у побудові наукової теорії [82, с. 117]. В методології під терміном «концепція» розуміють провідну думку наукової праці і водночас вважають «сурогатною формою теорії», від якої вона відрізняється своєю незавершеністю й недостатньою верифікованістю. Головне призначення концепції, на думку Ю. Сурміна, «полягає в інтеграції певного масиву знання, у прагненні використовувати його для пояснення, пошуку закономірностей» [399, с. 38].

Саме з цих позицій нами аналізується емпіричний досвід розвитку ІАК різних фахівців, висвітлений в наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених. Так, О. Гайдамак у своєму дослідженні розглядає ІАК як інтегральну характеристику професійної компетентності фахівців, що забезпечує розвиток педагогічного, методичного, управлінського напрямів їх підготовки. В якості засобу розвитку ІАК автор розглядає семантичну (сміслову) обробку інформації. Використання семантичного підходу передбачає відображення «інформаційного масиву у вигляді логіко-семантичних схем, які описують основні процеси, об'єкти, поняття тієї предметної області, що вивчається» [70]. Його застосування у вивченні розвитку ІАК фахівців автор обґрунтовує тим, що цей підхід сприяє:

- ефективному освоєнню складноструктурованих інформаційних об'єктів;
- визначенню структури інформаційного об'єкту і принципів його модифікації;
- засвоєнню знань, що містяться в інформаційних об'єктах;
- виокремлюванню з інформаційного блоку максимально корисної інформації;
- відфільтруванню інформаційних шумів;
- моделюванню інформаційних систем і процесів;
- аналізу і синтезу інформаційного матеріалу.

Використання семантичного підходу в процесі дослідження уможливило виявлення функцій ІАК – це: навчальна, виховна, дослідницька, розвивальна, контрольна, міжпредметна, комунікативна і управлінська. Така поліфункціональність, з точки зору О. Гайдамак, вказує на універсальність ІАК. Її розвиток може бути забезпечений шляхом актуалізації суб'єктної позиції майбутнього фахівця; організацією взаємодії викладача і магістранта, яка має характер адаптивності, діалогічності та рефлексії. А тому мають застосовуватися засоби практико-орієнтованого модульного навчання, кейс-методу, аутентичного оцінювання та паралельного впровадження в практику. Зміст навчання необхідно будувати на принципах, адекватних для розвитку ІАК: випереджувального навчання, науково-дослідної спрямованості, відповідності видам професійної діяльності та модульності [69, с. 165–167].

Концепція формування готовності майбутніх спеціалістів до ІАД розроблена В. Фоміним. Автор наголошує, що формування і розвиток ІАК необхідно здійснювати в межах інформаційної та математичної підготовки, виходячи з єдиної методології пізнання предметної області діяльності, базуючись на семіотичному підході. Його сутність полягає в побудові структури предметної області на основі використання знакових систем [440, с. 23].

В контексті здійсненого дослідження вчений розглядає ІАК, як:

– частину професійної компетентності майбутнього фахівця в предметній області та професійній галузі;

– готовність до ефективної професійної діяльності в умовах невизначеності (неповної інформації).

При цьому професійну готовність спеціаліста до ІАД В. Фомін характеризує умінням розв'язувати інформаційно-аналітичні завдання професійної галузі за допомогою використання інформаційно-аналітичних систем методами інформаційного і математичного моделювання на основі семіотичного підходу до побудови інформаційних моделей і поданням їх інтерпретованими в контексті семіозу. Саме семантична (сміслова) обробка інформації розглядається ним як засіб розвитку ІАК, оскільки вона дає змогу реалізувати взаємозв'язок між основами (елементами) цієї компетентності.

Розробленню концепції розвитку ІАК викладача і виявленню педагогічних умов ефективного її функціонування в процесі неперервної педагогічної освіти присвячене дисертаційне дослідження О. Назначило. Зокрема нею обґрунтована необхідність розв'язання проблеми формування ІАК з позицій акмеологічного, системного, особистісно-професійного, модульного і рефлексивного підходів. До комплексу педагогічних умов ефективного розвитку ІАК викладача автор включає блочно-модульне структурування навчального матеріалу з урахуванням рівня інформаційно-аналітичної компетентності; навчання викладачів у межах «задачної технології», що моделює ІАД; ініціювання рефлексивної позиції викладача на всіх етапах розвитку його інформаційно-аналітичної компетентності [278, с. 175].

Вагомий внесок у дослідження проблеми розвитку ІАК зроблено Т. Єлкановою. Провідною ідеєю її концепції формування інформаційно-аналітичної компетентності майбутніх фахівців є цілеспрямованість цього процесу та його спеціальна організація. З'ясовано, що основні завдання розвитку ІАК реалізуються через низку функцій: пізнавальної, комунікативної, адаптивної, нормативної, оцінної та інформативної з

використанням психолого-педагогічних технологій навчання [130, с. 54]. Узагальнивши результати дослідження рівня підготовки випускників вищих навчальних закладів, автор дійшла висновку, що в своїй основній масі вони не мають достатньо сформованих навичок оцінювання і обробки інформаційних знакових систем і, як наслідок, не вміють кваліфіковано формулювати питання, виокремлювати головне в масиві інформації. Вони не бачать проблем, не вміють визначати мету і завдання діяльності й відповідно планувати роботу щодо їх реалізації. Нею обґрунтована необхідність навчання правильній постановці запитань при формуванні ІАК. Метод постановки запитань дозволяє досягти кілька цілей навчання, зокрема:

- поглибити й розширити знання в сфері професійної діяльності (для формулювання запитання необхідна переробка достатньо великого масиву літературних джерел з певної теми та інших інформаційних ресурсів) й інформаційного самозабезпечення;

- сформувати вміння коректно формулювати свої інформаційні запити, здійснювати результативний пошук інформації; бачити проблемні аспекти у звичних твердженнях; аналізувати інформацію з різних сторін, виявляти скриті потенційні можливості, закладені в певному тексті; бачити в повсякденному нові грані й можливості, що сприяють розвитку креативності;

- вдосконалити навички комплексного використання різних каналів отримання і варіативного перетворення інформації; обробки і використання інформації відповідно до поставлених завдань; самостійного пошуку необхідної інформації і вміння з нею працювати, самостійно визначати мету діяльності;

- розвинути здатність до виявлення і самостійної постановки проблем та їх розв'язання, узагальнення висновків і умозаключень, встановлення причинно-наслідкових зв'язків, порівнянь і узагальнень, тобто аналізу і синтезу (дивергентне мислення);

- сформувати елементи творчої діяльності – самостійний перенос знань і умінь у нову ситуацію, бачення завдань у знайомій ситуації,

виявлення нової функції і структури об'єкта, самостійне комбінування з відомих способів діяльності нового, альтернативний підхід до пошуку розв'язання проблеми [130, с. 56].

Створення інформаційного і технічного середовища навчання, включення суб'єктів навчання у різні види навчально-пізнавальної і практико-орієнтованої діяльності з використанням інформаційних технологій, на думку Т. Єлканової, є необхідною умовою формування ІАК у фахівця. Сучасні інформаційні технології навчання, на її думку, повинні складатися з таких основних компонентів:

- програмне забезпечення, що дозволяє охопити і систематизувати великий масив наукової, навчальної, методичної і культурологічної інформації;
- критерії відбору інформації та аналізу інформаційної оболонки;
- варіативне інформаційне забезпечення, що відповідає цілям і завданням навчання з кожної дисципліни [130, с. 56].

Пріоритетні наукові складові концепції визначення ІАД спеціаліста виокремленні й обґрунтовані Н. Рижовою та О. Філімоною – це:

- інформаційний підхід, за якого ІАД пов'язана з аналізом інформації і оперуванням різними видами інформаційних процесів: цілеспрямованим пошуком, збором, якісно-змістовним перетворенням (аналізом і обробкою) інформації та її продуктивним використанням для розв'язання завдань предметної галузі, а також професійних і науково-дослідних завдань;
- аналітичний підхід, при якому акцент робиться на одному з основних видів діяльності в рамках інформаційних процесів, пов'язаних з перетворенням і обробкою інформації – діяльність з аналізу, структурування, обробки і презентації інформації, її узагальнення, систематизація і перетворення інформації в знання;
- аналітико-прогностичний підхід, який передбачає, що у діяльність, пов'язану з обробкою інформації, необхідно включати дослідження і прогнозування розвитку інформаційних процесів. Ця галузь діяльності

передбачає уміння аналізувати, структурувати інформацію, володіти спеціальними методами її аналізу, здійснювати якісно-змістове перетворення, досліджувати і прогнозувати розвиток інформаційних процесів;

– аналітико-моделювальний підхід включає в аналітичну діяльність структурування, якісно-змістове перетворення, дослідження і прогнозування інформаційних процесів на основі побудови і дослідження формальних або полужформальних моделей для конкретної галузі й професійної сфери [360, с. 261].

Різниця у формуванні концепції науковців полягає у розумінні ролі і значущості базових понять, які покладено в основу ІАД фахівця, – в предметній галузі (або професійній сфері). До таких базових понять віднесені: «інформація» та «інформаційні процеси», методи «аналізу» і «синтезу», «інформаційна модель». У контексті аналітико-моделювального підходу до інформаційно-аналітичної сфери віднесено ті види діяльності, які насамперед спрямовані на формування ІАК майбутнього вчителя інформатики.

У процесі дослідження Н. Рижовою та О. Філімоновою розроблено теоретичний і практичний навчальний матеріал, у змісті якого виокремлено концептуальні лінії та блоки розвитку ІАК вчителів інформатики. Насамперед було розроблено зміст навчання в галузі ІАД як основи формування ІАК [361, с. 358].

Домінуючою ідеєю концепції системного застосування інформаційних технологій в професійній підготовці економістів, розробленої Т. Поясок, є їх інтелектуальна сторона. Інформатизація професійної освіти і навчання – це процес інтелектуалізації діяльності керівника, педагога і учня, що «розвивається на основі реалізації можливостей засобів інформаційних технологій, підтримує інтеграційні тенденції процесу пізнання закономірностей предметних галузей і навколишнього середовища ...» [341, с. 133]. В процесі дослідження нею з'ясовано, що інформатизація

економічної освіти ініціює низку якісних перетворень у системі вищої економічної освіти, зокрема:

- удосконалення механізмів управління системою освіти на основі використання автоматизованих банків даних науково-педагогічної інформації, інформаційно-методичних матеріалів, а також комунікаційних мереж;

- удосконалення методології та стратегії відбору змісту, методів і організаційних форм навчання та виховання, які відповідають завданням розвитку особистості студента в сучасних умовах інформатизації суспільства;

- створення методологічних систем навчання, які зорієнтовані на розвиток інтелектуального потенціалу студента, на формування уміння самостійно здобувати знання, здійснювати інформаційно-навчальну, експериментально-дослідну діяльність, різноманітні види самостійної діяльності в обробці інформації; створення і використання «комп'ютерних тестуючих, діагностичних методик контролю та оцінки рівня знань студентів» [341, с. 133].

Результати вивчення психолого-педагогічної літератури з проблеми розвитку ІАК у різних фахівців уможливають такі висновки:

- на сучасному етапі трансформації професійно-технічної освіти перспективи розвитку теорії ІАК визначаються новими соціально-економічними, культурними і педагогічними орієнтирами, вимогами та ідеями, зокрема: розвитку особистості, інформатизації суспільства і освітнього середовища, демократизації й гуманізації навчально-виховного процесу з підготовки кваліфікованих робітників, регіоналізації управління ПТНЗ та конкурентоспроможності на ринку праці і ринку освітніх послуг;

- концепція як провідна думка методологічних орієнтирів націлює дослідження на розроблення механізмів розвитку ІАК керівника ПТНЗ. Складний поліфункціональний і поліаспектний розвиток ІАК керівників ПТНЗ виключає використання для його вивчення «єдиного вірного»

методологічного підходу як пізнання реальності й орієнтує на підходи, що знаходяться в ієрархічному підпорядкуванні і сукупності методологічних знань;

– спостерігається різноманітність концепцій розвитку ІАК, що зумовлено відмінностями провідних ідей, наукових підходів авторів (системність, комплексність, інтеграція, інформаційний, аналітичний, аналітико-прогностичний, аналітико-моделювальний, акмеологічний, діяльнісний, компетентнісний підходи тощо);

– ІАК як інтегральна характеристика професійної компетентності фахівців, забезпечує розвиток педагогічного, методичного, управлінського напрямів їх підготовки шляхом створення методичних систем навчання, зорієнтованих на інтелектуалізацію потенціалу особистості, актуалізацію її суб'єктної позиції в процесі цілеспрямованого та спеціально організованого неперервного і поетапного навчання;

– методичні рекомендації з розвитку ІАК, що висвітлені в наукових працях, теоретично обґрунтовані, доступні, педагогічно доцільні й можуть бути використані практичними працівниками управлінської ланки ПТНЗ в організації самоосвіти, а методичну систему розвитку ІАК керівників ПТНЗ слід розробляти на принципах інформативності, інтегративності, модульності, мотиваційно-цільової орієнтації на професійну ІАД, рефлексивності;

– змістовна складова методики розвитку ІАК будується на принципах випереджувального навчання, науково-дослідної спрямованості, відповідності особливостям професійної діяльності, виходячи з єдиної методології пізнання предметної області діяльності;

– рекомендації щодо розвитку ІАК керівників ПТНЗ у науковій літературі вітчизняних і зарубіжних учених посідають надзвичайно малу питому вагу, а тому й пропозиції щодо застосування її для прийняття управлінських рішень занадто обмежені;

- у більшості наукових праць висвітлення структурних компонентів ІАК розкривається як об'єктивна залежність між інформаційною і аналітичною компетенціями з наголосом на її аналітичній складовій;
- недостатньо розкрито варіативні можливості розвитку ІАК керівників ПТНЗ у післядипломний період;
- не визначено і науково не обґрунтовано «процес якісно-змістовного» перетворення інформації для прийняття управлінського рішення в системі управління ПТНЗ;
- не повною мірою розкрито шляхи реалізації системного підходу до розвитку ІАК фахівців.

Викладені вище висновки зумовили необхідність розроблення авторської концепції розвитку ІАК керівників ПТНЗ, *методологічною основою якої є системна методологія, що базується на теорії гіперкомплексних динамічних систем, ідеї аналітико-синтетичного якісно-змістовного перетворення інформації з метою отримання нової інформації для продукування ідей та прийняття управлінських рішень щодо ефективної підготовки кваліфікованих робітників і досягнення власного якісно нового рівня розвитку ІАК.*

Суть концепції полягає у розгляді розвитку ІАК як системного процесу, який можна реалізувати тільки в результаті діяльності, що здійснюється за алгоритмом, представленим мінімаксною моделлю довільної системи діяльності, обґрунтованою в наукових працях О. Малюти [254; 256]. У виборі цієї моделі ми виходимо з того, що доцільність її використання як базового засобу для проведення аналітичних і порівняльних операцій доведено в теорії і в практиці соціальної діяльності в усіх її різновидах. А це відповідає темі окресленого дослідження.

Резюме

Внаслідок аналізу вітчизняної та зарубіжної літератури, наукових праць з проблеми дослідження встановлено, що витoki розвитку інформаційно-аналітичної компетентності фахівців беруть свій початок в історичному минулому професійної освіти, коли інформація у вигляді накопичених знань передавалася різними способами від покоління до покоління. Суть інформаційно-аналітичної діяльності на початку становлення професійної освіти полягала у відборі та аналізі насамперед змісту навчання. Її розвиток здійснювався уповільнено відповідно ступеня інформаційного забезпечення суспільства на кожному етапі його прогресивного формування.

Усвідомлення необхідності цілеспрямованого підходу до створення системи отримання, переробки, збереження і розповсюдження наукової інформації та її аналізу спонукало науковців до пошуку нових організаційних форм інформаційно-аналітичної діяльності та формування теоретичних і технологічних інформаційно-аналітичних знань, умінь і навичок фахівців.

Процес розбудови інформаційного середовища освіти, її поступова інформатизація, спрямована на задоволення освітніх інформаційних і комунікаційних потреб учасників навчально-виховного процесу, потребує науково-методичного забезпечення, вироблення і теоретичної систематизації об'єктивних знань щодо використання інформації в практиці управління ПТНЗ.

Аналіз наукових праць з питань розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ, словникової та енциклопедичної літератури сприяв виявленню педагогічної сутності та здійсненню термінологічної характеристики понятійного апарату дослідження. У результаті дано авторське тлумачення базового поняття «інформаційно-аналітична компетентність керівників професійно-технічних навчальних закладів», що розглядається як *системна багатofакторна*

поліфункціональна якість, яка характеризується набором інформаційних і аналітико-синтетичних знань, умінь, навичок, спроможностей, способів мислення і ставлень, що дозволяє виявляти і вирішувати проблеми, характерні для управлінської діяльності в системі професійно-технічної освіти.

Застосування інваріантного моделювання на основі закономірностей і принципів гіперкомплексних динамічних систем уможливило конструювання моделі інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ, яка складається з:

- когнітивного компоненту, що містить інформаційно-аналітичні теоретичні та технологічні знання;
- функціонального компоненту, що включає комунікативні, аналітичні та синтетичні уміння і навички;
- особистісно-ціннісного компоненту (спрямованість і мотивація особистості на виконання ІАД та особистісні якості керівника).

Розроблена нами модель інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ демонструє динамічність усіх її компонентів, цілісність і упорядкованість системи інформаційно-аналітичної компетентності, уможливорює здійснення її глибокого аналізу з метою визначення ефективних шляхів подальшого розвитку, проектування різних варіантів їх реалізації, зокрема, змістовної основи.

Відповідно до завдань дослідження розроблено концепцію розвитку ІАК керівників ПТНЗ як педагогічної системи, *методологічною основою якої є системна методологія, що базується на теорії гіперкомплексних динамічних систем, ідеї аналітико-синтетичного якісно-змістового перетворення інформації з метою отримання нової інформації для продукування ідей та прийняття управлінських рішень щодо ефективної підготовки кваліфікованих робітників і досягнення власного якісно нового рівня розвитку ІАК.*

РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

2.1. Педагогічне моделювання розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів

Сучасні інформаційні технології, що ввійшли в кожен галузь науки і виробництва, стрімко змінюють світ. Відбувається віртуалізація реальності, що передбачає взаємодію людини не з фізичними речами, а з симуляціями [401, с. 624]. Характеризуючи цей стан, В. Щербина зазначає: «Віртуальний продукт, віртуальне виробництво віртуальна корпорація, віртуальні гроші допускають і провокують перетворення комп'ютерних мереж не тільки в головний засіб, але й в середовище економічної діяльності. ... Ми живемо в епоху економіки образів і образів економіки» [471, с. 85]. Відповідно, віртуалізація знаходить відображення й в науковій діяльності. Учений висловлює думку, що наука зараз – це «не підприємство з пошуку істини, а вид мовних ігор, змагань у маніпуляції моделями наукового дискурсу» [471, с. 87]. Тенденції сучасної науки, узагальнені В. Щербиною, представляють інтерес для розроблення теорії та методики розвитку ІАК керівників ПТНЗ, а саме:

– матеріальний експеримент все частіше замінюється експериментом на моделях (раніше теорії будувались тільки на основі відкриття певного порядку, притаманного речам, а зараз цілком ймовірним є моделювання без виходу до будь-яких реальних референтів. Наприклад, комп'ютерні симуляції природних, технологічних і соціальних процесів);

– процес верифікації гіпотез все частіше заміщується процесом фальсифікації (йдеться про те, що сьогодні аргументом може слугувати винахід альтернативної моделі в той час, як раніше достатнім аргументом проти теорії вважались дані досвіду, що суперечили її положенням).

Здійснивши соціологічний аналіз розвитку мережевого товариства і процесу становлення «кіберкомунікативного континуума» на початку

третього тисячоліття, В. Щербина дійшов висновку, що об'єкт науки та її процедури віртуалізуються, а сама наука стає перманентним процесом побудови альтернативних моделей. У зв'язку з цим зростає роль уяви, фантазії, парадоксальності мислення в тій сфері, де раніше їх «піддавали анафемі», де раніше референцією до реальності суворо «задавались межі прирощування знань». Академічний статус фахівця стає функцією від образу компетентності. Очевидними є перетворення діяльності учених – все більше сил і часу в ній відводиться створенню і презентації образу, необхідного для успіху в отриманні грантів, стипендій для навчання за кордоном, замовлень на консалтингові послуги тощо. Цим самим пояснюється розквіт в останні роки саме тих соціальних технологій, які адекватні симуляції компетентності: дослідницькі фонди, гранти, консультування, конференції, академічні обміни, перманентна освіта. Водночас наголошується, що мова не йде про занепад наукової/академічної етики. У зв'язку з нарощуванням великих масивів інформації, а відповідно і знань, зростає і «щільність» наукового товариства, яке «не залишає місця і часу для скрупульозної процедури накопичення і представлення результатів» [471, с. 88]. У зв'язку з дефіцитом місця і часу єдиною науковою, раціональною формою дискусії стає нелогічна, неструктурована, але ефективна презентація образу або теорії.

Ці тенденції явно спостерігаються й у розвитку педагогічної науки. Достатньо звернутися до сучасних наукових досліджень, захист яких не відбувається без презентації моделі педагогічного об'єкта, процесу або явища. У наукових працях з педагогіки використовуються як прості, так і складні моделі, що відображають графічно або у вигляді блок-схем зміст системи. Також використовуються математичні та комп'ютерні моделі. Розповсюдженими є уявні моделі, які демонструють ідеї і уявлення автора про об'єкт, явище або процес. Однак у процесі вивчення результатів дисертаційних та монографічних досліджень ми звернули увагу на те, що дослідники у своїх працях доволі часто замінюють модель структурою педагогічного об'єкта, явища або процесу. На наш погляд, це можна

пояснити тим, що у графічному зображенні складно відрізнити систему і структуру поданих предметів дослідження, якщо для вивчення предмету дослідження використовується системи другого покоління.

Моделювання педагогічних явищ здійснюється здавна – з часів виникнення педагогіки як науки. У цьому процесі зазвичай використовуються методи моделювання (способи побудови моделі), запозичені з інших наук. Однак останнім часом все частіше стали з'являтися наукові праці, в яких порушується проблема створення спеціального апарату, який би дозволив адекватно описувати складні відкриті соціальні процеси. До таких процесів належать педагогічні як багатомірні та багатофакторні явища, а також багатопланові результати педагогічної діяльності, одним із яких є розвиток ІАК керівників ПТНЗ.

Досліджуючи питання моделювання педагогічних процесів на основі вивчення різних класів моделей і способів моделювання конкретних феноменів та їх порівняльного аналізу, спираючись на основні положення теорії моделювання, О. Дахін сформулював і обґрунтував поняття «педагогічне моделювання», яке відображає компетентнісний аспект, що відповідає сутності нашого дослідження. Педагогічне моделювання він розглядає як «самостійну галузь педагогічного знання, яка представлена в концептуальній єдності формально-аксіоматичної і змістовно-екзистенціальної частин, що уточнюють і «стоншують» межі між теорією і педагогічним досвідом» [107, с. 15]. Власне проблемне поле педагогічного моделювання формується завдяки наявності педагогічного досвіду: воно пов'язане або з очевидними чинниками, у вірогідності яких можна легко переконатися, або з формулюваннями, виведеними з досвіду [106, с. 13].

Автором обґрунтована доцільність використання динамічної моделі для дослідження педагогічних явищ і процесів, оскільки до їх складу входять модель певного явища і модель функціонування, тобто динамічна частина процесів, що відбуваються. Однією із характеристик педагогічної моделі є невизначеність результатів її моделювання, особливо в довготерміновій

перспективі [107, с. 16], на що слід зважити у моделюванні розвитку ІАК керівників ПТНЗ.

Отже, моделювання розвитку ІАК керівника ПТНЗ передбачає вибір методів моделювання, які використовуються у різних науках, і безпосередньо у формуванні поля педагогічного моделювання, до якого відносяться педагогічні об'єкти ІАК керівників ПТНЗ і процеси (розвиток цієї якості), що характеризуються динамічністю і невизначеністю результатів.

У теорії методу моделями називають відображення об'єкта, відповідно, процес їх створення моделюванням, а його використання в науці визначають як модельне дослідження. Способи побудови моделей в практиці отримали назву «методи моделювання». Розгорнуте визначення категорії «модель» дає Ю. Сурмін: модель у широкому розумінні – це образ (у тому числі умовний або уявний), зображення, опис, схема, креслення, графік, план, карта, тощо, або прообраз (зразок) якого-небудь об'єкту чи системи об'єктів (оригіналу моделі), що використовується за певних умов як їх заміщення або представник [399, с. 138]. Афористичне визначення моделі дає А. Уйомов. На його думку, модель є системою, дослідження якої служить засобом отримання інформації про іншу систему [424, с. 48].

Узагальнюючи знання про метод моделювання, вчені виокремлюють властиві йому «деякі парадокси», зокрема:

- застосування моделей зумовлене складністю об'єкта вивчення (тому модель зазвичай простіша за оригінал, абстрагується від неістотних якостей об'єкта, але «простота моделі» може насправді бути ілюзією – «святою простотою»);

- кожна модель створюється під певне завдання дослідження (застосування кожної конкретної моделі під інше дослідне завдання не можливе, у зв'язку з чим перенесення моделей з одного завдання на інше далеко не завжди виправдане і обґрунтоване);

- моделювання не є самостійним методом пізнання (допускає застосування інших методів для одержання знання) [399, с. 139–141].

Для нашого дослідження науковий інтерес представляє системне моделювання, перед яким, за загальним висновком учених, у науці відкриваються значні перспективи. Системне моделювання включає дві складові:

- представлення моделі об'єкта або процесу як системи з її основними параметрами і характеристиками (модель як сукупність взаємозв'язаних між собою елементів, яка відзначається структурною організацією і функціональним призначенням);

- системність виступає не тільки як спосіб уявлення, але і як спосіб вивчення моделі [399, с. 141].

У науковій літературі системне моделювання розглядається як сукупність конкретних різновидів моделювання:

- атрибутивне (спрямоване на систематизацію інформації про властивості об'єктів і використання різного роду класифікацій, матриці, таблиці, які дозволяють систематизувати властивості об'єктів, виділити серед них головні та другорядні);

- структурне (забезпечує представлення структури об'єкта або процесу моделювання);

- організаційне (передбачає вивчення організації системи);

- функціональне (орієнтоване на побудову і дослідження функцій явища, що вивчається);

- структурно-функціональне (дослідження взаємозв'язку структури і функції об'єкта або процесу, що вивчається);

- вітальне моделювання (спрямоване на уявлення і вивчення тих або інших етапів життєвого шляху системи) [399, с. 142].

Зважаючи на прагматичність системного моделювання, найважливішим призначенням якого є оптимізація знань про систему (пошук оптимуму характеристик системи), ми звернулись до періодизації еволюції системних методів та класифікації систем [252].

I період – це перша третина ХХ ст. (Л. фон Берталанфі, А.Богданов). Висвітлюється сутність системної методології, сформульовано принцип системності та визначення систем, розглядаються їхні властивості. Зроблена спроба універсалізації метода, однак сам метод в основному викладається на вербальному (словесно-описовому) рівні, що утруднює його розуміння і використання для розв'язання конкретних завдань.

II період – 40-90 рр. ХХ ст. (Н. Вінер, Д. Клір, Н. Урманцев, А. Уйомов та ін.). Для опису системної методології використовувались засоби формалізації і символічного опису, запозичені з інших наук (математики, фізики тощо). Це зумовило виникнення багатьох варіантів нових підходів змішаного типу – системних за суттю викладання, але, наприклад, математичних за формою представлення. Тобто утворився такий «методологічний кентавр», у якого одна частина – від нової методологічної парадигми (системної), друга – частковий варіант класичного наукового напрямку (системи другого покоління).

III період – після 90-х років. Системна методологія описується системними засобами формалізації, спеціально розробленими з цією метою, а спосіб побудови системної теорії суттєво відрізняється від традиційного наукового. Нова теорія не прагне до повноти замкненості та логічної послідовності детерміністського типу, а представляється у вигляді методологічного конструкторського набору з окремих, логічно жорстко не зв'язаних, методологічних конструктив-інваріант, що мають універсальний характер, і предметно не обмежених (системи третього покоління) [256].

Для більш глибокого вивчення розвитку ІАК керівників ПТНЗ як педагогічного процесу ми скористалися основними положеннями традиційної системної методології та нової методології інваріантного моделювання. При цьому враховано, що системна методологія включає системний підхід як принцип пізнання теорії й практики, метод діяльності. Адже системний підхід в теорії методу розглядається як єдність методологічної інтеграції і диференціації. У його застосуванні домінуючою

тенденцією є об'єднання, збирання методологічного комплексу. Виконуваним функції досить різноманітні. Серед них найважливішими є: світоглядна (основа світогляду людини); евристична (інструмент наукового відкриття, що дає змогу побудувати технологію відкриття нового знання, подати його у найзручнішій системній формі; могутнє джерело гіпотез); пояснювальна (розкриває сутність об'єктів і процесів природи та суспільства, ґрунтуючись на системних закономірностях; системне пояснення реалізується за індуктивною та дедуктивною моделями і спирається на системні уявлення про закономірності); прогностична (уможливорює побудову прогнозів розвитку системи кількома шляхами: 1) отримання інформації про феномени, які ще не існують, але виникають завдяки просторово-часовому розвитку системи відповідно до теорії еволюції систем; 2) використання системних ідей для прогнозування майбутніх систем, їх впливів на навколишнє середовище).

Цінність системного підходу для методології науки полягає в формулюванні загальносистемних законів (співвідношення цілого і частини, ємерджентності, взаємозв'язку структури і функції, функціональної цілісності системи, простоти і складності системи, обмеження різноманітності системи, закритих і відкритих систем тощо), що обумовлюють залежність між окремими сторонами і властивостями систем.

Моделювання ІАК керівників ПТНЗ передбачає попереднє уточнення поняття «система». Із множини значень і смислових відтінків цього терміну будемо вирізняти системи як «сукупність взаємозв'язаних елементів, об'єднаних єдністю мети і загальними цілеспрямованими правилами взаємовідносин» [20, с. 13].

З метою моделювання розвитку ІАК керівників ПТНЗ скористуємося алгоритмом розробки моделей, запропонованим О. Новіковим. Конструювання моделі базується на тому, що розвиток як філософська категорія «виражає процес руху, зміни цілісних систем». Найбільш характерними рисами цього процесу є: виникнення якісно нового об'єкту

(або його стану) – спрямованість, незворотність, закономірність, єдність кількісних і якісних змін, взаємозв'язок прогресу і регресу, суперечність, спіралеподібність форми (циклічність), розгорнення у часі. Основним джерелом розвитку є внутрішні суперечності. Тому цей процес, за своєю сутністю, є саморозвитком, що обґрунтовано сучасною наукою (зокрема, синергетикою). Він характеризується глибинною незворотністю розвитку, його багатоваріантністю і альтернативністю, а також тим, що «носієм» розвитку є складні, відкриті, самоорганізуючі системи. Поняття «розвиток» зазвичай відносять до таких систем, які мають високий ступінь самодостатності та автономні внутрішні джерела своїх якісних змін. Слід зазначити, що в процесі розвитку автономних і суверенних систем присутні моменти формування деяких їх складових, і, навпаки, в процесі формування будь-якого об'єкту на деяких стадіях об'єкту присутні моменти розвитку окремих його компонентів. Отже, ці процеси є взаємозв'язаними, взаємозумовленими і «непрохідної прірви між ними немає» [434; 435].

Під розвитком особистості розуміють зміни її кількісних і якісних властивостей таких, як світогляд, самосвідомість, ставлення до дійсності, характеру, здібностей, психічних процесів, накопичення досвіду. Основою і рушійною силою розвитку особистості є сумісна діяльність, у якій здійснюється засвоєння особистістю заданих соціальних ролей. Однак рольова поведінка вважається психологами лише точкою відліку розвитку особистості. Перетворюючи нормативно-правову діяльність у ситуації вибору, особистість заявляє про себе як про індивідуальність, життєвий шлях якої часто стає історією відхилення альтернатив. Людина, передбачаючи своє майбутнє, усвідомлюючи свої досягнення і недоліки, прагне до самовдосконалення засобами своєї діяльності, навчання, праці, спілкування з іншими людьми, самоосвіти тощо [320, с. 495–496].

Ті види діяльності, які спрямовані на одержання суб'єктивно нового (для кожної конкретної особистості) результату, О. Новіковим віднесені до продуктивної, і тому виникає необхідність її організації, тобто застосування

методології. При цьому під методологією він пропонує розуміти «учіння про організацію діяльності» (діяльність – цілеспрямована активність людини) [289, с. 6]. Відповідно до цього тлумачення автор використовує поняття «організація» в двох значеннях: як внутрішню упорядкованість, узгодженість більш чи менш диференційованих і автономних частин цілого, що зумовлено його будовою; та як сукупність процесів або дій, які ведуть до утворення і вдосконалення взаємозв'язків між частинами цілого [289, с. 7]. У дослідженні ми будемо дотримуватись цих положень, тобто під поняттям «організація» будемо розуміти процес (друге значення) і результат (перше значення). Отже, розвиток ІАК керівників ПТНЗ є цілеспрямованим процесом, викликаним соціальним замовленням суспільства, потребою особистості в професійному зростанні, самовдосконаленні. Водночас організація є однією із технологічних функцій управління. Під організацією діяльності розуміється упорядкованість «її в цілісну систему з чітко визначеними характеристиками, логічною структурою і процесом її реалізації» [289, с. 10]. Логічна структура діяльності складається з таких компонентів: суб'єкт, об'єкт, предмет, форми, засоби, методи діяльності, її результат. По відношенню до окресленої структури існують такі характеристики діяльності: властивості, принципи, умови, норми.

Розвиток ІАК керівників ПТНЗ є процесом реалізації інноваційної діяльності, яка спрямована як на об'єктивно, так і суб'єктивно новий (для конкретного керівника) результат. Тому цей процес доцільно розглядати як повний завершений цикл продуктивної діяльності, який має бути реалізованим у «певній часовій послідовності за фазами, стадіями і етапами (часова структура організації діяльності)» [289, с. 8]. У наукових працях О. Новікова діяльність розглядається як активна взаємодія людини з навколишнім середовищем, у процесі якої вона виступає як суб'єкт (носій предметно-практичної діяльності та пізнання – індивід або соціальна група), джерело активності, що цілеспрямовано впливає на об'єкт і, таким чином, задовольняє свої потреби. У нашому дослідженні суб'єктом є керівник ПТНЗ,

який задає мету, визначає шляхи (методи, засоби) її досягнення, самостійно оцінює одержаний результат. Вважається, що активна діяльність суб'єкта є тією умовою, за якої той чи інший фрагмент об'єктивної реальності виступає як об'єкт його діяльності. В управлінській діяльності керівника як цілісній системі таким об'єктом може бути він сам, педагогічний і учнівський колективи, розроблення певного проекту, рішення тощо. За філософським словником об'єктом є те, що протистоїть суб'єкту в його предметно-практичній і пізнавальній діяльності. Він не тотожний об'єктивній реальності, але є її частиною, що знаходиться у взаємодії зі суб'єктом [435]. Об'єктом у нашому дослідженні виступає керівник ПТНЗ, умотивований до розвитку ІАК.

Відповідно до структури діяльності керівника основними її компонентами визначені потреби, які залежать від рівня розвитку суспільства, специфічних соціальних і професійних умов діяльності конкретної особистості та конкретизуються в мотивах, які спонукають людину або соціальну групу до певної діяльності, зокрема ІАД. Мотиви відповідно зумовлюють визначення мети як суб'єктивного образу бажаного результату, будь-якої дії (в нашому дослідженні ІАД). Оскільки йдеться про розвиток ІАК керівників ПТНЗ, то доцільно розглядати навчальну діяльність (самоосвіта, підвищення кваліфікації, наукова діяльність), у якій особливе місце відводиться меті. Якщо мета задається зовні (наприклад, слухачу курсів підвищення кваліфікації – викладачем, учаснику тренінгу – тренером), то діяльність буде носити репродуктивний (виконавчий) характер. У такому разі не виникає проблеми цілепокладання. Однак специфіка управлінської діяльності керівників ПТНЗ зумовлює виконання ними ролі підлеглого (по відношенню, наприклад, до регіональних органів управління) і водночас ролі керівника, тобто вони залежні та незалежні. Цим і зумовлено процес визначення мети – вона задається зовні та водночас визначається суб'єктом на основі виникнення внутрішніх суперечностей (необхідність здійснювати ІАД на більш високому рівні, ніж дозволяє реальна підготовка), потреби

(розв'язувати завдання ІАД більш високої складності) або інтуїтивно. У будь-якому разі система розвитку ІАК має мотивувати керівників на активне засвоєння інформаційно-аналітичних знань, умінь, навичок на науково обґрунтованій основі. Адже тільки за умови усвідомлення такої потреби мета сприймається керівниками як значуща й необхідна їм у професійній діяльності, відповідає особистим інтересам й буде успішно реалізована.

У педагогіці прийнято вважати, що до мети, крім «кінцевого результату діяльності людини, в явній чи неявній формі, входять шлях руху в напрямку до кінцевого результату і способи діяльності, що забезпечують одержання цього результату» [250, с. 136]. І. Малафійк зазначає, що мета відіграє інтегративну функцію. Це проявляється у визначенні способу «інтеграції різних дій людини в певну послідовність чи систему» і проектуванні дій, що відображає «характер і системну впорядкованість різних актів і операцій». Тому цілком ймовірним є висновок: мета забезпечує взаємозв'язок усіх елементів у системі (вивчення навчальної дисципліни, об'єкту, явища, процесу). У нашому дослідженні мета є системоутворювальною і задає характер моделі.

Слід зазначити, що діяльність керівників ПТНЗ з розвитку ІАК має не тільки продуктивний характер, а значною мірою відрізняється своєю інноваційністю, творчістю. А тому процес цілепокладання стає досить складним процесом: має певні фази, стадії та етапи, форми, методи і засоби залежно від спрямованості діяльності. Розвиток ІАК відбувається в процесі дослідницької, практичної (управлінської, педагогічної) діяльності. В управлінській практиці керівників це положення значною мірою відноситься до планування діяльності ПТНЗ (стратегічне, тактичне, оперативне), а в процесі розвитку ІАК – плануванні власних дій щодо опанування теоретичними і технологічними інформаційно-аналітичними знаннями, вміннями і навичками тощо. В наукових працях О. Новікова зазначається, що в категоріях системного аналізу процес цілепокладання

визначається як проектування. У його працях наступним етапом практичної діяльності виокремлено процес цілевиконання, який в кожному конкретному випадку характеризується своїм змістом і формами. Цьому процесу притаманні специфічні методи і засоби. [289, с. 9–11]. На наш погляд, процес цілевиконання доцільно розглядати як технологію реалізації визначеної мети. Оскільки в дослідженні йдеться про моделювання процесу розвитку ІАК керівників ПТНЗ, який усвідомлено працює над опануванням змісту цієї компетентності на якісно новому рівні, то є необхідність звернути увагу на такі компоненти, як саморегуляція (для індивідуального суб'єкта) та управління (в разі розвитку ІАК під керівництвом навчально-методичного центру професійно-технічної освіти) або самоуправління (якщо розвиток ІАК відбувається в процесі самоосвіти). В структурі діяльності ці компоненти посідають особливе місце, і тому в дослідженні не можуть залишатися поза увагою.

Саморегуляція розглядається як доцільність функціонування живих систем, а отже, має свою власну структуру: мета діяльності, яку сприймає суб'єкт; модель значущих умов діяльності, програма власно виконавчих дій, система критеріїв успішності діяльності, інформація про реально досягнуті результати, оцінка відповідності реальних результатів критеріям успіху, рішення про необхідність і характер корекції діяльності. Тобто, за визначенням О. Новікова, саморегуляція є «замкнутим контуром» регулювання. Отже, в діяльності керівників ПТНЗ цей компонент має постійно вдосконалюватися, що сприятиме усвідомленому і контрольованому процесу розвитку ІАК.

Окресливши гносеологічний і загально-методичний аспекти теорії моделювання, теорії систем та основні компоненти практичної діяльності, нами розроблено *модель розвитку ІАК керівників ПТНЗ* як цілісної системи (рис. 2.1). При цьому зроблено припущення, що розвиток ІАК керівників ПТНЗ, який здійснюється усвідомлено і контрольовано, сприяє досягненню

позитивного результату – динаміки всіх компонентів цього складного поліфункціонального утворення як складової професіоналізму.

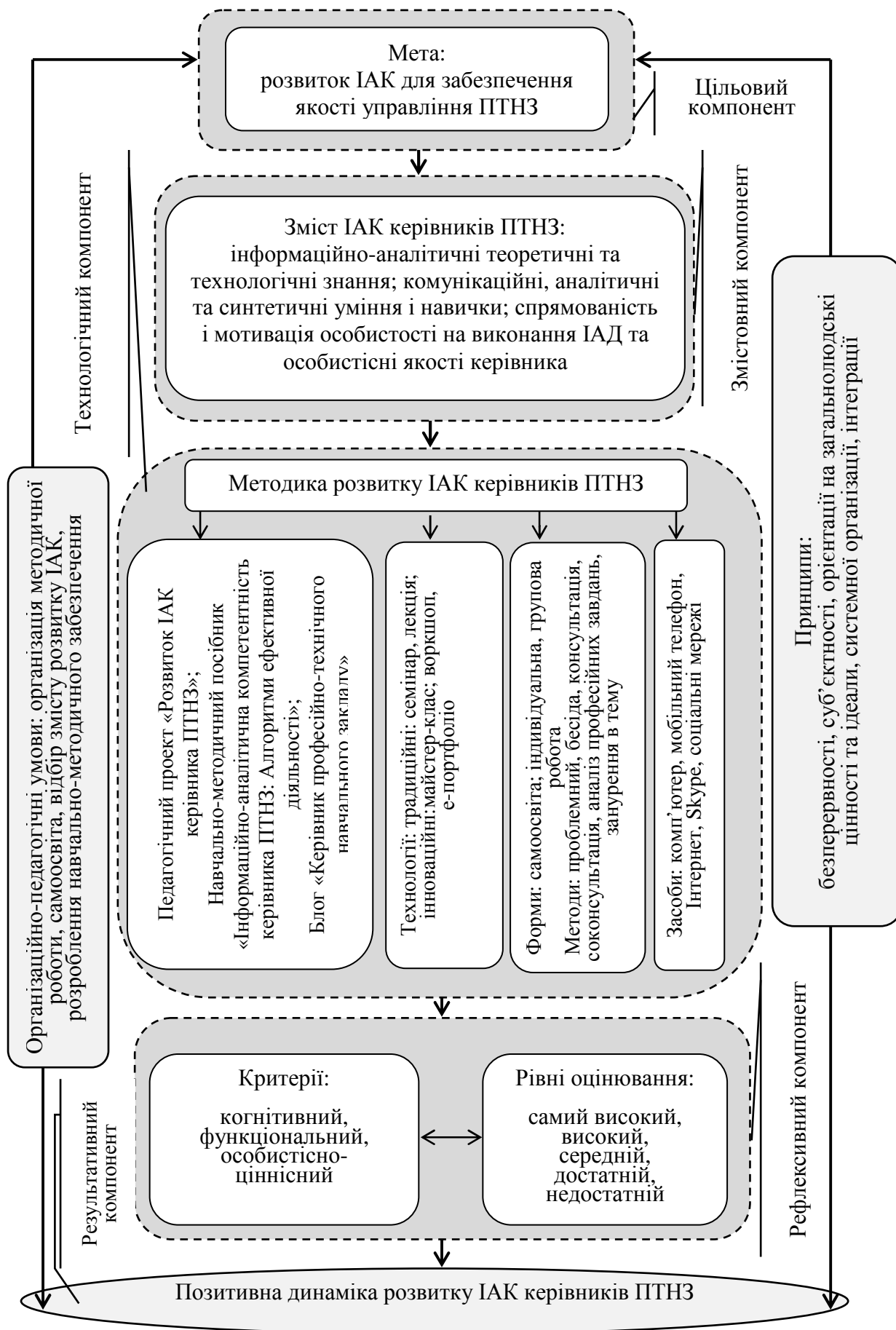


Рис. 2.1. Структурно-функціональна модель розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів

На реалізацію мети розвитку ІАК керівників ПТНЗ спрямовані такі завдання:

- розширення професійного світогляду керівників ПТНЗ, розвиток у них незалежного системного мислення з метою підвищення ефективності управління підготовкою кваліфікованих кадрів на якісно новому рівні;

- розвиток здібностей ІАД (цілеспрямована робота з інформацією, визначення об'єкту і предмета для вивчення її змісту; поетапне якісно-змістове перетворення інформації на основі її аналізу: отримання інформації, її структурування, аналіз і синтез, оцінювання результатів; отримання кінцевого продукту – нової інформації тощо).

Мета і завдання розвитку ІАК становлять *цільовий компонент* моделі, реалізація якого можлива за умов засвоєння змісту інформаційно-аналітичної компетентності. Зміст ІАК є складним інтегрованим утворенням, що містить теоретичні та технологічні знання, комунікативні, аналітичні, синтетичні уміння і навички. Його реалізація потребує розроблення програми – проекту діяльності кожного керівника з розвитку ІАК. Опанування певними інформаційно-аналітичними знаннями, уміннями і навичками має відбуватись у різних формах навчання в системі безперервної освіти, в тому числі самоосвіти та в безпосередній практиці управління ПТНЗ, тобто в повсякденній роботі з інформацією. Отже, за своєю структурою модель має бути комплексною (каскадною) і побудованою за певними ознаками і різними способами.

У моделі розвитку ІАК керівників ПТНЗ зміст ІАК розроблено з урахуванням первісної підготовки суб'єктів діяльності; форм і методів реалізації програми та засобів, що забезпечують цей процес, уможлиблюють визначення цього компоненту як *технологічного*.

Особливе місце в моделі відведено *рефлексивному компоненту*. Адже ІАД пов'язана з мозковою діяльністю людини і має безпосередній вплив на організацію мислення, що актуалізує розгляд категорії рефлексії, яка визначається як похідна в аналізі проблеми свідомості. Дослідники психологічної антропології вважають, що аналіз проблем свідомості – це

насамперед вивчення «феномену рефлексії як смислового центру всієї людської реальності» [385, с. 199]. У сучасних наукових розробках проблема рефлексії розглядається при вивченні теоретичного мислення; процесів комунікації та кооперації, що пов'язано з необхідністю розуміння справжніх основ сумісних дій та їх координації; самосвідомості особистості, пов'язаною з проблемою формування, виховання і самовиховання молодого покоління. Окреслені три аспекти віддзеркалюють управлінську діяльність керівників ПТНЗ та розвиток їх ІАК.

Слід наголосити, що вивчення рефлексії здійснюється в контексті:

- розв'язання різних мислинських завдань (виявлення умов усвідомлення системи власних дій та їх основ), спрямованість мислення на самого себе, на власні процеси і власну продуктивність;

- комунікацій і сумісної діяльності (виявлення умов рефлексивного виходу в позицію «над» і «зовні»), коли відбуваються імітаційні і організаційно-діяльнісні ігри, колективні розв'язання проблем, взаємовідносини в організаційних системах, де найбільш ефективно демонструється сама практика породження рефлексивних процесів, виявляються умови їх виникнення і функціонування;

- самовизначення суб'єкта у власному уявленні про себе (встановлення внутрішніх орієнтирів і способів розмежування «Я» і «не-Я»); про соціальне буття людини, що потребує від нього розвинутого уміння «вписатися», скоординувати свою дію з діями інших людей [385, с. 199–200].

Процес рефлексії в загальному вигляді вивчають як проблему визначення свого способу життя. В цьому ракурсі визнано два основних способи існування людини (В. Слободчиков та Є. Ісаєв):

перший – це, коли життя не виходить за межі безпосередніх зв'язків, в яких живе людина (родинні, коло друзів, соціум тощо), тобто життя протікає як природній процес, свідомість «розчиняється в наявності буття». Цим зумовлено функціонування *зовнішньої рефлексії*, що формує феноменальний

шар свідомості, заповнений багаточисельними ритуалізованими структурами, продуктами колективної свідомості, що усвідомлюються як зміст свого «Я»;

другий – це поява власне внутрішньої рефлексії (виводить людину за межі неперервного потоку життя, відбувається розрив безпосередніх зв'язків і відновлення їх на новій основі), з чим пов'язане ціннісне осмислення життя, усвідомлюється проблема «з'ясування самому собі своєї власної свідомості» як проблеми нового свідомого досвіду.

Не поглиблюючись у процес поетапного розвитку рефлексії відповідно до становлення свідомості людини в цілому та характеристики форм, зазначимо, що її еволюція відбувається, починаючи від нульової рефлексії, коли людина має наївну свідомість, яка поглинена буттям. Потім формується поглинаюча рефлексія – поглинання чуттєво-практичними утвореннями такими, як звички, настанови, спрямованість. Ознакою порівняльної рефлексії є поглинання очевидностями, а визначальної – поглинання «новоєвропейською раціональністю», коли все має отримати наукове обґрунтування. Справжнім інструментом власно особистісного розвитку вважається тільки синтетична і трансцендентальна форми рефлексії – вирішують похідну суперечність абсолютним чином [385, с. 201–205; 386; 387]. Саме рівні, форми та етапи розвитку рефлексії є орієнтиром у визначенні критеріального апарату моделі розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів. Критерії, показники та рівні оцінювання динаміки розвитку ІАК керівників ПТНЗ (рефлексивний компонент моделі) слугують тим інструментом, який дає змогу здійснити коректне кількісне і якісне вимірювання педагогічного процесу та визначити міру досягнення передбачуваної мети, власно *результативний компонент*, тобто позитивну динаміку розвитку ІАК керівника ПТНЗ.

Використання інваріантного моделювання сприяє усвідомленню того, що модель (рис. 2.1) за своїми ознаками має бути віднесена до систем другого покоління, оскільки вона відображає поелементний склад системи розвитку ІАК керівників ПТНЗ (мета і цілі; зміст і програма розвитку ІАК;

форми, методи і засоби; критерії і рівні оцінювання; результат). Однак вона не демонструє динаміку розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ. Зв'язки між елементами вказують на їх взаємодію між собою та утворення компонентів (цільового, технологічного, рефлексивного, результативного). Реалізація на практиці цих компонентів моделі дозволяє комплексно застосовувати одержані теоретичні та практичні знання на певному етапі, тобто відбувається розвиток таких цілісних поліфункціональних підсистем ІАК, як когнітивна, функціональна і особистісно-ціннісна. Таким чином, структурно-функціональна модель обмежує розуміння системи до ієрархічного рівня S_4 – цілісності (формула 1).

З метою максимального наближення до ідеальної моделі розвитку ІАК керівників ПТНЗ розглянемо процес розвитку інформаційно-аналітичної компетентності з позицій основних положень і закономірностей методології розроблення систем третього покоління [256]. Вихідною позицією в конструюванні моделі є положення про те, що розвиток ІАК керівників ПТНЗ є процесом, який можливо реалізувати тільки в результаті діяльності. А тому для його моделювання доцільно як алгоритм використати мінімаксну модель довільної системи діяльності, обґрунтовану в наукових працях О. Малюти [254; 256]. Розроблена динамічна модель розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ зображена на рис. 2.2. Її розроблення базується на концепції розвитку ІАК керівників ПТНЗ. Зазначена модель включає три компоненти – безпосередньо концепцію як генерацію ідей, організацію процесу реалізації ідеї та її безпосереднє виконання.

У складовій «*K*» (концепції) узагальнено масив знань щодо розвитку ІАК різних фахівців з теорії і психолого-педагогічної практики, з'ясовано закономірності, визначено провідну ідею. З метою її реалізації розроблено систему заходів (складова «*O*»), зокрема:

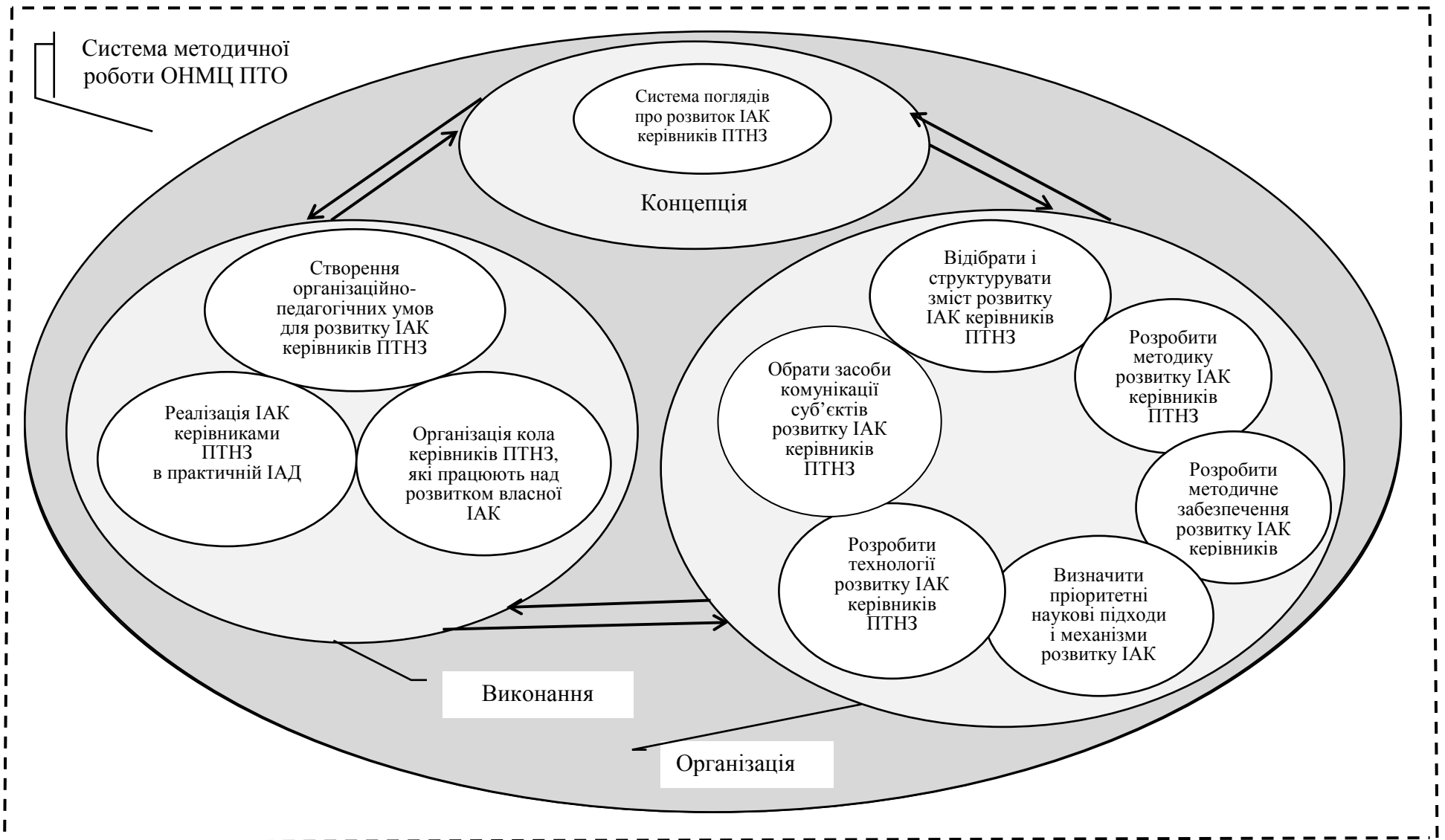


Рис. 2.2. Динамічна модель розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів.

У складовій «**К**» (концепції) узагальнено масив знань щодо розвитку ІАК різних фахівців з теорії і психолого-педагогічної практики, з'ясовано закономірності, визначено провідну ідею. З метою її реалізації розроблено систему заходів (складова «**О**»), зокрема:

- відібрати і структурувати зміст розвитку ІАК керівників ПТНЗ, який має складну і багатокомпонентну структуру, що обумовлюється соціальним замовленням та особливостями функціонування організаційної структури і взаємодії суб'єктів управління;

- розробити методика розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ та методичне забезпечення; програму розвитку ІАК керівників ПТНЗ на модульній основі, навчально-методичний посібник, блог для організації та консультативно-інформаційної роботи з учасниками експерименту; створити професійне коло і коло розробників е-портфолію (технології розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ); розробити структуру е-портфолію; визначити критерії і показники оцінювання рівнів розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ;

- визначити пріоритетні наукові підходи та механізми розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ; створити організаційно-педагогічні умови для розвитку ІАК керівників ПТНЗ;

- розробити технології розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ з використанням інформаційно-комунікативних технологій, складовими якої є інформаційно-пошукові системи, сайти, електронні бібліотеки, on-line-перекладачі, довідники, енциклопедії тощо;

- визначити засоби комунікації учасників експерименту для управління самоосвітою з розвитку ІАК (мобільний зв'язок, Skype, електронна пошта).

Складова «**В**» динамічної моделі розвитку ІАК керівника ПТНЗ передбачає, що ці заходи мають бути реалізовані і дати *очікуваний продукт* –

інформаційно-аналітичну компетентність керівників ПТНЗ якісно нового рівня, що матиме позитивний вплив на ефективність управління ПТНЗ та якість підготовки кваліфікованих робітників.

У теорії гіперкомплексних динамічних систем будь-яка система розглядається як сума двох частин – розімкненої (векторної, променевої) і замкненої: $S = S' + S''$ (рис. 2.3).

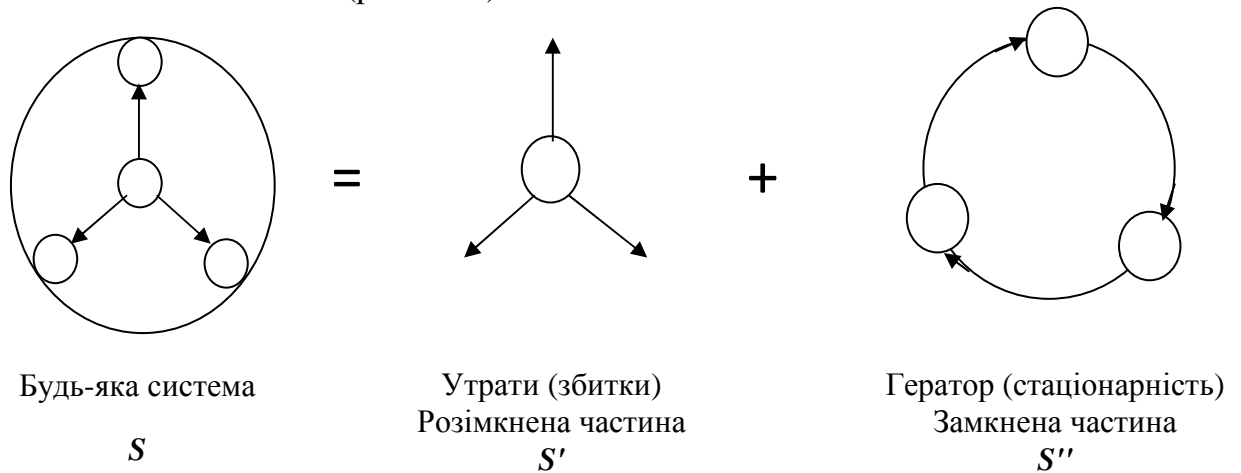


Рис. 2.3. Модель системи в теорії гіперкомплексних динамічних систем [256]

В нашому дослідженні йдеться про систему розвитку ІАК керівників ПТНЗ (модель і система – тендем), яка на рис. 2.3 позначена літерою S . Якщо її побудувати як розімкнену частину, що відображає лише її структуру (рис. 2.1), то згідно з теорією гіперкомплексних динамічних систем вона існуватиме лише в певному проміжку часу. Введення в модель розвитку ІАК керівників ПТНЗ замкненої частини – генератора ілюструє її динаміку.

Аналіз системи з позицій «живучості» виражається формулами:

$$\lim_{t \rightarrow \infty} S'(t) = 0 \quad (3),$$

де:

розімкнена частина моделі $\lim S'(t)$ – існує в часі,

$$\lim_{t \rightarrow \infty} S''(t) = S'' / y_{mn} = -y_{mn} \quad \text{– герація} \quad (4)$$

розімкнена частина матем. – циркуляція;
у теорії гіперкомплексних динамічних систем – герація

Цей вираз в теорії гіперкомплексних динамічних систем тлумачиться як закон стаціонарності: кожна система прагне до реалізації функції гіперкомплексної генерації (тобто, кожна система прагне до замкненості). Закон відображає стаціонарне явище (динамічне – маятник, статичне). Згідно з цим законом система розвитку ІАК керівників ПТНЗ прагне до замкненості на етапі засвоєння кожного елемента системи ІАК (цикл життєдіяльності системи). Закономірністю систем є співвідношення гіперкомплексних невизначеностей – будь-який об’єкт має безкінечну (∞) кількість складових, що має вираз:

$$\prod_{i=1 \dots \infty} \Delta_i = I = C \neq f(t) \quad (5),$$

де:

$\prod_{i=1 \dots \infty}$ – безкінечність,

Δ – гіперкомплексна невизначеність,

C – constanta.

Зазвичай у практиці гіперкомплексних невизначеностей (Δ) є стільки, скільки їх необхідно для функціонування системи. Так, визначено, що система ІАК керівників ПТНЗ має за результатами нашого дослідження та експертної оцінки якнайменше сім елементів на першому ієрархічному рівні:

$S_{IAK} = \Delta_1 \Delta_2 \Delta_3 \Delta_4 \Delta_5 \Delta_6 \Delta_7$, де:

Δ_1 – теоретичні інформаційно-аналітичні знання;

Δ_2 – технологічні інформаційно-аналітичні знання;

Δ_3 – комунікативні уміння і навички;

Δ_4 – аналітичні уміння і навички;

Δ_5 – синтетичні уміння і навички;

Δ_6 – спрямованість і мотивація особистості на виконання ІАД;

Δ_7 – особистісні якості керівника.

Якщо одна із них дорівнюватиме нулю, то об'єкт ІАК керівників ПТНЗ не існуватиме. Відповідно система розвитку ІАК має три складові, тобто три гіперкомплексні невизначеності, що виражається формулою:

$$S_{\text{розв. ІАК}} = A_1 A_2 A_3 \quad (6),$$

де:

A_1 – концепція, A_2 – організація, A_3 – виконання.

Цикл життєдіяльності системи підпорядкований принципу системної організації – **R**, який проголошує, що «кожна система знаходиться в стані процесу системної організації» [256]. Його сутність зображена у вигляді графіка (рис. 2.4). Розглянемо систему розвитку ІАК керівника ПТНЗ згідно з цим принципом.

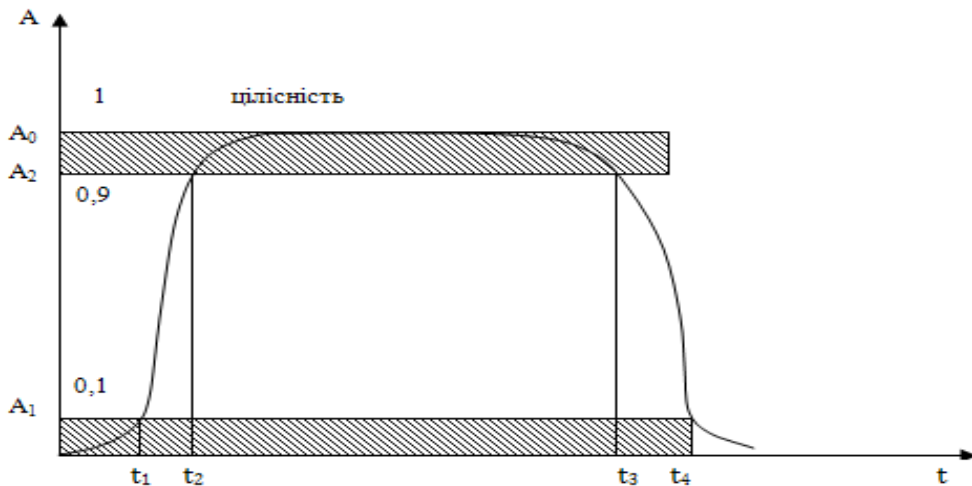


Рис. 2.4. Процес системної організації розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів (цикл розвитку ІАК керівників ПТНЗ)

До початку цілеспрямованого процесу розвитку ІАК керівників ПТНЗ має місце системоутворююче середовище (S_0): у суб'єктів ІАД сформовані деякі знання, уміння і навички роботи з інформацією; є певне інформаційне середовище і потреба перероблення інформації для прийняття управлінських рішень. Реалізація моделі розвитку ІАК керівників ПТНЗ починається з першого ієрархічного рівня (S_1) – безпосередньо взаємодіють між собою тільки елементи однакового ієрархічного рівня і кожна наступна системна інваріанта реалізується тоді й тільки тоді, коли повністю реалізовані всі

попередні – закон гіперкомплексних динамічних систем: $S_0 \rightarrow S \rightarrow S_1 S_2 S_3 S_4 S_5$, де S_0 – передсистемний стан (з'ясовується за результатами діагностики рівня сформованості ІАК керівників ПТНЗ за спеціально розробленою анкетною), в якому система розвитку ІАК може знаходитись певний проміжок часу (t) – до моменту опанування новими інформаційно-аналітичними знаннями, уміннями і навичками. Зазначена система має певний рівень системного розвитку (A). Момент появи S_1 позначено на графіку як t_1 (нижній поріг відмінності). Тобто має бути зафіксовано стан рівня засвоєння інформаційно-аналітичних знань, умінь і навичок (стану сформованості елементів ІАК керівників ПТНЗ в їхньому взаємозв'язку) суб'єктами ІАД. За цих умов можливим є подальший розвиток ІАК – формування і розвиток компонентів: когнітивного, функціонального та особистісно-ціннісного, здатності використання їх в практичній діяльності, що свідчатиме про утворення S_2, S_3, S_4 рівнів – досягнення цілісності (на графіку позначено як A_2 – верхній поріг). Перехід від рівня S_1 до рівень S_2 демонструє діалектичний закон переходу кількості в якість. Якість з'являється за рахунок взаємодії елементів. Із засвоєнням кожного нового рівня ця якість змінюється. Таким чином, графічне зображення на рис. 2.4 відображає: фазу розвитку (період зростання) ІАК керівників ПТНЗ як системи ($t_1 - t_2$); фазу стаціонарності ІАК-системи – $t(t_2 - t_3)$; фазу її розпаду ($t_3 - t_4$) та постсистемний стан – $const S(t - t_4)$. Постсистемний стан – стан стаціонарності вказує на досягнення цілісності системи, на завершення циклу життєдіяльності об'єкта та реалізації моделі розвитку ІАК керівників ПТНЗ. У свою чергу, досягнення цілісності системи, свідчить про утворення ієрархії як характеристики вкладеності, що зображено у вигляді графіку реалізації R – принципу системної організації розвитку (інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ з ієрархією (рис. 2.5).

Принцип системної організації розвитку ІАК керівника ПТНЗ базується на таких основних положеннях:

– при здійсненні переходу з одного ієрархічного рівня на другий з’являється нова якість за рахунок цілісності (підвищується рівень сформованості ІАК керівника ПТНЗ, наприклад, з елементарного до стандартного);

– при здійсненні переходу з одного ієрархічного рівня на другий повністю змінюється система цінностей (глобальні і локальні цілі управлінської діяльності, пов’язані з педагогічним колективом, підготовкою

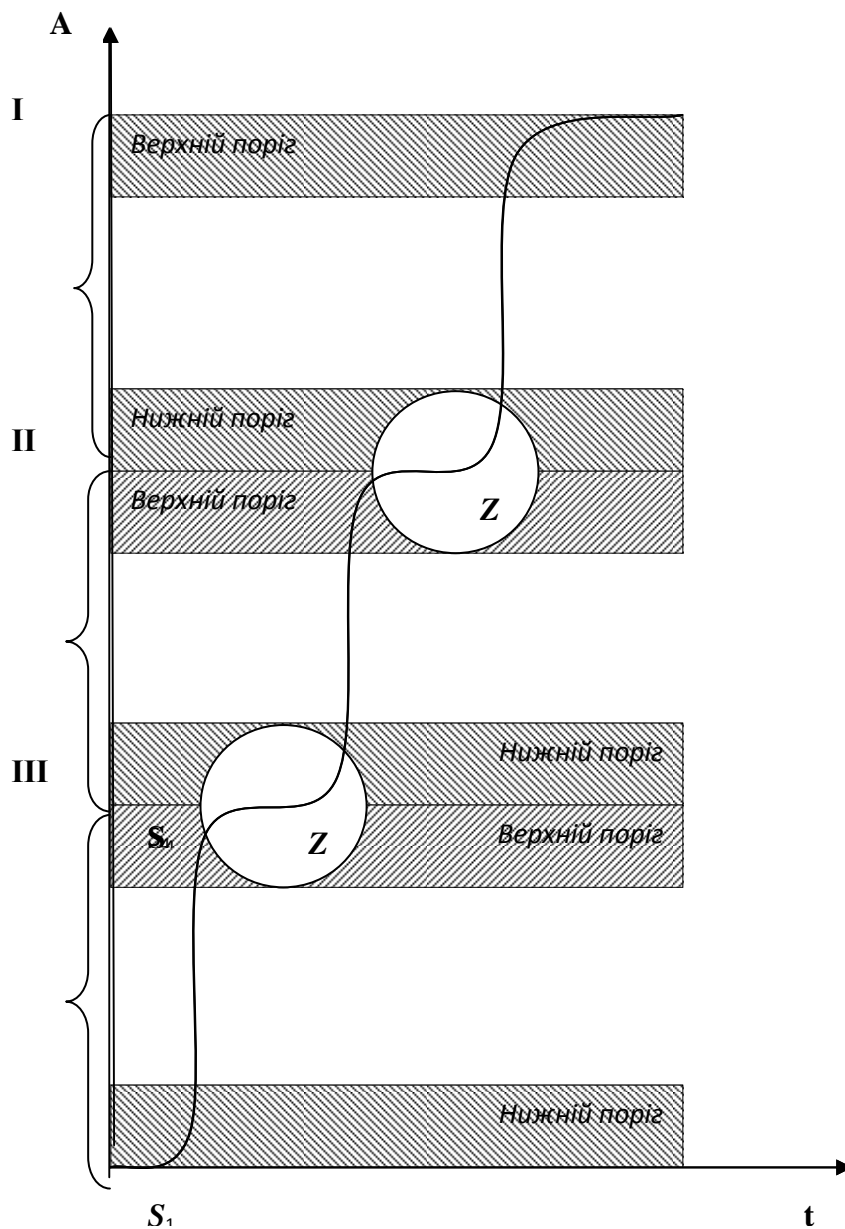


Рис. 2.5. Схема реалізації принципу системної організації розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів за ієрархічною структурою

кваліфікованих робітників, розвитком соціального партнерства тощо; активізується діяльність, спрямована на постійне поповнення власних знань у галузі управління навчальним процесом або розвитку ІАК; підвищується власна відповідальність і відповідальність заступників за прийняття управлінських рішень, спостерігається толерантне ставлення один до одного в колективі педагогів і учнів, розвиток емпатії; враховуються інтереси педагогів і суспільства в процесі організації навчально-виробничої діяльності, вдосконалюється здатність визначати реальні й значущі цілі та розробляти програму їх досягнень, прогнозувати власні результати і результати підлеглих);

- перехід відбувається в «зоні **Z**» – зона кризисного розвитку;
- в «зоні **Z**» не працюють ніякі закони, в тому числі й соціальні.

Досліджуючи кризові стани в суспільстві, О. Малюта зазначає, що із «зони **Z**» є тільки три виходи: 1) розпад системи (під впливом зовнішніх або внутрішніх сил); 2) продовження стаціонарності; 3) рух вгору по ієрархії (необхідно розвивати зв'язки між елементами системи або розширювати базис – основу рівнозначної піраміди). Ймовірність виходу, наголошує вчений, в будь-якому напрямі однакова [252; 256]. Тобто, щоб залишатися на місці, треба бігти, а щоб рухатися трохи вперед, треба бігти в два рази швидше (Льюїс Керолл).

Для менеджерів, наприклад, криза є поворотним пунктом в їх діяльності, перевіркою на міцність їх управлінської гнучкості та уміння швидко, але адекватно приймати рішення, впроваджувати зміни в компанії [5]. Керівники ПТНЗ не становлять виключення. Для всіх є очевидним, що сьогодні в системі професійно-технічної освіти зміни неминучі в усіх напрямках діяльності (фінанси, маркетинг, управління організацією і персоналом, інформація в організації). Психологами складено психологічну характеристику кризи, яку вважаємо доцільним навести в нашому дослідженні для кращого розуміння ситуації, в якій працюють сьогодні керівники ПТНЗ. Криза – дезорганізує звичайну життєдіяльність людини;

вимагає переосмислення роботи «докризової» ситуації та переорієнтації цілей, реорганізацію взаємодії з людьми; «точка неповоротності», після якої «пан або пропав» і вже неможливо повернути назад; невизначеність майбутнього; стрес, тиск на діяльність людини. Показником слабкості або сили керівника в кризі є стан колективу – організації (компанії), де менеджери не впорались із тиском кризи, впізнають за такими ознакам: підвищена агресивність менеджерів усіх рівнів і співробітників; підвищена тривожність, поведінкова та інтелектуальна пасивність усіх співробітників; дезорієнтація в цілях і завданнях. Зазвичай в кризовій ситуації керівник «може вибрати одну з двох стратегій: або стати «заручником ситуації» і в дійсності не управляти компанією, або може усвідомити свої особистісні й організаційні ресурси, гнучко перебудувати стратегії, інтегрувати людей в ці процеси та управляти компанією в складних умовах» [90]. Такими особистісними й організаційними ресурсами є рівень володіння ІАК.

Отже, сучасна ситуація в країні, що характеризується науковцями, практиками, представниками владних структур як кризова, актуалізує розвиток ІАК керівників ПТНЗ, а розроблена нами динамічна модель відображає цей процес в перспективі.

Із викладеного вище можна зробити висновок, що педагогічне моделювання передбачає розвиток інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ як цілеспрямованого педагогічного процесу, досягнення мети в якому здійснюється шляхом реалізації методики розвитку ІАК керівників ПТНЗ: змісту навчання, навчально-методичного забезпечення (програми, навчально-методичного посібника, блогу), форм, методів, засобів організації навчально-пізнавальної діяльності та педагогічних технологій. Обов'язковим компонентом моделі є рефлексивний компонент, що містить критерії (когнітивний, функціональний, особистісно-ціннісний) і рівні (самий високий, високий, середній, достатній, недостатній) засвоєння змісту інформаційно-аналітичної компетентності, що забезпечує ефективність

реалізації моделі ІАК керівників ПТНЗ та позитивну динаміку розвитку інформаційно-аналітичної компетентності.

Використання методу інваріантного моделювання на основі теорії гіперкомплексних динамічних систем та мінімаксної моделі системи діяльності уможлиблює:

- розглянути розвиток інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ в динаміці через реалізацію компонентів: концепція (система поглядів про розвиток ІАК керівників ПТНЗ), організація (відбір і структурування змісту навчання, розроблення методики, методичного забезпечення; визначення пріоритетних наукових підходів і механізмів; розроблення педагогічних технологій та вибір засобів комунікації суб'єктів розвитку ІАК керівників ПТНЗ) та виконання (створення організаційно-педагогічних умов для розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ; організація кола – групи працюючих над розвитком власної ІАК; реалізація ІАК керівниками ПТНЗ в практичній ІАД) в їх взаємодії на кожному якісно новому рівні;

- досягти високого рівня узагальнення і найбільш повного і цілісного уявлення про розвиток ІАК як систему;

- скласти багатоваріантний сценарій-прогноз на основі прогнозування тенденцій розвитку ІАК керівників ПТНЗ;

- забезпечити формалізацію розвитку ІАК на рівні системних законів і принципів, що не суперечать фундаментальним положенням сучасної науки.

2.2. Пріоритетні наукові підходи до розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів

«Наука» як поняття – це діяльність з отримання нового знання і результат цієї діяльності – сума отриманих наукових знань, що творять у сукупності наукову картину світу [399, с. 8]. Педагогіка базується на досягненнях різних галузей знань, різноманітних за своїм онтологічним змістом наукових теорій. Процес формування наукової теорії реалізується в кінцевому результаті як компроміс між логікою і досвідом через встановлення певної динамічної рівноваги між ними. Звідси випливає, що будь-який науковий підхід має базуватись на певній науковій теорії [309, с. 40]. Науковий підхід є своєрідним методологічним компасом, що вказує напрям дослідження, вибір засобів пізнання педагогічних об'єктів, явищ і процесів. Він передбачає усвідомлення критичної важливості явищ, які не можна описати кількісно [108]. У наукових працях поняття «підхід» використовується як сукупність ідей, принципів, методів, покладених в основу розв'язання проблем. Нерідко цю категорію зводять до методу (наприклад, ототожнення системного підходу і системного методу), що заперечує Г. Ібрагімов. Він наголошує на тому, що підхід є більш широким поняттям, ніж метод. Це «ідеологія і методологія розв'язання проблеми, що розкриває основну ідею, соціально-економічні, філософські, психолого-педагогічні передумови, головні цілі, принципи, етапи, механізми досягнення цілей. Метод – більш вузьке поняття, яке містить знання про те, як діяти в тій чи іншій ситуації, для розв'язання того чи іншого завдання» [162, с. 361–362].

З огляду на специфіку проблеми дослідження, передбачається розглянути сутність таких пріоритетних наукових підходів, як системний, інформаційний, компетентнісний, діяльнісний, акмеологічний.

Розвиток інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ – це цілеспрямований інтегрований педагогічний процес, організація якого є завданням високого рівня складності, тому його вивчення має здійснюватись

з використанням системних методів, які за своєю сутністю є системним аналізом і дозволяють одержати найбільш загальне, повне і цілісне уявлення про процес розвитку ІАК керівників ПТНЗ.

Системний підхід базується на теорії систем, що зумовлює походження, функціонування і розвиток систем різної природи [399, с. 142]. У науковій літературі використовуються терміни «системний підхід», «принцип системності», «системний аналіз», які мають різне тлумачення. Системний підхід і принцип системності розглядаються як процес пізнання і часто використовуються як синоніми. Системний аналіз «являє собою розгортання принципу системності в методологічний комплекс ... здійснюється не тільки щодо функціонування і розвитку тих або інших систем, але й щодо сукупності фактів, подій, ідей тощо» [399, с. 143].

Універсальність системного підходу уможливорює використання його у дослідженнях різних проблем у різних сферах науки і практики. В педагогічних дослідженнях питання про системний підхід порушили Ф. Корольов [205] та Є. Юдін [475]. Аналіз наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених показав, що дидактичні системи досліджували: Е. Абібуллаєва [3], І. Волобуєва [62], Н. Островерхова [309], Л. Саакян [363], О. Хорошковська [453]. В центрі уваги Н. Гібалової [78], А. Єрмоли [134], Л. Михайленко [267], Н. Морзе [274], О. Семеніхіної [373], Л. Сушенцевої [403], С. Терещука [411], Р. Тягура [423], О. Фомкіної [442] були методичні системи навчальних закладів різного типу. Підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів для різних галузей з системних позицій вивчали: О. Автушенко [4], Н. Булгакова [44], Л. Віннікова [59], В. Гаманюк [75], С. Кубіцький [213], В. Олійник [298], О. Пічкарь [335], В. Сагарда [366], Л. Сігаєва [380], Г. Тимошко [414], Л. Хоміч [452]. Предметом наукового інтересу М. Гузика [98], Т. Десятова [112], В. Кульчицького [224], О. Лещинського [235], А. Лігоцького [237], І. Лікарчука [238], К. Халас [449] були навчально-виховні системи.

Для дослідження ІАК керівників ПТНЗ науковий інтерес становлять праці вчених щодо вивчення систем формування логічного мислення (І. Акуленко) [7], професійної спрямованості (З. Хуррамов) [454], підготовки педагогічних кадрів до використання інформаційних технологій (М. Жалдак) [135], розвитку компетентностей (О. Мармаза) [260], (Ю. Півчук) [334] тощо.

Результати аналізу наукових праць свідчать про те, що обґрунтування всіх систем здійснено на основі характеристики їх властивостей з дотриманням умов існування. Їх моделі відображають структурний компонент системи, яка досліджується. Опис систем здійснюється з використанням формальної та змістовної мови, але з огляду на те, що в педагогіці здебільшого використовуються цілісні утворення соціального порядку, переважає опис за допомогою змістовної мови.

Системний підхід у вивченні явищ полягає в тому, що будь-який більш менш складний об'єкт розглядається як відносно самостійна система зі своїми особливостями функціонування і розвитку [37; 38; 367; 399; 434]. Однією із таких особливостей систем є їхня ієрархічність. На взаємозалежність різних рівнів в ієрархії складних систем указує М. Амосов: «Елементом складної системи кожного рівня є системи попереднього рівня, в яких вже закладені деякі якості вищої системи (для організму – це клітини, для суспільства – люди)» [11, с. 34]. Автор зазначає, що найбільш загальною якістю складних систем «типу живих» є здатність до підтримки своєї цілісності і до протидії руйнівним впливам навколишнього середовища. Однак вона (здатність) не безмежна. Тому необхідна інша якість, більш складна в своєму структурному вираженні, здатність до відтворення самих себе (в живій природі – це мінливість, а в людському суспільстві постійно спостерігається ускладнення структури і функцій, наслідком чого є феномен творчості та праці).

У процесі вивчення ІАК керівників ПТНЗ нами враховувались всі характерні ознаки соціальної системи, а саме: наявність сукупності елементів, об'єктивно існуючих зв'язків між елементами системи,

притаманність ознак цілісності системи, ієрархічна підпорядкованість елементів системи, зв'язок системи із зовнішнім середовищем, наявність мети функціонування системи. Н. Островерхова зазначає, що її елемент «слід розглядати як мінімальний компонент або максимальну межу її розчленування. Кожен елемент системи виступає у сукупності з іншими як такий, що може бути розкладений на певні компоненти даної системи. Структуру системи зумовлює сукупність і характер зв'язків між елементами, які забезпечують збереження її основних властивостей» [308, с. 29].

Системний підхід посідає в сучасній науці міцні позиції і постійно еволюціонує. З другої половини ХХ ст. він почав проникати в педагогіку – найскладнішу науку з огляду діапазону і специфіки методів, що використовуються в педагогічних дослідженнях, розкриваючи їхні нові можливості. В. Леднев зазначає, що будь-які об'єкти реальності (складні біологічні або соціальні системи) необхідно розглядати з позиції дуальності, тобто у предметному бутті (в статичності), абстрагуючись від динамізму та в динаміці. Вивчення об'єкту (ІАК керівників ПТНЗ) в статичному стані дозволяє визначити його як сукупність об'єктів, взаємодія яких спричиняє появу нових інтегративних якостей, не притаманних окремо взятим компонентам, що утворюють систему. Система активно впливає на свої компоненти, перетворюючи їх відповідно до власної природи. Щоб всебічно дослідити систему, насамперед слід вивчити її внутрішню будову (встановити її компонентний склад, структуру і функції), а також сили та чинники, що забезпечують її цілісність і відносну самостійність [16, с. 99–101].

Динаміка системи демонструє бінарний прояв: по-перше, її функціонування і діяльність; по-друге, її розвиток, тобто процес виникнення, становлення, еволюції, руйнування, перетворення. З метою отримання адекватного уявлення про складнодинамічні системи слід розглядати у трьох площинах: предметній, функціональній та історичній. На думку М. Кагана,

саме ці три площини мають бути визнані необхідними і достатніми методологічними компонентами системного підходу як цілого [176, с. 22–23].

Системний підхід до процесу розвитку ІАК керівників ПТНЗ доцільно реалізувати через розроблений нами педагогічний проект «Розвиток інформаційно-аналітичної компетентності керівника професійно-технічного навчального закладу» як активний метод навчання, що виконується в межах системи самоосвіти та методичної роботи обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти. Цей педагогічний проект розроблено з урахуванням моделі розвитку ІАК керівників ПТНЗ, яка інтегрує три компоненти – концепцію, організацію та безпосереднє виконання (статична складова), які представляють цілісну єдність. Кожна з них є складним утворенням, тобто підсистемою системи розвитку ІАК керівників ПТНЗ. Педагогічний проект спрямований на поглиблення інформаційно-аналітичних знань, умінь і навичок керівників ПТНЗ щодо якісного перетворення інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень. Оскільки педагогічне проектування передбачає обов'язковість визначення цілей-ідеалів, то метою цього проекту є сприяння розвитку ІАК керівників ПТНЗ у процесі реалізації управлінських функцій [324].

Грунтуючись на ідеях цілісності та відносної незалежності об'єктів і суб'єктів системи професійно-технічної освіти, педагогічний проект «Розвиток інформаційно-аналітичної компетентності керівника професійно-технічного навчального закладу» (Додаток Б) характеризується елементним складом; структурою, формою та функціями елементів і цілого; єдністю внутрішнього і зовнішнього середовища системи; законами розвитку системи та її складових [399, с. 143].

Визначення елементного складу педагогічного проекту як системи зумовлено інтегрованим характером діяльності керівників ПТНЗ, тобто реалізацією технологічних функцій управління, що корелюють з управлінням підготовкою кваліфікованих робітників для різних галузей виробництва і сфери послуг. Її суть полягає в тому, що навчально-виховний процес у ПТНЗ

поєднується з навчально-виробничим, що потребує врахування вимог не тільки педагогічних, але й економічних, і вказує на необхідність роботи з широким колом інформації різного характеру [329]. Це має знайти відображення в змісті інформаційно-аналітичних знань управлінських кадрів ПТНЗ.

Кадровий склад керівників ПТНЗ у своїй основі сформований із фахівців, більшість яких не одержали спеціальної підготовки до роботи з інформацією у вищих навчальних закладах, а в процесі перепідготовки їх зазвичай лише знайомлять з основами інформатики. Тому виникає необхідність розробки наукових підходів до організації самоосвіти цієї категорії суб'єктів професійної освіти і навчання, використання потенціалу обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти для поглиблення інформаційно-аналітичних знань, умінь і навичок. Як свідчить практика, результати опитування і спостереження, більшість керівників (директорів) слабо мотивовані до безпосередньої роботи з комп'ютером. Вони мають виконавців. Заступники директорів у роботі з інформацією використовують комп'ютер здебільшого для роботи в Microsoft Word і PowerPoint, зберігання інформації, на що вказують результати анкетування та аналітичні матеріали веб-сайтів обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти [326, с. 454–455]. Як зазначалося, мотивація керівників до розвитку ІАК є одним із визначальних чинників, що має передбачатися у відборі змісту навчання.

Розвиток ІАК керівників ПТНЗ – це інтегрований процес, оскільки в іншому випадку поліфункціональність набуватиме «електричних характеристик», що приведе до виникнення суперечності з принципами системного підходу в освіті [146, с. 22]. При цьому поняття «інтеграція» розуміється як процес взаємопроникнення, ущільнення, уніфікації знань, що проявляється через єдність з протилежним йому процесом диференціації. Такий підхід об'єктивно детермінований матеріальною єдністю світу, загальними зв'язками, ізоморфізмом структур в якісно різноманітних

об'єктах [451]. Принцип інтеграції проявляється в контексті структурно-інтегративної методології на кількох рівнях: між інформаційною і методичною підготовкою, передбаченими педагогічним проектом; між усіма компонентами змісту цього проекту, між цілями розвитку ІАК і механізмами їх реалізації.

Слід зазначити, що «побудова теоретичної моделі об'єкта, тобто створення теорії будь-якої системи, містить в собі дві нерозривні взаємодіючі площини інформаційного моделювання» – структурна площина моделювання та площина динаміки [231, с. 9]. Структурна площина визначається за алгоритмом: визначення місця системи-об'єкта, його функцій та зв'язків у метасистемі – системі вищого ієрархічного рівня (система методичної роботи обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти); визначення оптимальної структури і властивостей компонентів, що забезпечують ефективне функціонування системи та її розвиток; встановлення зв'язків між компонентами. Площина динаміки вивчається через виявлення особливостей взаємодії системи з навколишнім світом, частиною якого вона є та її змін у часі – виникнення або автономізація, еволюціонування, породження собі подібних систем та зникнення (розчинення у середовищі). Слід звернути увагу на те, що в педагогічних дослідженнях, зокрема у вивченні розвитку ІАК керівників ПТНЗ, використовуються моделі, що відтворюють базисну природу оригіналу або той матеріал, з якого вона побудована – моделі об'єкта або явища, моделі організації, моделі динаміки систем – рух та зміни [231, с. 9].

Отже, сутність системного підходу до розвитку ІАК керівників ПТНЗ як педагогічної системи полягає у декомпозиції процесу розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ на дві інтегровані площини моделювання – структурну і динамічну. Структурна площина відображає місце моделі розвитку ІАК керівників ПТНЗ в системі самоосвіти та методичної роботи обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти, оптимальну структуру і властивості

компонентів, що забезпечують ефективне функціонування системи та її розвиток; встановлення зв'язків між компонентами: *цільовий* (мета розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівника ПТНЗ), *змістовий* (зміст інформаційно-аналітичної компетентності керівника ПТНЗ), *технологічний* (методика розвитку ІАК керівника ПТНЗ: програма, навчально-методичний посібник «Інформаційно-аналітична компетентність керівника професійно-технічного навчального закладу: алгоритми ефективної діяльності», блог «Керівник професійно-технічного навчального закладу»; технології (лекція, тренінг, майстер-клас, воркшоп, електронний портфоліо); форми (самоосвіта, індивідуальна, групова робота); методи (бесіда, консультація, аналіз професійних завдань, визначення інформаційної потреби, занурення в тему тощо); засоби (персональний комп'ютер, мобільний телефон, Інтернет, Skype, соціальні мережі), *рефлексивний* (критерії: когнітивний, функціональний, особистісно-ціннісний; рівні оцінювання: самий високий, високий, середній, достатній, недостатній), *результативний* (позитивна динаміка розвитку ІАК керівників ПТНЗ). Площина динаміки відображає взаємодію системи з навколишнім світом, а тому потребує вивчення чинників впливу на її еволюцію, організаційно-педагогічних умов та принципів, що забезпечують ефективність функціонування системи в метасистемі (система самоосвіти і методичної роботи в межах обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти).

Системний підхід до педагогічних процесів і явищ, у тому числі й до розвитку ІАК, органічно взаємодіє з іншими науковими підходами, зокрема інформаційним. Основний зміст *інформаційного підходу* полягає у виділенні і дослідженні поряд з матеріальним, гравітаційним, енергетичним інформаційного аспекту дійсності. В монографічному дослідженні М. Ващекина та Ю. Абрамова інформаційний підхід розглядається як «проміжна ланка між філософією і фундаментальними теоретичними методами соціальних наук. Він має першорядне значення для інформатики як теорії наукової інформації і науково-інформаційної діяльності» [49, с. 26].

З останньої чверті ХХ ст. цей метод активно поширюється в різних галузях науки, що знайшло відображення в дисертаціях, монографіях, окремих публікаціях, словниковій літературі. Концепції інформатизації сучасної школи, впровадження інформаційних технологій в навчально-виховний процес, розбудови інформаційно-освітнього середовища, створення комп'ютерно-орієнтованих методичних систем, формування інформаційної, інформатичної культури та компетентностей як результат наукових досліджень висвітлені в низці наукових праць вітчизняних дослідників (В. Биков [35], К. Гораш [84], Р. Гуревич [99], М. Жалдак [135], В. Імбер [171], Ю. Казаков [177], Л. Калініна [180], Г. Козлакова [197], О. Кравчук [210], Л. Кубська [214], Ю. Лотюк [240], В. Мадзігон [245], Л. Панченко [315], Н. Твердохлебова [408] та ін.).

З метою визначення інформаційно-аналітичної сфери діяльності спеціалістів Н. Рижова та О. Філімонова виокремлюють інформаційний підхід, як пріоритетний. Оскільки, на їхню думку, з-поміж інших він є «найбільш широким», тому що при ньому ІАД «пов'язана з аналізом інформації й оперуванням різними видами інформаційних процесів: цілеспрямованим пошуком, збором, якісно-змістовим перетворенням (аналізом і обробкою) інформації та продуктивним її використанням для розв'язання завдань у предметній області, а також професіональних і науково-дослідних завдань» [360, с. 261].

Таким чином, сутність інформаційного підходу є складовою змісту ІАД фахівця. В ньому мають бути виокремлені концептуальні лінії та блоки розвитку ІАК керівників ПТНЗ. Їх сутнісне наповнення слід висвітлювати в теоретичному і практичному навчальному матеріалі. Розвиток інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ в умовах післядипломної освіти (самоосвіти) передбачає розробку змісту навчання в галузі ІАД, яка є основою для розвитку їхньої ІАК [361, с. 358]. У практичній діяльності – це програма розвитку ІАК, яка включена до педагогічного проекту (Додаток Б).

У науковій літературі використовується поняття «системно-інформаційний підхід» в контексті дослідження проблем інформатики. Ученими доведено, що інформатика забезпечує системно-інформаційний підхід до аналізу навколишнього світу. Інтегруючи свої можливості з предметами природничо-математичного, технологічного і гуманітарного профілів, вона сприяє розвитку різних здібностей та аналітичного стилю мислення особистості [458].

Отже, інформаційний підхід – це сукупність методів наукового пізнання, принципів, умов, які відображають інформаційний аспект дійсності, забезпечується інформатикою та реалізується у процесі ІАД. У нашому дослідженні інформаційний підхід застосовується для виявлення та аналізу інформаційних аспектів процесу розвитку ІАК керівників ПТНЗ. Одним із найхарактерніших аспектів розвитку інформаційно-аналітичної компетентності є зміст цього процесу. Адже «будь-яка освіта передбачає відбір її змісту на підставі концепції цього рівня освіти. Такий відбір не може бути здійсненим самим суб'єктом, метою якого є досягнення даного рівня освіти, оскільки для такого відбору він має ще до початку засвоєння вже володіти інформацією хоча б тією, що міститься у змісті обраного для засвоєння елемента об'єктивізованого досвіду людства» [438, с. 66]. У зв'язку з цим особливої ваги і специфічної складності набуває інформаційна основа розвитку ІАК. Якщо для класичної теорії інформації типовим є прийом абстрагування від конкретного змісту і відносної цінності інформації, яка піддається аналізу, то з позицій інформаційного підходу вивчення складних систем, зокрема процесу розвитку ІАК керівників ПТНЗ, слід здійснювати шляхом дослідження тих інформаційних потоків, якими вона управляються.

Досить поширеною є думка, що у зв'язку з експоненціальним збільшенням у науці нових відомостей треба засвоювати в освітньому процесі все більше і більше інформації. Однак в останні роки ця думка все частіше спростовується науковцями, що обґрунтовано в наукових

педагогічних працях. Зокрема Ю. Фокін виокремлює три причини, які суперечать такому твердженню, і з ним слід погодитися. По-перше, нові наукові відомості здебільшого не просто уточнюють вже існуючі, а тлумачать їх на новому, більш загальному рівні, позбавляючи від необхідності вивчення великої кількості частковостей. По-друге, не все нове, що з'являється в науці, треба автоматично переносити в зміст освіти. Саме відбір у процесі перетворення наукової інформації в навчальну є однією з функцій викладання. По-третє, сутність дидактичної обробки наукової інформації полягає насамперед у систематизації та генералізації, тобто перетворенні розрізнених даних у систематизовані та згорнуті, які містять загальні ознаки. Вони деталізуються лише за необхідністю, що дає змогу зменшити обсяги навчальної інформації в порівнянні з науковою [438]. Очевидним є те, що зростання інформаційних потоків, обсягів наукової інформації викликає необхідність більш акуратно здійснювати облік інформації та оперувати інформаційними поняттями у сфері освіти.

Вступ до «комп'ютерноінформаційної епохи» пов'язаний із проблемою нових способів одержання інформації. У зв'язку з цим академік В. Кремень зазначає, що «тепер основні інформаційні ресурси людства можуть обновлюватись миттєво і доступні кожному відвідувачу Мережі». Це характеризує інформаційне століття, яке «прокладає дорогу трансформаційному століттю» – таким «обіцяє стати ХХІ ст. Встановлюються інші, більш короткі зв'язки між узагальненням (інформацією), повідомленням (комунікацією) і залученням – приєднанням (трансформацією)» [402]. Тому зміст розвитку ІАК керівників ПТНЗ має складатися з окремих модулів, які відображають зміст окремих елементів розробленої нами моделі ІАК, їх теоретичну і технологічну складову, розроблені на основі компетентнісного підходу. Це має бути практикоорієнтований навчальний курс, лаконічний за змістом і нетривалим за часом, який дозволить керівникам ПТНЗ засвоїти інформаційно-аналітичні знання, уміння, навички і набути здатності працювати в умовах постійних

змін, зростання обсягів інформації та опанувати методику їх розвитку. Така вимога зумовлена необхідністю бути готовими самим і готувати педагогів та вихованців системи ПТО до постійних змін, що відбуваються кожні кілька років, до трансформаційних процесів в усіх сферах життєдіяльності.

Не вдаючись до аналізу *компетентнісного* підходу як наукового методу пізнання, зазначимо, що його специфіка розглядається у відмінностях понять «компетенція» і «компетентність». Вивчення проблем, пов'язаних з цими поняттями у психолого-педагогічних науках, свідчить про те, що уявлення про їх суть за останні кілька десятиліть значно змінилось. Відбулася їх конкретизація відносно ефективності життєдіяльності людини, яка тепер вимірюється не тільки знаннями, уміннями і навичками у будь-якій сфері, а й розвитком світогляду особистості, її здібностями до індивідуальних креативних рішень у нестандартних ситуаціях, до самоосвіти, сформованістю гуманістичних цінностей.

Проблема особистості як суб'єкта професійної діяльності, компетентного та здатного до саморозвитку вивчається ученими всього світу. Поняття компетентності та види професійної компетентності фахівця висвітлено в наукових працях Т. Базавової [21], В. Байденко [22], Н. Бібік [36], Е. Зеєра [151], І. Зимньої [154; 155], В. Лугового [241], Дж. Равена [351], Л. Спенсера [393], Х. Хершгена [450], А. Хуторского [455] та ін.

Проблема компетентнісного розвитку керівників навчальних закладів різного типу висвітлена в наукових працях Р. Вдовиченко [51; 52], А. Грушевої [95; 96], С. Дубова [119], І. Єлісеєвої [129], Г. Єльнікової [131], Б. Жиганова [137], Д. Іванова [163], Л. Іванової [164], І. Іщенко [175], І. Корнєєвої [204], О. Кузнєцової [218], Т. Мацевка [263], В. Мельник [265], В. Танаєва [406], В. Топоровського [416], В. Фефелової [432].

Тлумачення поняття «компетентнісний підхід» й до тепер є предметом достатньо широких дискусій у професійній педагогіці. На це вказує розбіжність у поглядах науковців на його сутність та характерні ознаки. Наприклад, існує окрема точка зору, що під поняттям «компетентнісний

підхід» слід розуміти спрямованість освітнього процесу на формування і розвиток ключових (базових, основних) і предметних компетентностей особистості. Неважко помітити, що цей підхід акцентує увагу на результаті освіти, яким вважається формування компетентності, здатності людини діяти в різних ситуаціях. Він забезпечує розвиток системи професійної освіти, адекватної потребам сучасного виробництва [21; 338]. С. Зигмантович, Г. Копил, М. Стрюков під компетентнісним підходом розуміють ієрархічну структуру ключових, загальногалузевих, предметних компетенцій, переорієнтацію домінуючої освітньої парадигми трансляції знань у формуванні комплексу компетенцій, що визначають потенціал і здібності випускника бути конкурентоздатним в умовах сучасного суспільства [153; 202; 397].

Здебільшого компетентність розглядається як інтегрована характеристика якостей особистості, сформованих у результаті підготовки випускників вищих навчальних закладів, ПТНЗ для виконання діяльності у певних професійних і соціально-особистісних предметних галузях. Вивчення і аналіз наукових праць свідчить, що проблема розвитку компетентностей керівника ПТНЗ ще тільки починається, і тому у подальшому дослідженні ми будемо виходити з того, що в «самому загальному вигляді компетентність фахівця – це актуальна особиста якість людини, заснована на знаннях, інтелектуально і особисто зумовлених його соціально-професійними інтересами» [396, с. 14–15].

Запропонована нами структура ІАК керівників ПТНЗ відображає інформаційно-аналітичні знання, уміння і навички, як традиційну тріаду, що виконує функцію зв'язної ланки всіх її компонентів. Компетентність – це реальна мета, досягнення якої керівниками є не тільки соціальною вимогою суспільства, але й необхідною потребою кожного. Адже саме високий рівень компетентності керівників усіх ланок управління забезпечує адекватну реалізацію завдань, поставлених перед педагогічним колективом ПТНЗ, впливає на конкурентоспроможність організації, на якість підготовки

вітчизняного робітничого потенціалу. Компетентні керівники відрізняються особистісно діловими, професійними якостями, серед яких «критичність як здатність аналітично ставитись до дійсності, конкретних справ» [301, с. 216], що виявляється в таких аспектах: наявність критичної спостережливості – уміння побачити та виокремити недоліки; мобільності критичного аналізу, логічності та аргументованості критичних зауважень тощо. Тому сформованість критичного мислення у керівника є ознакою його ІАК, що забезпечує адекватний вибір методів розв’язання управлінських проблем.

Дослідивши різні підходи вчених до визначення сутності, змісту, структури і характерних властивостей професійної компетентності, ми дійшли висновку, що вчені тлумачать переважно цю педагогічну категорію, як інтегративну характеристику особистості, в якій представлені насамперед знання, необхідні для відповідної діяльності. Зокрема знання мають бути мобільними і адекватними зовнішнім змінам. У процесі практичної діяльності та набуття певного досвіду відбувається синтез знань і умінь, що проявляється як системно-особистісне утворення керівника, яке відображається через категорії «здатність», «уміння» і «навички». Це дозволяє керівнику діяти самостійно і відповідально для досягнення накреслених цілей.

Отже, професійна компетентність керівників ПТНЗ, яка за своєю сутністю в нашому дослідженні корелює з управлінською компетентністю, є цілісним утворенням. Ця якість керівників ПТНЗ визнається як контрольно-аналітична і містить характеристики, що дозволяють виміряти ефективність їх діяльності. Ефективність (результативність) діяльності керівного складу ПТНЗ забезпечується взаємодією всіх компонентів ІАК з усіма компонентами професійної/управлінської компетентності.

Узагальнюючи результати дослідження цього аспекту, зазначимо, що професійна компетентність керівників ПТНЗ дає можливість усвідомити себе суб’єктом ІАД, стимулює до самовдосконалення і саморозвитку в професійному плані, оскільки це особистісна якість та інформаційно-

інструментальна готовність. Тому цей феномен розглядається нами як системна багатофакторна поліфункціональна індивідуальна якість керівника ПТНЗ з характерним комплексом інформаційних, аналітичних і синтетичних знань, умінь, навичок, здатностей, способів мислення і настанов, структурованих спеціальним чином, що дозволяють виявляти і вирішувати проблеми, характерні для управлінської діяльності.

Використання компетентнісного підходу можливе й в організації розвитку ІАК керівників ПТНЗ у міжкурсовий період післядипломної освіти. Адекватними компетентнісній моделі навчання є такі пріоритетні освітні технології і методи: проблемне навчання, метод проектів, інформаційні технології, модульне навчання тощо. Очевидно, що використання компетентнісного підходу як нової парадигми є результативним за умов цільового підходу до освіти, оскільки викликають суттєві зрушення в усій системі безперервної освіти. З цього приводу Н. Соснін зазначає, що в процесі реалізації даної парадигми мета задається по-новому, тоді й система має будуватися інакше (не традиційно), що відповідає одному із положень теорії систем. Тому й проектування (моделювання, конструювання) міжурсової перепідготовки (у будь-якій формі) на основі компетентнісного підходу потребує розуміння і опанування методів опису його цілей-результатів. Адже саме ціль задає відповідну структуру і зміст, види навчальної і професійної діяльності [391]. При компетентнісному підході акцент зміщується із загального рівня інформованості керівників ПТНЗ на вміння вирішувати багаточисельні професійні проблеми, не просто переносити знання в нову ситуацію, а розвивати здатність бачити проблему, сформулювати завдання, знайти способи їх розв'язання, навіть у ситуації недостатності знань і практичних умінь. Також наголос ставиться на розвитку здатності проявляти автономність і гнучкість у процесі розв'язання управлінських проблем, вмінні взаємодіяти в професійній сфері. У визначенні цілей-результатів слід взяти до уваги те, що компетенція зорієнтована на розвиток власної культури мислення, аналітичної рефлексії,

самостійності та відповідальності за прийняття рішень. Основна ідея компетентнісного підходу до підготовки фахівців для будь-якої галузі полягає в тому, що із змісту освіти має бути виключене все те, що не має безпосереднього відношення до майбутньої професії. Її реалізація здійснюється шляхом структурування змісту освіти у вигляді низки компетенцій, необхідних для виконання професійних функцій. На жаль, перехід на компетентнісну парадигму навчання в вітчизняній професійній освіті здійснюється повільно. В системі методичної роботи обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти досвід розвитку окремих компетенцій або компетентностей нами не виявлено. Хоча, на наш погляд, планування методичної роботи з керівниками ПТНЗ на компетентнісній основі з наступною оцінкою на часі.

Однак застосування в професійному зростанні управлінців системи професійно-технічної освіти компетентнісного підходу потребує кардинальних змін у визначенні вектору змісту післядипломної освіти, зокрема самоосвіти. Очікуваними результатами його запровадження в систему методичної роботи обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти є посилення результативного компонента моделі розвитку ІАК керівників ПТНЗ, наповнення мети, змісту, організації реалістичним смислом.

Компетентнісний підхід природньо інтегрує з іншим науковим підходом – *діяльнісним*. І хоча в наукових працях йдеться про діяльнісний підхід здебільшого в контексті професійної підготовки фахівців для різних галузей виробництва, ми вважаємо його доцільним для розвитку ІАК керівників ПТНЗ.

Діяльнісний підхід базується на наукових досягненнях Л. Виготського [65; 66; 67], П. Гальперіна [73], О. Леонтьєва [232], С. Рубінштейна [359] і розвинутий в працях Б. Бадмаєва [19], В. Давидова [105], Б. Ельконіна [122], І. Ільєсова [168], З. Решетової [353], Н. Тализіної [404], Л. Фрідмана [446] та ін.

Провідною ідеєю діяльнісного підходу є діяльність як процес розв'язання завдань, викликаний прагненням людини досягти мети. Стосовно опанування знаннями науковці наголошують на тому, що засвоюються краще ті знання, які використовуються в тих чи інших діях, застосовуються до розв'язання реальних завдань. Ті знання, які не знайшли практичного використання зазвичай поступово забуваються. Відтак, це положення необхідно покласти в розроблення педагогічного проекту з розвитку ІАК не тільки в частині засвоєння функціонального компоненту моделі ІАК. Наприклад, керівникам можна запропонувати розробити проблему, що виноситься на обговорення на педагогічній раді або загальнометодичну проблему, над якою працює педагогічний колектив, підготувати тези, статтю, аналітичну довідку тощо.

Як відомо, засвоєння знань не є самоціллю. В теорії діяльності знання – це засіб. Вони засвоюються для того, щоб за їх допомогою навчитись діяти, а не для збереження в пам'яті. Адже будь-яка засвоєна дія (рушійна, перцептивна, мовна) – це дія повністю змодельована в уяві. Людина, що вміє правильно діяти, здатна в думках виконати цю дію від початку до кінця.

Досліджуючи розвиток ІАК керівників ПТНЗ, слід говорити не тільки про діяльнісний підхід до одержання інформаційно-аналітичних знань, умінь і навичок (процес навчання), а й про діяльнісний підхід до життя взагалі. За визначенням психологів він заснований на принциповому положенні про те, що психіка людини нерозривно зв'язана з її діяльністю і діяльністю зумовлена. За О. Леонтьєвим, діяльність – умисна активність людини, яка проявляється у взаємодії з оточуючим світом, і ця взаємодія полягає в розв'язанні життєво важливих завдань, що визначають її існування і розвиток. Автор зазначає, що людське життя – це сукупність, точніше, система діяльностей, які змінюють одна одну [232].

Необхідність запровадження діяльнісного підходу до розробки структури і змісту підготовки менеджерів обґрунтував в своїй дисертації О. Капітанець. Він акцентує увагу на системотвірному чиннику діяльнісного

підходу, що проявляється у провідній ролі тріади «діяльність – свідомість – особистість» в процесі професійної підготовки менеджерів [183]. Сформовані в процесі навчання фахівців дії і прийоми діяльності набувають характеру й навичок залежно від рівня їх засвоєння.

Сутність діяльнісного підходу в навчанні полягає у виконанні певних приписів, передбачених педагогом, методичними розробками, інструктивними картками, алгоритмом тощо. Однак навчання керівників ПТНЗ з метою розвитку ІАК має свої особливості. Як суб'єкти цього процесу керівники виконують роль не тільки ретранслятора, але й комунікатора, тобто носія знань. Свої знання вони набувають не лише від керівника (координатора, модератора, тренера) програми, а й з життєвого (вітагенного) досвіду. Цей досвід необхідно актуалізувати в процесі виконання педагогічного проекту з розвитку ІАК керівників ПТНЗ.

Під життєвим досвідом будемо розуміти вітагенну (від лат. *vita* – життя) інформацію, яка «стала надбанням особистості, що відклалася у резервах довготривалої пам'яті, знаходиться в стані постійної готовності до актуалізації в адекватних ситуаціях» [30, с. 133]. Йдеться про інформацію як сплав думок, почуттів, вчинків, які прожиті людиною, і набули для неї самодостатню цінність, зв'язану з пам'яттю розуму, пам'яттю почуттів, пам'яттю поведінки. Кожний керівник має певний життєвий і професійний досвід роботи з інформацією. Тому процес розвитку ІАК має не тільки актуалізувати цей досвід, але й сприяти його накопиченню, тобто «капіталізувати» зростаючий обсяг інформації.

Досліджуючи процес переходу вітагенної інформації в життєвий досвід, А. Белкін виокремив три стадії та три рівні. Перша стадія – первісне, нерозчленоване, недиференційоване сприйняття вітагенної інформації. Друга стадія – оцінно-фільтруюча, що характеризується здатністю особистості визначати значущість одержаної інформації з загальнолюдських, групових гностичних позицій, натомість з позицій особистої значущості, коли відбувається відсів інформації. Третя стадія – установча, коли особистість

або стихійно, або свідомо створює установку на запам'ятовування даної інформації з приблизним терміном зберігання. Терміни зберігання зумовлюються значущістю інформації, її життєвою практичною спрямованістю, що визначає рівень її засвоєння. Перший рівень – операційний: здійснюється установка лише на слабе запам'ятовування («на всякий випадок»). Інформація має найменше значення для самореалізації особистості в освітньому процесі. Другий рівень – функціональний: має місце установка на більш тривалий термін зберігання інформації, що використовується в ситуаціях вибору. Третій рівень – базовий: спостерігається установка на тривале запам'ятовування, усвідомлюється найбільша значущість інформації для самореалізації в освітньому процесі. Ці рівні можуть постійно взаємодіяти, переходити один в один, набувати різного ступеня значущості [30, с. 134–135].

Таким чином, реалізація діяльнісного підходу до розвитку ІАК керівників ПТНЗ має здійснюватись на підставі вже набутого вітагенного та професійного досвіду, який весь час примножується в процесі безперервної освіти в міжкурсовий період підвищення кваліфікації. Основною сферою реалізації неперервності вдосконалення професіоналізму управлінця (менеджера) є не тільки післядипломна освіта, а й 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. Вона є фундаментом для здобуття вищих освітньо-кваліфікаційних рівнів [297, с. 252].

У підвищенні професіоналізму керівників ПТНЗ у безперервній освіті відводиться провідна роль. Проблеми її розвитку нині в центрі уваги багатьох дослідників розвинутих країн світу. Зокрема М. Вартанян, вивчаючи окреслене питання, дійшов висновку, що безперервна освіта в умовах глобалізації 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» [47, с. 21]. Ця позиція науковця близька нам за суттю, оскільки відповідає потребам керівників 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 безперервної професійної освіти, як її складова, забезпечуючи підвищення професіоналізму керівників ПТНЗ, їх потребу в постійному професійному вдосконаленні. Вітчизняна вчена Л. Кравченко, досліджуючи наукові основи підготовки менеджерів освіти у системі безперервної педагогічної освіти, 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» [209]. Ідеї, сформульовані Л. Кравченко в концепції професійної підготовки менеджера освіти, відображають поступальне вдосконалення професіоналізму як індивідуального процесу довжиною в усе життя, висвітлюють наукові засади організації керованої самоосвіти в міжкурсовий період.

Ідеї безперервності 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 [220, с. 7]. Завданням акмеології є побудова, розроблення і вдосконалення систем професійної майстерності, для яких ключовими є поняття продуктивності та рівня професіоналізму [110].

Здійснення науковцями досліджень в галузі акмеології стосуються вивчення і використання резервних можливостей особистості 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...» [438, с. 45]. Водночас за такого підходу 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. Автор вважає, що за *акмеологічного підходу* до процесу навчання було б більш природним орієнтуватися на потенціал суб'єкта учіння, на його індивідуальність (людина як унікальна самобутня особистість, яка реалізує себе у 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.

Різні аспекти застосування акмеологічного підходу у навчанні дорослих, організації безперервної освіти висвітлені в наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених: В. Андрущенко, О. Гагаріної, А. Гофрона, А. Деркача, Т. Десятова, І. Зязюна, С. Коваленко, К. Корсака, Л. Кравченко, Л. Лукьянкової, С. Максименка, Н. Ничкало, А. Родіна, М. Романенка, С. Сисоевої, Н. Чернякової тощо [13; 68; 85; 110; 113; 161; 196; 206; 209; 242; 249; 283; 354; 356; 377; 459].

Акмеологія, досліджуючи закономірності в організації, вдосконаленні і корекції процесу навчання професіоналізму, передбачає системний аналіз можливостей особистості в процесі його професійного вдосконалення, що є важливим для нашого дослідження. В контексті безперервності освіти керівного персоналу акцентуємо увагу на такій концептуальній особливості акмеології як дослідження «закономірності розв'язання основної суперечності освіти: між зростаючим обсягом науково-технічної й науково-практичної інформації, з однієї сторони, та часом, необхідним для опанування нею або створення нової інформації, що забезпечує продуктивне розв'язання професійних завдань, – з іншої. Творчий суб'єкт праці зайнятий її розв'язанням упродовж всього життя» [158, с. 64].

Синтез і трансформація акмеологічного підходу у процес розвитку ІАК керівників ПТНЗ орієнтує організаторів підвищення кваліфікації в міжкурсний період на управління самоосвітою з максимальним урахуванням потенціалу особистості в процесі вдосконалення її професіоналізму, зокрема в збагаченні арсеналу методів і прийомів роботи з інформацією, раціонального використання часу і зусиль для її аналітико-синтетичної переробки. Це не тільки підвищить ефективність прийняття адекватних ситуації управлінських рішень [323, с. 64], а й «створить умови для оптимальної самореалізації особистості, розвитку її індивідуальних можливостей і здібностей; забезпечить постійний рух до здійснення все нових, соціально-значущих задумів, уміння мобілізуватися до подолання труднощів, прогнозування наслідків своїх вчинків...», їх впливу на результативність роботи педагогічного колективу [81, с. 162].

Вивчення прогресивних педагогічних ідей, теорій і сучасних освітніх парадигм уможливило виокремлення пріоритетних наукових підходів до розвитку ІАК керівників ПТНЗ. З'ясовано, що найбільш поширеними у соціально-педагогічних дослідженнях та освітній практиці є системний, інформаційний, компетентнісний, діяльнісний, акмеологічний наукові підходи.

Найбільш загальне, повне і цілісне уявлення про процес розвитку ІАК керівників ПТНЗ дозволяє отримати системний підхід, в основі якого знаходиться теорія систем. Аналіз наукових праць свідчить про широке використання цього підходу до вивчення педагогічних проблем. Результати вивчення системного підходу висвітлюють його еволюційний розвиток, що дає змогу використовувати його як універсальний метод для вивчення об'єктів, предметів і явищ високого рівня складності. Впровадження структурно-функціональної моделі розвитку ІАК керівника ПТНЗ сприятиме реалізації системного підходу, його основних принципів у систему самоосвіти та методичної роботи обласних навчально-методичних центрів.

Виділити і дослідити інформаційний аспект дійсності дозволяє інформаційний підхід, який з-поміж інших наукових підходів є найбільш широким, оскільки за своєю суттю є сукупністю методів наукового пізнання, принципів, умов, які пов'язанні з виконанням професійних і науково-дослідних завдань, забезпечуються інформатикою та реалізуються у процесі ІАД фахівця. З позицій інформаційного підходу вивчення системи розвитку ІАК керівників ПТНЗ слід здійснювати шляхом дослідження тих інформаційних потоків, якими вона управляється.

В основі компетентнісного підходу лежить компетентність фахівця як його інтегративна характеристика, актуальна особиста якість людини, заснована на знаннях, необхідних для відповідної діяльності, інтелектуально і особисто зумовлених його соціально-професійними інтересами. Розвиток професійної компетентності та її складової ІАК є реальною метою керівників ПТНЗ. Її досягнення є не тільки соціальною вимогою суспільства, але й необхідною потребою кожного фахівця. Лише високий рівень компетентності керівників усіх ланок управління ПТНЗ забезпечує адекватну реалізацію завдань, поставлених перед педагогічним колективом, впливає на конкурентоспроможність організації, на якість підготовки вітчизняного робітничого потенціалу.

Результативність реалізації компетентнісного підходу до розвитку ІАК керівників ПТНЗ забезпечується використанням діяльнісного підходу, провідною ідеєю якого визначено діяльність як процес розв'язання завдань, зумовлений прагненням людини досягти мети. Використання знань у процесі ІАД, на основі якої приймаються управлінські рішення, має базуватись на вітагенному досвіді керівників ПТНЗ. Це сприятиме накопиченню управлінського досвіду роботи з інформаційними потоками.

Акмеологічний підхід виокремлює професіоналізм і чинники впливу на нього, спрямований на побудову і вдосконалення систем професійної майстерності. За акмеологічного підходу до розвитку ІАК керівників ПТНЗ в системі методичної роботи обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти слід орієнтуватися на потенціал суб'єкта учіння, на його індивідуальність, надавати допомогу в досягненні вершини його можливостей в розв'язанні суперечності між зростаючим обсягом соціальної інформації та часом, необхідним для опанування нею або створення нової інформації, що забезпечує продуктивне розв'язання управлінських завдань.

2.3. Механізми розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів

Сучасні темпи науково-технічного прогресу викликають швидке старіння технологій, а разом з ними й професійних умінь і навичок, що змушує фахівців усіх сфер людської діяльності постійно вдосконалювати й підвищувати власну кваліфікацію. У зв'язку з цим стратегічним завданням системи управління людськими ресурсами сучасної організації, зокрема ПТНЗ, є раціональне формування, використання і розвиток трудового і творчого потенціалу для досягнення організаційних цілей і задоволення особистісних потреб працівників, у тому числі керівників ПТНЗ.

Важливою складовою розвитку фахівців є управління розвитком професійної компетентності. Йдеться про «комплексний неперервний процес, який будується на визначенні потреби і цілей розвитку персоналу;

визначенні оптимальних механізмів управління розвитком ...» [46, с. 134]. З цією метою розглянемо сутність поняття «механізм». Серед його кількох значень в контексті дослідження окресленої теми представляють інтерес такі тлумачення: механізм – це «сукупність станів і процесів, з яких складається ... явище» [287, с. 179; 392; 401], «внутрішня будова, система будь-чого» [388, с. 262], «послідовність дій, станів, що визначають процес або явище» [34, с. 262].

У науковій літературі поняття «механізм» використовується в контексті управління. Наприклад, Д. Новіков пропонує під механізмом управління розуміти сукупність процедур прийняття управлінських рішень [290]. Виходячи зі сутності цього тлумачення, категорії «механізм управління» та «процедура управління» є синонімами, з чим не можна погоджуватися з огляду на комплексність і системність поняття «механізм». Феномен «механізм управління» більш конкретного тлумачення набув у наукових працях учених-економістів. Механізм управління вони розглядають як сукупність, поєднання, синергію засобів і методів управління, які визначають можливість цілеспрямованого руху, функціонування і розвитку системи. До механізму управління відносять конкретні форми господарювання і підсистеми його суб'єктів, комплекси методів управління, серед яких перевага надається насамперед адміністративним або економічним засобам, правовим нормам, за допомогою яких суспільство використовує економічні закони з урахуванням реальної ситуації [124]. Вивчаючи особливості управління сталим розвитком корпоративних утворень, Є. Жукова розглядає поняття «механізм управління» як «систему взаємопов'язаних елементів, реалізація яких забезпечує досягнення головної мети розвитку шляхом гармонізації інтересів усіх учасників корпоративних відносин з урахуванням впливу зовнішніх і внутрішніх циклічних процесів» [139, с. 144]. Авторська точка зору більш відповідає визначенню поняття «механізм управління», оскільки розвиток ІАК керівників ПТНЗ потребує управління або самоуправління і представляє собою систему. Наразі механізмами розвитку

інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ буде певна послідовність дій та станів цього процесу.

З метою визначення механізмів розвитку ІАК керівників ПТНЗ та зважаючи на експлікацію даного поняття, проаналізуємо теоретико-методологічні підходи та педагогічний досвід, висвітлений в наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених. Так, досліджуючи професійну компетентність в системі соціального управління персоналом, Д. Бистрицький виокремлює механізми управління розвитком, які містять у собі комплекс заходів, що включають професійне навчання, перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів, а також планування і розвиток кар'єри. Він зазначає, що програми розвитку персоналу будуються з урахуванням розробки базової моделі фахівця. На її основі розробляються плани, формуються групи з навчання персоналу. До механізмів управління автор відносить концепцію розвитку професійної компетентності персоналу, розробку базової моделі фахівця, аналіз професійно-функціонального розвитку кадрів; технічне, методичне, кадрове забезпечення; формування рекомендацій з підготовки, перепідготовки та професійного удосконалення персоналу [46, с. 139–141.]. За результатами вивчення механізмів розвитку компетентності персоналу в організації науковець дійшов висновку, що особливе місце серед них займають способи і методи, пов'язані з розвитком персоналу. При цьому він підкреслює, що розвиток компетентності передбачає не тільки формальне набуття необхідних знань, умінь і навичок, але й їх активне використання в діяльності організації [46, с. 154].

Принагідно зазначити, що з позицій сучасних тенденцій розвитку менеджменту саме підвищення компетентності ключових співробітників є першопричиною майбутнього успіху. На цьому наголошує Р. Грант, який зазначає, що всі найбільш перспективні підходи і конкретні інструменти стратегічного менеджменту забезпечують перетворення первісної людської енергії, професійної раціональності та ефективності в загальну внутрішню здатність персоналу організації до сучасного створення конкурентних

переваг [87]. Перехід системи професійно-технічної освіти в режим сталого стратегічного розвитку визначається якістю навчально-виховного, навчально-виробничого і науково-дослідних процесів, створенням нової продукції (висококваліфікованих робітників нової генерації), що відповідає вимогам сучасного ринку. Тобто сучасне суспільство може розраховувати на високий рівень компетентності вітчизняних професійно-технічних навчальних закладів незалежно від їх типу в реалізації конкурентних стратегій на ринку освітніх послуг і тактичних моделей поведінки. Тому сучасна стратегія управління професійно-технічним навчальним закладом полягає у визначенні шляхів розвитку компетентності їх керівників, а також компетенцій самих навчальних закладів сфери професійно-технічної освіти, що відповідає сучасним тенденціями розвитку менеджменту.

Ключем до успішної конкуренції (забезпечення стратегічної конкурентоздатності навчального закладу) К. Ларіна вважає теоретичне осмислення і практичне засвоєння того, як саме через професійну компетентність педагогічного колективу можна досягти унікальних ключових компетенцій навчального закладу: компетентність педагогічного колективу на рівні, необхідному навчальному закладу для досягнення його стратегічних і тактичних цілей, що сприяє набуттю освітнім закладом стійкої переваги перед конкурентами; зростанню прибутку; розширенню кола споживачів; розвитку здатності навчального закладу до нововведень; ефективному партнерству з роботодавцями і науковими центрами тощо). У контексті нашого дослідження науковий інтерес викликає розроблений нею механізм управління розвитком професійної компетентності викладачів. Його складовими є: оцінювання професійної компетентності педагогів (розроблення критеріїв оцінювання, оцінка фактичного стану, моніторинг рівня розвитку професійної компетентності викладачів), розвиток професійної компетентності педагогів (побудова індивідуальної траєкторії розвитку, розвиток професійної компетентності викладачів – систематизація й персоналізація; підтримка мотивації викладачів до розвитку професійної

компетентності). На кожному етапі механізму управління розвитком професійної компетентності викладачів використовуються відповідні методи управління (економічні, адміністративні, соціально-психологічні) [229, с. 2–3].

Вивчення практичного досвіду розвитку професіоналізму і професійної компетентності, контент-аналіз документів (планів роботи, звітів, аналітичних довідок обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти, наказів і розпоряджень обласних управлінь освіти тощо) свідчить про те, що найбільш поширеними механізмами підвищення кваліфікації керівників ПТНЗ є: самоосвіта, робота в творчих групах, підвищення кваліфікації; активна участь у педагогічних радах, семінарах, конференціях, дослідницькій діяльності; підготовка власних публікацій, розроблення системи стимулювання діяльності педагога. Таким чином, механізми розвитку професійної компетентності, а отже, й ІАК керівників ПТНЗ, як її складової, визначають методичні служби (кабінети, центри, відділи тощо), виходячи зі стратегії розвитку регіональної освітньої системи. Методична робота є тим наріжним каменем, який становить підмурок розвитку професійної компетентності всіх без винятку педагогічних працівників ПТНЗ, оскільки спрямована на активізацію і розвиток професіоналізму, творчих здібностей педагога, забезпечення ефективності навчально-виховного процесу. Її здійснення забезпечується нормативно-правовою базою – Законом України «Про освіту», Законом України «Про професійно-технічну освіту», «Положенням про професійно-технічний навчальний заклад» та «Положенням про методичну роботу ПТНЗ». В енциклопедії освіти методична робота тлумачиться як система взаємопов'язаних організаційних форм і відповідного їх призначення змісту діяльності, заснованих на досягненнях педагогічної науки і педагогічного досвіду, та направлена на розвиток педагогічної майстерності інженера-педагога [122, с. 402].

Проблеми організації методичної роботи в ПТНЗ вивчали: С. Батишев, М. Михнюк, В. Олійник, Н. Проценко, В. Скакун, Л. Сушенцева, Л. Шевчук тощо [346; 269; 297; 347; 381; 403; 467]. Так, Л. Сушенцевою обґрунтовано, що управління методичною роботою на основі наукового підходу запобігає поверховості й формалізму в розгляді поточних і перспективних питань підвищення педагогічної майстерності педагогічного колективу, забезпечує конкретність та актуальність заходів, стимулює розвиток демократичного управління з наступним переходом до самоуправління, створює комфортні умови для творчої реалізації особистості викладача.

В основу організації методичної роботи в ПТНЗ, на думку М. Михнюк, має бути покладений компетентнісний підхід. Нею узагальнені сучасні колективні форми методичної роботи в навчально-методичному центрі, а саме: науково-теоретичні конференції, методичні і проблемні семінари, методичні аукціони, педагогічні майстерні й олімпіади, авторські школи й творчі групи. До компетенції навчально-методичних центрів учена відносить управління та координацію методичною роботою інженерів-педагогів, управління самоосвітньою діяльністю тощо. В її наукових працях особливе місце відводиться самоосвіті, роль якої актуалізується в зв'язку з необхідністю безперервного професійного зростання. Центральне місце в самоосвітній діяльності інженера-педагога, на її думку, посідає узагальнення і впровадження педагогічного досвіду. До загальних питань самоосвіти М. Михнюк відносить: засвоєння або поглиблення знань з психології, педагогіки, методики викладання спеціального предмета, вдосконалення змісту навчально-плануючої документації; розробку матеріалів, необхідних для комплексно-методичного забезпечення предмета; пошуки шляхів активізації пізнавальної діяльності учнів, ознайомлення з новинками педагогічної та технічної літератури, поглиблення вивчення програмного матеріалу, пошук шляхів інтеграції теоретичного і виробничого навчання, творчий пошук удосконалення навчання і виховання учнів [269, с. 127].

Водночас наявність обмежень прав керівників і педагогів ПТНЗ у виборі навчальних закладів післядипломної освіти для безкоштовного підвищення кваліфікації педагогічних працівників за рахунок коштів Державного бюджету України виявила Н. Проценко на основі аналізу існуючої нормативно-правової бази, зокрема Закону України «Про професійно-технічну освіту». В реальності державне замовлення на такий вид діяльності мають лише 3-4 навчальні заклади на всю Україну. На її думку, це не тільки впливає на якість підвищення кваліфікації керівників, але й на бюджет ПТНЗ (виїзд за межі області фінансує навчальний заклад). Зазначимо, що такий підхід до фінансування процесу підвищення кваліфікації в системі професійно-технічної освіти обмежує управлінські свободи як ПТНЗ, так і обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти. У зв'язку з цим доцільно було б направляти кошти на підвищення кваліфікації керівників і педагогів не цілеспрямовано на кілька інститутів післядипломної освіти, а безпосередньо на ПТНЗ, що створить умови вибору необхідних і цікавих програм (практико- і особистісно зорієнтованих), а головне, сприятиме розбудові єдиного освітнього простору в регіоні [347, с. 70–71].

Практика діяльності методичних служб (центрів) на сучасному етапі трансформації професійно-технічної освіти свідчить про розширення їх функцій, які не обмежуються методичною роботою. Нині більшість цих структурних підрозділів системи професійно-технічної освіти позиціонують себе як зв'язуючу ланку між управлінською системою освіти та ПТНЗ, між наукою та кожним педагогом у процесі опанування всього багатства ідей реформування української національної освіти, усвідомлення значення й змісту накреслених завдань, розроблення шляхів їх реалізації з урахуванням конкретних умов регіону, специфіки закладу та практичних потреб кожного педагога.

Синтезуючи одержані відомості про стан сайтів цих структурних підрозділів, окреслимо основні напрями їх діяльності:

- здійснення методичного та інформаційного супроводу загальноосвітньої, професійної підготовки робітничих кадрів у ПТНЗ усіх форм власності;
- організація підвищення кваліфікації педагогічних працівників ПТНЗ;
- організація та проведення конкурсів учнівської творчості, фахової майстерності з робітничих професій;
- організація та проведення семінарів, практикумів, тренінгів, круглих столів для всіх учасників освітнього процесу;
- розроблення навчально-плануючої документації для навчання робітничим професіям;
- здійснення аналітично-моніторингової роботи з питань функціонування та перспектив розвитку ПТНЗ;
- надання консультативної допомоги з питань організації навчального процесу, атестаційної та ліцензійної експертизи [368].

Таким чином, обласні навчально-методичні центри професійно-технічної освіти, здійснюючи методичний та інформаційний супровід підготовки робітничих кадрів у навчальних закладах, водночас забезпечують цілеспрямований розвиток педагогічної майстерності педагогів та професіоналізму керівників у міжкурсний період. Наприклад, Вінницьким обласним навчально-методичним центром професійно-технічної освіти в 2011–2012 навчальному році проведено до 30 фахових семінарів для педагогічних працівників ПТНЗ області та біля 50 засідань творчих груп.

Аналіз веб-сайтів Вінницького, Закарпатського, Луганського, Полтавського, Харківського, Хмельницького та Черкаського обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти свідчить про наукову спрямованість методичної роботи з керівним персоналом: аналіз змісту управління ПТНЗ, виявлення причин і наслідків запроваджених змін у функціональні обов'язки керівників з метою підвищення ефективності розподілу повноважень між ними; розроблення педагогічних проєктів тощо.

Отже, діяльність обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти формується сукупністю освітніх послуг, структурних компонентів і функціональних елементів забезпечення педагогічної діяльності (структурні підрозділи – аналітичні, маркетингові, консалтингові служби, проектні та експертні групи, лабораторії; діяльність адміністративно-управлінської ланки, організаційна культура, кадри і кадрова політика тощо), що потребують науково-методичної присутності та, як наслідок, розширення простору діяльності обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти. Тому має бути удосконалена законодавча база і теорія в частині визначення векторної спрямованості діяльності методичної служби, а саме – науково-педагогічної діяльності (а не лише навчально-методичної).

Відтак, одним із механізмів розвитку професіоналізму керівників ПТНЗ та його атрибуту (інформаційно-аналітичної компетентності) є методична робота обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти, яка все більшою мірою набуває науково-дослідного характеру та полівекторності. Актуалізується необхідність використання компетентнісного підходу до розвитку професіоналізму керівників ПТНЗ. Оскільки навчання упродовж всього життя є однією із ключових проблем XXI ст., то набуває актуальності самоосвіта як орієнтація педагога на самостійний вибір творчого завдання, стимулювання цілеспрямованої самоосвіти, націлювання на її систематичний самоконтроль, здійснення самооцінки своїх інтелектуальних та значущих якостей, розвиток у задоволеності творчим характером освітньої діяльності [467].

Самоосвіті особистості відводиться провідна роль у моделі школи XXI ст., представленою в знаменитому виданні Г. Драйдена та Д. Вос «Революція в навчанні». Ця модель має за мету формування особистості як господаря власного життя, що вміє самостійно діяти, самостійно навчатися і сам себе мотивувати. Особисті принципи у світі людей, які навчаються, сформульовані ними таким чином: «Навчатися через те, що: бачиш, чуєш, відчуваєш на смак, відчуваєш нюхом, доторкаєш, робиш, уявляєш, відчуваєш

інтуїтивно, відчуваєш» [118, с. 26–30]. Таким чином, самоосвіта має стати не тільки найбільш поширеною технологією підвищення кваліфікації, удосконалення професіоналізму керівників ПТНЗ, а образом їх життя, як людей цілеспрямованих і амбітних у досягненні визначених цілей. Лише навчившись самостійно здобувати знання, можна цьому навчити інших.

Самоосвіта є цілеспрямованою пізнавальною діяльністю, яка «управляється самою особистістю», мотивованою до надбання систематичних знань у будь-якій галузі науки, техніки, культури, політики, житті тощо. Тобто в основі самоосвіти лежить «безпосередній особистісний інтерес того, хто навчається, в органічній єдності з самостійністю вивчення матеріалу. Самоосвіта – один із засобів виховання» [358]. Саме в цих тлумаченнях розкривається сутність цієї наукової категорії, відображається концепція самоосвіти як механізму розвитку ІАК керівників ПТНЗ.

Слід зазначити, що дедалі феномен самоосвіти викликає все більший інтерес у вітчизняних і зарубіжних учених, про що свідчить тематика дисертаційних робіт останніх двох десятиліть. Самоосвіта вивчається в контексті розв'язання різних проблем, пов'язаних з теорією навчання, загальної педагогіки та історії педагогіки, теорії та методики професійної освіти. Вивченню цього питання присвятили свої дослідження вчені-педагоги, філософи, соціологи: А. Абдуллоєв [2], Л. Баренбаум [26], Т. Борисова [41], О. Бурлука [45], І. Вертилицька [54], І. Грабовець [86], Н. Іліницька [169], А. Кописова [203], І. Кузнецова [217], С. Лайпанова [227], Е. Мірошниченко [266], Н. Терещенко [410], Л. Тучкіна [422], Л. Шапошнікова [465], Т. Юденко [474]. Аналіз зазначених наукових праць свідчить про те, що проблема самоосвіти знаходиться в постійному розвитку, зумовленому певною освітньою ситуацією. Кожна ситуація характеризується домінантою певних підходів, парадигм, зміна яких об'єктивно вимагає внесення змін у теорію і практику самоосвіти не тільки учнів і студентів, але й працюючих фахівців з немалим досвідом роботи. Водночас слід звернути увагу на те, що здебільшого у наукових працях розглядаються питання

формування та розвитку готовності учнів, підлітків і студентів (майбутніх фахівців) до самоосвіти. Щодо питання самоосвіти керівників ПТНЗ, то на часі теоретичне обґрунтування нових напрямів, збагачення змісту і форм самоосвітньої діяльності, впровадження нових технологій, координація зусиль в цій сфері та вивчення інших проблем самоосвіти як складової системи неперервного підвищення кваліфікації, методичної роботи (на регіональному рівні).

Вивчення наукових здобутків учених різних країн дає підстави для висновку, що нова освітня парадигма полягає в необхідності розвитку базисних компетенцій в інтелектуальній, суспільно-політичній комунікативній, інформаційній сферах тощо, що дозволить фахівцю, зокрема керівникам ПТНЗ, безперервно впродовж усього життя отримувати додаткову освіту і підвищувати кваліфікацію відповідно до власних потреб і вимог соціуму, які постійно змінюються. З цього витікає, що в традиційне поняття «освіта» вкладається новий зміст «освіта особистості» як процес і результат власної турботи, відповідальності, невдач і успіхів. Безперервність освіти певною мірою втілюється у самоосвіту, тобто «освіту самого себе», «створення самого себе». Самоосвіту як найважливіший шлях формування і розвитку особистості, дієвий спосіб опанування людиною культурно-освітнього простору, що відбувається автономно або супроводжує навчання розглядає, Т. Юденко. Вона зазначає, що самоосвіта – це процес здобування знань, формування розумових сил і здібностей, що сприяють розвитку таких якостей, як: організованість, самостійність, активність, вимогливість до себе [474]. На її думку, звертає увагу на те, що з позицій історичної детермінації вдосконаленню самоосвіти в сучасних умовах сприяє надання цьому процесу системних якостей (гнучкість, варіативність, багаторівневність, адаптивність, стабільність, прогностичність, динамічність, науковість, фундаменталізація, індивідуалізація, інформатизація, неперервність). Її спрямованість на розвиток особистості, розкриття здібностей і творчого потенціалу перетворюють самоосвітню діяльність на одну з найбільш затребуваних

форм навчання. Впровадження самоосвіти в практику методичної роботи обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти на науковій основі сприятиме науковій організації праці, самомотивації, розробленню і реалізації пропедевтичних рекомендацій щодо планування діяльності, поетапного характеру формування умінь і навичок самоосвітньої діяльності, виховання особистісних якостей (самоконтроль, самооцінка, самокорекція), практичного застосування знань; розвитку пізнавальної самостійності керівників ПТНЗ, пов'язаною з ІАД тощо.

Проблема розвитку ІАК керівників ПТНЗ як складової його професійної компетентності потребує розроблення адекватної сучасним завданням і вимогам системи цієї роботи, раціонального визначення її змісту та оптимальної форми. При цьому необхідно враховувати існуючі суперечності між: необхідними вимогами, що сьогодні висуваються перед керівниками ПТНЗ і тими знаннями, уміннями і професійними навичками, які часто залишаються на рівні знань, які отримані у вищому навчальному закладі або курсах підвищення кваліфікації; вимогами до керівників різних підрозділів ієрархії управління ПТНЗ у сфері самоосвіти та невиявленими чинниками і особливостями їхньої самоосвіти; вимогами, що висуває держава і соціум до навчальних закладів системи професійно-технічної освіти та можливостями самоосвітньої діяльності їх керівників в умовах постійного розширення функціональних обов'язків; зростаючими обсягами інформації й здатністю її засвоєння керівниками ПТНЗ.

На увагу організаторів методичної роботи в регіоні і самих керівників ПТНЗ заслуговує той факт, що професійна підготовка фахівців у вітчизняних вищих навчальних закладах здійснювалась і до тепер здебільшого здійснюється з ігноруванням центральної проблеми психології навчання дорослих – формування «особливої особистої позиції – позиції активного суб'єкта учіння» [266]. Як зазначає Е. Мірошніченко, це демонструє сам процес навчання, який будується так, начебто прийоми раціонального учіння і самоосвіти набуваються самі по собі, в процесі засвоєння навчального

матеріалу, стихійно. Нею з'ясовано, що «жорстко закріплена» позиція «учнівства» в загальноосвітній школі та у вищому навчальному закладі «породжує різноманітність, часто віддалених у часі і тому не зв'язаних прямо із системою освіти, негативних наслідків: консерватизм, пристосованість, некритичний склад мислення, пасивність (пізнавальна, трудова, управлінська і, насамкінець, соціальна), конформізм, невміння і небажання брати на себе повноту відповідальності тощо. Ця узагальнена позиція «учнівства» переноситься і на доросле життя» [266]. На необхідності упередження стихійності в самоосвітньому процесі в післядипломний період вказує також Л. Дерябіна [111]. Долати такі наслідки доводиться нині в процесі професійної діяльності, оскільки вони заважають розвитку професіоналізму керівника. Тому озброєння досвідом і методами наукового пізнання з метою найменших затрат додаткової праці і часу на переробку і засвоєння нової інформації, поповнення знань і розширення світогляду має здійснюватись у системі безперервної освіти і самоосвіти як її важливої складової. У зв'язку з цим на перше місце виходить якісно нова форма привласнення соціального досвіду – самоосвіта фахівця. Адже саме самоосвіта є основою розвитку індивідуальної практики людини, а учіння лише розкриває те, що актуально з погляду суспільної практики і орієнтує в діяльності.

Дослідники проблем підвищення кваліфікації вчителів, розвитку системи післядипломної педагогічної освіти акцентують увагу на необхідності організації самоосвіти педагога як одного із вузьких місць кадрової політики в сучасній школі. Посилаючись на результати вивчення досвіду підвищення кваліфікації вчителів, І. Вертилицька зазначає, що у системі післядипломної педагогічної освіти відбуваються суттєві трансформації: змінюються цілі, зміст і методи насамперед курсової підготовки. Сьогодні стало очевидним, що відвідування курсів підвищення кваліфікації педагогом один раз на п'ять років не забезпечує безперервності його освіти, отже, недостатньо розвивається його активність у роботі над індивідуальною методичною темою із самоосвіти [54]. Враховуючи ступінь

взаємозалежності освіти і самоосвіти педагога, вона дійшла висновку, що освіта впродовж всього життя не можлива без усвідомлення особистістю своєї суспільної значущості, високої особистої відповідальності та активності в самоосвіті в будь-якому віці та незалежно від стажу професійної діяльності. Невідповідність між значущістю освіти в розвитку особистості й суспільства та реальним станом справ, зумовленим соціальними змінами, висуває на перший план людиноцентристський підхід до освіти, який враховує інтереси людини як особистості та як активного суб'єкта різних видів діяльності, в тому числі самоосвітньої. Доцільно зауважити, що з метою досягнення активізації самоосвіти керівників ПТНЗ необхідно створення організаційно-педагогічних умов для забезпечення «включеності» їх у цей процес як особистісно значущу діяльність в системі методичної роботи [54].

З огляду на вище зазначене та відповідно до сутності концепту «самоосвіта» слід зробити висновок, що самоосвітня діяльність з розвитку ІАК керівників ПТНЗ має бути керованим (з боку обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти) і самокерованим (з боку суб'єктів самоосвіти) процесом. Проблема управління самоосвітою порушена в науковій праці І. Кузнецової. Її науковим здобутком є обґрунтування і розроблення технології педагогічного керівництва самоосвітою студентів, яка складається з чотирьох етапів: підготовчого, організованого, діяльнісного та аналітичного. Кожний з них має свої цілі, завдання і зміст. На її думку, педагогічне керівництво самоосвітою має здійснюватись відповідно до індивідуальних можливостей людини і особливостей освітнього процесу. Вона зазначає, що основними педагогічними умовами, необхідними для підвищення ефективності управління самоосвітньою діяльністю, є стійка внутрішня мотивація до самоосвіти; наявність необхідного часу; максимальна реалізація індивідуальних можливостей особистості; позитивне ставлення і методична допомога керівників цього процесу в самовдосконаленні [217].

З її висновками корелюють результати дослідження питання педагогічного керівництва самоосвітою С. Ангеловської та М. Северина [12]. З огляду авторів, якість самоосвіти впливає на рівень і спрямованість розвитку мотивації співпрацівників, їхню професійну підготовленість, спрямованість самоосвітньої діяльності, дії керівників методичних (навчальних) центрів. За наслідками експериментальної роботи М. Северін зазначає, що педагогічне керівництво самоосвітньою діяльністю є відносно тривалим процесом, динаміка якого залежить від індивідуальних особливостей фахівців та його організації.

Управління самоосвітою передбачає використання різних форм і методів, які водночас слугують засобами досягнення мети самоосвіти керівників ПТНЗ – розвитку ІАК. Найбільш поширеними є: конференції, семінари (науково-практичні, методичні), майстер-класи, тренінги, дискусії, консультації, обмін досвідом роботи, індивідуальні плани, стажування, наставництво, мережева організація портфоліо в Інтернеті [29; 407]. Наприклад, підвищенню ефективності інформаційно-аналітичної діяльності керівників ПТНЗ було присвячено науково-практичний семінар для керівників ПТНЗ області на тему: «Інформаційно-аналітична діяльність керівника: алгоритми успішної діяльності», який відбувся на базі Харківського професійного ліцею швейного і хутрового виробництва. Основам інформаційно-аналітичної діяльності керівників ПТНЗ було присвячено тренінг в обласному навчально-методичному центрі в Рівненській області. Учасникам семінару було запропоновано взяти участь у майстер-класі на тему «Сучасні технології розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівника ПТНЗ у системі методичної діяльності навчально-методичного центру професійно-технічної освіти: електронне портфоліо». Аналіз листів очікування, які заповнювали учасники семінару на його початку, свідчить про задоволення їх пізнавального інтересу. порушена проблема викликала зацікавленість у присутніх на семінарі осіб, бажання опанувати науковими основами роботи з інформацією (пошук, змістовне

перетворення, збереження) в процесі підготовки і прийняття управлінського рішення.

Одним із завдань управління самоосвітньою діяльністю керівників щодо розвитку ІАК є узгодження напрямів і тематики діяльності обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти, методичної теми ПТНЗ та особистісних інтересів персоналіїв. Наприклад, загальною методичною темою професійно-технічної освіти в регіоні обрано «Інноваційні підходи до підготовки кваліфікованих робітників в системі професійно-технічної освіти регіону». Методичні теми, над якими працюють педагогічні колективи ПТНЗ, визначатимуться в контексті зазначеної вище теми. Методична тема керівника ПТНЗ може бути сформульована таким чином: «Традиційні та інноваційні підходи до формування фахової компетентності педагога». Механізмом узгодженості методичної тематики ми розглядаємо організаційні моделі оперативного управління, обґрунтовані і розроблені В. Пікельною [330; 331; 332]. Саме необхідність оптимізувати методичну роботу в ПТНЗ спонукала її до розроблення наукової основи систематичної самостійної діяльності педагога з поглиблення необхідних теоретичних знань і вдосконалення педагогічної майстерності. Вона наголошувала на тому, що: «Без відповідної наукової основи робота вчителя зі самоосвіти страждає відсутністю необхідної глибини, малою ефективністю обраних шляхів і на практиці слабо управляється» [330, с. 108]. Актуальним залишається й нині «питання супідрядності індивідуальних творчих інтересів основній творчій проблемі, над якою працює автономно взятий колектив педагогів» [там саме].

Зазначимо, що утвердження самоосвіти і самонавчання як провідної форми освіти, перебудови професійної підготовки кадрів розглядається як одна із провідних ідей нової освітньої парадигми, що базується на концепції навчання впродовж всього життя [275, с. 77]. Оскільки реалізація самоосвітньої діяльності уможлиблюється шляхом урізноманітнення форм навчання з використанням низки методів, поєднаних з новітніми засобами, її цілком ймовірно розглядати як певний механізм розвитку ІАК керівника ПТНЗ.

Розвиток ІАК керівника ПТНЗ передбачає певну послідовність дій та механізмів їх реалізації, яку доцільно відобразити в педагогічному проекті. Ефективність методу проектування самоосвіти педагогів різних спеціальностей доведена експериментальним шляхом А. Фомічовим [441].

У педагогіці проектування «виступає в якості одного з активних методів навчання» [320, с. 477]. Проект – це «спосіб досягнення дидактичної цілі через детальну розробку проблеми (технологію), яка має завершитись цілком реальним, відчутним практичним результатом, оформленим тим чи іншим чином» [58]. Педагогічний (дидактичний) проект інтегрує прийоми, дії тих, хто навчається, у певній послідовності з метою виконання поставленого завдання – розв’язання проблеми особисто значущої для особистості, оформленої у вигляді «кінцевого продукту».

Отже, метод проектів розглядається в науці і практиці як педагогічна технологія, в котрій поєднується сукупність дослідницьких, пошукових, проблемних методів, творчих за своєю суттю, що цілком відповідає сутності поняття «механізм». При цьому викладач виконує роль розробника, координатора, експерта, консультанта. Ця технологія сприяє розвитку пізнавальних навичок, умінь самостійно конструювати власні знання, орієнтуватися в інформаційному просторі, розвивати критичне і творче мислення, що відповідає основній меті моделі розвитку ІАК керівників ПТНЗ.

Слід звернути увагу на класифікацію педагогічних проектів. Вони поділяються на індивідуальні, групові, локальні і телекомунікаційні. Останні дозволяють здійснювати проектну діяльність в Інтернеті, що не обмежує учасників територіально і в часі. В такому разі доречним буде створення блогу або сайту проекту, який відображатиме хід роботи над ним. Завданням такого проекту вважається отримання відповіді на проблемне питання проекту та всебічне висвітлення процесу його одержання, тобто створений блог або сайт безпосередньо висвітлює саме дослідження.

Проектування як інноваційний метод навчання знаходиться в центрі уваги багатьох учених: М. Алексєєва [8], Ш. Амонашвили [10], Л. Баласанян

[23], О. Безпалько [28], Н. Брюханової [43], Б. Гершунського [77], Дж. Джонса [114], В. Загвязинського [144], І. Ільєсова [167], О. Коберніка [194], В. Костіної [207], В. Мельник [264], Л. Оршанського [303], Н. Самойленко [369], С. Ящука [479] та ін.

Так, Л. В. Оршанський акцентує увагу на провідних положеннях проектної технології: врахування особистості, що навчається; зв'язку творчого задуму, ідеї проекту з реальним життям; зміні механізму взаємодії суб'єктів навчання, значному підвищенні рівня автономності того, хто навчається, при вирішенні особистісно значущих і професійних проблем у процесі творчої діяльності; стимулюванні рівня внутрішньої мотивації до якіснішого оволодіння змістом навчання [303, с. 44]. Посилаючись на власний досвід, він зазначає, що «проектна діяльність у навчально-виховному процесі розвиває активність студентів на інтерпретуючому та творчому рівнях, а результатом пізнавальної активності є пізнавальна самостійність, що свідчить про прагнення і вміння студента без сторонньої допомоги опанувати знаннями і оволодівати способами діяльності, вирішувати пізнавальні завдання з метою оволодіння майбутнім фахом» [303, с. 44]. Пізнавальна самостійність як особистісна якість формується у процесі самостійної діяльності і включає три складові: мотиваційну, змістовно-операційну та вольову. Тобто кожна складова відповідає певному етапу реалізації проекту – усвідомлене спонування до виконання цілеспрямованої пізнавальної діяльності, оволодіння системою ключових знань і способів професійної діяльності, застосування вольових зусиль для вирішення навчального завдання в ході пізнавальної діяльності. Ці етапи корелюють з поетапною діяльністю керівників в процесі самоосвіти.

Відтак, постійний розвиток ІАК суб'єктів управління ПТНЗ є очевидною необхідністю. Адже труднощі, що виникають у роботі з різною інформацією, брак часу, відсутність необхідних знань, умінь і навичок як фундаменту ІАД часто демотивують керівників до вивчення наукових підходів щодо здійснення управління педагогічним і учнівським

колективами, сучасних тенденцій розвитку професійної освіти і навчання, досвіду роботи своїх колег як за кордоном, так і на теренах країни тощо [326].

Для розвитку ІАК в системі безперервної 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-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 цієї якості студентів і курсантів. У нашому дослідженні ми маємо справу з дорослими людьми переважно з багатим вітагенним досвідом та досвідом педагогічної роботи й управлінської діяльності, яку необхідно враховувати при конструюванні змістової складової інформаційної технології розвитку в них ІАК, а також процесуальної. Розроблення програми має здійснюватись на основі діагностики (для визначення рівня сформованої ІАК керівників ПТНЗ, потенціалу його особистості та потреб). Адже у «самому загальному вигляді компетентність фахівця – це актуальна особиста якість людини заснована на знаннях, інтелектуально і особисто зумовлених його соціально-професійними інтересами» [396, с. 14–15]. Організаторам методичної роботи в системі професійно-технічної освіти на регіональному рівні бажано узгоджувати з учасниками процесу розвитку ІАК керівників ПТНЗ вибір форм навчання. При цьому слід запропонувати декілька форм, щоб була альтернатива вибору. Не менш важливим є з'ясування очікувань учасників процесу розвитку ІАК щодо обраних ними інформаційних ролей (приймальник, розповсюджувач, оратор) [301]. 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 очікую, що ...», «я буду розчарований (розчарована), якщо ...» тощо). Вони мають певне значення: для організаторів процесу навчання – дають інформацію про те, на що сподіваються учасники процес; для самих керівників – це деякою мірою мотивація для цілеспрямованої роботи.

Ефективний розвиток ІАК керівників ПТНЗ у процесі безперервної професійної освіти, зокрема у міжкурсовий період, як зазначалось вище, передбачає визначення мети і завдань, які формулюються у педагогічному проекті з розвитку ІАК керівників ПТНЗ. Як свідчить практика роботи з керівним персоналом у Вінницькій, Закарпатській, Луганській, Полтавській, Харківській областях, реалізація педагогічного проекту дає змогу його учасникам опанувати системою інформаційно-аналітичних знань (базовими поняттями, технологіями – способами і методами – здійснення ІАД; реалізувати їх на практиці (опанувати інформаційно-аналітичними вміннями); оцінювати і корегувати ІАД, визначати перспективи розвитку ІАК у межах власного потенціалу.

Складовою педагогічного проекту з розвитку ІАК керівників ПТНЗ є програма, розроблена з використанням модульного структурування навчального матеріалу. Ґрунтуючись на результатах попереднього опитування керівного персоналу ПТНЗ, зазначимо, що зміст програми може поділятися на модулі: теоретичний, практичний, творчий та 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.

Підводячи підсумки вивчення окресленого питання, зробимо висновок, що механізми розвитку ІАК керівників ПТНЗ визначають обласні навчально-методичні центри професійно-технічної освіти відповідно до мети управління профтехосвітою в регіоні та з урахуванням особистісних потреб

його суб'єктів. Розвиток ІАК керівників ПТНЗ здійснюється в системі методичної роботи, яка на сучасному етапі трансформації професійно-технічної освіти виступає зв'язуючою ланкою між управлінською системою освіти та ПТНЗ, між наукою та кожним педагогом у процесі активізації і розвитку їхнього професіоналізму, творчих здібностей, забезпечення ефективності підготовки кваліфікованих робітників. Аналіз наукових праць свідчить про тенденції впровадження в організацію методичної роботи в системі професійно-технічної освіти компетентнісного підходу як імперативу стратегічного освітнього менеджменту ХХІ ст.

Перехід до парадигми безперервної освіти, актуалізація розв'язання ключової проблеми сучасності – навчання впродовж всього життя зумовлюють активізацію самоосвіти як механізму розвитку ІАК. Йдеться про орієнтацію керівників ПТНЗ на самостійний вибір творчого завдання, стимулювання цілеспрямованої пізнавальної самостійності, націлювання на її систематичний самоконтроль, здійснення самооцінки своїх інтелектуальних та значущих якостей, розвиток у задоволеності творчим характером освітньої діяльності.

Механізмом активізації самоосвіти керівників може бути педагогічний проект «Розвиток ІАК керівників ПТНЗ», який розробляється на основі діагностики рівнів сформованості ІАК та поєднує в собі низку окремих механізмів: мету, завдання, зміст (програму), передбачає індивідуальне планування самоосвітньої діяльності керівників та узгодження позицій обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти й індивідуальності керівників щодо розвитку ІАК.

2.4. Організаційно-педагогічні умови розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів

Семантичний аналіз поняття «умови» свідчить про його достатньо широке смислове значення, серед яких у контексті нашого дослідження представляють науковий інтерес такі: умова – це «необхідна обставина, яка робить можливим здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь», «обставини, особливості реальної дійсності, при яких відбувається або здійснюється що-небудь», «правила, які існують або встановлені в тій чи іншій галузі життя, діяльності, які забезпечують нормальну роботу чого-небудь; правила, вимоги, виконання яких забезпечує що-небудь», «сукупність даних, положення, що лежать в основі чого-небудь» [286, с. 617].

У загальнофілософському розумінні умови визначаються як те, від чого залежить дещо інше, що робить можливим наявність предмета, явища, процесу, на відміну від причини, яка пов'язана з необхідністю, неможливістю уникнути що-небудь (дію, результат дії) [435, с. 677].

Умови розкривають відношення предмета до процесів та явищ, що оточують сам предмет, без яких його існування не можливе. Водночас умова виступає як зовнішня обумовленість предмета. Умови створюють оточення для існування та функціонування предмета на відміну від причини, які безпосередньо впливають на виникнення того чи іншого явища або процесу. Таким чином, категорія «умови» у нашому дослідженні – це відношення предмета (моделі розвитку ІАК) до явищ, що оточують його, без яких його існування неможливе.

Предметне поле нашого дослідження знаходиться в галузі педагогічних наук, і це зумовлює необхідність з'ясування поняття «педагогічні умови», для чого ми звернулись до педагогічних джерел. Так, Є. Шиянов під педагогічними умовами розуміє «стійкі обставини, які визначають стан і розвиток функціонуючих педагогічних систем» [384, с. 434]. Отже, розвиток ІАК керівників ПТНЗ можливий за визначених педагогічних умов, що створюють для цього «зовнішнє оточення». Оскільки організація – це «дія за

значенням організувати» [287, с. 478], то організаційні умови – це організація, передусім, управлінського процесу, спрямованого на розвиток ІАК керівників ПТНЗ у системі самоосвіти та методичної роботи обласного навчально-методичного центру ПТНЗ.

Синонімами слова «умови» є обставина, правила, вимоги, положення. Однак, якщо розглядати умови як правила, виконання яких забезпечує нормальну роботу чого-небудь, то слід звернути увагу на сутність концепту «правила». В сучасних підручниках з педагогіки поняття «правила» тлумачиться як «регулятивні судження щодо конкретних дій викладача та студентів з метою реалізації вимог певних принципів, своєрідні практичні вимоги, які ґрунтуються передусім на логіці навчального процесу» [221, с. 222].

Отже, семантичний і концептуальний аналіз понять «умови», «педагогічні умови», «організаційні умови» дозволяє зробити висновок, що під *організаційно-педагогічними умовами розвитку ІАК керівників ПТНЗ* слід розуміти стійкі обставини, які визначають стан і функціонування моделі розвитку ІАК керівників ПТНЗ як педагогічної системи.

У процесі дослідження нами окреслено теорію і методику розвитку ІАК керівників ПТНЗ; розроблено структурно-функціональну та динамічну моделі. Їх впровадження можливе за наявності організаційно-педагогічних умов, що створюють «зовнішнє оточення» для розвитку ІАК керівника ПТНЗ.

При визначенні організаційно-педагогічних умов розвитку ІАК керівників ПТНЗ слід звернути увагу на особливості навчання дорослих, зокрема нерівномірність і неодночасність (гетерохронність) їх розвитку. Наприклад, на одних етапах швидкими темпами розвивається пам'ять, на інших – мислення. З віком різні функції стають більш взаємозв'язаними, скоординованими, інтегрованими в певний «цілісний ансамбль», що дозволяє людині компенсувати недоліки в розвитку однієї функції (наприклад, пам'яті) за рахунок високо розвиненої другої (наприклад, мислення). Крім

того, рівень функціонального розвитку інтелекту дорослої людини на різних етапах вікової еволюції залишається достатньо високим. До інтелектуального розвитку керівників ПТНЗ, його здібностей охоплювати суть проблеми не обов'язково в професійній галузі бачити оптимальні способи її розв'язання, виходи на практичні завдання, прогнозування, висуваються високі вимоги на сучасному етапі трансформації вітчизняної системи професійно-технічної освіти.

Не менш важливим в плануванні методичної роботи з керівним персоналом ПТНЗ є знання типологізації їх орієнтації в сфері освіти, до якої вчені підходять з різних позицій. Так, С. Вершловський виокремлює три типи фахівців за орієнтацією в сфері освіти: перший – в основу ставлення до освіти покладено принцип зовнішньої доцільності, який проявляється в орієнтації на практичну цінність освіти (безпосередня користь освіти визнана людиною актуальною для роботи, кар'єри, статусу тощо); другий – навчальна діяльність виступає в якості самодіяльності (тобто людиною визнається як самостійна цінність освіти); третій – загальна освіта взагалі не входить у систему цінностей людини, не є для неї значущою (не усвідомлюється те, заради чого здійснюється вибір) [56]. Зазвичай в кожному регіоні є керівники ПТНЗ з різною орієнтацією на навчання. Щоб їх діяльність з розвитку ІАК була ефективною, необхідно запропонувати їм різні форми навчання. Так, для першої та другої групи можна запропонувати самоосвіту за спеціально розробленим планом і критеріями оцінювання рівня сформованості ІАК. Для представників третьої групи доцільною буде участь у колективних формах – науково-практичних семінарах, круглих столах, конференціях тощо, де їм пропонується виступити. Тренінги, майстер-класи, воркшопи – активні форми навчання в «змішаних групах» (беруть участь представники всіх трьох типів орієнтації на навчання) сприятимуть підвищенню інтересу до ІАД керівників ПТНЗ.

З інших позицій до класифікації дорослих учнів підходить Н. Фьодорова. Вона поділяє їх на три групи залежно від мотиваційної

орієнтації: особи, орієнтовані на мету діяльності (ті, хто використовує одержану освіту для досягнення чітко визначених цілей); соціально орієнтовані особи (ті, для кого умови навчання мають певний смисл і значення, хоча саме навчання може бути і не пов'язане зі змістом їх діяльності); особи, орієнтовані на навчання (ті, хто прагне отримати знання заради знань) [430].

Не менш корисною для планування методичної роботи з розвитку ІАК є її класифікація за стилем роботи керівників ПТНЗ. Нею виокремлено чотири групи дорослих учнів, зокрема ті, що дотримуються принципу:

- логічної послідовності (одержують інформацію з безпосереднього досвіду, цінують порядок і логічну послідовність, виконують прямі вказівки, є прибічниками чітко організованої презентації матеріалу, спокійну атмосферу навчання; під час організації навчального процесу використовуються книжки, навчальні посібники, програмовані матеріали і комп'ютери, тренінги, рисунки, моделі, чітко сплановані екскурсії);

- абстрактної хаотичності (цінують навчання в цілому, але надають перевагу одержанню інформації в неорганізованому, хаотичному вигляді, тобто інформацію вони організовують самі, пропускаючи її крізь призму того, що вони бажали б отримати від навчання; в процесі навчання використовується метод групових дискусій, короткі лекції, що супроводжуються запитаннями та відповідями на них, обговорення);

- абстрактної логічної послідовності (мають блискучі здібності до декодування письмових, усних і образних символів, мають у своєму уявленні велику кількість різних концептуальних уявлень, на фоні яких вибудовують те, що читають, бачать або чують у графічній або образній формі; вибирають зазвичай раціональний і послідовний виклад матеріалу, із якого можна вичленити основні ідеї; у навчальному процесі превалюють завдання на самостійне читання, слухання і перероблення матеріалу, проведення занять проблемного, аналітичного характеру);

– конкретної хаотичності (демонструють схильність до експериментування; швидко схоплюють ідеї і роблять інтуїтивні кроки у розв’язанні тих проблем, які нечітко вимальовуються; навчаються шляхом проб і помилок, успішно працюють у малих групах, демонструючи високий ступень самостійності, не точно виконуючи інструкції, а вносять щось своє; в навчальному процесі використовуються рольові ігри і моделювання, самостійні проекти, проблемні ситуації, додаткові завдання для самостійної роботи) [430].

Отже, є очевидним, що організація розвитку ІАК має будуватись з урахуванням орієнтації керівників ПТНЗ у сфері освіти, їхньої мотиваційної орієнтації та стилів роботи. Доцільно взяти до уваги особливості організації навчального процесу за участю дорослих учнів.

Переконливими є погляди вчених, що досліджують проблеми освіти дорослих (Т. Василькова, С. Вершловський, М. Громкова, О. Ерліх, С. Змеєв, І. Колесніков, Ю. Кулюткін, Т. Ломтєва, Н. Міцкевич, Т. Паніна, А. Ситник, Н. Фьодорова [48; 55; 94; 127; 158; 198; 223; 239; 270; 314; 379; 430]), щодо її ролі як соціального інституту в наданні соціально-освітньої допомоги в адаптації особистості до нових умов існування, у визначенні участі у виробничому, соціальному і культурному житті суспільства, виробленні соціального імунітету та адекватної поведінки в кризових ситуаціях і екстремальних умовах.

Специфіка навчання дорослих обумовлюється різними чинниками. Основні з них виокремлені О. Ерліхом – це: перенесення акцентів з передачі знань у змісті освіти на забезпечення умов, необхідних для опанування способами самостійної взаємодії з різними аспектами реальності (пошук необхідних знань, створення програм самоосвіти, професійного розвитку тощо); поступовий відхід від викладання як однієї зі складових процесу навчання і перехід суб’єкта андрогогічного процесу у «режим саморозвитку»; моделювання «стислих часових рамок» проходження кожної «навчальної» ролі в процесі формування характеру пізнавальної діяльності;

практико-орієнтована спрямованість навчального процесу; орієнтація навчального процесу на задоволення потреби дорослих учнів у професійному і неформальному спілкуванні [57].

В. Сітаров розробив критерії ефективності освіти дорослих, які доцільно використовувати при визначенні організаційно-педагогічних умов розвитку ІАК керівників ПТНЗ. Автор виокремлює низку критеріїв оцінки ефективності процесу навчання дорослих: створення умов для ціннісного самовизначення та узгодження цінностей суб'єктів освітнього процесу; виявлення та усвідомлення цінностей «розвитку», «суб'єктивної» активності як чинника в позитивній самореалізації особистості; опанування умінням створювати проекти (програми) своєї професійної, освітньої діяльності, життєдіяльності в цілому; опанування рефлексивною культурою (дозволяє адекватно оцінювати власний професійний і життєвий досвід); здатність постійної позитивної корекції своїх потреб відповідно до потреб соціального середовища, інших індивідів; сформованість рівня комунікативної культури, достатнього для забезпечення можливості позитивної міжсуб'єктної взаємодії; відповідність структури пізнавальної діяльності структурі діяльності дорослої людини; зв'язок процесу навчання з розв'язанням значущих для дорослої людини проблем професійної діяльності; формування ситуації успіху як механізму відновлення мотивації до освіти і формування потреб у самоосвіті; створення умов для цілісного опанування як «нормативним компонентом» своєї діяльності відповідно до змісту соціальних ролей, які виконує доросла людина, так й інструментарієм, що дозволяє створювати «проекти розвитку»; опанування уміннями презентації свого професійного, особистого іміджу і результатів своєї професійної діяльності [378, с. 356].

Враховуючи зазначене вище, слід зауважити, що нині актуалізується необхідністю активізації самоосвіти керівників. До тепер цей процес у педагогічній науці є мало дослідженим, і, як свідчить практика, його учасники недостатньо підготовлені до безперервної освіти впродовж життя.

Йдеться про безперервну освіту як пріоритетний чинник у «справі об'єднання людства на основі певних ціннісних підстав і цільових орієнтирів. Безперервність виступає в сучасному культурно-освітньому контексті як ідея, принцип навчання, якість освітнього процесу, умова становлення людини» [184] і водночас як нова освітня парадигма, в якій акцент робиться на учінні (learning, а не teaching) [275, с. 77].

Світовий досвід і українська практика доводять, що підготувати людину до професійної діяльності на все життя неможливо. Система перепідготовки фахівців (один раз на п'ять років) не задовольняє потреби суспільства і особистісні потреби, адже щорічно обновляється близько 5% теоретичних і 20% професійних знань. У здійсненому аналізі Національного інституту стратегічних досліджень при Президентові України, в якій розглянуто європейський і світовий досвід формування та розвитку системи освіти упродовж життя, зазначається, що у США прийнята одиниця виміру старіння знань фахівця – період «напіврозпаду» компетентності (зниження її на 50% унаслідок появи нової інформації). Її використання свідчить, що за багатьма професіями цей період настає менш ніж через п'ять років. Якщо співвіднести з терміном навчання у вітчизняних вищих навчальних закладах, то часто раніше, ніж фахівець одержує диплом. У сфері інформаційних технологій період «напіврозпаду» компетентності обчислюється місяцями

Розуміння процесів безперервної освіти нині значно розширилося. Тепер йдеться не тільки як про «навчання упродовж життя» (lifelong learning), а й як «навчання шириною в життя» (lifewide learning), що передбачає урізноманітнення видів освіти – формальну, неформальну, інформальну.

Одним із ключових моментів розв'язання проблеми організації освіти впродовж життя в Україні М. Карпенко вбачає підготовку персоналу для безперервної системи навчання за наступними напрямками діяльності: викладання, управління, науково-аналітичне забезпечення, використання

новітніх технологій, розроблення навчальних програм, підтримка (технічна, адміністративна, організаційна) [184]. В цьому контексті актуалізується необхідність розширення освітнього поля діяльності обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти. Це зумовлює оновлення нормативно-правової бази з метою усунення монополізації системи підвищення кваліфікації керівників ПТНЗ, наукової підтримки, що може проявитися у створенні формалізованих структур додаткової професійної освіти. До них доречно приєднати різні неформальні структури (тренінгові групи, науково-дослідні лабораторії, педагогічні майстерні, підготовка й перепідготовка педагогічних і керівних кадрів тощо). Також складовою цієї системи є дистанційне навчання і відкрита освіта в різних її формах. Така організація безперервної освіти в регіоні під керівництвом обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти створить організаційно-педагогічні умови для розвитку ІАК керівників ПТНЗ, стимулюватиме до опанування різними методами самоосвіти. Відтак, сама система методичної роботи виступатиме стимулом – побуджувальною причиною зацікавленості (спонуканням) особистості до безперервної освіти, розширення навичок роботи з інформацією, а отже, до розвитку ІАК [166, с. 356].

Адже джерелом активності людини є її залежність від конкретних умов. Як зазначає Р. Серьожникова, при «зміні обставин змінюється і мета діяльності, залежно від усвідомленості мотиву» [375, с. 74]. Під мотивом вона розуміє спонукальну причину, привід до дії в конкретних обставинах, що відповідає теорії мотивації. Саме з усвідомлення спонукання починається формування мотиву, реалізація якого можлива за умов насиченості його змістом. Закріплення мотиву відбувається при багаторазовому повторенні, що веде до його перетворення в рису характеру, у «постійну спонукальну потенцію» [там саме]. Актуалізація спонукання закладається в рисах характеру людини.

Слід зазначити, що в психології до мотивації відносять усе, що спонукає активність людини. Це насамперед її узагальнені й часткові, більш конкретні цілі життєдіяльності, в тому числі професійної. Навіть ті явища, що не спонукають діяльність, але можуть її спонукати, набувають мотиваційного значення як потенційні мотиви. Мотиви діяльності є компонентом структури діяльності [53; 88; 166; 195; 233; 234; 375]. Відображаючись у свідомості людини, мотив спонукає діяльність, спрямовує її на задоволення певної потреби.

Результативність діяльності залежить від конкретного мотиву і визначається метою. Саме мета конструює діяльність. Вона є тим предметом, на який спрямована діяльність і в процесі реалізації має перетворитися у продукт. Досягнення мети зумовлює низку дій людини. Результат кожної із них, як складової кінцевої мети, є засобом і водночас для кожної приватної дії – ціллю. У зв'язку з цим Р. Серьожникова наголошує: «Результати таких окремих дій можуть переживатися людиною по-різному: якщо вона застряє на приватній меті, діяльність її дробиться, дрібніє, розпорошується. Якщо вона зберігає в полі зору великі завдання, рухає свою конкретну мету, діяльність її стає зібранішою і ціленаправленішою» [375, с. 75].

Тому цілком зрозуміло, що діяльність людини має плануватись. Планування розвитку ІАК необхідне як в системі діяльності обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти, так і для самого керівника. Методична служба створює умови в регіоні і на практиці підвищує рівень професіоналізму керівних кадрів, «формує контингент, задоволений своєю роботою, і відповідно, високо мотивований» [226, с. 267]. Керівники ПТНЗ розвивають власні інтереси і здібності, діють згідно зі своїми нахилами, підвищуючи рівень сформованості ІАК, в результаті чого підвищується їх професіоналізм, а отже відбувається кар'єрне зростання. І. Ладанов зазначає, що в «менеджменті поняття кар'єри набуло відтінок професіоналізму, пов'язаного з посадовим положенням» й «означає нахили людини реалізувати себе в життєдіяльності. Однак, якщо в недалекому

минулому ці нахили задовольнялись у більшості випадків матеріальними цінностями, то тепер у ньому приваляють цінності духовного порядку» [226, с. 264]. Автор висловлює впевненість у тому, що з часом у пострадянських країнах, як в усьому цивілізованому світі, погляди на кар'єру також зміняться – отримають морально-етичне наповнення. Кар'єру слід сприймати «не тільки (і не стільки)» як «просування посадовими сходинками», а як «процес реалізації людиною себе, своїх можливостей на роботі. Варіантами засобів тут виступають: а) посадове сходження; б) професійне вдосконалення; в) залучення в процес виконання ускладнених робочих завдань (при насиченні трудового процесу елементами творчості)» [226, с. 265]. Два останніх варіанти мають практично необмежені можливості. Однією з таких можливостей є розвиток ІАК, який має знайти відображення в індивідуальному плані керівника (Додаток В).

У менеджменті індивідуальний план розвитку працівника розглядається як документ, що містить цілі і програму розвитку співробітника, його професійних і ділових якостей та відображає основні завдання й заходи, пов'язані з професійним і особистісним розвитком на певний період [226], інструмент, який допомагає планомірно та цілеспрямовано розвивати у себе необхідні навички та якості [492].

У світлі сучасної компетентнісної парадигми навчання у великих компаніях індивідуальний план розвитку співробітника передбачає розвиток певних компетенцій і використовується як інструмент саморозвитку менеджерів у кадровому резерві, що не скасовує його ефективності як самостійної методики розвитку діючого керівного персоналу. У ПТНЗ він може складатися з урахуванням перспективи подальшого кар'єрного росту педагога, що дозволяє розглядати його як індивідуальний план кар'єри. Цей досвід заслуговує на увагу організаторів методичної роботи в системі професійно-технічної освіти регіону, керівників ПТНЗ. Доцільність його використання у розвитку ІАК керівників ПТНЗ є очевидною, оскільки індивідуальний план розвитку, передусім, відображає інформацію про рівень

сформованості компетентності, динаміку її розвитку (на основі оцінки компетентності) і необхідність подальшого розвитку; заходи, дії, які необхідно вжити для вдосконалення набутих знань, умінь і навичок.

До індивідуального плану розвитку зазвичай включають низку розвиваючих заходів: навчання (в системі методичної роботи та поза неї); самостійне навчання; участь у проектах, де керівник може одержати цінний досвід; коучинг; стажування; виконання додаткових завдань, ролей і доручень, проходження сертифікації тощо. Цей перелік може бути доповненим залежно від специфіки діяльності керівника, особливостей ПТНЗ. Адже основною метою складання такого плану є визначення умінь і навичок роботи з інформацією, необхідних для ефективної роботи на посаді, виявлення серед них тих навичок, на розвитку яких слід зосередитися в першу чергу.

Розроблення індивідуального плану розвитку ІАК керівників ПТНЗ відповідає ідеї «поєднання традиційних і новітніх методів підвищення кваліфікації та застосування інноваційних форм організації навчального процесу, таких, як накопичувальна (індивідуальна), поетапна, перманентна тощо» [460, с. 35]. Саме накопичувальна (індивідуальна) система підвищення кваліфікації, на думку А. Чміля, є тією формою навчання дорослих, яка дозволяє суб'єкту підвищення кваліфікації «конструювати власний освітній маршрут – самостійно обирати зміст, терміни, форму навчання з урахуванням власних професійних потреб, проблем, рівня кваліфікації. Підвищення кваліфікації за накопичувальною системою базується на сумуванні результатів освоєння всіх змістовних модулів у структурі індивідуального плану слухача» [460, с. 36].

З-поміж обов'язкових педагогічних умов розвитку ІАК керівників ПТНЗ слід розглядати відбір змісту навчання, його зв'язок з розв'язанням значущих проблем професійної діяльності, модульне структурування з урахуванням рівня сформованості ІАК. Зміст розвитку ІАК керівників ПТНЗ ґрунтується на принципах державної освітньої політики в галузі безперервної

освіти, орієнтації на загальнолюдські цінності та ідеали, сприянні гармонізації інтересів особистості, соціальної спільноти і суспільства в цілому. У процесі відбору змісту розвитку ІАК керівників ПТНЗ слід враховувати вимоги кваліфікаційних характеристик до посади керівника ПТНЗ, які є складовою Державного стандарту їхньої підготовки у вищих навчальних закладах, сучасні професійні запити, особливості їх діяльності в освітніх закладах різного типу і рівнів атестації, особисті потреби в кар'єрному зростанні, що так чи інакше пов'язані з реалізацією чотирьох основних функцій менеджменту: 1) прийняття рішень; 2) інформаційна взаємодія; 3) виробництво (навчально-виробничий і навчально-виховний процеси); 4) контроль [448, с. 61]. Основна функція прийняття рішень відноситься, головним чином, до проблеми «вибору» від простого відбору однієї з альтернатив, де буває достатньо лише «здорового глузду», до найскладніших (таких, що мають далекі наслідки принципових умовиводів). Реалізація другої функції пов'язана з накопиченням, наданням і обміном інформації, що стосується самої діяльності та засобів її здійснення. Суть функції виробництва полягає у виконанні певних різномасштабних дій в ПТНЗ; тобто це навчально-виробничий та навчально-виховний процеси, в результаті яких формується продукт – кваліфікований робітник чи надається послуга (освітня). Масштаб цих дій залежить від часу, кількісних показників і результатів (категорія, яка важко піддається вимірюванню). Функція контролю забезпечує дотримання певного робочого процесу і своєчасного інформування засобами зворотного зв'язку про необхідність або бажаність його корегування [448, с. 63–64].

Отже, зміст розвитку ІАК керівників ПТНЗ має поєднувати знання про мистецтво управління та ІАД. Однак цього недостатньо, оскільки набути знання і навчитись розуміти – це два найважливіших чинника керівництва. Тому необхідно розрізняти знання, отримані в процесі навчання, і знання практичні, оскільки «одних теоретичних знань недостатньо, треба вміти ще

застосовувати ці знання на практиці. У школі, на жаль, цьому не навчають» [487].

Зміст розвитку ІАК керівників ПТНЗ має розроблятися також з урахуванням вимог Національної рамки кваліфікацій, прийнятою в 2011 р. Її 7-й рівень (повна вища освіта – спеціаліст, магістр, яку повинен мати сучасний керівник) опису кваліфікаційних вимог припускає оволодіння здатністю вирішувати складні завдання і проблеми в професійній діяльності або процесі навчання (проводити дослідження і/або впроваджувати інновації), які характеризуються невизначеністю умов і вимог. Для цього він повинен мати спеціалізовані концептуальні знання, придбані в процесі навчання і/або професійної діяльності на рівні новітніх досягнень, які є основою для оригінального мислення та інноваційної дослідницької діяльності. Від нього вимагається критичне осмислення проблем навчання і/або професійної діяльності на межі міжпредметних галузей. Такому фахівцеві мають бути властиві вміння вирішувати складні завдання і проблеми, які вимагають оновлення та інтеграції знань часто в умовах неповної/недостатньої інформації й суперечливих вимог; проведення дослідницької і/або інноваційної діяльності. Національною рамкою кваліфікацій чітко визначаються вимоги до комунікативних здібностей: зрозуміле і не двозначне донесення власних висновків, а також знань і пояснень, на яких побудовані їх обґрунтування, до фахівців і неспеціалістів (наприклад, педагогів, допоміжного персоналу, батьківської громадськості). До опису вимог кваліфікацій внесена графа «автономність і відповідальність», яка передбачає вміння керівників ПТНЗ приймати рішення в складних і непередбачуваних умовах, що вимагають застосування нових підходів і прогнозування. На нього покладається відповідальність за розвиток нового професійного знання і практик оцінювання стратегічного розвитку команди, здатність до подальшого навчання, яке більшою мірою є автономним і самостійним [340].

Звідси витікає, що в умовах модернізації освітньої системи оновлюються вимоги до керівників ПТНЗ: акценти переносяться з професійних знань на рівень компетентностей і суб'єктної позиції керівника у здійсненні управлінської діяльності. Отже, мають бути внесені зміни до змісту і форм післядипломної освіти, яка набуває ознак багатоступінчастості і безперервності.

Тому і в основу навчально-методичного забезпечення доцільно покласти компетентнісний підхід до змісту розвитку ІАК та модульне структурування навчального матеріалу. Поняття «модуль» тлумачиться в наукових працях по-різному. Однак не можна його розглядати як простий перерозподіл навчального матеріалу за змістом, фрагмент змісту освіти, заміну однієї форми навчально-пізнавальної діяльності на іншу. Це насамперед відображення процесу навчання, автономна організаційно-методична структура «навчальної дисципліни, яка має свої дидактичні цілі, логічно завершену одиницю навчального матеріалу, методичне керівництво і систему контролю», «ефективний спосіб забезпечення самостійної роботи», керівників ПТНЗ, так як містить у собі програму навчальних дій для досягнення поставленої цілі, забезпечуючи його свого роду путівником [246; 456]. Його застосування в освітньому процесі дозволяє забезпечити гнучкість навчання, пристосувати його до індивідуальних потреб особистості, рівня її базової підготовки, здійснювати управління та самоуправління пізнавальними процесами в системі безперервної освіти, оскільки передбачає реалізацію технологічних функцій управління, наступність у підвищенні кваліфікації керівників закладів профтехосвіти та керівництво самоосвітою [325; 460].

Саме керована самоосвітня діяльність керівників ПТНЗ у міжкурсний період стимулюватиме їх рефлексивну позицію на всіх етапах розвитку ІАК, оскільки керівництво передбачає реалізацію функції контролю, що зумовлює потребу вивчати і аналізувати діяльність суб'єкта андрогогічного процесу в контексті забезпечення розвитку його ІАК, а отже, і професіоналізму.

Стимулююча функція контролю й оцінки як його складової, розкрита і обґрунтована в наукових працях багатьох вітчизняних і зарубіжних дослідників [327] не тільки в ракурсі процесу навчання, а й взагалі навчально-виховного процесу в школі, ПТНЗ, коледжах, технікумах, ВНЗ та їх структурних складових, діяльності педагогічних колективів. Необхідність брати участь у конференціях, науково-практичних семінарах, нарадах, дискусіях, круглих столах, мозкових штурмах, ділових іграх, тренінгах тощо є стимулом до роботи з інформацією, аналізу ситуації, чинників впливу на розвиток певних процесів, статистичних даних, тобто до ІАД. Водночас «управлінська діяльність характеризується поняттями мотивів, цілей, предметів, структури, засобів. ... Компоненти управлінської діяльності – це: сприйняття, аналіз і оцінка ситуації; прогнозування поведінки і результатів; прийняття рішення (формування або активізація програми); реалізація» [120, с. 360]. Управлінська дія має поліструктурний характер, оскільки містить ознаки багатьох або декількох класів: виконавчі, утилітарно-приспосувальні, перцептивні (сприйняття), мнемічні (пов'язані з пам'яттю), розумові, комунікативні (в тому числі мовні). І. Андреева підкреслює, що аксесуарами управлінського рішення є: особистість (особливості пізнавальних властивостей та якостей) і професіоналізм суб'єкта (освіта, досвід); характеристика ситуації (ступінь її визначеності); прогностичні здібності суб'єкта, сприйняття ним інших, що впливають на ситуацію та її розвиток; системність мислення; характеристика об'єкта управління; методи прийняття рішення та організації їх виконання, контролю і корекції. Нею виокремлені чотири етапи управлінської дії: «Аналіз ситуації» (відбувається в результаті психічних дій – перцептивних, мнемічних, розумових); «Прогнозування поведінки» (відбувається в результаті мнемічних і розумових психічних дій); «Прийняття рішення» (є наслідком мнемічних і розумових психічних дій); «Контроль і корекція» (потребують мобілізації мнемічних і розумових психічних дій).

Поетапна реалізація цих дій покладена в основу процедури управління, яка здійснюється за алгоритмом: сприйняття і осмислення ситуації, себе в ній на підставі досвіду і роботи → формування моделей поведінки, причинно-наслідкових зв'язків усіх осмислених ситуацій → розроблення варіантів програми, оцінка прогнозів результатів їх реалізації, вибір → реалізація оптимальної програми засобами управління, контролю проміжних результатів [120, с. 361].

Отже, вся управлінська діяльність забезпечується вищими пізнавальними функціями – складними психічними процесами, які формуються впродовж життя людини: мислення, уява, мовлення. Зокрема мислення виникає і розвивається у процесі практичної діяльності людини на основі безпосереднього чуттєвого пізнання. Залежно від ступеня участі в мисленні психічних та нейрофізіологічних підсистем воно може набувати наочно-дійової, наочно-образної чи словесно-логічної форми. В процесі управлінської діяльності керівникові доводиться вивчати факти, їх порівнювати, аналізувати і синтезувати, абстрагувати, узагальнювати, класифікувати, систематизувати їх суттєві риси і характеристики. Результати процесу мислення (думки) набувають форми суджень, міркувань, умовиводів і понять. С. Максименко визначає мислення як процес руху думки від невідомого до відомого. «Мислення починається там, де перед людиною постає щось нове, невідоме, коли вона починає аналізувати, порівнювати, узагальнювати», наголошує вчений [141, с. 210]. Такі питання виникають за умов проблемної ситуації, які є імперативом і характерною відмінністю управлінської діяльності. В психології виділяють послідовні фази мислення: I – суб'єкт усвідомлює проблему, що виникла; II – аналізує проблемну ситуацію; III – продукує нову інформацію у формі гіпотез, методів, алгоритмів її вирішення тощо; IV – здійснює контроль, оцінку та рефлексивну перевірку передбачуваних причинно-наслідкових зв'язків і способів вирішення проблеми. Саме рефлексивність «виявляє здатність людини давати собі самозвіт і усвідомлювати власні дії (в тому числі і

розумові). Рефлексивність виконує контрольні функції і тим самим бере участь у регулюванні програм життєдіяльності людини» [318, с. 49–50]. Відтак, сама управлінська дія як психічне явище (довільний акт, акція, процес, підпорядкований уявленню про результат, образ передбаченого майбутнього, тобто процес підпорядкований усвідомленій меті) стимулює рефлексивну позицію суб'єктів навчання на всіх етапах ІАД, яка забезпечує взаємозв'язок підвищення кваліфікації, професійної діяльності та розвитку ІАК.

Таким чином, спираючись на теоретичне обґрунтування процесу розвитку ІАК керівників ПТНЗ, враховуючи вітчизняний та зарубіжний досвід, у дослідженні нами були визначені такі організаційно-педагогічні умови:

- планування і організація процесу навчання в системі методичної роботи обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти на основі наукового підходу забезпечує конкретність, актуальність та доцільність передбачених заходів;

- розроблення індивідуальних планів саморозвитку;

- вибір форм і методів, адекватних професійному і життєвому досвіду тих, хто навчається, забезпечує дослідницький характер діяльності в процесі вдосконалення ІАК;

- мотивація до самоосвітньої пізнавальної діяльності забезпечує результативність розвитку ІАК;

- відбір змісту, його зв'язок з розв'язанням значущих для дорослої людини проблем професійної діяльності, модульне структурування з урахуванням рівня ІАК забезпечує гнучкість навчання;

- стимулювання рефлексивної позиції суб'єктів навчання на всіх етапах розвитку його ІАК забезпечує взаємозв'язок підвищення кваліфікації, професійної діяльності та розвитку ІАК керівника ПТНЗ.

Резюме

Моделювання педагогічних процесів є самостійною галуззю педагогічного знання, яка представлена в концептуальній єдності формально-аксіоматичної і змістовно-екзистенціальної частин. У процесі дослідження виявлено основні характеристики педагогічного моделювання – наявність в педагогічних моделях універсальної частини (аксіоматика, що виникає в результаті відхилення від предметного змісту і сформульована в конкретному придатному для опису специфічних феноменів знаковому вигляді) та власного проблемного поля, яке формується завдяки наявності педагогічного досвіду та пов'язане з очевидними чинниками, у вірогідності яких можна легко переконатися.

Розроблено та обґрунтовано структурно-функціональну модель розвитку ІАК керівників ПТНЗ, яка складається з таких компонентів: *цільовий* (мета і завдання щодо розвитку ІАК керівників ПТНЗ), *змістовий* (зміст ІАК керівника ПТНЗ – інформаційно-аналітичні теоретичні та технологічні знання; комунікаційні, аналітичні та синтетичні уміння і навички; спрямованість і мотивація особистості на виконання ІАД та особистісні якості); *технологічний* (методика розвитку ІАК – навчально-методичне забезпечення: програми, навчально-методичний посібник, блог; форми, методи, засоби організації навчально-пізнавальної діяльності та педагогічні технології); *рефлексивний* (критерії – когнітивний, функціональний, особистісно-ціннісний, рівні розвитку ІАК – самий високий, високий, середній, достатній, недостатній). Їх реалізація забезпечує ефективність впровадження моделі розвитку ІАК керівників ПТНЗ.

З огляду на складність об'єкта дослідження, сконструйовано динамічну модель розвитку ІАК керівників ПТНЗ на основі теорії гіперкомплексних динамічних систем та мінімаксної моделі системи діяльності, що уможлиблює:

– розгляд розвитку ІАК керівника ПТНЗ в динаміці через стан реалізації таких компонентів: концепція (система поглядів про розвиток ІАК

керівника ПТНЗ); організація (відбір і структурування змісту навчання, розроблення методики і методичного забезпечення; визначення пріоритетних наукових підходів і механізмів; розроблення педагогічних технологій та вибір засобів комунікації суб'єктів розвитку ІАК керівника ПТНЗ); виконання (забезпечення організаційно-педагогічних умов розвитку ІАК керівника ПТНЗ; організація групи працюючих над розвитком власної ІАК; стан реалізації ІАК керівника ПТНЗ в практичній ІАД) в їх взаємодії на кожному якісно новому рівні;

- досягнення високого рівня узагальнення і найбільш повного і цілісного уявлення про розвиток ІАК як системи;

- розробити та обґрунтувати багатоваріантний сценарій-прогноз на основі прогнозування тенденцій розвитку ІАК керівників ПТНЗ.

За результатами вивчення прогресивних педагогічних ідей, теорій і сучасних освітніх парадигм виокремлено пріоритетні наукові підходи до розвитку ІАК керівників ПТНЗ. З'ясовано, що найбільш поширеними у соціально-педагогічних дослідженнях та освітній практиці є системний, інформаційний, компетентнісний, діяльнісний, акмеологічний наукові підходи.

На основі системного підходу, реалізації його основних принципів з урахуванням динамічності моделі розвитку ІАК керівників ПТНЗ, побудованої на основі принципів і закономірностей теорії гіперкомплексних динамічних систем, найбільш успішно відбувається процес розвитку ІАК керівників ПТНЗ у межах системи самоосвіти та методичної роботи обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти.

Використання інформаційного підходу забезпечує відбір змісту навчання на основі новітньої дидактичної інформації, яка може бути основою створення практикоорієнтованого навчального курсу, придатного для використання в системі методичної роботи обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти та для самоосвіти керівників ПТНЗ.

Обґрунтовано необхідність переходу на компетентнісну основу розвитку ІАК керівників ПТНЗ у міжкурсовий період підвищення їх кваліфікації, який базується на набутій раніше компетентності фахівця, заснованої на знаннях, інтелектуально і особисто зумовлених його соціально-професійними інтересами. Її розвиток – це соціальна вимога суспільства та необхідна потреба кожного керівника ПТНЗ, оскільки від рівня її сформованості залежить адекватність реалізації завдань, поставлених перед педагогічним колективом, його конкурентоспроможність та якість формування вітчизняного робітничого потенціалу.

Результативність реалізації компетентнісного підходу до розвитку ІАК керівників ПТНЗ забезпечується використанням діяльнісного підходу, провідною ідеєю якого є діяльність як процес розв'язання завдань, зумовлений прагненням людини досягти мети.

Акмеологічний підхід, який виокремлює професіоналізм і чинники впливу на нього, розроблено на основі розвитку ідеї безперервності освіти людини в усі періоди її життєдіяльності. Саме на безперервність підвищення рівня професіоналізму, індивідуальний потенціал особистості зорієнтована авторська модель розвитку ІАК керівників ПТНЗ.

У процесі дослідження виявлено та обґрунтовано механізми розвитку ІАК – це: методична робота обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти, яка все більшою мірою набуває науково-дослідного характеру та полівекторності; самоосвіта як форма привласнення соціального досвіду та основа розвитку індивідуальної практики людини, що орієнтує керівника ПТНЗ на самостійний вибір творчого завдання, самомотивацію, націлена на систематичний самоконтроль, самооцінку своїх інтелектуальних якостей.

На основі аналізу психолого-педагогічної літератури, вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду організації навчання дорослих, підвищення їх кваліфікації у міжкурсовий період з'ясовано і теоретично

обґрунтовано організаційно-педагогічні умови розвитку ІАК керівників ПТНЗ – це:

- планування і організація процесу навчання в системі методичної роботи обласного навчально-методичного центру ПТО;

- розроблення індивідуальних планів саморозвитку;

- вибір форм і методів, адекватних професійному і життєвому досвіду керівника ПТНЗ;

- мотивація до самоосвітньої пізнавальної діяльності керівника ПТНЗ;

- стимулювання рефлексивної позиції суб'єктів навчання на всіх етапах розвитку ІАК, що забезпечує взаємозв'язок підвищення кваліфікації, професійної діяльності та розвитку ІАК.

РОЗДІЛ 3. ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

3.1. Моделювання технологій розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів

Розвиток ІАК у ракурсі компетентнісної парадигми потребує відповідної педагогічної технології з посиленням практичної спрямованості навчання і врахуванням вітагенного досвіду, що сприятиме вдосконаленню професіоналізму керівників ПТНЗ. Питання залежності рівня професіоналізму керівників навчальних закладів від рівня розвитку інформаційно-аналітичних знань і умінь завжди було в центрі уваги видатних вітчизняних учених. Наприклад, говорячи про сутність справи молодого директора школи та її технологію, В. Сухомлинський основним інструментом управлінської діяльності керівника називає записну книжку директора як «своєрідний педагогічний щоденник і водночас підготовка до узагальнюючого аналізу навчально-виховного процесу за довготривалі періоди», котра «має зберігатися роки і роки, якщо тільки ви серйозно ставитесь до своєї роботи директора, поважаєте її і самого себе» [400, с. 634]. Отже, центральною ланкою технології діяльності директора школи, ключем до успіху видатний вітчизняний вчений вважав педагогічний аналіз, дослідницьку функцію, яка базується на ІАД: «Записуйте в записну книжку кожний факт, що звернув на себе вашу увагу, викликав у вас навіть якісь невиразні здогадки. Накопичення фактів, уміння бачити загальне в конкретному – це інтелектуальна основа, на якій до вас неминуче прийде осяяння – раптом, в якійсь момент перед вами відкриється сутність істини, яка довго вислизала від вас» [там саме]. Зі спостереження на перший погляд незначного факту може розпочатись дослідницька діяльність, до якої необхідно залучати весь педагогічний колектив, оскільки сила педагогічного колективу виражається в «колективній думці, обговоренні, в народженні і втіленні задумів. ... Школа, виховання, навчання більш, ніж яка б то не була інша сфера інтелектуального і суспільного життя, вимагає розумного

узагальнення. А узагальнення має бути побудоване на колективній думці» [400, с. 641]. В цьому положенні певною мірою відображається зміст ІАД як складової культури педагогічної праці, а отже, і технології розвитку ІАД керівників ПТНЗ.

Вивчення наукових праць з формування і розвитку ІАК у різних фахівців [69; 278; 299; 440] свідчить про відсутність освітніх технологій розвитку ІАК керівників ПТНЗ. У дисертаціях представлена методика формування і розвитку ІАК у майбутніх фахівців різних сфер діяльності або її окремі аспекти. Така ситуація обумовила необхідність дослідити методологію освітніх технологій, теоретичні положення якої можуть бути використані для розроблення технології розвитку ІАК керівників ПТНЗ в умовах обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти.

Оскільки у нашому дослідженні розглядається розвиток ІАК керівника ПТНЗ як процес учіння, то ми маємо намір послуговуватись результатами наукових здобутків вітчизняних і зарубіжних учених у розробленні освітніх технологій, оскільки призначення «освітньої технології – гарантувати деякий нижній поріг ймовірності успіху для суб'єктів учіння. Чим вищий цей поріг, тим вища якість технології» [161, с. 2].

Поняття «технологія» і «технологічний підхід» до галузі освіти і педагогічних процесів вживається достатньо часто, хоча для соціальної дійсності (освіта, культура як духовне виробництво) – це явище в нашій країні є відносно новим. В педагогічній теорії використовуються водночас поняття «освітня технологія» (технологія в сфері освіти) і «педагогічна технологія» («педагогічний процес»). Експлікація і генезис цих понять здійснено в багатьох наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених. Результатами їх здобутків [33; 97; 165; 199; 304; 309; 310; 364; 371; 390; 429; 439; 461; 473] ми скористалися для моделювання ІАК керівників ПТНЗ, не поглиблюючись в історію їх походження і конвергенції в педагогіку.

В процесі вивчення наукової літератури з окресленої проблеми ми звернули увагу на розбіжність поглядів науковців щодо однозначності тлумачення концептів «освітні технології» та «педагогічні технології». Так, Г. Селевко (відомий дослідник освітніх технологій) зазначає, що «однозначного тлумачення цих термінів не існує» [372, с. 47]. За результатами здійсненого дослідження вітчизняної і зарубіжної літератури він з'ясував, що поняття «освітня технологія» іноді вживається у вузькому розумінні як технологія навчального процесу, а поняття «педагогічна технологія» стосується всіх розділів педагогіки (дошкільна, шкільна, вузівська, андрагогіка, індивідуальна, колективна тощо). В написанні цих термінів у зарубіжній літературі не має суттєвої різниці, що дає підстави вживати їх як синоніми й такі, що можуть бути взаємозамінними.

Між тим, українські вчені схильні до розмежування цих понять. Освітню технологію вони розглядають як інтегративну модель, компонентами якої є мета, зміст, дидактичний комплекс (педагогічні умови, методи, прийоми, засоби, інформаційно-технічне забезпечення), результат навчально-виховного процесу, об'єднаних в єдину цілісну систему, побудовану на філософії і методології українознавства, життєтворчості особистості. У своїх умовиводах вони базуються на тому, що «освіта передбачає взаємодію двох підсистем: навчання й виховання» [322, с. 17]. Це положення уточнює в докторській дисертації Н. Островерхова, зазначаючи, що «поняття «освітня технологія» інтегрує не дві, а три складових: «технологія навчання», «технологія виховання», «технологія розвитку» особистості, кожна з яких має свою специфіку» [309, с. 171]. У науковій праці вона наводить власну інтерпретацію поняття «технологія розвитку» як «специфічний процес гармонізації взаємовпливу його суб'єктів, спрямований на оптимальний розвиток пізнавальних інтересів особистості, її інтелектуальної, емоційної, душевної і духовної сфер на основі реалізації змісту, мети і завдань виховання, методів і засобів розвитку природних здібностей кожної дитини» [309, с. 183].

Іншої думки дотримується Н. Щуркова. Вона вважає, що оскільки використання технологічних наукових розробок у педагогіці викликано саме складністю людської природи і труднощами процесу становлення і розвитку людини, слід визнати, що «існує єдина «технологія», а не множина технологій для кожного розгалуження науково-педагогічної теорії» [473, с. 3]. Але достатня обґрунтованість такого погляду не зупиняє подальше дослідження технології навчання, технології виховання, технології розвитку особистості. Саме на вивченні різних підходів до моделювання педагогічних технологій зосередимо увагу в нашому подальшому дослідженні з метою визначення специфіки моделювання технології розвитку ІАК особистості керівників ПТНЗ як складової освітньої технології.

Очевидно, що специфічність технології розвитку ІАК керівників ПТНЗ вимагає визначення суті іншого поняття «технологія навчання», оскільки розвиток особистості відбувається в навчально-виховному процесі. Як зазначалось вище, ця категорія за своєю суттю має відмінності від освітньої технології. Так, на основі результатів критичного аналізу різних підходів до визначення сутності поняття «педагогічна технологія» в наукових джерелах Н. Островерхова в співавторстві з Л. Даниленко в монографічному дослідженні (1996 р.) резюмує: «Технологія навчання – це порядок, логічність і послідовність викладання змісту навчального предмета відповідно до поставленої мети, це певною мірою алгоритмізація спільної діяльності вчителя та учнів у процесі навчання, узгодженість їх дій та взаємовідносин» [307, с. 127]. Основним «детермінатором» розробки та реалізації технології навчання ними визначена мета уроку, в якій закладено передбачуваний результат. Кінцевим результатом є рівень знань, умінь та навичок учнів, рівень їх вихованості та розвитку. Саме кінцевий результат, на думку науковців, визначає раціональність і ефективність технології навчання.

Тлумачення феномену «технологія навчання» знайшло відображення в Українському педагогічному словнику (1997 р.). Посилаючись на визначення, прийняте ЮНЕСКО, С. Гончаренко цей термін інтерпретує як

«системний метод створення, застосування й визначення всього процесу навчання і засвоєння знань з урахуванням технічних і людських ресурсів та їх взаємодії, який ставить своїм завданням оптимізацію освіти» [82, с. 331]. Водночас технологія навчання є галуззю застосування «системи наукових принципів до програмування процесу навчання й використання їх у навчальній практиці з орієнтацією на детальні цілі навчання, які допускають їх оцінювання» [82, с. 331]. Особливою цінністю цієї галузі є її орієнтація безпосередньо на учня, а не на предмет вивчення. Отже, визначальна позиція у виборі технології навчання або її конструюванні належить меті і цілям.

Таким чином, поняття «освітня технологія» є найбільш широким за змістом, оскільки охоплює певну освітню галузь, поєднуючи в систему інтегровані моделі технології навчання, технології виховання і технології розвитку особистості, компонентами яких є мета, зміст, дидактичний комплекс і результат навчально-виховного процесу. В той час технологія навчання – це запрограмований на досягнення мети навчальний процес з передбачуваною системою методів, засобів засвоєння знань і умінь, що забезпечують його оптимізацію і результативність.

Поряд з терміном «технологія навчання» широко використовується інший – «педагогічна технологія». За визначенням Г. Селевка, це «система функціонування всіх компонентів педагогічного процесу, яка побудована на науковій основі, запрограмована у часі і в просторі, і яка приводить до запланованих результатів» [372, с. 52].

За результатами вивчення наукових праць зарубіжних і вітчизняних учених з проблем педагогічних технологій М. Чошанов виокремив не лише їх загальні (розроблення прийомів оптимізації освітнього процесу шляхом аналізу чинників, що підвищують навчальну ефективність; конструювання і використання прийомів і матеріалів навчання; оцінювання застосованих методів), а й специфічні ознаки:

– діагностичне цілеутворення і результативність (передбачає гарантоване досягнення цілей і ефективність процесу навчання);

- економічність (виражає якість педагогічної технології, що забезпечує резерв навчального часу, оптимізацію праці педагога і досягнення запланованих результатів навчання в стислі проміжки часу);
- алгоритмізація, проєктивність, цілісність і управляємість (відображає різні сторони ідеї відтворення педагогічних технологій);
- корегування (передбачає можливість постійного оперативного зворотного зв'язку, послідовно орієнтованого на чітко визначені цілі);
- візуалізація (використання різної аудіовізуальної та комп'ютерної техніки, конструювання і застосування різноманітних дидактичних матеріалів та оригінальних наочних посібників) [461, с. 2].

Окреслені вище ознаки тією чи іншою мірою притаманні педагогічній, дидактичній і методичній системам. Ще однією характерною ознакою педагогічних технологій, на думку Г. Селевка, є незначна вираженість або відсутність змістового компоненту, який завжди присутній в педагогічній, дидактичній і методичній системах. Йому належить виявлення «родової ієрархії» педагогічної технології, в якій простежується місце процесуальної складової дидактичної або методичної системи. М. Чошанов звертає увагу на те, що методична система дає відповідь на запитання: чому вчити? на що вчити? як учить? Відмінністю педагогічної технології є те, що вона відповідає на третє запитання з суттєвим доповненням: як учить результативно? [461, с. 3].

Порівняння методики і технології здійснено вченим А. Остапенко з використанням подвійного запису академіка П. Ердієва, яка переконливо ілюструє їх відмінності: під методикою навчання / учіння пропонується своєрідну для кожного педагога розуміти універсальну, відтворювальну, оптимальну послідовність навчальних ситуацій, необхідну для гарантованого, природосообразного досягнення тієї чи іншої навчальної мети [305, с. 258]. У педагогічній літературі помітний чималий арсенал різних методик – якісь із них легко тиражуються, інші відрізняються

своєю унікальністю та неповторністю. Однак, слід погодитись з позицією А. Остапенко в тому, що педагогічне сьогодення вимагає від педагога здійснення відбору таких педагогічних винаходів, яким будуть притаманні певні ознаки, а саме: системність і чіткий алгоритм дій; відтворення – гарантія того, що будь-який користувач, незалежно від своїх якостей, професійного рівня зможе користуватися ним; прогнозований гарантований результат; вичерпна оптимальність – характеристика необхідного і достатнього; природосообразність – якість, характерна всім антропологічним технологіям. У цьому контексті вчений пропонує розуміти під технологією навчання / учіння «універсальну, легко відтворювальну оптимальну послідовність навчальних ситуацій, необхідну для гарантованого, природосообразного досягнення тієї чи іншої навчальної мети [305, с. 257–258].

Таким чином, поняття «педагогічна технологія» і «технологія навчання» в педагогічній теорії та практичній діяльності освітян використовуються, як ідентичні. Вочевидь, що їх введення в педагогічну термінологію актуалізувало необхідність дослідження сутності технологічного підходу як наукової основи педагогічних технологій. Навколо технологізації педагогічних процесів й до тепер ведуться активні дискусії. Наприклад, Н. Щуркова вважає, що термін «технологія» є жорстким стосовно науки про формування «душі людини», хоча має свої основи. На її думку, вийти на технологічний рівень – означає вийти на рівень операційний, коли науково обґрунтовуються ті операції, які здійснюються для одержання результату. Вийти на технологічний рівень педагогічну думку змусила дивовижна «складність і тонкощі людини як соціально-психологічного феномену», що потребує «використання тонких методів впливу, які відповідають внутрішньому світу людини» [473, с. 3].

Звертаючи увагу на важливість технологічного підходу до навчання як «інструментальне управління» навчальним процесом і гарантоване досягнення очікуваних цілей, Г. Селевко зазначає, що універсальним його

вважати не можна, оскільки він лише доповнює інші наукові педагогічні підходи. Дослідивши педагогічні технології як засіб (виробництво і використання методичного інструментарію, апаратури, навчального обладнання і технічних засобів навчання для навчального процесу), спосіб (модель, техніка виконання навчальних завдань, процес комунікації – взаємодії учасників педагогічного процесу), науковий напрям (велика галузь знань, що базується на даних соціальних, управлінських та природничих наук) й багатомірне поняття, автор тлумачить цей феномен як систему «функціонування всіх компонентів педагогічного процесу, побудовану на науковій основі, запрограмовану в часі і в просторі, яка приводить до очікуваних результатів» [372, с. 51].

У контексті нашого дослідження науковий інтерес представляє визначена ним горизонтальна і вертикальна структура педагогічної технології. Горизонтальна структура містить три основні взаємопов'язані компоненти: науковий (технологія – це науково розроблене розв'язання проблеми, засноване на досягненнях педагогічної теорії та передової практики), формалізовано-описовий (технологія представлена моделлю, описом цілей, змісту, методів і засобів, алгоритмів дій, що використовуються для досягнення запланованих результатів), процесуально-діяльнісний (технологія представлена як процес здійснення діяльності суб'єктів і об'єктів, їх цілепокладання, планування, організацію, реалізацію цілей та аналіз результатів). Підсумовуючи, автор зазначає, що педагогічна технологія може бути представлена науковою розробкою (проектом, концепцією), описом алгоритму (програми) дій або процесом, реально існуючим в практиці.

Вертикальна структура педагогічної технології охоплює певну область педагогічної діяльності і складається з чотирьох підпорядкованих класів освітніх технологій:

– метатехнології (реалізація соціальної політики в сфері освіти – соціально-педагогічний рівень), що включають загальнопедагогічні

(загально-дидактичні, загальновиховні, соціально-виховні) технології, та охоплюють цілісний освітній процес на загальнодержавному, регіональному та локальному рівнях (навчальний заклад);

– макротехнології (галузеві) відображають загальнопедагогічний і загальнометодичний рівні, охоплюють діяльність у межах певної освітньої галузі, на пряму навчання (технологія викладання навчальної дисципліни, технологія розвивального навчання тощо);

– мезотехнології (модульно-локальні) передбачають здійснення окремих частин (модулів) навчально-виховного процесу або спрямовані на розв'язання часткових, локальних дидактичних, методичних чи виховних завдань (технологія ІАД, технологія тренінгу, технологія засвоєння, повторення або контролю інформаційно-аналітичних знань в межах теоретичного модуля);

– мікротехнології спрямовані на розв'язання вузьких оперативних завдань і відносяться до індивідуальної взаємодії або самовпливу (контактно-особистісний рівень) суб'єктів педагогічного процесу (технологія розвитку аналітичних умінь, тренінгові технології переробки інформації тощо) [372, с. 51–53].

Тобто за класифікацією Г. Селевка технологію розвитку ІАК керівників ПТНЗ доцільно моделювати на горизонтальному рівні як педагогічний проект, а на вертикальному рівні – як мезотехнологію. При цьому в її моделюванні необхідно враховувати основні загальні якості педагогічних технологій, опис яких найбільш широко представлено в наукових працях Г. Селевка. До них віднесено: системність, комплексність, цілісність, науковість, концептуальність, розвивальний характер, структурованість, ієрархічність, наступність, варіативність і гнучкість, процесуальність, керованість, інструментальність, діагностичність, прогнозованість, ефективність, оптимальність і відтворення. Вчений наголошує на тому, що зазначені вище якості водночас є методологічними вимогами до технологій та критеріями технологічності. До основних критеріїв він відносить

системність (комплексність, цілісність), науковість (концептуальність, розвивальний характер), структурованість (ієрархічність, логічність, алгоритмізованість, наступність, варіативність), процесуальність (керованість, інструментальність, діагностичність, прогнозованість, ефективність, оптимальність, відтворення) [372, с. 61–65].

У розробленому навчальному посібнику Н. Щуркової зазначається, що педагогічна технологія як прикладна дисципліна спирається на фундамент педагогічної методології, що покладена в основу «нового виховання». Вона вважає, що підставою для такого підходу є філософське визначення сутності людини як «сукупності соціальних відносин», оскільки розвиток передбачає формування в структурі особистості системи соціальних відносин, інтеріоризованих нею й віддзеркалених через призму власного досвіду та особистісних якостей. Методологічними засадами педагогічної технології, на її думку, також є: культурологічний, діяльнісний, системний, аксіологічний, феліксологічний (навчити дитину бути щасливою в реальному житті) підходи, гуманістична і суб'єктна позиції [473, с. 10–12].

Застосування в практичній педагогічній діяльності технологічного підходу потребує від педагога високого професіоналізму, який має забезпечити високу якість продукту професійної праці. З точки зору автора, технологічне розв'язання педагогічних проблем передбачає: чіткий поелементний опис операції; точну характеристику результату, який проєцирується педагогом; певний алгоритм розв'язання проблеми, який послідовно (без пропуску жодної операції, оскільки кожній із них відведена особлива конкретна функція, а сумативно вони визначають цілісний результат) використовується в діяльності фахівця.

Науково-педагогічну значущість дає позиція І. Зязюна, яка полягає в тому, що «повна алгоритмізація освітньої технології мало ймовірна із-за невизначеності, притаманної не лише гуманітарним системам, але й природничо-науковим. Ця невизначеність виявляється зазвичай на рівні педагогічної техніки, педагогічної майстерності і є полем ексклюзивної

творчості для педагогів. Це означає, що мірилом цінності освітньої технології буде не лише операційно фіксований результат, але й сам процес, проектування якого повинно враховувати його стохастичну (імовірнісну) сутність ...» [159, с. 2].

Виходячи із загальних принципів теорії виховання (суб'єктності, цінності, системності – цілісності), Н. Щуркова виокремлює основні принципи педагогічної технології в контексті педагогічної взаємодії, які не можна ігнорувати при визначенні набору операцій – конструюванні педагогічної технології, оскільки їх синкретизм є очевидним і доведеним теорією і практикою. Зокрема йдеться про такі принципи побудови технологій:

– ампліфікації (технологічний принцип, який повідомляє про постійну об'єктивну необхідність будування яскравої форми впливу, збільшуючи його силу через розширення засобів, у тому числі психофізичного апарату);

– «тут і зараз» (передбачає вихід на всі три канали впливу: слова педагога емоційно приваблюють до реальних практичних дій, які дозволяють пережити ситуацію, успіх «тут і зараз»);

– поля особистісного впливу (формування особистості можливе лише через особистість, тобто здійснюється вплив через народження в процесі взаємодії суб'єктів педагогічного процесу певного духовного простору, субстанцією якого є динамічні відносини);

– свободи вибору (право того, хто навчається здійснювати вибір щомоменту, створення безперервної ситуації до тих пір, доки об'єкт навчання не стане здійснювати вибір самостійно) [473, с. 32–36].

Сучасний період розвитку вітчизняної педагогіки не уявляється можливим без використання філософської спадщини в якості методологічної основи. Вона містить величезну кількість педагогічних ідей і висновків, що уможливили створення багатоаспектних міжпарадигмальних концепцій і теорій, яким притаманні високий рівень узагальнення і повноти. За результатами багатьох здійснених наукових досліджень плеядою вітчизняних

і зарубіжних учених [160; 271; 302; 305; 306; 344; 444] педагогічна реальність характеризується мозаїчністю, різноманітністю, багат шаровістю і багатомірністю, що вимагає іншої мови опису явищ, об'єктів, процесів та інших підходів до їх моделювання.

Здійснивши науковий пошук таких підходів, А. Остапенко дійшов висновку, що повнота і цілісність моделювання й опису багатомірних педагогічних об'єктів в умовах міжпарадигмального підходу може бути забезпечена теорією, яка базується на методологічних ідеях антиномізму (суперечність між двома твердженнями, що взаємно виключають одне одного, кожне з яких переконливо доводиться логічним шляхом) і розумного балансу, що дозволяє вибудовувати завершені та цілісні технологічні моделі педагогічних процесів, систем, середовищ і просторів [305]. Розроблена і обґрунтована ним багатомірна модель повноти педагогічної реальності має матричну структуру, яка складається з таких основних аспектів: процесуальний, системний, метроритмічний, інструментальний, часовий, оцінювальний, змістовий і діяльнісний, рівневий, емоційний та віковий [305, с. 148–149].

Це дослідження привернуло нашу увагу тому, що поряд із теоретичними розміркуваннями автор пропонує абсолютно практичне технологічне розв'язання проблеми становлення цілісної людини в онтогенезі. На його думку, технологічно організаційну неперервність і цілісність навчального процесу «можна забезпечити шляхом сполучення (чергування, взаємопереходу) «протилежних» технологій: навчання, взаємонавчання і самонавчання; виховання і самовиховання; контролю і самоконтролю; оцінки і самооцінки результатів навчання» [305, с. 158]. Такий підхід найкращим чином може бути застосованим у моделюванні технології розвитку ІАК керівників ПТНЗ, який свій досвід ІАД в системі управління освітнім закладом асимілює «нові знання в структуру життєвого досвіду». А це в свою чергу зумовлює зміни «не тільки на інформативному, а й (переважно) на особистісному рівні» [297, с. 5]. Здебільшого процес

навчання (розширення знань і умінь) в цій галузі здійснюється шляхом самоосвіти і взаємонавчання. Оскільки цей процес має бути спланованим, то, очевидно, самоконтроль і самооцінка посідають місце невід'ємної складової.

Технологічно організаційна неперервність і цілісність процесу розвитку ІАК керівників ПТНЗ має спрямовуватись на самовиховання як «внутрішнє життя колективу» лідерів професійно-технічної освіти регіону. Усвідомлення того, що їх професіоналізм, частиною якого є високій рівень володіння ІАК, – це їх імідж, приклад самовдосконалення і самовиховання, та «людська неповторність», «притягує, привертає, збуджує бажання наслідувати». Тому пріоритетною для обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти має стати «турбота про те, щоб у колективі розвивались яскраво виражені особистості ..., здатні здійснювати вплив на інших, щоб цей вплив проявлявся в діяльності, яка має бути для колективу взірцем» [400, с. 460].

У монографічному дослідженні А. Остапенко значна увага приділяється системному аспекту моделі, або антиномії явного і схованого змісту освіти, оскільки «ефективність педагогічної системи і освітнього процесу залежить не тільки від явного змісту освіти (компонентів системи або процесу та їх злагодженості), але й від схованих неявних чинників [305, с. 160]. Схована реальність (*hidden curriculum*) – це та множина чинників навчального середовища, які можуть здійснювати як прямий освітній вплив, так і опосередкований (непрямий). Дослідником вони розглядаються як умова для протікання певного процесу навчання та явної організації діяльності тих, хто навчає, і тих, хто навчається. Тобто схована реальність – це теж зміст освіти, який складається з предметно-просторового середовища навчального закладу (або іншої установи, де відбувається підвищення кваліфікації, наприклад, обласний навчально-методичний центр професійно-технічної освіти); локальної субкультури відносин у навчальному середовищі (в нашому дослідженні обласний навчально-методичний центр професійно-технічної освіти) та його знаково-символьної реальності (жива культура +

жива традиція навчального закладу). Безумовно, що цей прошарок у різних установах буде різним за «товщиною», відрізнятиметься сталістю (у певний період буде танути або, навпаки, нарощуватись, набувати риси консерватизму – деякої меморіальності) або набувати характеру новизни, інноваційності. Йдеться про неповторність установи (організації), її імідж і соціальний статус, який і є чинником-умовою «динамічної стабільності» певної педагогічної системи, її «розумного консерватизму». У наукових працях відомих педагогів-дослідників «схована реальність», «схований зміст» отримав різні назви. Так, В. Сухомлинський сукупність цих чинників називає «фон» [400], О. Тубельский – «уклад» («стиль життєдіяльності, явні або неявні норми і правила організації» як схований зміст освіти) [421, с. 8], І. Фрумін – «контекст» [446, 32].

В аспекті теми нашого дослідження процес розвитку ІАК керівників ПТНЗ потребує створення особливої атмосфери, в якій виникало б бажання опанувати теоретичними і технологічними знаннями «тайн інформації» та вміннями ІАД. Ця діяльність співвідноситься з фактичними результатами, якими є: цифри, проценти, показники та індикатори, відомості тощо, які протягом багатьох років піддаються жорсткій критиці (наприклад, надзвичайно повільно впроваджується інформаційно-аналітична система «ПРОФТЕХІНФО», розроблена науковим колективом Інституту професійно-технічної освіти НАПН України). В. Сухомлинський вважав, що не можна робити однозначних висновків відносно того, чи гарна справа цифра або процент. Слід зважати на те, яка «культура педагогічного процесу в школі. Якщо культура педагогічної праці знаходиться на високому рівні, процент – справа необхідна, цінна. Якщо панує педагогічне безкультур'я, процент стає не тільки засобом окомилування. Він сіє ядовиті зерна лицемірства в юних серцях вихованців і в душах учителів» [400, с. 642].

Таким чином, ставлення до статистичних даних керівних осіб на всіх рівнях ієрархії управління є показником їх педагогічної культури. Тому створення позитивної атмосфери, як схованого змісту навчання для

самовдосконалення професіоналізму керівників ПТНЗ, має бути елементом технології розвитку їхньої ІАК. На думку А. Остапенка, така атмосфера («уклад») може базуватись лише на певному «конкретному світогляді. Різні світогляди передбачають різні стилі і типи відносин (товариські, партнерські, братські)» [305, с. 177], але найбільш сприятливим є той культурно-традиційний «шар», який побудований на принципах храмовості і соборності. Саме такий «уклад» (атмосфера) сприяє найбільшому розкриттю свободи людини та його зосередженості, навчанню людини «як процесу відновлення в ній (у тому числі її власною свобідною волею) повноти образу» [277; 305; 387; 480].

Початком процесу розвитку ІАК керівників ПТНЗ є момент визначення мети, а його завершення – момент одержання результату (підвищення її рівня). При цьому момент завершення одного навчального періоду не завжди співпадає з моментом початку наступного, тобто навчальний процес може бути «неперервним або дискретним», оскільки працює «механізм ритмічної зміни станів» згідно з законами синергетики. За результатами дослідження сутності та властивостей метроритмічного аспекту стала низка висновків, на які слід звернути увагу – це:

- нестійкому стану педагогічної системи відповідає момент досягнення навчальної мети і момент визначення нової; стійкому стану відповідає проміжок часу, заповнений навчальною діяльністю з досягнення мети (моменти нестійкого стану коротші за проміжок стійкого стану педагогічної системи);

- зовнішні педагогічні впливи в різні моменти навчального періоду по-різному впливають на педагогічну систему (в стані сталості педагогічна система найменше піддається зовнішньому впливу; в нестійкому стані вплив на педагогічну систему найбільший, чим пояснюється найефективніший вплив педагога на учня в момент визначення мети, а не в момент розв'язання завдання);

– інтенсивність навчального періоду піддається опису природною функцією, широко відомою кібернетикам як функція «порохового сховища», «згорання вогнища» (науковцями ця функція використовується для опису кривої «життя» щойнонародженої зірки від вибуху до згасання; така крива асиметрична, дискретна і анізотропна);

– зовнішня ритміка навчального процесу (режим дзвоників, вихідних днів і канікул) має бути сумісною з внутрішньою (чергування стійких і нестійких положень – «ціль – процес – результат»), що сприяє посиленню продуктивності роботи учня і педагога [305, с. 206–214].

Хоча організаційний аспект моделі, розробленої А. Остапенко, або антиномія загальної і спеціальної (професійної) освіти здебільшого поширюється на різні типи загальноосвітньої школи, проте для нашого дослідження науковий інтерес представляють:

– організаційний підхід – комплектація змішаних тимчасових колективів, кількість яких може коливатися від трьох до п'яти, для вивчення окремих блоків (модулів, тем), що дозволяє тим, хто навчається, виконувати по черзі різні ролі (залежно від рівня сформованості ІАК – навчати інших або навчатись самому);

– часовий підхід – проведення різних за часом занять – чергування «загального» і «цікавого»: а) протягом дня (звична щоденна багатопредметність); б) за днями (теоретичні та практичні заняття, загальні і профільні предмети); в) тижнево (колективні та індивідуальні заняття).

Очевидно, можуть використовуватись обидва варіанти в організації навчання дорослих, але автор наголошує на раціональності та оптимальності чергування «розподіленого і концентрованого навчання». При цьому він надає перевагу концентрованому (зосередженому) навчанню для опанування профільних і елективних курсів, оскільки саме такий підхід сприяє «збереженню стійкості профільного інтересу» [305, с. 229–231].

Однак слід зазначити, що авторська модель призначена для оцінювання рівня сформованості та розвитку знань, умінь і навичок учнів школи.

Водночас вона може бути використана у розробленні технології навчання студентів. Щодо її застосування для оцінювання розвитку ІАК керівників ПТНЗ, на наш погляд, є неможливим. Тому, орієнтуючись на положення про нерівність різних груп, різних людей і різних їх можливостей до навчання, наш науковий пошук у визначенні моделі оцінювання в технології розвитку ІАК керівників ПТНЗ має виходити з психології людей середнього віку – структури їхньої мотивації на професійну і навчальну діяльність, потреб, особливостей Я-концепції, самооцінки особистості, поведінкові особливості тощо, оскільки представників цього вікового періоду серед керівництва навчальними закладами найбільша частка.

Таким чином, розроблена А. Остапенком теорія і технологія моделювання педагогічної реальності на методології антимонізму відображає повноту процесу становлення цілісної людини і всього того, що на цей процес впливає. На наш погляд, основні положення цієї теорії і технології моделювання можуть бути використані як платформа для створення одного із варіантів технології розвитку ІАК керівників ПТНЗ.

У науковій праці Ю. Фокіна технологія навчання розглядається як прикладна педагогічна наука, що вивчає закономірності та способи перетворення положень теорії навчання і вимоги програми навчальної дисципліни для практичних рекомендацій викладачу, реалізація яких забезпечить розв'язання чітко визначеного дидактичного завдання заняття. Тобто технологію навчання автор розглядає як багатогранний процес, проектування якого має здійснюватись з урахуванням психолого-педагогічних, дидактичних і технологічних сторін. При цьому він проводить паралель з технологізацією процесів на масовому виробництві, що знайшло відображення в науковій мові, яку використовує автор для обґрунтування власної позиції в розробленні методології моделювання технології навчання. Такі поняття, як «алгоритми» і «освітні технології» він замінив на алгоритмічні й технологічні приписи, оскільки вважає, що «проведення занять без прийняття неформалізованих рішень самим викладачем

принципово неможливе» [439, с. 7]. Поняття «припис» означає певний порядок; правило, покладене в основу якого-небудь вчення; вказівку або пораду діяти певним чином; основні правила в якій-небудь ділянці людської діяльності, зумовлені її сутністю; закони [287, с. 902]. В такому розумінні технологія навчання, розроблена самим викладачем, не є жорстким регламентованим алгоритмом дій, операцій, які належить беззаперечно виконувати. Алгоритмічний або технологічний припис в навчанні студентів Ю. Фокін розглядає як часткові цілі або дії, необхідні для досягнення явно визначеної мети заняття. Операційне наповнення дій, які треба реалізувати на занятті, і розподіл часу між ними здійснює сам викладач на основі свого особистого досвіду та індивідуальних рис з урахуванням результатів попереднього заняття. З огляду специфіки нашого дослідження наукова праця Ю. Фокіна має теоретичну і практичну цінність, тому що може розглядатись як «технологія вдосконалення учіння в вищій школі». Опанування нею допоможе тому, хто навчається «реалізувати найважливішу (і поки, на жаль, потенційну) особливість учіння у вищій школі: від сприйняття навчальної інформації до її аналітичного осмислення і реалізації на практиці» [439, с. 8]. Це дослідження спрямоване на визначення умов реалізації власне технологічного підходу на прикладі реалізації діяльнісно-орієнтованих методів навчання.

У науковому доробку Ю. Фокіна визначено методологічні умови реалізації теоретичного підходу до технології навчання, для чого автор послуговується наочною аналогією будівництва «будинку». Вершиною (покрівля) цього будинку є технологізоване навчання на конкретному занятті. Опорами для підтримання покрівлі (досягнення мети) в цьому «будинку» є похідний стан суб'єкта учіння перед початком заняття і стан, якого має досягти суб'єкт після заняття. Ці опори спираються в свою чергу на декілька «будівельних елементів», забезпечуючи надійність покрівлі. «Підлогою», на яку можна поставити опори, є програма навчальної дисципліни, яка передбачає визначення похідного стану (вивчені раніше необхідні

дисципліни) і кінцевий контроль (залік або екзамен), а також задає зміст (для навчальної дисципліни в цілому, а не для конкретного заняття). Цю програму необхідно «технологізувати» таким чином, щоб можна було визначити вимоги до кожного елемента її змісту – розробити технологізовану програму дисципліни. Її розроблення можливе за умов заздалегідь визначеного способу такого перетворення. Такий спосіб буде умовним «підпіллям». З технологізованої програми викладач має можливість одержати дані для конкретного заняття, однак це вимагає визначення певних процедур виокремлення частини змісту навчальної дисципліни для цього заняття (лекції, семінару, практичного заняття, тренінгу тощо). Обґрунтоване виокремлення частин змісту потребує від викладача знань процедури і вимог до засвоєння включених до заняття елементів змісту навчальної дисципліни. Це дозволить викладачеві сформулювати дидактичне завдання заняття, на яке вже може спиратися «покрівля».

Однак така «будівля» ще не є надійною, а реалізація дидактичного завдання не зовсім забезпеченою без визначення необхідних методів навчання. Їх визначення передбачає низку процедур: обґрунтованого вибору з класифікації методів навчання; реалізації; розробки результатів навчання, які можливо об'єктивно діагностувати, розроблених для програм будь-яких навчальних дисциплін (а отже тих, що знаходяться в «фундаменті» в «підпіллі»). Нарешті міцність і надійність цієї «будівлі» має забезпечити «моноліт» – єдина для всього будівництва концепція однозначних і постійних визначень і термінів, що сприймаються однаково.

Всі елементи цього «будинку» виокремлені суцільною лінією, окрім одного – похідний стан суб'єкта учіння перед початком заняття. Таке бачення конструкції технології навчання Ю. Фокін пояснює тим, що фактичний стан суб'єктів учіння при проведенні занять відомо лише викладачеві, чим обумовлена необхідність залучення суб'єктивних дій викладача до виконання законодавчих документів у сфері вищої освіти стосовно права педагога використовувати власні методики. Виходячи з цих

міркувань, учений дійшов висновку, що «на основі об'єктивно розробленого припису технологізоване навчання буде реалізовуватись у суб'єктивній методиці конкретного викладача» [439, с. 16–19].

В основу проектування педагогічної технології також можуть бути покладені технологічні функції управління – цілепокладання, планування, організація, координація, контроль (перевірка, облік, оцінка), корегування і аналіз. Це робить педагогічний процес цілеспрямованим і продуктивним, що обґрунтовано нами в науковій праці «Педагогічна експертиза: технологія експертного оцінювання результатів навчальних досягнень учнів» і доведено практикою педагогічної діяльності [327].

Вивчення та аналіз вітчизняної і зарубіжної наукової літератури з проблем моделювання освітніх технологій дозволяє зробити наступні висновки:

- технологізація освітнього процесу є об'єктивним, закономірним і незворотнім процесом, обумовленим педагогічною реальністю, результати дослідження якого узагальнені в теорії технології навчання;
- науковою основою педагогічних технологій є технологічний підхід до навчання як інструментальне управління навчальним процесом і гарантоване досягнення очікуваних цілей, який доцільно використовувати як доповнення до інших наукових педагогічних підходів;
- мозаїчність, різноманітність, багатошаровість і багатомірність педагогічної реальності зумовлює моделювання технологій навчання як складової методики викладання навчальних дисциплін, окремих тем і занять;
- структура педагогічної технології інтегрує змістову та процесуальну частини; змістова частина складається з концепції однозначних і постійних визначень і термінів, що сприймаються однозначно, та технологізованої програми навчальної дисципліни, в складі якої сформульована навчальна мета, зміст навчання в цілому; процесуальна частина містить: процедури виокремлення частини змісту навчальної дисципліни для окремого заняття, процедури і вимоги до засвоєння

включених до заняття елементів змісту навчальної дисципліни; розроблення результатів навчання, які можливо об'єктивно діагностувати; визначення необхідних методів навчання для реалізації дидактичного завдання;

– модель педагогічної технології має включати багатомірний характер і відображати такі головні аспекти: процесуальний, системний, метроритмічний, інструментальний, часовий, оцінювальний, змістовий і діяльнісний, рівневий, емоційний та віковий.

Для дослідження проблеми розвитку ІАК керівників ПТНЗ має теоретичне і практичне значення уточнення похідних понять педагогічної технології: «технологія навчання» і «технологія розвитку».

Технологія навчання – це система функціонування всіх компонентів педагогічного процесу, побудованого на науковій основі, певною мірою алгоритмізованого, запрограмованого в часі та просторі, спрямованого на реалізацію визначеної мети.

Технологія розвитку – процес гармонізації взаємодії і взаємовпливу суб'єктів навчання, спрямований на розвиток пізнавальних процесів особистості та її професіоналізму, інтелектуальної, емоційної, душевної і духовної сфер на основі реалізації змісту, мети і завдань професійного зростання, методів розвитку природних здібностей.

Технологія розвитку ІАК керівників ПТНЗ – цілеспрямований процес засвоєння змісту ІАК (когнітивного, функціонального і особистісно-мотиваційного компонентів).

3.2. Наукові засади технологій розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів

Педагогічні технології в своїй основі базуються на філософському, методологічному, психофізичному фундаменті, концепціях розвитку і засвоєння особистістю соціального досвіду. На кожному етапі розвитку людської цивілізації цей досвід набуває нових ознак і специфіки. Сучасний період відрізняється прогресуючими процесами глобалізації, які ведуть до нових суспільних форм – інноваційне та інформаційне суспільство. Це

потребує реформи та модернізації системи освіти, становлення нових її форм, що уможлиблювали б життя людини в умовах динамічного суспільства.

Результати аналізу філософської, соціологічної, педагогічної, психологічної, економічної літератури, вивчення вітчизняного і зарубіжного досвіду свідчить про те, що нині серед нових форм освіти провідне місце займає концепція безперервної освіти, а принцип освіти впродовж усього життя визнаний основоположним принципом організаційної перебудови різних ланок системи освіти в аспекті її зв'язку з життям. На пріоритетності принципу «навчання впродовж всього життя» наголошується в програмному документі ЮНЕСКО. В ньому акцентується увага на актуальності розв'язання проблеми відповідності між освітою та життям інноваційного, освіченого суспільства, побудованого на основі «знаннєвої економіки». Окреслена проблема «набула нових вимірів та надзвичайної актуальності, мірою того, як сучасні економічні системи потребують від випускників здатності постійно оновлювати свої знання, вивчати нові навички та набувати таких якостей, що дозволятимуть їм бути не лише вдалими шукачами робочих місць, але творцями робочих місць на постійно мінливих ринках праці. Вища освіта має переосмислити свою місію та перевизначити багато своїх функцій, зокрема в поглядах на суспільні потреби в навчанні та тренуванні впродовж усього життя» [85, с. 8]. Водночас в документі висловлюється думка, що ідея безперервної освіти не може бути нав'язаною суспільству ззовні з метою його перетворення, оскільки власне суспільний розвиток забезпечує іманентні умови для реалізації концепції безперервної освіти на основі збільшення різноманітності освітніх форм.

Незважаючи на те, що безперервна (постійна) освіта має давню історію, вона й сьогодні займає визначне місце серед прогресивних ідей людства, оскільки найповніше відповідає природі високорозвиненої соціально-економічної формації, якою є «суспільство знань». Сьогодні вже нікого не доводиться переконувати в тому, що найефективнішою інвестицією є інвестиція в людський потенціал, про що говорять цифри – до 75% приросту

національного багатства дає інвестування в освіту людського ресурсу [60, с. 29]. Тому, на переконання І. Каленюк, зараз у системі рушійних сил розвитку суспільства в цілому найважливішою стає ланка «інформація – інтелект – нація – інноваційне суспільство» [179]. Тобто розвиток інтелектуальної складової в умовах становлення «економіки знань» стає найважливішим у формуванні висококваліфікованого кадрового потенціалу країни. На нормативно-правове забезпечення цього процесу спрямовані документи і закони практично усіх країн світу. В Україні – це Стратегія економічного та соціального розвитку України (2004-2015 рр.), регіональні стратегії розвитку на період до 2015 р., щорічні Послання Президента України, Програми діяльності кабінету Міністрів України з часу проголошення державної незалежності, Національна доктрина розвитку освіти, низка Законів про освіту тощо, які відображають принципи безперервної освіти. У Законі України «Про вищу освіту» та Національній доктрині розвитку освіти безперервність та наступність розглядаються як фундаментальні цінності особи. Тобто на рівні держави, суспільства і особистості усвідомлена роль цього явища для зростання соціально-економічного рівня країни і добробуту нації. Сьогодні можна спостерігати підвищення вимог до якості освіти, конкуренцію і зростання кількості послуг на освітньому ринку в усьому світі та в Україні зокрема.

Процес вивчення феномену безперервної освіти давно вже вийшов за межі наукового інтересу лише педагогічної науки внаслідок того, що ця проблема набула важливого загальнофілософського значення. Її дослідження «стає невіддільним від теоретичних та прикладних досліджень у руслі тенденцій постіндустріального розвитку, економіки знань, які змінюють парадигму освіти» [100, с. 175]. Це пояснюється тим, що постіндустріальне суспільство потребує фахівця з розвинутими креативними здібностями, здатних до саморозвитку, самостійної професійної діяльності, до безперервної освіти, тобто спроможного повноцінно реалізувати себе на всіх етапах свого життя. Проте, наголошує П. Давидов, цей процес формування

«має враховувати як індивідуальні потреби особистості, так й потреби суспільства. Тому пошук співвідношення цих потреб (індивідуальних та суспільних) є міждисциплінарним, адже торкається він як різних напрямів у філософській науці (зокрема соціальної філософії, філософії освіти й науки, аксіології, філософської антропології тощо), так і різних напрямів педагогічної, психологічної, соціологічної наук. Саме тут й виникає завдання віднайти загальний напрям світоглядно-філософського розуміння феномену «безперервності» в освіті та окреслити завдання практичного напрацювання його впровадження в різних галузях науки і практичної діяльності» [100, с. 171]. У процесі вивчення наукових джерел ми з'ясували, що вітчизняними ученими при висвітленні результатів досліджень вживаються два терміни: «неперервна освіта» і «безперервна освіта». Їх вживання спонукало нас насамперед з'ясувати суть цих понять, різницю між ними, що могло б вплинути на проведення подальших наших наукових розвідок. Результати вивчення порівняльної характеристики тлумачень цих категорій представлені в науковій праці О. Кашуби, яким у процесі проведеного аналізу словникової, довідкової і наукової літератури з'ясовано, що феномен «безперервна освіта» відображає установку на «безперервне навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації, самоосвіту, стажування, навчання впродовж всього життя. Тобто безперервна освіта – це процес, що складається з етапів базової і подальшої освіти, передбачає послідовне чергування навчальної діяльності в системі освітніх закладів з професійною діяльністю. Натомість категорія неперервності навчання вживається для розкриття технології та механізмів підготовки фахівців і професіоналів» [186, с. 33].

Таким чином, вважаємо правомірним вживання обох наукових категорій в нашому дослідженні: коли йдеться про розвиток ІАК керівників ПТНЗ в системі методичної роботи в обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти (післядипломна освіта) – це безперервна освіта, а у випадку використання педагогічних технологій, механізмів

розвитку ІАК у згаданій категорії фахівців – доречним буде термін «неперервна освіта». Однак у проведенні подальшого дослідження ми будемо вживати концепт «безперервна освіта», який здебільшого використовується у вітчизняній професійній педагогіці.

Питання світоглядно-філософського опрацювання цього феномену віддзеркалені в дослідженнях вітчизняних філософів: В. Андрущенко, М. Бойченка, О. Головка, С. Гримблат, М. Євтуха, К. Корсака, М. Лукашевича, М. Михальченка, З. Самчука та ін. [14; 79; 127; 206; 268]. Фундаментальними є дослідження М. Степка, Б. Клименка, Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО [395]; до найсучасніших розвідок слід віднести праці вітчизняного ученого А. Добридень [116], російських учених Т. Балашової та Т. Лавряшиної [24], М. Вострікова [64]. Окремі аспекти розглядалися у публікаціях П. Давидова [101; 102; 103; 104; 105], І. Мартинюк [262], Є. Пінчук [334].

Згадані вище наукові праці презентують ідею трансформації загальноприйнятих уявлень щодо цілі і завдань сучасної школи, вказують на формулювання філософського розуміння проблем сучасної освіти, усвідомлення цінності людської особистості, необхідності охорони її достоїнства, гідності, домірності суспільного інституту природі індивідуальності, поєднання природних пропорцій суспільного й індивідуального [100]. Найбільш повно ця ідея обґрунтована у філософських працях В. Кременя як філософія людиноцентризму – нова якість філософського розуміння людини. Її кредо в освіті учений сформулював як розвиток творчих потенцій людини, які засновані на розумі, знанні, мудрості, «душевному відчутті», «пізнанні серцем», на всьому тому, що перетворює людину на особистість [212].

Переосмислення методологічних засад вітчизняної педагогіки потребує процес євроінтеграції України – входження в єдиний освітній простір, побудований на нових філософсько-педагогічних ідеях, які констатують «необхідність визволення особистості від панування відчужених структур та

ідеологій, виховання емансипованих суб'єктів, здатних до вільного дискурсу шляхом формування критичного мислення» [76, с. 55]. Один із напрямів сучасної філософії освіти – емансипаторсько-педагогічний (радикальна педагогіка) головною цінністю освіти проголошує вільний розвиток особистості відповідно її здібностей та нахилів. Емансипаторсько-педагогічний напрям у філософії освіти зарубіжжя заперечує освітні концепції, які не враховують суперечності індустріального суспільства та вплив політики на освіту. Його представники визнають необхідність включення освіти у рух за визволення особистості від панування відчужених структур та ідеологій, виховання емансипованих суб'єктів, здатних до вільного дискурсу шляхом формування у них критичного мислення.

Основні ідеї цього напрямку знайшли відображення у граничній педагогіці Г. Жиру, феміністській педагогіці Дж. Гор, антипедагогіці А. Ілліча, революційній педагогіці П. Макларена, критичній педагогіці П. Фрейре, які проаналізовано і висвітлено в наукових працях вітчизняних учених [71; 76; 89; 342].

Досліджуючи досвід західної педагогіки, І. Предборська наголошує на тому, що творення єдиного освітнього простору ґрунтується, в першу чергу, на принципі світоглядного плюралізму і передбачає безумовне його дотримання. Тому входження України в цей простір можливе за умов більш рішучого відмовлення від менторської педагогіки і навчання чути, розуміти іншого. В продовження її розміркувань С. Ганаба попереджує про недопущення «реанімування» чинної освітньої парадигми за рахунок «латання» її новими поглядами, ідеями, гіпотезами, що по суті не змінюють існуючий світоглядний каркас. Вона вказує на необхідність «творення нового інноваційного освітнього середовища». Такий підхід до сфери професійної освіти «передбачає вироблення сукупності інноваційних поглядів, принципів, засад, уявлень, що презентують кут зору на освіту, її онтологічні, гносеологічні, антропологічні, аксіологічні настанови відповідно до запитів

та потреб сьогодні та робить затребуваними ідеї емансипаторсько-педагогічного напрямку у царині вітчизняної... освіти» [76, с. 55–56].

Вітчизняні дослідники проблем філософії освіти звертають увагу на необхідність культивування соціально значущого для індивіда знання, що, безумовно, має позначитися на педагогічних технологіях. Однак ці процеси уповільнюються внаслідок тих кризових явищ, які зараз присутні у царині сучасної вітчизняної освіти. Незважаючи на проголошення її реформування й донині в усіх освітянських галузях країни залишається домінуючим сплав догматичного реалізму з академічним раціоналізмом, що суперечить потребам сучасного суспільства. Причиною цього, на наш погляд, є світоглядні традиції, носіями яких є самі педагогічні колективи, їх керівники, формування і становлення яких відбувалося в умовах радянської ідеології. Спостереження за процесами підвищення кваліфікації керівного персоналу ПТНЗ, організацією методичної роботи обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти, підготовкою кваліфікованих працівників свідчать про те, що учень й до тепер залишається об'єктом навчання і виховання, якого «нашпиговують» великим обсягом знань у межах інформаційно-пояснювального підходу. Ця гонитва за знаннями, не реалізованими у різноманітних формах соціальної практики, робить їх безкорисними. Така ж світоглядна парадигма закладена у підручниках і посібниках для професійно-технічної освіти, написаних багато років тому і демонструючих розмежованість цілей, змісту, методів і результатів навчання. З цього приводу В. Андрущенко робить слушне зауваження, яке узагальнює думку багатьох учених і педагогів-практиків, про те, що «... майже жоден шкільний предмет, я вже не говорю про університетські курси, переорієнтацію на особистість не тільки не здійснив, але ще й не розпочав. Для дисциплін природничо-математичного циклу самоцінністю, як і раніше, є природа й число; географічні дисципліни апелюють до цінностей матеріального світу – корисних копалин; біологія – до самоцінності унікального тваринного й рослинного світу; соціогуманітарні науки – до

цінностей економіки й політики, виробництва й споживання, політичної організації суспільства тощо й тільки на периферії свого знання торкаються людини» [15, с. 12–13]. Спостереження за навчальним процесом у сучасних ПТНЗ свідчать про те, що навіть робота над вивченням проблеми інноваційності підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ внесла небагато змін у педагогічний процес.

Відповідно, педагог і керівник ПТНЗ також залишаються об'єктом навчання в системі безперервної освіти, оскільки регламентується термін проходження перепідготовки, місце (установа), програми, форми самоосвіти тощо. Однією із причин такого стану ми вбачаємо в заформалізованості цього процесу. З одного боку, існує певна система проведення методичних заходів для кожної категорії керівного персоналу, а з другого – необхідність розгляду обов'язкових нормативно-правових документів, інструктування, обмеженість у часі, дефіцит кваліфікованих лекторів і тренерів, послаблення зв'язків науки і практики тощо. Все це унеможливує вихід за межі монокультурних аудиторій, в яких «учитель завжди правий».

Тому найважливішим аспектом проблеми «освіта в умовах глобалізації», на думку С. Клепка, є її «розбудова на засадах філософії соціального конструкціонізму, яка передбачає розвиток педагогічної практики від ієрархічної організації функціонування знання у суспільстві до гетерархічної, використання методологічних підходів постсучасної освіти» [191, с. 272]. У цьому зв'язку українській педагогіці важливо освоювати систему філософсько-освітніх поглядів учених інших країн. Наприклад, ідеї революційної критичної педагогіки П. Макларена – послідовника філософсько-політичної течії марксизму-гуманізму. Слід зазначити, що її засновником була наша співвітчизниця Р. Дунаєвська в 50-ті роки минулого століття. На увагу також заслуговують ідеї радикальної педагогіки, які ґрунтуються на таких трьох позиціях: 1) розуміння освіти як одного із джерел несправедливості в сучасному суспільстві; 2) тлумачення освіти у світлі методології М. Фуко як результату дифузії влади; 3) розуміння освіти, за

виразом П. Фрейре, як практики свободи, пов'язаної з подоланням соціальної несправедливості [343, с. 238].

Згідно з радикальною педагогікою П. Макларена, сучасна система освіти і педагогіка в США спрямовані на підтримку нерівності та гноблення, і тому її метою є звільнення людини від будь-якого приниження та гноблення. У розробленні методологічних засад своєї філософсько-педагогічної концепції П. Макларен спирається на діалектику К. Маркса, ідеї гегемонії А. Грамші, критичну педагогіку П. Фрейре, але він критично «перебудовує і перевизначає» ці парадигми. Їх поєднання у вигляді низки дискурсів і трансформація впливають на радикалізацію людської свідомості через такі соціальні інститути, як політика, культура та освіта. Застосовуючи ці ідеї для аналізу сучасного суспільства, П. Макларен звертає увагу на природу сучасного капіталізму, яка, на його погляд, не змінилася, а лише набула інших форм. Нині капіталізм «рухається у напрямі створення імперії», наслідує ту ж саму усталену логіку імперіалізму, притаманну його раннім стадіям – концентрація і централізація капіталу» [490]. Внаслідок цих процесів змінюється економічне положення не тільки окремих підприємств, а й цілих країн і народів. Сьогодні ми є свідками того, як цілком успішні «нації-кредитори перетворюються в нації-боржники». Розуміння тих змін, що відбуваються в глобалізованому світі, на його думку, є важливим для оцінювання освітніх процесів, оскільки «освіта в умовах глобалізації розглядається як засіб просування ринкової економіки» [489; 490]. Він концентрує свою увагу на навчанні як одному з вирішальних засобів виробництва знання і політизації особистості. Слідом за критичною педагогікою, в раціональній педагогіці освіта розуміється як «інструмент для вирішення проблем, пов'язаних із безробіттям і бідністю» [489]. Водночас П. Макларен застерігає проти абсолютизації прагматизму в освіті. Йдеться зокрема про її орієнтацію на бізнес-модель навчання, пов'язаного з конкретною професією, що в останній період стає модним у вітчизняній освіті (в освіті дорослих також) через застосування таких педагогічних

технологій, як рольові та ділові ігри, тренінги, майстер-класи, кейс-стаді тощо. Він критично ставиться до того, що все частіше знання і навички, компетентності та компетенції розглядаються як «товар», «продукти» і «послуги», а самі учні (школярі, студенти і дорослі) перетворюються в «активи», «інвестиції», «виробничі одиниці». Їх педагоги в американських школах перетворюються на «менеджерів класу», завдання яких полягає у тому, щоб «накачати трошки «додаткової вартості» у недооцінених дітей» [489]. П. Макларен також піддає критиці стандартизацію програм і тестів.

У цій тезі ми вбачаємо для себе застереження про недопущення такого прагматичного ставлення до суб'єктів навчання в процесі вибору або розроблення педагогічних технологій і водночас усвідомлюємо необхідність різноаспектного сприйняття ідей революційної критичної педагогіки, які розкриті і узагальнені в наукових працях І. Предбоської: «... онтологічний аспект революційної педагогіки пов'язаний із численними взаємозалежними процесами сучасного капіталістичного суспільства, які формують його основні протиріччя і виклики до освіти. Епістемологічний аспект революційної педагогіки зводиться до з'ясування, як організувати процес пізнання та мислення для того, щоб зрозуміти приховані, невидимі інтенції владних відносин в освіті та суспільстві і в подальшому їх подолати. Антропологічний аспект – полягає у інтелектуальній самореконструкції, самовизволенні від міфів і тоталізуючих дискурсів, самоусвідомлення індивідом своєї ролі у суспільстві. Праксеологічний аспект революційної педагогіки виявляється у розуміння того, що соціальна дія – це усвідомлений акт індивіда, спрямований на зміну соціальних відносин домінування та підкорення і трансцендування за межі власного відчуження» [343, с. 249].

Ідеями розуміння освіти як практики свободи, пов'язаної з подоланням соціальної несправедливості, пронизані праці «стовпа» мультикультурної педагогіки Пауло Фрейре, діяльність і творчість якого означена в монографії С. Клепка як «поворот до повсякденності» в освіті, так і призначення її як інноваційної форми втручання у світ [191, с. 272]. Основними принципами

критичної педагогіки є проблемно-орієнтована освіта, антропологічне тлумачення культури, концепція людської гуманності, критична свідомість та ідеал викладача. В наукових працях видатного педагога другої половини ХХ ст. П. Фрейре зазначається, що критична педагогіка перетинається із «уповноваженою освітою». Освіта, на його думку, є нічим іншим, як політичним актом, спрямованим на соціальні зміни – подолання несправедливості у світі. Суть «політичності» закладена у характері відносин викладач/студент, змісті навчального плану, технологіях і методах викладання, дискурсі в аудиторії (характер взаємодії об'єкт–суб'єкт навчання, чи суб'єкт–суб'єкт та існування відчуття свободи), тестуванні, оцінюванні, методах покарання, фізичних умовах (тип приміщення, освітлення, опалення), пріоритетах у фінансуванні.

Виходячи із аналізу різних політичних аспектів освіти, які функціонують в рамках дихотомії домінація/пригнічення, механіцизму та дегуманізації [484, 73–76], він виокремлює два стилі освіти – монологічний або «накопичувальний», спрямований на акумулювання інформації (домінуючий), і проблематизувальний, за якого змінюються ролі викладача і того, хто навчається. Якщо у накопичувальній освіті учень не має голосу, оскільки вона побудована за моделлю депозитор (викладач)/сховище (студенти), тобто «замість спілкування викладач видає комюніке і «депозитує» інформацію, яку учні терпляче отримують, запам'ятовують і відтворюють» [486, с. 284], то у проблематизувальній освіті викладач завжди пізнає – і під час проведення власних досліджень, і під час спілкування з учнями. За висновками П. Фрейре, застосування проблемного методу дає змогу педагогу співвіднести свою критичну думку з думкою учнів. При такому підході пізнавальні об'єкти з категорії «приватної власності» переходять в іншу категорію – пізнавальні об'єкти стають радше об'єктами рефлексії для нього самого і для студентів. За таких умов свідомість начебто «впливає на поверхню», демонструючи критичну інтервенцію у світ» [486, 290]. Він є прихильником діалогу та мультикультуралізму. Його критична

педагогіка складається з «постулювання проблемно-орієнтованої освіти, антропологічного тлумачення культури, концепції людської гуманності, критичної свідомості та моделювання ідеалу викладача» [71, с. 92].

Майже через усі праці П. Фрейре проходить ідея гуманності, «людяності» освіти та культури, зокрема культуру антропологічну, таку, яка «взасадничується на повсякденних досвідах людей і є результатом їхніх дій у суспільстві», що у реальній педагогічній практиці означає «максимальне наближення змісту предметів і завдань до досвіду та інтересів студентів, зміну методів і форм навчання» [71, 94]. Він знаходиться на позиціях критичного ставлення до власного досвіду – предметом вивчення в освітніх закладах мають стати життя простих людей, їхні інтереси і потреби, в чому й полягає його «антропологізм». У концепції «людської гуманності» П. Фрейре закладені як основні, такі ідеї: людина – це недосконала істота, вона має стати людиною; людина створює світ навколо себе, а трансформуючи світ – трансформує (і формує) себе; трансформація себе і світу веде не до індивідуалізму, а до солідарності [484, 73–76]. У поняття гуманності він вкладає критичне мислення, прагнення свободи та рівності.

Вивчаючи філософські погляди, закладені в критичній педагогіці П. Фрейре, В. Гайденко звертає увагу на те, що результатом проблематизувального навчання має стати розвиток «усвідомленості» (*conscientizacao*), яку слід розглядати «як акт пізнання, що відкриває реальність. Усвідомленість означає розуміння соціальних, політичних та економічних суперечностей і формування стратегії дії проти пригноблюючих елементів дійсності. Усвідомленість, таким чином, – це критична свідомість» [71, 95]. У своїй доповіді у бостонському коледжі (1982 р.) П. Фрейре виокремив три стадії розвитку критичної свідомості: 1) неперехідна (домінування фаталізму та пасивності); 2) напівперехідна (спроби щось змінити); 3) критична (чітка спрямованість до соціальних трансформацій). Учений-педагог наголосив, що «наше завдання – не просто навчити студентів мислити (вони вже мислять), а й уміти обмінюватися нашими думками у процесі пошуку шляхів для

декодифікації об'єкта» [445; 482]. Характерні риси для критичної свідомості узагальнено в науковій праці іншого автора (I. Shor): 1) розуміння відношень знаннявлада (які ієрархії існують в суспільстві, знання про перетворюючі можливості індивідів); 2) критичні здібності (можливість читати між рядків, критично сприймати різні події); 3) десоціалізація (критичний аналіз масової культури, опір існуючим стереотипам, консумеризму, мілітаризму); 4) самоосвіта (ініціювання змін в освіті) [493, с. 32–33].

Базуючись на результатах проведеного дослідження, В. Гайденко сформулювала основні завдання критичної педагогіки, які можуть бути орієнтиром у виборі форм, методів і технологій навчання дорослих – керівників різних ієрархій вертикалі управління зі сформованою світоглядною системою, яка сьогодні в багатьох випадках гальмує не тільки їх саморозвиток (адаптацію до динамічних процесів у суспільстві), але й реформування професійно-технічної освіти. На наш погляд, на увагу розробників педагогічних технологій для навчання дорослих заслуговують такі завдання критичної педагогіки: партисипаторність («включеність» у навчальний процес, інтерактивність, кооперативність); ситуаційність, контекстуальність (створення знання, релевантного для досвіду тих, хто навчається); демократичність і мультикультурність (подолання ієрархій, залучення до освітнього процесу різних верств населення, сприяння рівності); десоціалізація (критичний підхід до домінуючих стереотипів, відмова від нудного монотонного викладання та перехід до діалогу); орієнтація на дослідження (викладач вивчає студентів, студенти досліджують матеріал); орієнтація на дію (як змінити владні відносини, які обрати шляхи, що приведуть до соціальних змін) [71, 95].

Реалізація цих завдань зумовлює модель сучасного педагога як «інтелектуала-перетворювача», за визначенням Г. Жиру [493]. Викладач до своєї професійної діяльності підходить як до процесу створення знання, де знання – процес буття. Оскільки, на переконання П. Фрейре, знання не можуть бути нейтральними, то у процес викладання необхідно вносити

афективні компоненти. Розглядаючи викладання як унікальне професійне завдання, він наголошує на необхідності постійного інтелектуального зосередження педагога, його допитливості, розвитку наукової компетентності, творчості та відмови від редукаціонізму. Притаманність почуття любові визначається імперативом портрету викладача [483; 485].

Слід зазначити, що методологічні засади критичної педагогіки, які забезпечують розвиток критичної свідомості, дають змогу тим, хто навчається, розуміти та пояснювати різні інтерпретації подій і явищ, давати їм оцінку, навчають працювати з новою інформацією, зміст якої впливає на оцінку подій минулого і сучасного. Тоді з часом змінюються і критерії добору інформації з того великого обсягу і різноманіття, який продукується суспільством, і викликає світоглядні зміни в політиці, моралі, освіті тощо. Уміння працювати з різною інформацією, виокремлювати в ній різні погляди і підходи до розв'язання того чи іншого питання в управлінській діяльності, призводить до розуміння складної, неоднозначної, поліфонічної природи історичного процесу, учасниками якого всі ми є, спричиняє потребу керівника в пошуку власного шляху розв'язання проблеми.

Таким чином, і революційна педагогіка П. Макларена, і критична педагогіка П. Фрейре є орієнтиром у вихованні особистості. Окрім того, вона визначає загальнолюдські цінності, вміння конструктивно розглядати суперечливі ситуації, долати упередження, загалом критично осмислювати інформацію. Тому впровадження цих філософсько-освітніх ідей у царину вітчизняної освіти, зокрема освіти дорослих, сприятиме розширенню обріїв нового бачення освіти як соціального партнерства, спрямованого на формування світоглядних орієнтирів сучасного керівника в системі професійно-технічної освіти, готовності його до конструктивного, виваженого розв'язання соціальних і професійних суперечностей.

Безумовно, сучасна українська освіта зробила крок у напрямку людини, її свободи і розвитку. Свідченням цього є утверджений останніми роками принцип особистісної орієнтації освіти, в тому числі й післядипломної.

Однак, зауважує В. Андрущенко, це «лише перший крок, до того ж малопотужний, кволий, мало контрольований як органами управління освітою, так і громадськістю, а тому й багато в чому просто декларативний. Десятки, сотні шкіл, тисячі вчителів, як і раніше, навчають і виховують дітей традиційним чином – як суб'єкта суспільного виробництва, майбутнього працівника, патріота держави тощо, а не як самоцінність, від якої залежить майбутня національна історія і культура. Така школа й вчитель обмежують людину (дитину) у головному – у самоповазі до себе (та інших людей) як самоцінної особистості. Вони підточують впевненість у собі, а водночас – прагнення до суб'єктивного сприйняття світу, його пізнання, наукового дискурсу, активності, творчості, свободи» [15, с. 12].

Отже, на шляху становлення самоцінної особистості, який прокладається насамперед через свідомість, пріоритетна роль відведена освіті, а відповідальність за якість її виконання покладена на керівництво навчальними закладами. Саме на освіту покладається відповідальність за підготовку нового покоління українських громадян (мислячих, діяльних, соціально відповідальних, творчих людей), що керуються загальнолюдськими цінностями. Цим самим зумовлено необхідність розроблення одного із напрямів педагогічної інноватики – педагогічних технологій на принципах цінності людської особистості, які мають забезпечити ефективність безперервної освіти.

Актуальність таких розробок безперечно особливо в андрагогіці, адже необхідність навчання дорослих напряму корелює з різними видами актуальних потреб особистості (потенційне кар'єрне зростання; прагнення до незалежності через можливість за допомогою освіти створити власний бізнес; збільшення матеріальних прибутків; здобуття більш цікавої та вигідної роботи тощо). В умовах чергової хвилі економічної кризи потреба в освіті взагалі пов'язується з можливістю мати роботу. Сьогодні поліпрофесіоналізм розглядається як шанс мати вибір видів діяльності серед суміжних професій в умовах жорсткої конкуренції на ринку праці [362].

В умовах скорочення обсягів виробництва, зростання рівня безробіття, різкого погіршення рівня життя більшої частини населення цілком природно виникає потреба в перепідготовці та навчанні працівників різних сфер народного господарства. Оптимізація навчальних закладів системи професійно-технічної освіти поставила перед необхідністю розв'язання такої проблеми керівників і педагогів ПТНЗ. У зв'язку з цим слід зазначити, що основний акцент у боротьбі з безробіттям в країні значною мірою зміщується на аспекти реальної допомоги людям, що залишилися без роботи, у бік навчання та перенавчання. Таким чином, нині навчання є визнаним на рівні держави, соціальних інституцій і особистості інструментом, спроможним «перетворити кризу в можливість перспективних змін, переоцінки минулого досвіду, професійно-особистісного зростання, адекватної відповіді на виклики часу тощо» [100].

Як було сказано вище, педагогічні технології в системі безперервної освіти мають базуватися на філософських світоглядних засадах, філософії людиноцентризму. У нашому розумінні це не тільки врахування потреб особистості, але й озброєння її необхідним інструментарієм, ефективним не тільки в здобутті знань, але й в продукуванні нових. Таким інструментарієм є ІАК, котра має властивість постійно розвиватися, розвиваючи саму особистість. Педагогічна технологія розвитку ІАК має базуватися на реалізації індивідуальної траєкторії інформаційно-аналітичної діяльності кожного керівника.

У контексті нашого дослідження доцільно розглянути психофізичні засади технології розвитку дорослих – сферу психофізіологічного розвитку, яка також слугує об'єктом педагогічних впливів. У концепції Г. Селевка в ній виокремлено такі компоненти: якості і стан нервової системи особистості (сила нервових процесів, активність, реактивність, пластичність, ригідність, тривожність, темп тощо); поінформованість про перспективи свого фізичного і психофізичного розвитку – сформованість адекватної самооцінки свого здоров'я, своїх фізичних можливостей і особливостей (антропометричні і

психологічні дані, зір, слух, серцево-судинна, гормональна, опорно-рухова та інші системи); здоровий спосіб життя (потреба і здатність до фізичного самовдосконалення – саморегуляція поведінки, використання режиму дня, спеціальних вправ для створення позитивного настрою, знання техніки самомасажу, самоуправління, самотренування, регулювання осанки тощо) [372, с. 17].

Одним із завдань нашої монографічної роботи є розроблення педагогічних технологій розвитку ІАК керівників ПТНЗ, які б дозволили опанувати знаннями і вміннями виконувати ІАД у системі управління ПТНЗ. У цьому контексті знання – це «перевірені практикою результати пізнання навколишнього світу, його вірогідне відображення в мозку людини» [372, с. 13]. Аналітико-синтетичні функції, які виконують провідну роль у формуванні та подальшому розвитку ІАК керівників ПТНЗ, здійснюють великі півкулі головного мозку. Фізіологи з'ясували, що мозок людини відповідає не на всі подразнення, що надходять до нього в процесі взаємодії з навколишнім середовищем, а лише на ті, які слугують задоволенню потреб. Розрізняючи подразники, мозок дає вибіркочуву відповідь – на одні з них відповідає, а на інші – не відповідає. Таким чином, здійснюється аналіз предметів зовнішнього світу. В аналізі беруть участь як нижчі відділи центральної нервової системи (найпростіший аналіз), так і великі півкулі головного мозку. У корі великих півкуль головного мозку здійснюється вищий аналіз, який є засадовим щодо актів поведінки. Суть роботи кори полягає в аналізі і синтезі подразнень. Аналітична діяльність відбувається за допомогою таких механізмів, як аналізатори. Великі півкулі – це унікальний і грандіозний аналізатор зовнішнього та внутрішнього світу організму. Процес аналізу має своє підґрунтя – аналізаторна здатність рецепторів, периферійних закінчень, а також процеси гальмування, які розвиваються в корі великих півкуль головного мозку, і розмежовує те, що не відповідає дійсності, і те, що відповідає дійсності. Процес гальмування сприяє коригуванню аналітичної діяльності великих півкуль головного мозку.

Великі півкулі головного мозку здійснюють також синтетичну діяльність, сутність якої полягає в замиканні нервових зв'язків. Синтетична діяльність великих півкуль головного мозку відрізняється надзвичайною слабкістю, утворюючи цілі ланцюги та системи тимчасових зв'язків, які відбуваються на рівні біохімічних процесів. У психології їх називають асоціаціями. На основі складнішої аналітико-синтетичної діяльності кори великих півкуль головного мозку за участю мови виникає мислення індивіда [141, с. 35–36]. Вищі психічні процеси людини формуються на мовній основі. Тому цілком природно шукати програмуючі, регулюючі і контролюючі дії людського мозку насамперед у тих формах свідомої діяльності, управління якими здійснюється за участю мови. У процесі розроблення педагогічних технологій розвитку ІАК керівників ПТНЗ варто враховувати як окремий аспект функціональну асиметрію великих півкуль головного мозку. Увагу слід приділити не стільки якісним особливостям оброблення ними матеріалу (ліва півкуля – логіко-вербальне мислення, права півкуля – просторово-образне мислення), скільки самій стратегії його перероблення. Адже «стратегія правої півкулі полягає в цілісному, комплексному сприйнятті предметів та явищ, в одночасній обробці багатьох параметрів. Ліва (домінантна) півкуля здійснює послідовну раціональну обробку інформації» [385, с. 238]. Психологічні дослідження [32; 244] ілюструють, що здатність охоплювати ціле раніше його частин знаходиться в основі творчої уяви, творчості. Як відомо, провідна роль у цьому процесі належить субдомінантній правій півкулі головного мозку людини.

Складнощі, пов'язані з проведенням навчання в організаціях, К.Фопель пояснює теорією Пол Макліна, суть якої полягає у трьохшаровій будові мозку людини: кожний шар має свою специфічну функцію і нерозривно зв'язаний з мозком в цілому:

I шар внутрішній – самий глибокий, одержав назву «R-комплекс» («мозок рептилії»), має завдання підтримувати життя людини й відповідає за

автоматичну і ритуальну поведінку, яка домінує в разі виникнення сильного супротиву; не використовує мови, хоча певною мірою розуміє її;

III шар – зовнішній, має назву неокортекс (корок головного мозку), володіє творчими і музичними здібностями, мовою і здатний до комплексного аналізу; абстрактного мислення, розрізняє минуле і майбутнє (інакше кажучи, дуже розумний);

II шар – знаходиться між I та III, називається лімбічеською системою – дозволяє переживати глибокі почуття, управляє емоціями і грає важливу роль у запам'ятовуванні нової інформації й організації дій; виконує завдання захисту шляхом тікання або боротьби; виконує функцію посередника між R-комплексом і неокортексом, певною мірою знижуючи домінування останнього над першим.

Для тих, хто навчає, і тих, хто навчається, важливо розуміти «сімейні зв'язки» цих трьох «братів» (за визначенням Пол Макліна), які надзвичайно тісні, оскільки кожний «брат» бере участь у поведінці та рішеннях інших. Підтримуючи один одного, вони можуть вступати в конфлікт, але, працюючи разом, вони здатні розв'язувати складні завдання і виконувати високі вимоги, тобто здійснювати динамічне навчання [443, с. 29–31].

Ці дані психологічних досліджень про будову і функціонування головного мозку людини мають безпосереднє відношення до практики навчання. Сучасна (традиційна) освіта майже цілком побудована на розвитку вербально-логічного мислення, яке веде до пріоритетного розвитку домінантної півкулі, що гальмує розвиток образного мислення і знижує загальний творчий потенціал людини. На думку дослідників цих психологічних процесів, змінити такий стан можливо за рахунок нових (особливих) освітніх програм і технологій, побудованих з урахуванням взаємодії функціональних блоків мозку (блок регуляції тону і бадьорості; блок прийому, переробки і збереження інформації; блок програмування, регуляції і контролю діяльності), їх сумісної роботи та специфічного внеску

кожного з них у загальну діяльність мозку [385, с. 239]. Тобто усі ділянки головного мозку забезпечують мисленнєві процеси.

Мислення – це «процеси пізнання людиною об'єктів і явищ навколишнього світу та їх зв'язків, розв'язання життєво важливих завдань, пошуку невідомого, передбачення майбутнього» [372, с. 14]. Фахівцю, який виконує управлінські функції, належить володіти різними способами розумової діяльності. За теоретико-прикладними судженнями щодо способів розумових дій Г. Селевка, нами розроблена структурна модель їхньої логіко-змістової залежності (рис. 3.1).



Рис. 3.1. Структурна модель логіко-змістової залежності способів розумової діяльності

Розвиток розумової діяльності відбувається впродовж всього життя індивіда, яке складається у проходженні ним різних вікових періодів. Походження психічних явищ, їхнє виникнення, становлення нових психічних механізмів у життєвих процесах, функціонування і відродження втрачених дієвих функцій цих явищ вивчає генетична психологія. Багатогранність поняття «генетична психологія», за визначенням С. Максименка, полягає в

трьох більш-менш глибоких аспектах змісту, які взаємопроймають один одного:

- психічний розвиток людини відбувається в процесі її діяльності: вона спочатку опановує її, щоб продуктивно працювати, користуючись психічною здатністю, регулюючи дії та вчинки;

- комплекс наукових знань, надбаних людством у процесі виробничої, культурної, суспільної та художньої діяльності. Ці знання можна назвати психологічною мудрістю;

- система наукових знань створюється через упровадження в психологію наукових методів і особливо експерименту, в результаті чого вона набуває статусу науки – вироблення нового знання [141, с. 40].

Саме в генетичній психології ученими-психологами обґрунтовано вплив знання психологічних механізмів розвитку особистості на формування і розвиток її обдарованості та сформульовано основи психологічних механізмів зародження, становлення, здійснення особистості. На наш погляд, у процесі розроблення педагогічних технологій доцільно спиратися на основні положення генетичної психології про те, що:

- психологічні механізми становлення особистості забезпечуються діями – дійсним буттям особистості (тропізмами – система ростових рухів організму, інстинктами – система внутрішнього чуття в експансії життя, інтелектом – раціональне пізнання; взаєминами особистості з екосферою, розвиток яких дає змогу долають суперечності у природі, протистояти руйнуванню екосистеми, кризам у системі «суспільство–природа», які породжують глобальні проблеми екосфери; науки як сфера практичного розуму, яка спроможна перетворити живу природу на домінанту в екокультурі особистості);

- механізми зародження, становлення, здійснення особистості нарізно не існують, вони взаємопов'язані, визначають один одного (зародження нових елементів особистості відбуваються лише у процесі здійснення; у процесі становлення вони зміцнюються, набувають сили і сприяють її

здійсненню на більш високому рівні; початок одного є продовженням другого, а кінець одного є початком наступного психологічного механізму розвитку особистості) [248].

Таким чином, неординарна концепція психологічних механізмів становлення й здійснення особистості, її сучасна методологія та науково-практичний потенціал розкривають нові обрії організації безперервної освіти упродовж всього життя, зокрема керівників ПТНЗ.

Психологічні механізми становлення і здійснення особистості посідають центральне місце у розробках педагогічних технологій зарубіжними вченими у сфері безперервної освіти. Так, К. Фопелем у результаті вивчення психологічного стану дорослого виявлено, що в процесі інституціонального навчання (традиційна культура навчання) індивід підсвідомо відчуває себе безпорадним, приниженим. Таке почуття викликає сама обстановка і підходи до навчання. Характерною особливістю інституціонального навчання, за його висновками, є орієнтація «на відповідь» – слухачам (наприклад, курсів) треба знайти правильну відповідь, і тоді мета навчання буде досягнута. Тому учасники тренінгів, майстер-класів, воркшопів очікують по закінченню занять рекомендації, брошури, посібники, резюме або контрольні листи. Аналізуючи традиційну культуру навчання, автор слушно вказує й на таку його особливість, як дизайн простору приміщення, в якому проходить навчання. Адже його облаштування сигналізує насамперед про необхідність концентрації уваги на офіційно запропонованому навчальному матеріалі, дотримуватися певних правил, водночас виключає можливість активної взаємодії між учасниками навчання, кожний з яких має обов'язково бачити ведучого (педагога, тренера тощо). Все це несвідомо пригнічує учасників тієї чи іншої навчальної програми, оскільки сама обстановка подає посилення, які вимагають діяти в межах певних правил. При цьому особистісні стосунки в навчальній групі не мають великого значення. Водночас висувуються вимоги відповідально

ставитися до засвоєння навчального матеріалу, що жорстко контролюється викладачем.

Керівники ПТНЗ – особлива група учасників навчального процесу. За спостереженнями, на початку заняття в аудиторії відчувається атмосфера напруги, деяка розгубленість. Адже їм необхідно додати значних зусиль, щоб досягти певної компетентності в сфері ІАД, подолати внутрішній психологічний бар'єр, який присутній у кожного, оскільки стає зрозумілим, що в тій роботі, яку вони виконують, майже щодня багато невідомого – білих плям у знаннях. Саме цим пояснюється причина виникнення почуття самотності в процесі навчання навіть у великій групі (колективі). При традиційних підходах процес навчання у кожного відбувається окремо. Крім цього, додаткове навантаження на учасників навчального процесу створює конкуренція між ними, яку часто використовують як мотивацію. За таких обставин вони почуваються непевнено, відчувають залежність від авторитетів, які навчають і керують процесом навчання.

На думку К. Фопеля, інституціональне навчання є не тільки системою передачі знань, але й системою контролю, тобто йдеться про навчання на заданих умовах (є певний матеріал, який необхідно вивчити, донести до свідомості учасників навчального процесу, і керівники ПТНЗ діють за встановленими правилами). Воно здійснюється в «псевдогрупі» – в один і той же час всі мають учити одне й теж. Крім того, заздалегідь визначено зміст і темп навчання, методи оцінювання та організація простору. За таких обставин навчання не приносить нікому задоволення і навіть «найтерплячіші учасники бувають раді, коли воно закінчується», а тому похвали «навчанню упродовж життя» за таких умов «лицемірні» [443, с. 12].

Цим пояснюється прагнення організаторів загальної освіти дорослих змінити підходи до навчання. Починаючи з 50-х років, у галузі освіти з'явилася спроба запровадити нові форми, які відрізнялися насамперед за трьома показниками: зниження домінуючої ролі того, хто навчає; використання в навчальному процесі взаємодії суб'єктів; спроба зробити

навчання більш живим, цілісним і практико орієнтованим. Новий метод навчання одержав назву «воркшоп» – майстерня, яка вказує на центральну ідею цього винаходу: всі учні мають бути активними і самостійними.

Концепція воркшопу поєднує різні напрями: дослідження нових груп у Великій Британії (Тевисток) та США (Національні тренінгові лабораторії); гуманістичну психологію та дослідження мозку, які набирають сили з початку 80-х років минулого століття. Цю ідею підтримали західні європейські країни та країни Північної Америки, оскільки така форма навчання може використовуватися з різною метою і для реалізації різних навчальних програм [443, с. 13].

Результати вивчення наукових засад педагогічних технологій вказують на те, що вони в основному базуються на філософському, методологічному, психофізичному фундаменті, концепціях розвитку і засвоєння особистістю соціального досвіду.

Аналіз наукових праць з філософії, педагогіки, психології уможливив виявлення пріоритетної концепції безперервної освіти як прогресивної ідеї людства, оскільки вона найповніше відповідає природі високорозвиненої соціально-економічної формації, якою є «суспільство знань». Принцип освіти впродовж усього життя визнано основоположним принципом організаційної перебудови різних ланок системи освіти в напрямі її зв'язку з життям. Дослідження феномену безперервної освіти набуло важливого загальнофілософського значення і вийшло за межі наукового інтересу лише педагогічної науки. Її дослідження є невіддільним від теоретичних та прикладних досліджень, які здійснюються у контексті тенденцій постіндустріального розвитку, економіки знань, і ведуть до зміни парадигми освіти.

У процесі вивчення наукових джерел нами з'ясовано, що вітчизняними ученими вживаються два терміни «неперервна освіта» і «безперервна освіта», сутність яких має певні відмінності. Феномен «безперервна освіта» – це процес, що складається з етапів базової та подальшої освіти, передбачає

послідовне чергування навчальної діяльності в системі освітніх закладів з професійною діяльністю та відображає установку на безперервне навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації, самоосвіту, стажування, навчання упродовж всього життя. Наукова категорія неперервності навчання вживається для розкриття технології та механізмів підготовки фахівців і професіоналів. Отже, вживання обох наукових категорій в нашому дослідженні є правомірним: коли йдеться про розвиток ІАК керівників ПТНЗ в системі методичної роботи обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти (післядипломна освіта) – це безперервна освіта, а у випадку використання педагогічних технологій, механізмів розвитку ІАК у згаданій категорії фахівців – відповідним буде термін «неперервна освіта».

В основу розроблення технології розвитку ІАК керівників ПТНЗ має бути покладена ідея трансформації загальноприйнятих уявлень про цілі і завдання сучасної освіти, пріоритетними серед яких визначаються усвідомлення цінності людської особистості, необхідності охорони її достоїнства, гідності, домірності суспільного інституту природі індивідуальності, поєднання природних пропорцій суспільного й індивідуального. Нова якість філософського розуміння людини – філософія людиноцентризму має бути реалізована на всіх рівнях освіти через її включення в рух за визволення особистості від панування відчужених структур та ідеологій, виховання емансипованих суб'єктів, здатних до вільного дискурсу шляхом формування у них критичного мислення. З'ясовано, що методологічні засади критичної педагогіки забезпечують розвиток критичної свідомості, навчають працювати з новою інформацією, зміст якої впливає на оцінку подій минулого і сучасного, що уможливорює зміну критеріїв добору інформації з великого обсягу і різноманіття, який продукується суспільством, та сприяє розвитку ІАК керівників ПТНЗ.

Вивчення наукових основ педагогічних технологій розвитку ІАК керівників ПТНЗ свідчить про те, що вони мають базуватися на психофізичних засадах технології розвитку дорослих – сфері

психофізіологічного розвитку, яка також слугує об'єктом педагогічних впливів. У ній виокремлюють такі компоненти: якість і стан нервової системи особистості; поінформованість про перспективи свого фізичного і психофізичного розвитку; здоровий спосіб життя.

Нові обрії для вивчення актуальних питань організації безперервної освіти упродовж всього життя розкриває неординарна концепція психологічних механізмів становлення та здійснення особистості, розроблена вітчизняними ученими-психологами. Її сучасна методологія та науково-практичний потенціал можуть слугувати невичерпним джерелом для дослідників у розробленні педагогічних технологій розвитку ІАК керівників ПТНЗ.

3.3. Прикладні аспекти технологій розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів

Прикладні аспекти педагогічної технології орієнтовані на втілення в практичну діяльність моделі розвитку ІАК керівників ПТНЗ. Структура означеної моделі передбачає оволодіння об'єктом навчання теоретичними і технологічними інформаційно-аналітичними та синтетичними знаннями, уміннями і навичками в процесі навчання. В педагогічній теорії та практиці доведено, що ефективність навчального процесу значною мірою визначається технологією навчального заняття [272, с. 115]. Тому важливо обрати таку форму навчання, яка б дала змогу за відносно короткий час розв'язати відразу кілька завдань, організувавши різноманітну діяльність тих, хто навчається. При цьому необхідно врахувати специфіку категорії учнів та умови, в яких відбувається навчання.

У відомих наукових працях, в яких відображені результати формування і розвитку ІАК, ці умови зумовлені специфікою підготовки фахівців системи вищої освіти та майбутньою спеціальністю. Так, у дисертаційній роботі О. Гайдамак висвітлюються питання реалізації моделі розвитку ІАК майбутнього магістра фізико-математичної освіти в процесі вивчення спеціальних дисциплін магістерської підготовки, зокрема: «Проектування і

розробка електронних засобів навчального призначення», яка ввійшла у навчально-методичний комплекс (сукупність технічних, програмних і методичних засобів забезпечення самостійної роботи студентів, спрямованої на одержання і практичне використання актуальних науково-теоретичних, технічних і технологічних знань) [69, с. 90]. Зміст навчального курсу, розробленого автором на ідеях педагогічного дизайну та технології проектування і розроблення електронних засобів навчального призначення, обумовили поетапну послідовність реалізації моделі розвитку ІАК майбутніх фахівців. Магістри навчалися визначати цілі й завдання процесу навчання, в межах якого використовуватиметься майбутній продукт – електронний підручник (визначення інформаційної потреби); виявляти початкові знання і уміння, якими мають володіти учні до початку навчального процесу з використанням електронного підручника (діагностика знань та умінь); шукати й аналізувати аналоги програмних продуктів з обраної тематики (пошук інформації, а її аналіз потрібний для планування подальших дій); використовувати існуючий продукт або розробляти власний; розробляти структуру змісту навчання, який визначається сформульованою метою; визначати типи навчальних тренувальних завдань або розробляти схеми контролю знань (вдосконалення умінь роботи з інформацією); розробляти схеми інтерфейса і сценарії підручника (перероблення інформації і створення нового знання); підготовляти текст теорії (якісно-кількісна обробка інформації), ілюстрації й мультимедіа-компоненти (уміння працювати з різними видами інформації); реалізовувати електронний підручник (одержання нових знань і впровадження продукту); проводити експертизу і апробацію кожного компоненту; оформляти деталізовані методичні рекомендації щодо організації та проведення навчального процесу з використанням електронного підручника [69, с. 112–113]. Таким чином, прикладний аспект методики розвитку ІАК майбутніх фахівців визначається створенням певного продукту, зокрема електронного підручника, що потребує реалізації усіх етапів ІАД.

Ідея поетапного виконання ІАД покладена в основу виокремлення комплексу умов розвитку ІАК викладача в процесі безперервної освіти в науковій праці О. Назначило. На основі теоретичних обґрунтувань нею викладено методичні аспекти їх реалізації: блочно-модульне структурування навчального матеріалу та його подання з урахуванням рівня сформованості ІАК викладача; навчання викладача в рамках технології задачного типу, яка моделює ІАД; ініціювання рефлексивної позиції викладача на всіх етапах розвитку його ІАК [278, с. 117]. У розробленні автор виходила зі сутності поняття «методична система» або «цілісна методика», під якою розуміється єдність цілей, змісту, внутрішніх механізмів, методів і засобів конкретного способу або типу навчання-самонавчання, виховання-самовиховання, розвитку-саморозвитку. В педагогічній системі методи, форми і способи виступають способами (методичними механізмами) реалізації цілі та змісту на конкретних етапах педагогічного процесу [145, с. 56]. А тому представлена О. Назначило методика розвитку ІАК викладача включає: мету (розвиток даного виду компетентності), принципи (системності, професійної спрямованості, гнучкості, динамічності, зворотного зв'язку, діяльності та особистої усвідомленості), методи, форми і засоби, що дозволяють досягти визначеної мети [278, с. 117].

Методичні особливості виконання першої умови О. Назначило зв'язує з розв'язанням завдання розроблення змісту навчального курсу «Основи розвитку інформаційно-аналітичної компетентності викладача» на основі принципів гнучкості, динамічності, діяльності та зворотного зв'язку. Цей спецкурс має модульно-блочну будову. Кожний з трьох модулів (пізнавальний, дослідницький, творчий) складається з однакових блоків (навчальних елементів): діагностичного; інформаційного (теоретичні та практичні інформаційно-аналітичні знання); практичного і корекційного. У кожному модулі поряд з інваріантними (діагностичні методики рівня інформаційно-аналітичної компетентності, алгоритми, методичні рекомендації, вимоги тощо) компонентами присутні й варіативні

(інформаційні матеріали для самостійного, поглибленого вивчення теми, варіативні завдання для самостійної роботи, розраховані на різний рівень інформаційно-аналітичної компетентності викладача з урахуванням його цілі, потреб та інтересів).

Методикою, розробленою О. Назначило, передбачається поетапна робота викладача з модулями: самостійна робота до заняття, спільна і самостійна робота під час занять, самостійна робота після заняття. В процесі дослідження нею було виявлено, що «матеріал інформаційного блоку відтворюється тим легше, чим більше пов'язаний з практикою безпосереднього здійснення інформаційно-аналітичної діяльності викладача» [278, с. 123]. На цій підставі нею зроблено висновок щодо пріоритетності практичного блоку в кожному модулі. Він потребує інтенсивної інтелектуальної праці викладача, в процесі якої опановує інформаційно-аналітичними вміннями і накопичує досвід здійснення ІАД. Практичний блок у цій методиці охоплює підблоки – методичний і задачний. Методичний підблок містить алгоритми, приписи, вимоги, рекомендації, які необхідні викладачеві для виконання того чи іншого виду роботи під час занять або самостійного поза аудиторного виконання завдань. Задачний підблок охоплює комплекс практикоорієнтованих завдань для самостійної роботи. Їх особливість полягає в тому, що викладачеві надається можливість не тільки перевіряти рівень засвоєння матеріалу інформаційного блоку, але й безпосередньо використовувати одержані інформаційно-аналітичні знання у розв'язанні конкретної професійної ситуації [278, с. 123–127].

У процесі проведення педагогічного експерименту з розвитку ІАК викладачів вченою доведена доцільність використання різних форм навчальної діяльності, а саме: лекційної – лекції-консультації (за двома варіантами – як програмована консультація з активним включенням викладача в процес навчання у вигляді «запитання → відповідь → дискусія → висновки» та соконсультації, коли на запитання відповідають самі викладачі).

Методичні особливості реалізації другої педагогічної умови розвитку ІАК викладачів полягають у використанні комплексу різних ситуативних завдань, що реалізують принцип діяльності, і побудовані на основі тріади: «інформаційно-аналітичні уміння → типи завдань → особистісні якості викладача» [278, с. 134]. За результатами вивчення наукових праць, в яких розглядається процес розв'язання професійно значущих проблем і завдань, О. Назначило дійшла висновку щодо визначення комплексу основних умов методики розвитку ІАК викладача в рамках задачної технології, відносяться: сукупність задач і завдань не повинна бути випадковою, а має представляти систему; в процесі конструювання системи задач і завдань необхідно враховувати специфіку професійної діяльності викладача, тобто вони мають бути професійно-орієнтованими; система задач має будуватися на основі зростаючої складності від простих до більш складних, тобто враховувати рівень ІАК викладача; система задач і завдань повинна формувати узагальнені способи їх розв'язання, сприяти диференціації та індивідуалізації навчання, розвивати особистісні якості викладача, уможливити зворотний зв'язок у вигляді оцінювання й самооцінювання [278, с. 134].

Заслуговує на увагу методика ініціювання рефлексивної позиції викладача на всіх етапах розвитку ІАК, яка передбачає використання «пакету» діагностик, тестових методик, технологій і прийомів оцінювання, в тому числі й розроблених в університетах Європи і США – це: фокусоване складання списку основних ідей, пов'язаних з темою заняття (Focused Listing); складання опорної схеми-колажа (Collage) за матеріалами лекції або самостійного вивчення тексту; складання самодіагностуючих заміток тими, хто навчається (Selfdiagnostik Learning Logs) [278, с. 141–143]. Ініціювання рефлексивної позиції викладача О. Назначило здійснювала також шляхом самодіагностики викладачем змін рівня ІАК, самопроекування ІАД на основі збору-аналізу особистого інформаційного банку, самореалізації особистих досягнень викладача через конструювання ситуацій успіху. В процесі експериментальної перевірки встановлено, що таке рефлексивне

«проникання» через усі етапи розвитку ІАК викладача є сприятливим для реалізації принципу особистої усвідомленості.

У процесі вивчення результатів дослідження, здійсненого В. Омельченко, з'ясовано особливість методичної системи розвитку ІАК майбутнього офіцера-інженера в умовах змішаного навчання інформатиці, яка проявляється в єдності стратегії викладання і технології навчання дисциплін базової та профільної підготовки. Спроектвана нею методична система розвитку ІАК відображає змістовно-методичний аспект (процедура проектування цілей, змісту, вибір форм, методів і засобів) розвитку ІАК курсантів. Автором розроблена методологія цілепокладання з урахуванням положень компетентнісного і діяльнісного підходів, яка реалізується на трьох рівнях: знати (як результат запам'ятовування необхідної інформації), вміти (відтворення засвоєного змісту навчання, використання його для розв'язання типових завдань), володіти (уміння використовувати одержані знання для розв'язання нестандартних завдань в новій ситуації). Складовою методики розвитку ІАК, впровадженої В. Омельченко, є комплекс організаційних форм навчання на основі взаємодії традиційних і електронних групових та індивідуальних, віртуальних і реальних форм, таких, як лекції, навчальні практики, лабораторні роботи, курсове і дипломне проектування, заліки та екзамени; самостійна робота курсантів з навчальним матеріалом, включаючи роботу з електронними освітніми ресурсами та електронними навчально-методичними комплексами; організація онлайн-спілкування, онлайн-проектів, електронних семінарів; виконання дослідницьких проектів; проведення консультацій, в тому числі дистанційних. Технологію навчання В. Омельченко побудувала на основі змішаного структурованого і неструктурованого навчання; формалізованого і неформалізованого навчання – «До, Зараз, Після», синхронного та асинхронного навчання. Застосування різних організаційних форм навчання в умовах змішаного вивчення інформатики дало змогу сфокусувати навчання на особистості того, хто навчається; змістити акценти на їх цілеспрямовану, інтенсивну і

контрольовану самотійну роботу. Все це сприяє розвитку відповідального ставлення до навчання, самомотивації, особистій активності, розвитку нетрадиційних форм проведення навчальних занять, які характеризуються інтерактивністю і діалогічністю [299, с. 18–19].

Вибір методів розвитку ІАК курсантів автор здійснювала таким чином, щоб вони у своїй сукупності забезпечували: інтерактивний характер взаємодії (між тими, хто навчається і навчальним матеріалом, суб'єктами навчання, курсантами і віртуальним середовищем); інтенсивність засвоєння змісту навчання; неперервність руху курсантів від знання до розуміння, дії, і від неї – до творчості, таким чином, забезпечуючи зростання компетентності фахівців. Враховуючи специфіку побудови навчального процесу, нею були визначені як найбільш продуктивні, такі методи змішаного навчання: самонавчання, інформаційного ресурсу, «один – одному», «один – багатьом», навчання на базі комунікації «більшість – більшості» у поєднанні з традиційними методами, характерними для вищого навчального закладу (пояснювально-ілюстративний, робота з книгою, вправи, активні та проблемно-пошукові методи, метод проектів).

У процесі розроблення методичного забезпечення В. Омельченко орієнтувалася на розвиток ІАК курсантів на основі використання електронних освітніх ресурсів, їх інтеграції з традиційними підручниками і навчальними посібниками, врахування специфіки майбутньої професійної ІАД, використання багатоканального сприйняття і засвоєння навчального матеріалу засобами різних методів і способів його доставки. Отже, методичне забезпечення, розроблене автором дисертації, є «інтегрованою і взаємодоповнюючою системою навчально-методичних матеріалів, які забезпечують реалізацію структурно-логічної моделі розвитку ІАК майбутнього інженера-офіцера і достатню для розвитку даної компетентності» [299, с. 20].

З аналогічної позиції підходить до вибору форм, методів, технологій розвитку ІАК фахівців галузі економіки В. Фомін, який вважає, що розвиток

ІАК майбутнього фахівця передбачає структурування змісту навчання відповідно до окреслених ним концептуальних ліній і наявності блоків теоретичного і практичного навчального матеріалу, що їм відповідають [440]. В науковій праці В. Фоміна концептуальні лінії корелюють з навчальними дисциплінами, що вивчаються в економічному вищому навчальному закладі. Формування професійної готовності фахівця до ІАД з наступним розвитком ІАК на її основі «передбачає навчання через завдання, що відображають діяльність фахівця в галузі інформаційно-аналітичної діяльності в соціально-економічній сфері, в тому числі і в використанні інформаційно-аналітичних систем економічного профілю» [440, с. 33]. Він акцентує увагу на доцільності використання інших активних методів навчання, зокрема організаційно-діяльнісних ігор, кейс-методу тощо. Водночас учений наголошує на необхідності використання в процесі навчання саме інформаційно-аналітичних систем з профілю майбутнього фахівця. Зміст навчання кожного модуля (блоку) слід розглядати «через призму загальнотеоретичних і методологічних понять: «інформаційний процес», «аналіз», «інформаційна модель» і «моделювання» ...» [440, с. 34].

Описану в наукових працях палітру організаційних форм розвитку ІАК фахівців ми класифікували і візуалізували схемою (рис. 3.2).

Здійснений нами аналіз наукового доробку уможливило висновок про певні тенденції розроблення методичних аспектів та технологій формування і розвитку ІАК, а саме:

- врахування в процесі конструювання змісту навчання специфіки професійної підготовки фахівців, використання блочно-модульної технології та реалізація принципів гнучкості, динамічності, діяльності та зворотного зв'язку;

- залежність вибору організаційних форм навчання від умов підготовки фахівців – система вищої освіти (лекції, практичні та лабораторні заняття, практики, курсове й дипломне проектування, заліки та екзамени; самостійна робота з навчальним матеріалом тощо);

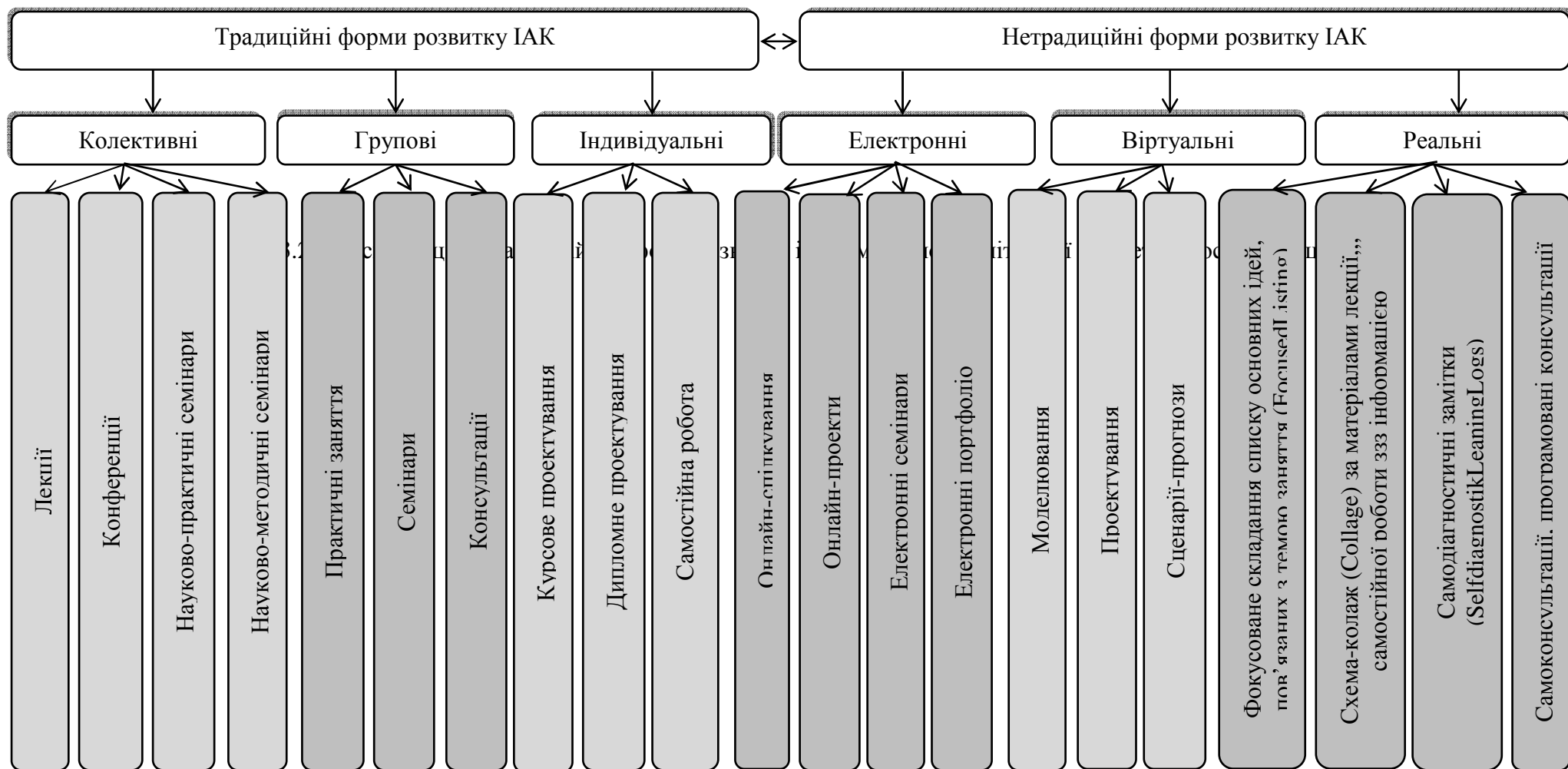


Рис. 3.2. Класифікація організаційних форм розвитку інформаційно-аналітичної компетентності фахівців

– використання поряд із традиційними методами навчання (пояснювально-ілюстративний, робота з книгою, вправи, активні та проблемно-пошукові методи, метод проектів) інтерактивних методів (*змішане навчання*: самонавчання, інформаційного ресурсу, «один – одному», «один – багатьом», навчання на базі комунікації «більшість – більшості»; *електронні, віртуальні форми*: робота з електронними освітніми ресурсами та електронними навчально-методичними комплексами; онлайн-спілкування, онлайн-проекти, електронні семінари; виконання дослідницьких проектів; проведення консультацій, в тому числі дистанційних), що дає змогу, по-перше, сфокусувати навчання на особистості того, хто навчається; по-друге, змістити акценти на їх цілеспрямовану, інтенсивну і контрольовану самостійну роботу; по-третє, сприяє розвитку відповідального ставлення до навчання, самомотивації, особистій активності;

– надання переваги «задачним технологіям» з професійним спрямуванням;

– ініціювання рефлексивної позиції тих, хто навчається, на всіх етапах розвитку ІАК, яка передбачає використання «пакету» діагностик, тестових методик, технологій і прийомів оцінювання.

Зазначимо, що у проаналізованих нами наукових працях йдеться про розвиток ІАК у майбутніх фахівців у процесі їх підготовки в системі вищої освіти, для чого дослідниками задіяний потенціал змісту професійного навчання, організаційно-педагогічні умови і ресурси вищого навчального закладу.

Однак розвиток ІАК керівників ПТНЗ має свої суттєві відмінності, про які йшлося у попередніх розділах монографії. Узагальнюючи їх, слід наголосити, що вони значною мірою впливатимуть на прикладний аспект розроблення технологій реалізації моделі розвитку ІАК. Серед них основними є такі: керівники ПТНЗ – це сформовані професіонали з певним життєвим досвідом, стереотипом мислення, власними уявленнями про систему професійно-технічної освіти та її подальший розвиток у сучасних

умовах; більшість з-поміж них у процесі професійної підготовки не вивчали інформатику і опановувати комп'ютер в професійній діяльності почали не так давно самотужки. Тому керівники ПТНЗ не впевнено володіють комп'ютером і мають різний ступінь підготовки до його використання у навчанні та професійній діяльності, застосуванні інформаційних технологій в самоосвіті. Суттєвим негативним чинником є те, що вони територіально знаходяться на різних відстанях від обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти, в системі методичної роботи яких передбачено розвиток ІАК. Це гальмує організацію тривалих аудиторних занять та частого використання колективних форм навчання і, відповідно, потребує урізноманітнення інформаційних та віртуальних технологій навчання, які ведуть до мінімізації особистісного контакту того, хто навчається, з викладачем (втрачає рівень розвитку ІАК, який зазвичай досягається при безпосередній взаємодії суб'єктів навчання – в діалозі). Тому розвиток ІАК керівників ПТНЗ здійснюється окремим блоком незалежно від вибору змісту методичної роботи в галузі професійно-технічної освіти, що потребує поєднувати навчальний процес з безпосередньою професійною діяльністю та максимальної індивідуалізації форм і методів навчання.

Ефективний розвиток ІАК керівників ПТНЗ у процесі безперервної професійної освіти, зокрема в міжкурсовий період, як зазначалось вище, передбачає визначення мети і завдань, які сформульовані в педагогічному проекті «Розвиток інформаційно-аналітичної компетентності керівника професійно-технічного навчального закладу». Метою розробленої нами програми як складової зазначеного вище проекту є розвиток ІАК керівників ПТНЗ, а завдання полягають у вивченні теоретичної основи ІАД (система теоретичних і технологічних знань); розвитку в керівників інформаційно-аналітичних умінь, рефлексивних здібностей, що допомагають усвідомлювати і оцінювати результати ІАД. Реалізація програми розвитку ІАК керівників ПТНЗ забезпечить опанування ними системою інформаційно-аналітичних знань (базовими поняттями; технологіями – способами і

методами здійснення ІАД); уможливить реалізацію їх на практиці (опанування інформаційно-аналітичними умінями), оцінювати і корегувати власну ІАД, визначати перспективи розвитку ІАК у межах власного потенціалу.

Розроблення програми розвитку ІАК керівників ПТНЗ доцільне з використанням блочно-модульного структурування навчального матеріалу з урахуванням рівня сформованості ІАК керівника (кожний блок розраховується на рівень розвитку ІАК і містить теоретичну та практичну складову). Ґрунтуючись на результатах попереднього опитування керівного персоналу ПТНЗ, зазначимо, що зміст програми має містити такі модулі: теоретичний, практичний, творчий.

Опанування теоретичною і практичною частинами програми розвитку ІАК керівників ПТНЗ має здійснюватися поетапно в процесі ІАД. Структуру ІАД ми визначили, орієнтуючись на загальну структуру людської діяльності і логіку управлінських дій керівників ПТНЗ (рис. 3.3). Доцільним є виокремлення системи інформаційно-аналітичних умінь керівників ПТНЗ,



Рис. 3.3. Організаційна структура інформаційно-аналітичної діяльності керівника професійно-технічного навчального закладу

необхідних в роботі з інформацією в процесі управління педагогічним колективом, підготовки і прийняття управлінського рішення.

На кожному етапі ІАД реалізується певна група умінь. Зокрема на *мотиваційно-цільовому етапі* керівник використовує *управлінські уміння* (коректне формулювання своїх інформаційних запитів; визначення потреби певного інформаційного ресурсу в межах оперативного і стратегічного управління ПТНЗ; сприйняття і активний пошук усіх різновидів і типів інформації; уміння, що забезпечують планування, організацію і регулювання інформаційно-аналітичної діяльності; створення і забезпечення розвитку інформаційної системи ПТНЗ). Організаційно-виконавчий етап ІАД потребує від керівника умінь інформаційного пошуку (опанування загальною системою способів орієнтації в динамічних потоках інформації; знаходження інформації з різних джерел) та умінь 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). Результативно-продуктивний етап ІАД передбачає сформованість умінь фіксації інформації (представлення інформації в формальному вигляді; створення інформаційних об'єктів різних типів та встановлення зв'язків між ними; алгоритмічного перетворення знайденої інформації, постійного її поповнення та добудови своєї особистісної системи знань) та умінь її практичної реалізації (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 відповідно до виробничих і пізнавальних завдань). На рефлексивному етапі

ІАД керівник застосовує рефлексивні уміння (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 та взаємопов'язані між собою. Перехід з одного етапу ІАД на інший можливий за умов розвитку системи інформаційно-аналітичних умінь. Тому навчальна програма має передбачати низку завдань, спрямованих на формування і розвиток цих умінь як в системі самоосвіти, так і в системі методичної роботи. В організації навчання з розвитку ІАК слід обирати такі завдання, які б відповідали потребам керівників та відображали зміст управління ПТНЗ. Тобто кожний етап ІАД реалізується через певні управлінські функції, що відображено на рис. 3.4. Ця особливість має враховуватися в організації навчання керівного персоналу в системі методичної роботи обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти, розробленні методичних рекомендацій для самоосвіти щодо розвитку ІАК.

Враховуючи окреслені вище відмінності в навчанні керівників ПТНЗ, доцільно розширити науковий пошук щодо використання сучасних технологій в навчанні дорослих. У процесі цього пошуку з'ясовано, що під впливом глобальних змін в економіці професійна освіта змінює свій статус і стає товаром – «знання продається і покупається, експортується і імпортується як будь-який інший продукт», і це має «великі наслідки для вищої професійної освіти. Університети в суспільстві знань уже втрачають монополію на виробництво і розповсюдження знань. З'явилися нові діючі

обличчя, які видають продукцію новим партнерам» [316, с. 5]. Вони вносять значні корективи в технології навчання. На ринок освітніх послуг вийшли

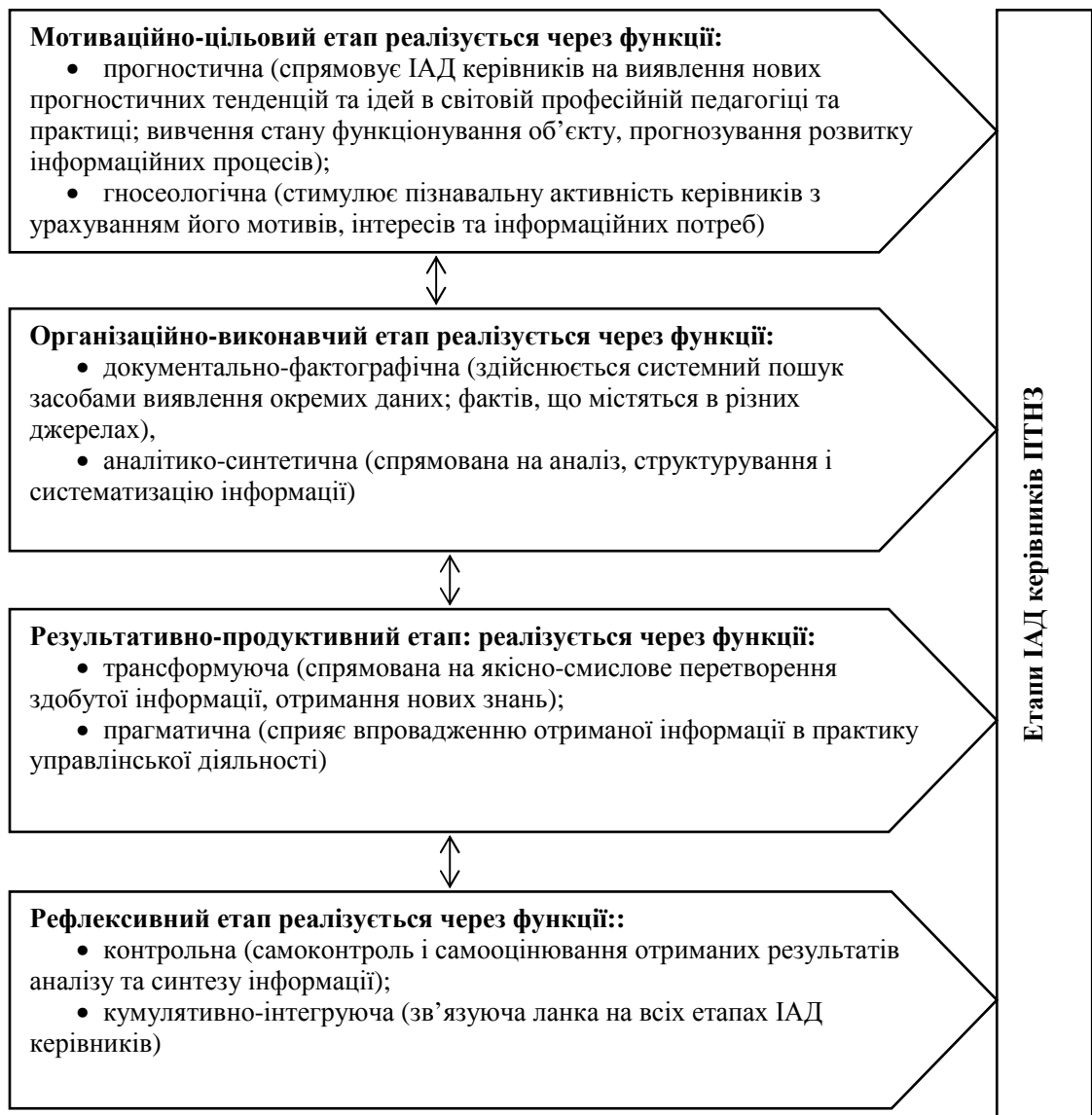


Рис. 3.4. Функціональна структура інформаційно-аналітичної діяльності керівника професійно-технічного навчального закладу

«викладачі-практики», великою популярністю стали користуватися «тренери», які успішно заповнюють ті «прогалини» в професійній підготовці, які утворилися в процесі навчання особистості в загальноосвітній та професійній школі. Відповідно пріоритетності набули тренінги, практичні семінари, майстер-класи, метою яких є тренування розумових здібностей, логічного інтелекту і вербальних навичок у процесі комунікації з тренером і в групі (комунікація – важлива передумова для розвитку нейронних зв'язків).

Між тим, пропозицій на сайтах різних компаній і товариств, що пропонують освітні послуги, обмаль. І це за тих умов, що сучасне українське

суспільство має потребу не в освіченості, а в професійній навченості, яка забезпечить успішне функціонування автономним суспільним елементам і зв'язкам. Однак орієнтація лише на професійну навченість є помилковою. Такої думки дотримуються вчені різних країн. Зокрема В. Паршиков наголошує на тому, що «можна бути гарним спеціалістом у вузькій професійній галузі й залишатися при цьому неосвіченою людиною» [316, с. 7]. Він характеризує реалії сьогоденного суспільного устрою невідповідністю між низьким рівнем освіченості та віртуозним володінням спеціальністю, що проявляється у виконанні більшості своїх рутинних локальних функцій в якості «гвинтиків» гігантської соціально-технічної машини. При цьому вони навіть не підозрюють, яка роль цих функцій в існуванні цілого. Це «навчені фахівці». Але історичний розвиток людства свідчить, що в суспільстві завжди зберігатиметься потреба в індивідах, здатних повноцінно виражати власну суб'єктність у багатоманітних формах (творінні, творчості, пізнанні), що цілком відноситься до керівного персоналу ПТНЗ. Адже вони мають безпосередній вплив на розвиток творчості молодого покоління кваліфікованих робітників. Без освічених людей суспільство втрачає шанси на свій розвиток. Тому, розглядаючи освіту як послугу, слід зазначити, що споживання цієї послуги є процесом творіння особистості, і навіть реалізація змісту самої ІАК може повною мірою забезпечувати прирощування людських якостей за умов правильного вибору технологій її розвитку. Йдеться про те, що вітчизняна професійно-технічна освіта є системою збереження історико-культурної спадщини. Через професійні знання вона передає найбільш ефективні моделі життя і поведінки, які постійно продукуються в суспільстві. У цьому процесі активну участь беруть керівники і педагогічні колективи ПТНЗ. Створюючи навчально-методичне забезпечення, розробляючи навчальні програми і підручники, вони творять нові знання, які, в свою чергу, реалізуються.

Професійна освіта не може залишатися в стані внутрішньої замкнутості і самодостатності. Адже у ній відбуваються трансформаційні процеси, які

торкаються всіх аспектів педагогічних технологій, в тому числі прикладного. Універсалізація змісту освіти в епоху інформаційної революції та світових універсальних комунікаційних систем (мережа Інтернет) відображається на виборі форм, методів, технологій розвитку особистості й фахівця. Водночас сучасні тенденції розвитку професійної освіти, освіти впродовж всього життя, неможливі без опори на позитивні тенденції та культурні досягнення, без врахування світового і національного соціального досвіду в організації людської діяльності. Керівник ПТНЗ має бути своєчасно проінформований про ці тенденції, щоб добирати стратегічні шляхи постійного вдосконалення навчально-виховного процесу, орієнтуватися в професійному житті країни (потребах ринку праці, ринку особистостей, ринку освітніх послуг, нових формах і методах управління, взаємодії, партнерських відносин тощо). Його освіченість складає основу прогресу навчального закладу. Тому ми вбачаємо важливим ефективний і раціональний добір технологій розвитку його ІАК, прикладний характер яких значною мірою визначається формуванням глобального інноваційного суспільства.

Саме поняття «інноваційне суспільство» є ключовим для нового соціального замовлення у сфері освіти і виховання. Про це йдеться у зверненні керівників восьми ведучих країн світу, зробленого в 2005 році. Для забезпечення соціально-економічного розквіту своїх країн у XXI ст. вони взяли на себе довготривалі зобов'язання «сприяти формуванню глобального інноваційного суспільства шляхом розвитку та інтеграції всіх трьох елементів «трикутника знань» (освіта, дослідження, інновації); великомасштабного інвестування в людські ресурси; розгортання наукових досліджень і посилення професіоналізму; підтримки модернізації систем освіти для того, щоб вони більш повною мірою відповідали потребам глобальної економіки, заснованої на знаннях» [292].

Створення освітньої системи, яка в наукових працях позначена як проінноваційна освіта, має за мету «підготувати до самостійного плавання людину в постіндустріальному світі» [276, с. 23]. Характеризуючи нову

освіту, Ю. Москвич наголошує: «Нова освіта природним чином включає в себе виховання. Нова освіта не існує без нього. Безумовно, така особистість має відрізнятись високим рівнем самоуправління, самовиховання, саморегуляції та самоконтролю, які на сучасному етапі реалізуються лише незначною мірою. Інакше кажучи, успішний робітник сучасного суспільства має володіти високим людським капіталом» [276, с. 23]. Зауважимо, що цьому слід навчатися упродовж усього професійного життя. Головними психологічними якостями такого робітника автор називає життєстійкість і працездатність; спроможність жити в умовах, які швидко змінюються, й уміння створювати корисне нове; здатність до самоосвіти. Систематична робота над собою сприятиме постійному «шліфуванню» цих якостей, тому складовою педагогічних технологій розвитку ІАК керівників ПТНЗ є тренування мисленнєвих здібностей, що відповідає головній меті освіти. На думку Ю. Москвича, суть її полягає не тільки в підготовці кадрів, які б задовольняли вимоги інноваційної економіки, але й в своєчасному нарощуванні людського капіталу країни, традиційному посиленні її наукового потенціалу, вихованні та навчанні великої кількості людей нового часу. При цьому слід акцентувати увагу на професійному зростанні тих фахівців, які набули певного досвіду. Такий підхід до розв'язання проблеми відповідає завданню нашого дослідження, а тому звертаємо увагу на особливості навчання цієї категорії учнів. Насамперед привертає увагу загальний недолік всіх успішних індустріальних країн, який «полягає у спрощенні уявлень про «виробництво людини» до примітивної технології ясельної і шкільної освіти, орієнтованої на потреби індустріального виробництва» [276, с. 24]. У спеціалістів, підготовка яких відбувалася в цей період, сформоване відповідне мислення – мислення людей «минулої індустріальної епохи, екіпірованих для виживання в системі, яка перестане існувати раніше, ніж вони самі» [418]. Таке мислення гальмує не тільки власний розвиток індивіда, але й розвиток суспільства в цілому. Сучасна реальність потребує інноваційного мислення, високої інноваційної культури

– мобільності сприйняття «простору і часу» самого життя суспільства, що й визначає певною мірою прикладний аспект технологій розвитку ІАК керівника ПТНЗ. У країнах з розвинутою економікою (США, Фінляндія, республіка Корея тощо), які суттєво змінили систему шкільної та професійної освіти в останнє десятиліття, враховуються прогнози і рекомендації відомого футуролога Е. Тоффлера, який у свій час попереджав: «Щоб запобігти удару об майбутнє, ми маємо створити постіндустріальну систему освіти. І щоб зробити це, ми повинні шукати цілі і методи в майбутньому, а не в минулому» [418]. Ще 40 років тому він зазначав, що учням, студентам, всім тим, хто навчається, необхідно оволодіти умінням відкидати старі ідеї; знання (коли і як їх замінити), тобто необхідно «навчитися вчитися, відучуватися й переучуватися».

Досліджуючи ключові проблеми формування цілепокладання для випереджальної освіти інноваційної країни, Ю. Москвич зауважує, що «перехід із однієї системи координат освіти і виховання в іншу природно, і не може бути простим. Він сам по собі є інновацією, для реалізації якої потрібен величезний творчий потенціал, значні фінансові ресурси і тривалий час для розуміння, прийняття і підготовки до цілеспрямованої діяльності великої кількості людей» [276, с. 24]. Але, на його переконання, для того, «щоб «інтелектуальна революція» не поглинула своїх дітей, вона повинна насамперед змінити своїх творців і зодчих – представників освітнього суспільства і людей, які приймають в ньому рішення» [276, с. 25].

Вітчизняна професійно-технічна освіта потребує кардинальної модернізації, ефективність якої багато в чому залежить від уміння мислити на випередження, особливо керівників усіх ланок управління. Мислити по-новому фахівцеві, сформованому в іншому (радянському) суспільстві з другим соціально-економічним устроєм надзвичайно складна справа. Така необхідність є одним із чинників, який впливає на визначення прикладного аспекту технологій розвитку ІАК керівника ПТНЗ. Саме внутрішнім станом фахівця, його готовністю до зміни самого себе і опанування знаннями,

уміннями і навичками оцінювання ситуації на основі одержаної інформації, швидко й адекватно реагувати на зміни, вміти поступатися власним інтересам визначаються не тільки зміст, але й форми навчання.

У межах завдань дослідження керівникам ПТНЗ було запропоновано проранжувати значущість форм розвитку ІАК. На перше місце в колонці «Ранг» необхідно було поставити найбільш привабливу й зручну форму навчання (табл. 3.1). Отримані результати ілюструють перевагу колективних

Таблиця 3.1

Результати ранжування керівниками ПТНЗ форм розвитку ІАК керівників ПТНЗ

Форма розвитку ІАК керівників ПТНЗ	%	Ранг
Курси підвищення кваліфікації в ЦППО УМО НАПН України (м. Київ)	33%	1
Науково-практичні семінари	30%	2
Конференції	27%	3
Курси підвищення кваліфікації в обласному ІППО	21%	4
Портфоліо	20%	5
Електронний порт фоліо	20%	5
Дистанційні курси підвищення кваліфікації	18%	6
Майстер-класи	17%	7
Тренінги	17%	7
Кейс-методи	15%	8
Індивідуальний план розвитку	14%	9
Керована ОНМЦ ПТО самоосвіта	12%	10

форм розвитку ІАК, зокрема курси підвищення кваліфікації та науково-практичні семінари. Тобто ті форми навчання, які забезпечують готовою інформацією і за яких суб'єкти навчання – пасивні слухачі. Середню позицію зайняли такі відносно нові форми, як: портфоліо і електронний портфоліо, дистанційні курси підвищення кваліфікації. Ми можемо припуститися думки, що до цих форм навчання інтерес виникає здебільшого у зв'язку із запровадженням їх в професійну підготовку кваліфікованих робітників, оскільки бажаючих використати їх на практиці насправді серед керівного персоналу ПТНЗ обмаль. Такі форми розвитку, як керована самоосвіта та індивідуальний план, знайшли найменшу кількість прихильників. Здійснений

вибір форм навчання практиками є віддзеркаленням уявлення про безперервну освіту сьогодні, яке сформувалося в свідомості сучасного суспільства.

Аналіз наукових джерел свідчить про те, що інститути післядипломної освіти, курси підвищення кваліфікації, школи MBA, семінари, конференції тощо, які пропонуються дорослому населенню, працюють згідно з затвердженими програмами, до яких існують певні вимоги. Навчальні програми, на думку відомого німецького дослідника К. Фопеля, утворюють свого роду «університет безперервної освіти». Ті, хто задіяний в навчальному процесі в цих структурах, складають професорсько-викладацький колектив цього університету. Він наголошує, що стиль навчання у такому університеті за своєю суттю частіше відповідає традиційному стилю, характерному для вищої школи або для загальноосвітніх навчальних закладів. Орієнтація на «споживача» (введення кофе-пауз, використання гумору, обідні перерви, екскурсії тощо) мало що змінює, оскільки зміст навчання відповідає університетським навчальним програмам і нерідко буває надзвичайно спеціалізованим, чи, навпаки, – надзвичайно фундаментальним та академічним. Саме цим пояснюються переваги вибору респондентами колективних форм розвитку ІАК керівника ПТНЗ – традиційним і зрозумілим.

Проте слід зазначити, що такі заходи є економічно затратними, трудомісткими, на підготовку потребують багато часу, звертають увагу вітчизняні та зарубіжні дослідники. Доречі вони продовжують інвестуватися як юридичними, так і фізичними особами, оскільки одержати перемогу в конкурентній боротьбі може тільки те суспільство, в якому «всі його інститути – економіка, управління, церква і школа готові продовжувати «навчання впродовж всього життя». Насправді ми мало знаємо про те, який результат зусиль, затрачених на навчання» [443, с. 8]. Коли йдеться про результати такого навчання, то частіше оцінюються лише знання, уміння і навички, передбачені навчальною програмою, що відповідає філософії

традиційного навчання. Щодо інших аспектів, то вони залишаються поза увагою дослідників (почуття учасників, самооцінка, розвиток їхньої особистості, готовність знов відвідувати подібні заходи, наявність можливості у слухачів оцінювати програму за власними критеріями, виникнення бажання навчатися впродовж всього життя). Організатори таких заходів зазвичай відчують утруднення при необхідності визначити філософію навчання, що покладено в основу таких програм, та обґрунтувати відповідність її ідеї безперервної освіти, духу нашого часу з його стрімкими змінами в усіх галузях життєдіяльності.

Дослідники звертають увагу на те, що поняття «навчання впродовж всього життя» з'явилося у 60-ті роки минулого століття, але й до тепер структура навчання не змінилася: зміст навчання обумовлює цілі, досягнення яких є завданням тих, хто навчає, і тих, хто навчається. І зовсім не важливо, чи відчуває від навчання той, хто навчається, задоволення, чи задовольняється його пізнавальний інтерес, чи виникає бажання продовжити навчання. Таке навчання в наукових працях німецьких учених одержало назву «інституціональне навчання». Його філософію визначають такі передумови: цілеспрямований характер; чітко визначені мета і зміст; ідентифікація учня з цілями, які задає педагог (тренер, начальник, вихователь тощо); перебування цілі за межами самого процесу навчання (ціль конкретизована, а шляхи її досягнення різні); ефективність навчання набуває великого значення (це спонукає до пошуку кращого способу навчання); швидкість навчання (інтенсивність) також визначає його ефективність; обсяг начального матеріалу є одним із критеріїв його якості й ефективності (чим більше, тим краще) [443, с. 9–10].

Для вибору технологій розвитку ІАК керівника ПТНЗ важливою є точка зору К. Фопеля, яка полягає в тому, що всі учасники навчального процесу мають знати, як буде відбуватися їх навчання, наскільки вони можуть на нього вплинути і чого очікують від них ведучі. Саме динамічним знанням віддається перевага у провідних університетах світу. Динамічними

знаннями забезпечують воркшопи і лабораторії, методика організації навчання в яких будується на основі специфіки мисленневих процесів. Вивчення результатів нейропсихологічних, неврологічних, психологічних досліджень, а також досліджень у галузі «стрес-менеджменту» уможливило виокремлення К. Фопелем принципів (аксіом) динамічного навчання та розроблення практичних рекомендацій ведучим воркшопів, які трансформовано для розвитку ІАК керівників ПТНЗ, і відображені нами у табл. 3.2.

Базуючись на викладених вище положеннях традиційного і динамічного навчання, ми дійшли висновку, що прикладний аспект педагогічної технології розвитку ІАК керівника ПТНЗ може визначати «трьохфазна модель навчання» (динамічне навчання), розроблена і обґрунтована К. Фопелем, оскільки вона ілюструє план ідеальної навчальної ситуації: перший крок – створення ситуації «розслабленої уваги» для оптимального функціонування мозку; другий крок – створення ситуації, сприятливої для занурення учнів у «комплексний досвід»; третій крок – активне оцінювання учасниками власного досвіду [443, с. 27]. Такий покроковий (поопераційний) підхід є доречним для розвитку інформаційно-аналітичних знань, умінь і навичок. Його необхідно наповнити методами, що відповідають меті та змісту навчання.

Вивчення наукової літератури, результатів досліджень з проблеми розвитку ІАК у різних фахівців уможливило висновок, що прикладний аспект технологій розвитку ІАК керівника ПТНЗ має визначатися: специфікою професійної діяльності суб'єктів навчання; умовами навчання – система методичної роботи обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти; життєвим досвідом і досвідом професійної діяльності; ступенем підготовки суб'єктів навчання до роботи з комп'ютером і використання інформаційних технологій; вибором адекватних і ефективних форм навчання.

Принципи (аксіоми) динамічного навчання

№№ з/п	Назва принципу	Сутність принципу	Практичні рекомендації щодо використання у процесі навчання
1.	Мозок – це комплексна адаптивна система	Найважливішою особливістю мозку є здатність одночасно працювати на різних рівнях. Думки, почуття, фантазії, установки і фізіологія здійснюють взаємний вплив одне на одне. Водночас цілісна тілесно-психічна система взаємодіє з оточуючим середовищем і здійснює обмін інформацією з ним.	При структуруванні навчального процесу з розвитку ІАК в системі самоосвіти або методичної роботи обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти слід враховувати різні аспекти психічної діяльності керівника ПТНЗ. Немає методу або технології (техніки), які б цілком брали до уваги все різноманіття людського інтелекту. Тому для правильної організації навчання треба вміти здійснити вибір з великого репертуару методів, технік і технологій найбільш доцільних для певної ситуації і особливостей групи.
2.	Наша психіка соціальна за природою	Вивчення світу з дитинства відбувається шляхом встановлення відносин і взаємодії з навколишнім середовищем. Перші знання дитина одержує від тих, з ким взаємодіє, хто турбується про неї. Упродовж всього життя психіка людини змінюється під впливом відносин з іншими. Тому не можна розглядати кожного учня (слухача) ізольовано, оскільки він є частиною соціальної системи всередині і за межами групи.	Значною мірою ідентичність кожного залежить від того, чи відчуває особистість свою приналежність до інших людей та має чи ні можливість вступати з ними в контакт. Тому необхідно створювати для навчання групи з близьких за поглядами людей і підтримувати в групі клімат «прийняття». Важливо, щоб учасники виявляли бажання спілкуватися один з одним і підтримувати добрі стосунки з ведучим семінару (тренінгу, воркшопу). Очевидно, що при виникненні конфлікту в групі за таких умов керівники ПТНЗ зможуть знайти оптимальне рішення. Для них важливо навчитися поводитися з конфліктом і мати можливість зробити свій власний внесок у подоланні суперечностей, розв'язанні труднощів, що виникають у груповому процесі навчання.
3.	Навчання	Мозок є тілесним органом, працюючим за	Все, що впливає на тіло людини (стрес,

	залежить і від фізіології	законами фізіології, і навчання є таким же природним процесом, як дихання, але його можна прискорювати або уповільнювати. Сприйняття й інтерпретація досвіду особистості впливає на розвиток мозку. Стрес і страх здійснюють на мозок вплив, відмінний від впливу почуття безпеки, азарту, нудьги, щастя або задоволення.	розслаблення, особливості харчування), значною мірою впливає на процес навчання. Отже, ефективність розвитку ІАК керівника ПТНЗ можна підвищити за умов врахування сприятливого чи несприятливого для навчання часу (визначається індивідуальними і природними біологічними ритмами і циклами).
4.	Людина має властивість в усьому шукати смисл	Кожна людина має потребу інтерпретувати і розуміти свій досвід і переживання. Пошук смислу послуговує виживанню і є основоположною ознакою людської психіки. Розуміння досвіду людиною змінюється з часом, стає глибше і складніше. Однак центральна потреба не змінюється. В пошуках смислу також йдеться про цілі й цінності. Основними питаннями є «Хто я?», «Навіщо я існую?». На думку А. Маслоу, пошуку смислу підпорядковані всі рівні буття людини, її потреба в фізичному виживанні, безпеці, в розвитку відносин, переживанні ідентичності, розвитку власного потенціалу.	Навчання керівника ПТНЗ у групі має, з одного боку, гарантувати стабільність і можливість довірливих відносин, а з другого – необхідно турбуватися про задоволення їхньої допитливості та бажання контрастів. Навчальний процес має містити виклик і можливість здійснювати відкриття. Тому важливо так будувати його, щоб кожний крок мав значення і був захоплюючим, надавав слухачам можливості керувати власним навчальним процесом.
5.	Навчання включає в себе виокремлення знайомих, зв'язаних з минулим досвідом, структур і створення нових творчих моделей	Мозок людини автоматично реагує на те, що вже відомо, і водночас шукає нову інформацію, він є дослідником і художником. Він виокремлює в навколишньому світі вже знайомі йому структури і водночас створює власні творчі моделі. Однак мозок захищається від усього, що здається йому позбавленим смислу. Інформація, яку людина не може зв'язати з власним досвідом, доволі часто здається несуттєвою.	У процесі проведення заняття в групі керівники ПТНЗ виокремлюють в тому, що відбувається, вже знайомі паттерни, інтерпретують свій досвід, осмислюють його. Зупиняти цей процес неможна, а тому ведучий має впливати на нього. Можна іноді заздалегідь визначити, що буде вивчатися, але краще сконструювати навчальний процес таким чином, щоб кожен керівник мав змогу зробити власний висновок. Щоб зусилля дали позитивний результат, ведучому треба весь час ставити перед собою запитання: «Чи можуть учасники навчальної групи продуктивно сприймати те, що відбувається, чи зможуть вони досягти особистісно значущого розуміння?».

6.	Почуття відіграють найважливішу роль у навчанні	Почуття людини впливають на все, що нею вивчається. Значну роль в процесі навчання відіграють також особисті установки, пристрасті та антипатії, очікування, самоповага й потреба в соціальних зв'язках. Емоції й думки взаємозалежні й невід'ємні одне від одного. Почуття впливають на розуміння і сприйняття смислу. Тому емоційне значення будь-якої навчальної ситуації або життєвого досвіду може зберігатися тривалий час навіть, якщо подія, яка стала причиною переживання, відбулася давно.	Ведучому необхідно завжди зважати на те, що почуття і установки тих керівників ПТНЗ, які навчаються, грають важливу роль у процесі навчання. Тому потрібно весь час слідкувати за емоційним кліматом в групі. Він має сприяти можливості відкритої комунікації між учасниками воркшопу. За таких умов уможливується відкрита розмова – кожен може говорити про те, що відбувається з ним. Важливо створити в групі атмосферу підтримки, взаємоповаги й визнання.
7.	Сприймаючи інформацію, мозок водночас диференціює її та узагальнює	Традиційне поняття про функціональну відмінність лівої й правої півкуль сьогодні визнається спрощеним. У здорових людей обидві півкулі в будь-якій діяльності працюють сумісно. Відомо, що мозок поділяє інформацію на частини і водночас сприймає її в цілому.	Процес навчання ускладнюється, якщо недостатньо приймати до уваги або частини, або ціле. Результативний навчальний процес з розвитку ІАК керівника ПТНЗ організують таким чином, щоб навички формувалися частинами (поопераційно) і розуміння досягалося поступово, тому що навчання кумулятивне. З другого боку, частини і ціле взаємозалежні, тому кожна особистість має бачити цілісну картину того, що вивчають.
8.	Концентруючись на чомусь, ми водночас сприймаємо і те, що знаходиться поза полем нашої уваги	Особливість діяльності мозку така, що він водночас сприймає не тільки ту інформацію, яка відразу усвідомлюється, але й ту, котра безпосередньо непомітна для учня. Мозок реагує на всі смислові стимули, що надходять з навколишнього середовища. Перефідичні сигнали є надзвичайно дієвими. Тому несвідомі сигнали, вираження внутрішньої переконливості ведучого, а також його почуття до учнів здійснюють вплив на учасників групи.	Викладач (тренер) має потурбуватися про створення змістовного і цікавого навколишнього середовища – приміщення, в якому відбуваються заняття. Недостатньо контролювати рівень шуму, освітлення і температури в приміщенні, необхідно свідомо використовувати символи, що здійснюють позитивний вплив на периферичне сприйняття: плакати, картини, презентаційні матеріали. Вони мають відображати сутність ІАД керівника ПТНЗ. Можна використовувати музику, короткі відеофільми. І, звичайно, важливо усвідомлювати, що викладач (тренер) сам постійно подає учасникам різні сигнали. Адже внутрішній стан організатора заняття, його наміри, настрої проявляються

			в кольорі обличчя, положенні тіла, м'язовому напруженні, диханні, в жестах і рухах очей. Емоційний стан викладача відчувають і сприймають учасники групи, підсвідомо оцінюють чи конгруентний керівник процесу навчання в якості ведучого, чи відповідає те, про що він говорить, його внутрішньому сприйняттю.
9.	Навчання відбувається як на свідомому рівні, так і несвідомо	Процес усвідомлення інформації, знань надзвичайно складний. Ми пізнаємо набагато більше, ніж нам здається. Під поверхом свідомості відбувається множина несвідомих процесів, які допомагають надати значення тому досвіду, який вже є або, навпаки, витіснити його, якщо він створює непомірно велике навантаження. Багато інформації, яку отримує особистість, досягає її свідомості з певним запізненням – на години, тижні або навіть місяці.	Можливість здійснювати відповідне оцінювання власного досвіду є однією із умов, яку має створити викладач в процесі діяльності групи керівників ПТНЗ. Іноді таке оцінювання може відбуватися безпосередньо після кожного кроку в навчанні, а іноді краще, щоб минув певний час. Адже робота з інформацією – процес довготривалий, потребує усвідомлення. В процесі активного оцінювання кожний учасник групи може усвідомити досвід і зрозуміти, як і чому він навчився. Таке активне оцінювання дає можливість брати відповідальність за власне навчання і розвивати свої здібності, допомагає побачити те, що спочатку було непомітним. Не слід штучно прискорювати цей процес.
10.	У нас є різні можливості запам'ятовувати інформацію	Учені розрізняють дві функціональні системи пам'яті – система, яка може зберігати відносно розрізнену інформацію (використовується для запам'ятовування телефонних номерів, слів або віршів), та система, яка функціонує «автобіографічно» (реєструє досвід особистості в часі та в просторі) і дозволяє без зайвих міркувань уявити собі власний досвід. Ця частина пам'яті завжди чимсь зайнята, вона мотивується новим досвідом. Така складна система дає змогу людині згадувати складні переживання. Обидві системи пам'яті слугують підмогою в динамічному навчанні.	Запам'ятовування значущої і незначущої інформації в кожного керівника ПТНЗ відбувається по-різному. Факти і навички, що засвоюються окремо, треба частіше повторювати і практикувати, запропонувати виконання низки вправ на їх розвиток у міжкурсовий період. Чим менше інформації і навичок, пов'язаних з актуальним досвідом і вже набутим знанням, тим більш зусиль вимагається від особистості для їх утримання в пам'яті. Таку інформацію доводиться вчити напам'ять і часто повторювати. Тривалий час саме цей метод (заучування напам'ять) вважався шляхом до міцних знань. Однак, сьогодні існує інша точка зору. Запам'ятовування не дає гарантії того, що дійсно відбувається передача знань, а в

			багатьох випадках це ще й заважає більш глибокому розумінню. Зазвичай процеси навчання більш ефективні, якщо в них задіяна «особистісна» пам'ять, тобто особистий «світ» того, хто навчається. Тому слід обирати ті завдання, які безпосередньо пов'язані з управлінською діяльністю керівника ПТНЗ. Це може бути пошук і обробка інформації для підготовки питання на нараду, аналітико-синтетична обробка даних щодо результатів навчання учнів, підготовка резолюції на документах тощо.
11.	Ми краще запам'ятовуємо і розуміємо інформацію, коли у нас є можливість «прожити», відчувати її	Найкращим прикладом є вивчення рідної мови. Завдяки постійним і різноманітним стосункам особистість засвоює граматику, поповнюючи словниковий запас, і при цьому їй не треба щось запам'ятовувати. Здатність до володіння мовою розвивається в соціальній ситуації. Це є прикладом того, як легко можна вивчити велику кількість деталей, якщо вони вкладаються у світ переживань людини. Використовуючи такий спосіб цілісного і зв'язаного з переживанням навчання, можна зробити будь-який процес більш ефективним. Майже всі сучасні теорії навчання, які враховують особливості діяльності мозку, єдині в цьому пункті.	Викладач може «включити» навчання в процеси переживання, якщо буде враховувати всі згадані вище принципи. Побудова навчального процесу на основі реалізації таких умов є мистецтвом. «Просторова пам'ять» особистості краще всього «приводиться в дію» шляхом акцентованого на переживанні навчання. Для конструювання навчання таким чином необхідно використовувати якомога більше видів дій, які мають місце в повсякденному житті (демонстрації, проекти, польові дослідження, візуальне зображення, історії, метафори, драму, рольові ігри, діалог, ведення щоденників і листування тощо). Чим більша кількість відчуттів наповнює навчальний процес з розвитку ІАК керівника ПТНЗ, чим багатше і складніше його досвід, тим успішніше буде навчальний процес. Безумовно, не можна відмовлятися від дидактичних висновків, але вони будуть більш ефективними, якщо стануть складовою частиною життєвого і професійного досвіду особистості.
12.	Навчання продовжується протягом всього	Розвиток мозку відбувається на різних рівнях. З одного боку, кожна дитина проходить чітко встановлені періоди розвитку (сензитивні періоди),	Керівникам ПТНЗ необхідні стимули для розвитку ІАК. Для них рішуче значення має можливість отримувати від навчання задоволення і відчувати себе

	життя.	наприклад, у тому, що стосується формування моторних навичок, вербальних здібностей, психосексуального розвитку; у ці періоди вона особливо чутлива до сприйняття тієї чи іншої інформації і відповідно легко навчається в цій області. З другого боку, на мозок впливає досвід, який людина одержує впродовж життя. Найважливішим є те (особливо для дорослих), що розвиток мозку не має меж. Людина здатна навчатися і розуміти нове весь час. Мозок у будь-якому віці може встановлювати нові зв'язки.	продуктивними членами групи або організації. Тому їм важливо, щоб до уваги бралися духовні потреби кожного з них.
13.	Навчання сприяє зацікавленість і азарт, а заважає погроза	Навчання буде ефективним тоді, коли людина одержує виклик від навколишнього середовища, що дозволяє йти на ризик. Якщо особистість відчуває погрозу, то її мозок «виключається», стає менш гнучким і шукає «укриття» у порівняно примітивних установках і засобах захисту. Особливо критичним в цьому сенсі відчуття безпорадності – воно приводить до звуження поля сприйняття людини.	У навчальних групах керівників ПТНЗ необхідно створювати атмосферу, сприятливу для «розслабленої уваги», в якій мало страху і багато стимулів. Ситуативний стрес і навіть страх неминучі: будь-яке навчання веде до особистісних змін, що пов'язано з невизначеністю. Між тим, дорослі люди можуть навчитися витримувати таку невизначеність і сприймати її як складову ефективного навчального процесу. Страх стає непродуктивним тоді, коли він виражається у відчуттях безпорадності або крайнього стомлення. Важливо структурувати навчальний процес з розвитку ІАК таким чином, щоб завжди була можливою «розслаблена увага».
14.	Мозок кожної людини унікальний	У всіх людей мозок має однакову будову. Несхожість людей є наслідком специфічного генетичного «багажу» і різниці в умовах життя. Ці відмінності виражаються в різних стилях навчання, різних талантах, різному інтелекті тощо. Особливого сенсу набуває вислів: «Чим більш ми навчаємося, тим більш неповторними ми стаємо», у зв'язку з тим, що навчання змінює мозок,	Різноманітність методів навчання уможливило залучення візуальних, тактильних, емоційних і вербальних здібностей керівників ПТНЗ для розв'язання навчальних завдань. Тому важливим є створення постійної ситуації вибору завдань з пошуку, аналітико-синтетичної обробки інформації, її збереження для учасників навчального процесу, щоб позбуджувати індивідуальний інтерес. Тобто треба так підбирати

			стратегії навчання і прийоми, щоб вони допомогли кожному члену групи оптимально задіяти свій мозок. Не треба розраховувати на те, що вони зможуть це зробити самостійно.
--	--	--	--

З'ясовано, що розвиток ІАК керівників ПТНЗ відбувається в процесі ІАД, яка передує розробленню й прийняттю управлінських рішень. Її реалізація здійснюється в такій послідовності: мотиваційно-цільовий, організаційно-виконавчий, результативно-продуктивний та рефлексивний етапи. На кожному етапі реалізується певна група інформаційно-аналітичних умінь.

Відповідно до сучасних тенденцій розвитку освіти доцільно обирати ті форми, методи, технології розвитку ІАК керівника ПТНЗ, які найбільшою мірою відповідають тренуванню розумових здібностей, логічного інтелекту і вербальних навичок у процесі комунікації з тренером і в групі, використанню потенціалу змісту зазначеної компетентності для розкриття творчих здібностей, сприяють самовихованню, самовдосконаленню, саморозвитку особистості, забезпечують поступовий перехід від традиційного навчання до динамічного в системі безперервної освіти та самоосвіти.

3.4. Педагогічна доцільність варіативності технологій розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів

У процесі дослідження окреслено теоретичні основи технологій розвитку ІАК керівників ПТНЗ – це: сучасні філософські погляди, ідеї, теорії, концепції, універсалії як вузлові категорії, які зумовлюють їх модифікацію. Окрім того з'ясовано, що видозміни цих технологій залежать і від інших чинників, зокрема: від акцентуації уваги на певному компоненті структури ІАК керівників ПТНЗ, традиційних і динамічних форм організації занять, специфіки професійної діяльності суб'єктів навчання; умов навчання; життєвого досвіду і досвіду професійної діяльності суб'єктів навчання; ступеня підготовки суб'єктів навчання до роботи з комп'ютером і використання інформаційних технологій тощо.

Орієнтуючись на структуру ІАК керівників ПТНЗ і модель її розвитку, враховуючи рівень складності визначеного завдання та рівень

підготовленості учасників експерименту, умови організації навчання, ми дійшли висновку, що з-поміж існуючих у теорії та практиці сучасних технологій слід звернути увагу як на ті, що використовуються в традиційному навчанні, так і на ті, що зарекомендували себе як динамічні. На основі аналізу планів роботи обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти, співбесід з їх директорами та керівниками ПТНЗ з'ясована необхідність і потреба у проведенні теоретичних занять з обраної теми. Результати вивчення теоретичних і прикладних досліджень свідчать про те, що серед технологій традиційного навчання, які використовуються для розвитку компетентності (її когнітивної складової) широко використовуються лекторії або окремі лекції.

Особливість лекції полягає в тому, що, з однієї сторони, характер мислення слухачів «у частині засвоєння навчальної інформації знаходиться у прямій залежності від характеру мислення викладача», з другої – у слухачів «є можливість самостійно домислювати навчальний матеріал, набувати додаткових знань» [272, с. 130]. Усі різновиди лекцій Н. Морєва поділяє на два типи – інформаційна, монологічна лекція та проблемна. За результатами аналізу наукової літератури [133; 319; 320; 345; 456] ми здійснили порівняння традиційних та нетрадиційних різновидів лекцій (табл. 3.3). Однак, незважаючи на розмаїття різновидів лекцій, вони мають спільну методикку організації та проведення. Лекцію слід проводити у разі відсутності підручників з нових курсів, що запроваджуються (лекція – основне джерело інформації); якщо новий навчальний матеріал ще не знайшов відображення в існуючих підручниках або в разі, якщо деякі його розділи застаріли; окремі теми підручника особливо важкі для самостійного вивчення і потребують методичної переробки лектором; з основних проблем курсу існують суперечливі концепції (лекція необхідна для їх об'єктивного висвітлення) [319]. Незважаючи на те, що для проведення формувального експерименту нами підготовлено та видано навчально-методичний посібник

Таблиця 3.3

Порівняльний аналіз традиційних та нетрадиційних форм проведення лекцій

Традиційні форми проведення лекцій		Нетрадиційні форми проведення лекцій	
Різновиди лекцій	Характеристика	Різновиди лекцій	Характеристика
Вступна	Перше ознайомлення слухачів із основними науково-теоретичними положеннями даної галузі науки. Вводиться й пояснюється готова інформація для подальшого запам'ятовування.	Проблемна лекція	Створення проблемної ситуації, моделювання суперечностей реального життя через їх відображення в теоретичних концепціях, що побуджає слухачів до пошуку рішення проблеми.
Мотиваційна	Пробудження інтересу у слухачів, стимулювання до всієї подальшої діяльності.	Лекція-візуалізація	Основний зміст лекції, який подається усно, представлено в образній формі (в малюнках, графіках, схемах, діаграмах, презентаціях, аудіо записах, відеофільмах тощо).
Підготовча	Підготовка слухачів до більш складних розумових процесів, закладка основ використання інших методів і форм навчання.	Лекція вдвох (бінарна)	Робота двох викладачів, які читають лекцію з однієї теми і взаємодіють на проблемно організованому матеріалі як між собою, так і з аудиторією. Проблематизація відбувається як за рахунок форми, так і за рахунок змісту.
Інтеграційна	Представлення науки в системі й розвитку як логічне ціле; вихід до подальшого теоретичного аналізу за межами первісного розуміння.	Лекція-прес-конференція	Зміст лекції оформлюється за запитаннями аудиторії.
Установча	Орієнтація слухачів на інформаційні джерела, вказівки до самостійної роботи й практичні рекомендації. Виокремлення найбільш важких частин навчального матеріалу.	Лекція-консультація	Близька за типом до попередньої. Різниця в тому, що запрошений (компетентний спеціаліст) недостатньо володіє методами педагогічної діяльності). Консультавання через лекцію дозволяє активізувати увагу слухачів і використати

			професіоналізм лектора.
		Лекція-провокація (або лекція із запланованими помилками)	Формує уміння оперативно аналізувати, орієнтуватися в інформації та оцінювати її. Може використовуватися як метод «реальної ситуації».
		Лекція-діалог	Зміст лекції подається через серію запитань, на які слухачі мають відповідати безпосередньо в ході лекції. До цього типу додається лекція із застосуванням техніки зворотного зв'язку, а також заздалегідь запрограмована лекція-консультація.
		Лекція з використанням дидактичних методів (метод «мозкового штурму», метод конкретних ситуацій тощо)	Слухачі самі формулюють проблему й самі намагаються її вирішити.
		Лекція-переконання	Діалог зі слухачами на основі зворотного зв'язку. Лектор, використовуючи в основному мовно-логічну форму подачі матеріалу, діє на свідомість, сферу раціонального мислення слухачів і намагається переконати їх в актуальності і достовірності знань, пояснити зміст нових понять і визначень у відповідь на природні запитання.

«Інформаційно-аналітична компетентність керівника професійно-технічного навчального закладу: алгоритми ефективної діяльності», додатково створено блог «Керівник професійно-технічного навчального закладу» та проведена низка лекцій, які були актуальними, на що вказує емпіричне дослідження розвитку ІАК керівників ПТНЗ.

Проведене анкетування дало змогу виявити на початку формувального експерименту стан володіння змістом основних понять з теми дослідження (теоретичних інформаційно-аналітичних знань) та методами інформаційно-аналітичної діяльності (технологічних інформаційно-аналітичних знань). Так, на початку формувального етапу експерименту лише 22,3% керівного персоналу трьох регіонів усвідомлюють сутність такого базового поняття, як «інформація»; 28,7% можуть визначити, що означає поняття «інформаційно-аналітична діяльність» і 33% дали правильну відповідь на запитання: «Що слід розуміти під інформаційною потребою?». Знання основних видів інформаційного пошуку продемонстрували 30,9% керівників ПТНЗ, не погано орієнтуються в бібліографічних виданнях 68%.

Для пошуку інформації важливим є вибір методів, класифікація яких наводиться в наукових джерелах. Результати опитування показали, що більшість респондентів (47,9%) користується вибіркоким методом пошуку інформації. Водночас з'ясувалася вкрай недостатня обізнаність учасників експерименту щодо інших методів: тільки 19% керівників відносять суцільний (наскрізний) метод до методів пошуку інформації; 13,8% знайомі з типологічним методом пошуку інформації і зовсім незначна кількість опитаних серед запропонованих методів називають інтуїтивний (3,2%) та індуктивний (8,5%) методи. Щодо знання видів пошуку інформації в Інтернеті, то це питання виявилось достатньо складним для всього загалу респондентів: правильно назвали такі методи: повнотекстовий – 3,2%, пошук за метаданими – 5,3%, пошук зображень – 2,1%.

Перелік джерел інформації, якими користуються управлінці ПТНЗ в практичній діяльності, здебільшого обмежується традиційними: фінансові

дайджести, моніторингові огляди ринку праці та ринку освітніх послуг, журнали, підручники, підбірки газет, брошури, періодичні видання, наукові журнали та інша періодика (71%), а також внутрішні бібліотеки ПТНЗ і річні звіти, локальна документація, протоколи засідань та нарад (71%); на другому місці (68%) – офіційні бюлетені та збірники наказів МОНмолодьспорту України; третє місце належить друзям, колегам, експертам (57%). Майже таж сама кількість респондентів (56,3%) користуються такими джерелами інформації, як: місцеві органи самоврядування; центри зайнятості населення; наради, засідання семінари; портал новин; спостереження, опитування, співбесіда; телефонна розмова, факс або електронне послання.

Проте такі джерела для одержання необхідної інформації, як соціальні партнери використовують лише 23%; довідники – 17%; обхід робочих місць і обмін інформацією з колегами – 16,2% опитаних. Зовсім не популярними (користуються менше 10%) джерелами інформації серед опитаної категорії працівників ПТНЗ виявилися: національні, міські, університетські бібліотеки (навіть в електронному форматі); інформація конкурентів, суспільна думка.

Водночас аналіз даних карт оцінювання інформаційно-аналітичних знань керівників ПТНЗ свідчить про інше. Наприклад, своє розуміння понять «інформація», «аналіз», «аналітика», «синтез» 62,8% керівників ПТНЗ оцінюють в 1 бал (параметр частково реалізований) і 33% – в 2 бали (параметр реалізований), що відповідає стандартному і творчому рівню розвитку ІАК. Знання сутності поняття «інформаційна потреба» 44,7% респондентів оцінили в 1 бал і 51,1% – в 2 бали. Йдеться про те, що при такому оцінюванні опитувані мають володіти системою теоретичних і технологічних інформаційно-аналітичних знань (стандартний рівень володіння ІАК – 1 бал) та вміти виявляти проблемні сторони процесу управлінської діяльності та шляхи їх розв'язання, аналізувати і оцінювати свій досвід і досвід колег, з урахуванням цього корегувати свою інформаційно-аналітичну діяльність (творчий рівень володіння ІАК – 2 бали).

Однак той рівень знань, який виявлено за допомогою анкетування, не відповідає результатам самооцінювання, вони явно завищені.

Така ж невідповідність виявлена в результаті порівняння даних про рівень реального стану технологічних інформаційно-аналітичних умінь та самооцінювання. Наприклад, оброблення інформації в процесі підготовки до прийняття управлінського рішення потребує використання методів аналізу і синтезу, які тісно взаємопов'язані між собою. За результатами анкетування обізнаність у методах аналізу проілюстрували 26,6% респондентів. За даними карт оцінювання рівня сформованості умінь використовувати методи аналізу в процесі підготовки і прийняття управлінського рішення, 59,6% опитаних поставили собі 1 бал (параметр частково реалізований, що відповідає стандартному рівню розвитку ІАК), а 30,9% виставили ще більшу оцінку – 2 бали (параметр реалізований – творчий рівень розвитку ІАК). Як виявилось, керівникам ПТНЗ найбільш відомі ті види синтезу інформації, які вони використовують на практиці. Це – групування даних (цей метод використовують 38% опитаних) та метод типологізації (ним користуються 35% респондентів). Порівнюючи з картами самооцінювання інформаційно-аналітичних умінь ці дані, ми одержали наступні відомості: використовувати свої вміння синтезу інформації в професійній діяльності 25,5% керівників ПТНЗ оцінили в 2 бали – найвища оцінка, а 62,8% – в 1 бал (стандартний рівень, що передбачає професійне використання усіх методів синтезу). Рівень володіння методами синтезу та використання їх у практиці управлінської діяльності характеризуються вміннями встановлювати зв'язки між розрізненими елементами явища, об'єкту, процесу та вміння укладати в єдину логічну схему окремі елементи явища, об'єкту, процесу. Такі вміння також респондентами оцінені достатньо високими балами: вміння встановлювати зв'язки між розрізненими елементами явища, об'єкту, процесу 66% опитуваних оцінили в 1 бал, а 25,5% – в 2 бали; вміння укладати в єдину логічну схему окремі елементи явища, об'єкту, процесу 63,8% керівного персоналу ПТНЗ оцінили в 1 бал і 24,5% – в 2 бали.

Слід зазначити, що анкетуванню й самооцінці інформаційно-аналітичних знань, умінь і навичок передували спостереження за роботою керівників ПТНЗ з документами, вивчення продуктів діяльності та досвіду роботи, бесіди, що на емпіричному рівні уможливило здійснення чуттєвого пізнання – одержати відомості про зовнішні прояви зв'язків між знанням і умінням пошуку, збирання, обробки і збереження інформації керівним персоналом ПТНЗ, визначитися з системою форм і методів розвитку ІАК.

Загальний огляд навчального матеріалу уможлиблює лекція, діалог між суб'єктами навчання. Адже лекція має три підструктури: дидактична, логіко-психологічна і методична, які зумовлюють формування і розвиток дидактичного спілкування слухачів і лектора. Слід звернути увагу на зазначені в науковій літературі певні, перевірені практикою, принципи й правила підготовки та викладання навчального матеріалу під час лекції. Вони визначаються характерною особливістю лекції – її бінарною основою, яка відображає бінарну природу навчання (навчально-пізнавальна діяльність). Діяльнісна природа лекції та її бінарна основа примушує теоретиків і практиків спрямовувати свою увагу на сформованість у слухачів навичок самостійної навчальної діяльності, її прийомів і методів, на причинне пояснення, обґрунтування лектором власної діяльності, на зміни у характері спілкування зі слухачами тощо. Вчені-дидакти звертають увагу на те, що організація навчальної діяльності на лекції потребує не тільки застосування певних умінь педагога у здійсненні її підготовки і проведення, а й спеціальної підготовки до неї слухачів. При цьому виникає необхідність організувати цю навчальну діяльність на відповідному рівні та навчити слухачів певним правилам її організації. «Педагогічна кухня» підготовки до лекції має стати основою їх самоорганізації й саморегуляції в навчальному процесі.

Лекція як особлива організація взаємодії слухачів і педагога природно зумовлює певний діловий характер їх спілкування. Тип «ділового» спілкування між собою і з викладачем називають дидактичним спілкуванням.

Дидактичне спілкування – це, за своєю суттю, міжособистісні відносини, які формуються й проявляють себе в умовах конкретної навчальної діяльності. Це різновид ділових відносин й ділового спілкування. Дидактичне спілкування на лекції завжди детерміновано його метою, змістом, методами й формами. У той же час воно побудовано на основі методичної структури залежно від того, як і коли на лекції проводиться актуалізація опорних знань, формування нових тощо. Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій створює педагогічні умови для організації дидактичного спілкування суб'єктів навчання, які доречно використовувати саме для роботи з керівним персоналом ПТНЗ, йдеться про електронну пошту, Skype, вебінари, соціальні мережі тощо. Такий інструментарій наближує лектора до слухача, уможливорює індивідуалізацію процесу навчання.

Останнім часом спостерігається тенденція вільного вибору лектора слухачами, яка актуалізує проблему лекторської майстерності. Відомо, що від майстерності лектора залежить максимальне використання потенціальних можливостей цієї форми навчання не тільки у вищому закладі освіти, а й, взагалі, в системі безперервної освіти, в освіті дорослих, зокрема [320, с. 107]. Її організатори (куратори) – обласні навчально-методичні центри професійно-технічної освіти мають можливість запрошувати на семінари, консультації науковців з різних науково-дослідних інститутів, вищих навчальних закладів, інститутів післядипломної освіти, провідних фахівців із різних галузей в якості лекторів, доповідачів, експертів.

Проаналізувавши наукові здобутки учених-педагогів і психологів, ми виокремили вимоги до лекції, з-поміж яких: моральність змісту навчального матеріалу і викладання; науковість та інформованість (сучасний науковий рівень); доказовість й аргументованість; цілісність розкриття теми або якогось великого чи важкого розділу курсу; наявність достатньої кількості яскравих, переконливих прикладів, фактів, обґрунтувань, документів і наукових доказів; емоційність викладання; активізація мислення слухачів; постановка питань для роздумів; чітка структура й логіка розкриття питань,

які послідовно викладаються; використання різних методичних прийомів: аудіовізуальних дидактичних матеріалів, навчальних відеофільмів, магнітних записів, презентаційних матеріалів, застосування елементів евристичної бесіди, виокремлення головних думок і положень, підкреслення висновків, повторення їх у різних формулюваннях; викладання доступною й зрозумілою мовою, роз'яснення нових термінів, понять, назв тощо.

До особистості викладача, методів і техніки викладання також існують певні вимоги:

1) лектор має сам постійно навчатися (темпи розвитку сучасної науки і культури такі, що за роки викладання більшість лекційних дисциплін, особливо спеціальних, необхідно радикально оновлювати). Також потребує удосконалення педагогічна майстерність – мова, стиль, уміння використовувати ілюстративно-графічні й технічні засоби, а також постійне ознайомлення із новітніми педагогічними дослідженнями, впровадження їх в практичну діяльність, участь в них;

2) володіти прогресивним світоглядом, знаннями зі суміжних дисциплін (завдання й апарат різних дисциплін – науково-природничих, гуманітарних, соціально-економічних, професійних і спеціальних тісно переплетені); постійно здійснювати міжпредметні зв'язки;

3) проводити науково-дослідну роботу в тій галузі, в якій здійснює викладацьку діяльність. Поєднання наукової та педагогічної діяльності необхідне викладачеві з таких причин: по-перше, викладач навчає інших на тому науковому рівні, на якому знаходиться сам; по-друге, тільки справжній вчений формує в слухачів наукове мислення, науковий підхід, навчає їх відрізняти факти, які визначені теорією чи експериментами, домисли від доказів, показує, як визначаються наукові завдання і якими засобами їх вирішують;

4) проводити заняття із захопленням, емоційно; вчити не тільки тому, що є, а й тому, чого ще немає, вчити баченню проблем у перспективі та умінню визначати шляхи їх вирішення [456].

Дотримуючись цих канонів, лектор стає «авторитетним джерелом інформації». На думку Н. Моревої, розв'язання цього завдання «найбільш актуальне в теперішній час, оскільки доступ до мультимедійних засобів інформації, велика кількість різноманітної методичної літератури дає можливість студентам черпати інформацію із різних джерел, і в деяких питаннях вони бувають не менш інформованими, ніж сам педагог» [272, с. 131]. У цьому плані лекція має реалізовувати принципи науковості, інформативності, розвивального навчання; лекційний курс не повинен дублювати відомості з навчальних посібників; у процесі читання лекції викладач виступає в ролі дослідника.

Лекція як форма організації навчання має своїх прихильників і опонентів, оскільки їй притаманні не тільки переваги, але й певні недоліки, узагальнені нами в табл. 3.4. Можливо тому її рідко використовують у методичній роботі з керівниками ПТНЗ.

Таблиця 3.4

Результати порівняльного аналізу переваг і недоліків лекції як форми організації навчально-пізнавальної діяльності

Переваги лекції	Недоліки лекції
<p>1. Творче спілкування лектора з аудиторією, співтворчість, емоційний вплив.</p> <p>2. Економічний спосіб отримання у загальному вигляді основ знань.</p> <p>3. Джерело знань з предмету у разі відсутності підручників або якщо їх замало.</p> <p>4. Активізація розумової діяльності, розвиток активної уваги слухачів, що впливає на рух їх думки слідом за думкою лектора.</p>	<p>1. Лекція привчає до пасивного сприйняття чужих думок, гальмує самостійне мислення, при цьому чим краще лекція, тим ця ймовірність більша.</p> <p>2. Лекція знищує смак до самостійних занять.</p> <p>3. Не всі слухачі встигають усвідомити зміст навчального матеріалу, частина тільки механічно записують слова лектора.</p> <p>4. Доведено, що більшість людей (80-90%) звикли сприймати інформацію через зоровий аналізатор: око – мозок (пропускна здатність зорового аналізатора у 100 разів більше ніж слухового).</p> <p>5. На лекції неможливо враховувати сприйняття знань кожним слухачем (наукою доведено, що воно у кожного індивідуальне).</p> <p>6. На лекції відсутній у більшості випадків зворотній зв'язок, на підставі якого викладач робить висновок про ступінь засвоєння навчального матеріалу кожним окремим</p>

Оскільки лекція – це ще й інформація, від сприйняття якої залежатиме подальший розвиток ІАК керівників ПТНЗ, необхідно звернути увагу на можливі пізнавальні або психологічні бар'єри, які можуть виникати в слухачів (пізнавальні бар'єри проявляються ззовні: «Десь щось чув, читав, знаю, відвідував семінари, курси ...», психологічні – у спілкуванні, взаємодії). Для їх подолання доречними будуть приклади з практичної роботи керівників ПТНЗ з інформацією, демонстрація застосування різних методів її аналізу і синтезу, алгоритмізації пошуку, збереження й оброблення.

Легкість сприйняття, підкреслює Н. Морєва, досягається «за рахунок поєднання вербального, абстрактного, образного і емоційного аспектів. Тому педагог начебто психологізує процес навчання за рахунок використання різноманітних інтелектуальних ігор, елементів музикотерапії, релаксаційних психогімнастичних вправ на розвиток пам'яті тощо. Перераховані прийоми виконують ще й завдання управління увагою» слухачів [272, с. 136]. У своїх рекомендаціях вона виходить з природної динаміки сприйняття інформації, яка коливається в певних часових рамках: перші 5 хв. – настрой слухачів, наступні 25–30 хв. – фаза оптимальної активності уваги, потім настає фаза зусиль – 10–15 хв., яка переходить у фазу вираженої втоми. Така синусоїдальна природа розподілу уваги на лекції зумовлює певний «темповий режим», якого має дотримуватися лектор: на сприйняття знайомих слів слухач витрачає 1 сек., а тому темп викладання може коливатися від 40–45 до 60–70 слів у хвилину [273, с. 137].

З огляду на зазначене вище на початку формувального експерименту проведено вступну лекцію для респондентів педагогічного експерименту на тему «Інформаційно-аналітична діяльність керівника: алгоритми ефективного управління» з елементами презентації. До плану лекції включено наступні питання: інформаційно-аналітична діяльність як атрибут

професіоналізму керівника; інформаційно-аналітична компетентність керівника – основа прийняття ефективного управлінського рішення; розвиток інформаційно-аналітичної компетентності керівника; методичні засади розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівника. Лекційний матеріал ілюстровано прикладами із практичної діяльності керівників ПТНЗ, що викликало дискусію з окремих питань, зокрема загальної системи способів орієнтації в динамічних потоках інформації, алгоритмів пошуку її та методів аналітико-синтетичної переробки. Обговорювалися підходи до постійного поповнення та добудови своєї особистісної системи знань у міжкурсний період, мінімізація витрат часу на оброблення величезних масивів соціальної інформації, які надходять із зовнішнього середовища.

Виходячи з результатів дослідження О. Сидоренко, лекцію для керівників ПТНЗ в системі методичної роботи обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти, організовану за окресленими вище рекомендаціями, можна назвати тренінгом, оскільки сьогодні тренінгом називають будь-яке навчання, окрім шкільного або університетського. Для цього є підстави, вважає автор, – визначення Оксфордського словника, в якому наводиться таке тлумачення поняття «тренінг»: training – це: 1) виховання; 2) навчання; 3) тренування; 4) дресирування [3766, с. 11]. Таке визначення, на думку О. Сидоренко, дозволяє вважати тренінгом будь-яку форму навчання або передачі досвіду, що підтверджує практика проведення тренінгів та аналіз їх змісту. Останнім часом ця форма навчання дорослих значно поширилася. Ця форма організації навчання є однією із пріоритетних, тому що концепція тренінгу цілком відповідає ідеям динамічного навчання. Зокрема О. Сидоренко розглядає, тренінг як вид навчання, який за своєю метою є передачею технологій дії, за змістом – певною концепцією реальності, за формою – інтерактивним навчанням. Автор наголошує на необхідності мати на увазі, що «гарний тренінг обов'язково має базуватися на певній концепції того феномену, якому він присвячений, будь-то психологічна взаємодія з покупцем,

перемовини або щось інше. У тренінгу має бути представлена модель, структура, схема тієї компетенції, яка розвивається в ньому, а потім дотримана. В цьому й полягає концептуальна спроможність гарного тренінгу» [376, с. 12].

Це положення слід розглядати як вимогу до побудови тренінгу з розвитку ІАК керівників ПТНЗ. Оскільки ця компетентність є складною, поліфункціональною системою, то для досягнення результату, необхідними є низка тренінгів. Кожний тренінг має відповідати одному із компонентів структури ІАК керівників ПТНЗ: з розвитку теоретичних і технологічних знань (когнітивний компонент); комунікативних, аналітичних і синтетичних умінь і навичок (функціональний компонент).

Під тренінгом О. Сидоренко пропонує розуміти передачу «технологій дії в інтерактивній формі на основі певної концепції реальності» [376, с. 12]. Вона зазначає, що тренінг характеризується трьома параметрами: технологіями, інтерактивним форматом; новими ідеями і новими концепціями. Зазвичай тренінги проводять у двох форматах: відкриті (запрошуються усі бажаючі) та корпоративні (призначений для співпрацівників певної компанії – топ-менеджерів, середніх менеджерів або інших робітників). На етапі формувального експерименту доцільно обрати корпоративні тренінги для керівників ПТНЗ. Найкращим варіантом такого проведення тренінгу слід обрати окремий навчальний заклад. Такі умови є найкращими для розвитку ІАК керівного персоналу як за кількістю учасників, так і забезпечення їх методичною літературою, засобами навчання (комп'ютери, мультимедійні проектори та різні засоби інформації), організацією взаємодії суб'єктів тренінгу.

В літературі з психології, педагогіки, менеджменту вживаються різні назви тренінгів, що відображають певну їх класифікацію: бізнес-тренінг (тренінг для людей бізнесу, спрямований на підвищення їх ефективності в бізнесі), психологічний тренінг (тренінг, спрямований на підвищення індивідуальної ефективності людини в різних сферах життя, в тому числі і в

бізнесі), професійний тренінг (тренінг для навчання певним робочим навичкам, необхідним для ефективності в певній професії), інструктивний тренінг (викладання знань, інформування, висування і пояснення правил тощо). За цією класифікацією, тренінги з розвитку ІАК керівників ПТНЗ – професійні, однак зміст самої компетентності надає йому ознак психологічного й інструктивного тренінгу.

Зауважимо, що технологія тренінгу може бути ефективною для розвитку ІАК керівників ПТНЗ, якщо тренінг відбуватиметься в насиченому мотиваційному полі, яке утворюють надії, очікування і претензії різних суб'єктів управління ПТНЗ (керівники навчальних закладів, керівники і методисти обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти тощо). Слід зазначити, що у роботі з керівниками ПТНЗ все більшою мірою використовуються традиційні форми підвищення кваліфікації, що пояснюється об'єктивними причинами. По-перше, тренінг може провести підготовлений тренер і, звичайно, він буде коштувати немалої суми грошей; по-друге, тренерів із методистів обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти та інших суб'єктів управління ПТНЗ ще не підготували; по-третє, тренінг доцільно проводити поетапно з коротким проміжком часу (2–24 г.), що потребує зібрання учасників на кілька днів. Реалізація цієї вимоги є складною в межах певної області, тому слід розглядати можливість проведення тренінгу в певних територіальних регіонах (за місцем знаходження поряд кількох навчальних закладів).

Дослідники цієї технології та практикуючи тренери виокремлюють певні вимоги до керівника тренінгу, який з метою позитивного впливу на учасників тренінгу має володіти такими якостями:

- інтелектуальна відкритість (уважно слухає дискусії; приймає до уваги будь-яку точку зору, ретельно і чесно оцінює кожен перспективу);
- інформованість (власні погляди обґрунтовуються певними фактами або треба бути переконливими; необхідно визнати те, чого не знаєте);

- допитливість (демонструє готовність досліджувати проблему до кінця, а не поверхово);
- незалежність мислення (піддає сумніву спільну думку групи, керівників роботодавців; поважає чужу точку зору, але й демонструє альтернативні);
- готовність до дискусії (обговорює моделі, концепції, ідеї інтелігентно і упорядковано; в дискусіях поважає явно суперечливі позиції, демонструє тактовну і переконливу поведінку);
- статечність (дає приклад, як дійти до суті теми або проблеми);
- самокритика (демонструє усвідомленість хоча б частини власних бачень і допускає можливість незнання чого-небудь);
- творчість (використовує нові способи мислення і розглядає нові теми у різних ракурсах);
- інтерес (зацікавленість у пізнанні важливого матеріалу, у поглядах і проблемах учасників, знаходження відповідей на гострі запитання) [376; 443].

У пошуках різних форм організації освіти дорослих ми звернулися до зарубіжної наукової літератури, зокрема до результатів дослідження К. Фопеля. Характеризуючи нові способи навчання, автор виокремлює три типи знань, які слухачі одержують в ході навчального процесу (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Типологізація знань (за К. Фопелем) [443, с. 17–18]

№№ з/п	Типи знань	Характерні особливості	Примітка
1.	Поверхові знання	Факти і інформація про основні поняття і концепції, а також теоретичні узагальнення (здебільшого висвітлені як сукупність ізольованої інформації, яку «має знати кожний» або яка «стосується вашої роботи»). Важливим є запам'ятовування імен, дат, категорій, збирання відомостей з усіх питань, які експерти вважають найбільш суттєвими.	Дорослі вважають цей тип знань нудним, і досить часто їм буває важко запам'ятовувати матеріал.

2.	Технічні знання	Орієнтовані на уміння і професійні вимоги. Допомагають побачити внутрішні взаємозв'язки в межах певної дисципліни, зрозуміти певні концепції и теорії. Рідко виходить за межі свого предмету.	У того, хто володіє знаннями лише цього типу, виникають утруднення в розумінні їх зв'язку з суміжними дисциплінами і питаннями.
3.	Динамічні знання	Динамічне – поняття, за допомогою якого описують відкриті системи. Динамічне знання живе, дозволяє гратися і експериментувати. Одержання такого знання доставляє задоволення і викликає бажання передати його іншим. В його засвоєнні учень (слухач) грає вирішальну роль, вони стають частиною «професійної особистості».	Одержання динамічних знань викликає почуття гордості і бажання їх розширити, що вирішує проблему з мотивацією.

Сьогодні для керівників ПТНЗ актуальності набули саме динамічні знання. А тому цінними для нас є одержаний ним результат порівняння характеристик різних форм організації навчального процесу, що використовуються на сучасному етапі, за ступенем впливу учасників на те, що відбувається в процесі навчання та за наявністю взаємодії між ними. Їхня порівняльна характеристика наводиться в табл. 3.6, зміст якої демонструє, що найвища степінь участі кожного в прийнятті рішення й у взаємодії характерна для воркшопів і лабораторій. Якщо в лабораторії центром уваги є соціальна поведінка кожного конкретного учасника, то на воркшопі темою для обговорення можуть стати будь-які питання і завдання.

Слід зазначити, що будь-який воркшоп передбачає використання сукупності різних методів для активізації учасників, спонукання їх до зміни ролей (пасивний слухач → активний учасник навчального процесу). Основна відмінність воркшопу в тому, що його учасники навчаються шляхом одержання актуального досвіду і особистого переживання, що краще досягається у груповому, ніж індивідуальному навчанні. Для проведення воркшопу використовуються ті форми навчання, які дозволяють не просто передавати знання (передача інформації), а й розвивати в учасників компетентність. Так, в ІАК керівників ПТНЗ це творчі здібності, аналітичні і

**Порівняльна характеристика різних форм організації навчального процесу
(за К. Фопелєм) [443, с. 13–15]**

№№ з/п	Форма організації навчального процесу	Характерні особливості
1.	Воркшоп (майстерня)	Інтенсивний навчальний захід, в процесі якого учасники навчаються насамперед завдяки власній активній роботі. Необхідні теоретичні «вкраплення» зазвичай короткі та грають незначну роль. У центрі уваги самостійне навчання учасників та інтенсивна групова взаємодія. Акцент робиться на одержанні динамічного знання. Учасники можуть самі визначати мету навчання. Відповідальність за власний навчальний процес вони розділяють з ведучим.
2.	Лабораторія	Тренінги спрямовані на вивчення учасниками власної поведінки, яку вони самостійно аналізують і змінюють, якщо в цьому виникає необхідність.
3.	Семінар	Навчальний захід, основним завданням якого є отримання учасниками знань. Експерти передають свої знання в групі і в ході подальшої дискусії, ці знання мають поглиблюватися й засвоюватися слухачами. Умовно навчання під час семінару поділяється на два етапи: слухання та обмін думками з експертами та іншими учасниками. Від учнів очікується наявність базових знань і готовність до активної дискусії. На семінарі рідко використовуються «включені» форми навчання, які передбачають активну діяльність самих учасників.
4.	Конференція	Захід, на якому відбувається аналіз актуальних проблем і пошук шляхів їх розв'язання; презентація нових технологій, стратегій цілей або продуктів; зміцнення співпраці різних груп; підвищення мотивації учасників. «Включені» форми навчання також використовуються рідко. Іноді створюються малі групи з учасників конференції, щоб збільшити ступінь особистого вкладу кожного учасника, однак окремі учасники не мають впливу на загальний хід конференції. Вони дотримуються певної програми дій з доповідями, виступами, робочими матеріалами, презентаціями.
5.	Симпозіум	Захід, на якому експерти висвітлюють власну точку зору з різних проблем перед великою аудиторією. Після доповіді учасники по можливості задають доповідачеві запитання. Ведучий представляє експертів, робить вступне слово до доповідей і регулює контакти між експертами і публікою. Між самими експертами обмін думками відбувається нечасто.

6.	Форум	Захід, на якому виступають експерти, які представляють різні точки зору та які найчастіше з певної проблеми бувають протилежними. Диспути між ними відбуваються не завжди, рідко коли. Після того як всі вони висловлять свої думки, аудиторія може задавати питання.
7.	Відкрита дискусія	В ході дискусії експерти, зазвичай, не просто висловлюють свої думки, а й запрошують учасників до їх обговорення, посилаються один на одного і роблять спробу сумісними зусиллями висвітлити проблему. Вони обов'язково мають заперечувати один одному, а натомість намагаються вийти за межі своїх суперечливих позицій і досягти нового рівня розуміння. Аудиторія, зазвичай, буває невелика (20–25 учасників), проте може бути й значною (200–500 чол.). Учасникам надається можливість задавати питання й коментувати.

синтетичні уміння і навички. Крім цього, формується готовність брати на себе відповідальність, самостійність і готовність до співпраці, здатність приймати рішення, а також розвивати комунікативну компетентність, що відповідає вимогам сучасних підприємств і організацій. Тобто арсенал методів, що використовується в воркшопі, дає змогу не тільки навчати, тренувати уміння, але й виховувати дорослу людину, фахівця з певним досвідом, розвиваючи в неї професійну компетентність і використовуючи її власний досвід. У цьому контексті зазначимо, що розвиток ІАК завдяки унікальності її структури, має не аби який потенціал для духовного зростання суб'єктів управління ПТО, зростання їх інтелектуального потенціалу.

Отже, воркшопи можна розглядати не тільки як форму організації навчання дорослих з використанням комплексу різних технологій розвитку ІАК керівників ПТНЗ, але й як окрему педагогічну технологію – системний метод створення, використання і визначення всього процесу викладання і засвоєння знань з урахуванням технічних і людських ресурсів та їх взаємодії, завданням якого є оптимізація форм навчання (ЮНЕСКО).

У країнах з розвинутою економікою приділяється велика увага розвитку критичного мислення об'єкту навчання як одного із видів інтелектуальної діяльності. Результати вивчення науково-методичної

літератури та вітчизняного і зарубіжного досвіду організації навчання в системі безперервної освіти, їх аналіз свідчать про те, що в усьому світі широко відома технологія РКМЧП (critical thinking), розроблена в кінці ХХ ст. в США (Ч. Темпл, Д. Стил, К. Мередит), яка представлена цілісною системою, спрямованою на формування навичок роботи з інформацією. Її цінність полягає в тому, що формує базові навички особистості відкритого інформаційного простору, розвиває якості громадянина відкритого суспільства, включеного в міжкультурну взаємодію. Ця технологія використовується для розв'язання широкого спектра проблем в освітній сфері. Незважаючи на те, що вона має адресну розробку – призначена для використання в навчанні учнів школи, її можна адаптувати для розвитку ІАК керівників ПТНЗ, у чому автор переконався на практиці, застосовуючи в роботі зі студентами вищих навчальних закладів, слухачами курсів підвищення кваліфікації, організації самоосвітньої діяльності педагогів.

Методологічною основою цієї технології є синтез ідей вітчизняних технологій колективних і групових засобів навчання, співпраці, розвивального навчання. За класифікацією Г. Селевка, ця технологія є загальнопедагогічною, що підтверджує можливість її використання в навчанні дорослих, і надпредметною – передбачає використання для формування метакомпетентностей – ключових компетентностей, якою є ІАК.

Сам термін «критичне мислення» відноситься практично до всієї розумової діяльності. Навчальний процес, орієнтований на формування навичок критичного мислення, передбачає не тільки активний пошук інформації, а й виконання низки операцій: співвіднесення того матеріалу, умінь і навичок, що засвоєно, з власним досвідом; порівняння засвоєного з іншими дослідженнями в даній галузі знань тощо. Ті, хто навчаються, можуть піддавати сумніву вірогідність або авторитетність одержаної інформації, перевіряти логіку доказів, робити умовиводи, конструювати нові приклади для її застосування, розглядати можливості розв'язання певної проблеми тощо, тобто виконуються саме ті мисленнєві дії, які належить

керівнику реалізувати в процесі прийняття управлінського рішення [372, с. 243].

На часі звернути особливу увагу на необхідності розвивати критичне мислення у керівників ПТНЗ, оскільки їх професійна підготовка здійснювалася в інших соціально-економічних умовах за часів радянської доби, а отже й в іншій системі освіти. Хоча і сьогодні навряд чи можна вважати, що фахівців у школі (за винятком окремих альтернативних навчальних закладів) чи університеті навчають мислити критично. Сучасна система вітчизняної освіти й до тепер «обмежується пропозицією не зв'язаних один з одним наборів інформації, вона не дає об'єднуючих «рамки» для мислення і знання. Наукою доведено, що інформація стає знанням тільки тоді, коли ми вивчаємо її ґрунтовно, особисто з нею експериментуємо. І ми виявляємо себе в деякій абсурдній ситуації, коли ми потопаємо в інформації, але прагнемо знань» [443, с. 223]. У такому стані опиняються не тільки ті, хто навчається, але й певною мірою ті, хто навчає. Цілком природно, що в процесі підготовки до навчальних заходів (семінарів, тренінгів, воркшопів) виникають труднощі в концентрації уваги на тих речах, які дійсно важливі для їх учасників. У зв'язку з тим, що вимоги до керівників ПТНЗ дуже швидко змінюються, і на семінари, тренінги, майстер-класи вони приходять кожний зі своїми сподіваннями і очікуваннями, важливо від початку зорієнтувати їх на те, що в процесі заняття високо оцінюється критичне і системне мислення. Це слугуватиме найкращим стимулом для розвитку логіко-математичного інтелекту учасників, їх ІАК, а отже, незалежного мислення.

Цінним для проектування технологій розвитку ІАК керівників ПТНЗ є узагальнення, зроблене К. Фопелем. Ним з'ясовано, що для досягнення успіху в процесі планування навчальних заходів доцільно:

– використовувати ті форми навчання, які стимулюють незалежне мислення і бажано експериментувати; важливо використовувати навчальні ситуації в груповому просторі – виконання вправ у парах, «трійках» або

«квартеті», навчання в робочих групах; ефективними є «відкриті зустрічі», коли учасники самі організують власну роботу і визначають її теми та форми (на таких зустрічах ведучий не є присутнім, однак з ним можна контактувати);

– надавати перевагу експериментаторському і дослідницькому навчанню (експерименти не повинні обмежуватися постановкою логічних і наукових запитань, вони можуть торкатися також соціальних, економічних або психологічних тем);

– передбачати логіко-математичні завдання, використовуючи їх з метою розважання, щоб навчити прагматичному підходу до простих розрахунків тих учасників, хто зі шкільної лави «не дружить з математикою», і страждає від «поганих стосунків» з нею, а тому бояться допуститися помилок у самих різних життєвих ситуаціях або в управлінні колективом (це пояснює певну безпорадність в економічних дискусіях, обміні думками з політичних питань, у плануванні власного бюджету і бюджету навчального закладу);

– використовувати графічні засоби (діаграми, ескізи), звертати увагу на особливості програми, акцентуючи увагу з використанням ключових фраз, наприклад: «Вважаю доцільним перерахувати п'ять складових теми ...» або «звернемо увагу на сім кроків роботи з інформацією ...» (такий підхід полегшує роботу на занятті, стимулює розвиток системного мислення, яке має формуватися в процесі розвитку ІАК) [443, с. 225].

У своєму дослідженні ми звернули також увагу на метод кейс-стаді (case-study) – розробку Гарвардського університету, який сьогодні використовується у вищій професійній школі як педагогічна технологія. Її суть пролягає в навчанні за допомогою аналізу конкретних ситуацій, особливість – у створенні проблемної ситуації на основі фактів із реального життя, мета – розвиток компетентнісних якостей особистості. Використовуючи такі популярні кейс-стаді, як ситуації-ілюстрації, ситуації-вправи, ситуації-оцінки, ситуації проблеми, суб'єкти навчання розвивають у

себе здатність до розв'язання проблем і прийняття рішень, що характерно для управлінської діяльності [372, с. 237]. Ця технологія може мати успіх у розвитку ІАК керівників ПТНЗ, оскільки передбачає розв'язання певних питань на основі недостатньої або надлишкової інформації, фактів, даних і подій, представлених у кейсах. Кейс-стаді часто використовують викладачі бізнес-дисциплін. В основу розробки цієї технології покладено методологічні (комплекс методів розв'язання проблеми) й методичні основи (методика використання кожного кейс-стаді окремо: методичні рекомендації з використання запропонованого матеріалу, запитання для обговорення завдання, дидактичні матеріали на допомогу викладачеві). Таким чином, кейс-метод дозволяє встановити оптимальне сполучення теоретичного і практичного аспектів навчання, спрямованого на розвиток комплексу умінь: аналітичних, практичних, творчих, комунікативних, соціальних. Цей метод нині знаходить досить швидке поширення в альтернативній професійній освіті – тренінгових школах.

Внаслідок узагальнення результатів аналізу сучасних технологій зроблено висновок, що розвиток ІАК керівників у системі методичної діяльності обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти доцільно організовувати з використанням нетрадиційних форм навчальних занять, технологій, спрямованих на саморозвиток особистості. Вся педагогіка, на переконання Г. Селевка, має бути спрямована на підтримку і спрямування «внутрішньої фази педагогічного процесу»: самопізнання, самовиховання, самоствердження, самовираження, самовизначення. Саме в цьому й полягає суть парадигми саморозвитку. Її реалізація дає змогу насамперед розвивати суб'єктність у процесі навчання. Ті знання і уміння, яких набуває фахівець, його вітагенний досвід, визначають напрям та інтенсивність процесу розвитку ІАК. З часом зменшується зовнішній педагогічний вплив на особистість, певною мірою він починає коригуватися самим фахівцем, включаючи внутрішні механізми саморозвитку – самопізнання, самовиховання, самоствердження,

самовираження, самовизначення. Якщо в «цих процесах беруть участь свідомість, мислення, привласнення цього досвіду відбувається на усвідомленому рівні, тобто супроводжується прийняттям рішення, то їх називають керованим саморозвитком ... особистості» [372, с. 113, 114].

Саморозвиток і самовдосконалення – природосообразні, іманентні, притаманні особистості процеси. Їх використання у проектуванні технологій розвитку ІАК керівників ПТНЗ є необхідною умовою. Адже процесами саморозвитку і самовдосконалення особистості можна управляти – це одне з основних положень технології саморозвитку, яке треба взяти до уваги організаторам розвитку ІАК керівників ПТНЗ. Однак спрямованість та інтенсивність процесу саморозвитку і самовдосконалення значною мірою визначається соціальним середовищем і педагогічними засобами, які використовуються [372, с. 114].

Дослідження модифікацій технологій розвитку ІАК керівників ПТНЗ буде неповним, якщо не передбачити використання інформаційно-комунікативних технологій освітнього призначення – засобів «інформаційних і комунікаційних технологій, які використовуються разом з навчально-методичними, нормативно-технічними і організаційно-інструктивними матеріалами та забезпечують досягнення педагогічних цілей» [372, с. 163]. Одним з-поміж найбільш природних та ефективних способів запровадження нових інформаційних технологій, в тому числі й Інтернет, у практику управлінської діяльності є безпосередній зв'язок цього процесу із змістом і методами управління, організаційними формами роботи, зорієнтованими на підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників. За даними сучасних досліджень, у пам'яті людини залишається близько 25% того матеріалу, що людина почула, до 30% – побаченого, майже 50% – почутого і побаченого водночас та 75%, якщо вона задіяна в активній навчально-пізнавальній діяльності [42; 189; 243; 274; 349; 415; 420]. Визнаним є той факт, що вивчення і використання засобів інформаційно-комунікативних технологій сприяє розвитку людини. Насамперед це

проявляється в удосконаленні умінь діяти не тільки за зразком, але й самостійно. При цьому непримусово, а в процесі реалізації професійних компетенцій відбувається пошук необхідної інформації й природним шляхом набуваються навички роботи з пошуковими системами, інформаційними базами даних, розвивається здатність оцінювати інформацію вже на етапі її пошуку в максимально великій кількості джерел, аналізувати, висувати гіпотези, будувати моделі, експериментувати і робити висновки, приймати рішення в складних ситуаціях. Таким чином, рівень використання в практичній діяльності інформаційно-комунікативних технологій прямо пропорційне рівню розвитку ІАК керівників ПТНЗ. Робота з комп'ютером створює умови для підвищення ефективності самоосвіти, дослідницької діяльності як функції управління, розширення вікових можливостей самовдосконалення.

У процесі використання інформаційно-комунікативних технологій відбувається розвиток особистості того, хто навчається – його наочно-образного, критичного, теоретичного, інтуїтивного й творчого видів мислення, комунікативних здібностей, вдосконалення умінь оброблення інформації, одержаної із мережі Інтернет, продукувати різні варіанти управлінських рішень і вибирати оптимальні. Водночас формується інформаційна культура, естетичні смаки в процесі використання можливостей комп'ютерної графіки, технологій мультимедіа, підвищується мотивація до навчально-пізнавальної діяльності. Розв'язавши певну проблему шляхом використання певної комп'ютерної програми і відчувши успіх, особистість прагне до опанування нового, що забезпечить надбання соціального досвіду, підвищення культурного рівня.

Інформаційно-комунікативні технології мають низку позитивних якостей для розвитку ІАК керівників ПТНЗ, з-поміж яких: необмеженість навчання в інформаційно-освітньому середовищі (зміст інформації, її інтерпретація і практичне застосування необмежені); розвиток інформаційної компетентності як «ключової суперкомпетентності» людини ХХІ ст. та

найважливішого інструменту професійної діяльності; урізноманітнення моделей спілкування людини з комп'ютером: суб'єкт – об'єкт, суб'єкт – суб'єкт, об'єкт – суб'єкт; оволодіння інформаційною культурою; безперервне опанування нових інформаційних засобів навчання і комунікації; впровадження нових інформаційних технологій в управління навчально-виховним процесом.

Можливості використання мережі Інтернет дозволяють створити належне комунікативне середовище з широким комунікаційним потенціалом, який необхідно активно використовувати. Розвиток «цифрової пам'яті» уможливорює не тільки збереження даних, але й полегшує індивідуальне й колективне використання програмного забезпечення до мережових програм, наприклад, World Wide Web (Всесвітня глобальна павутина) – найбільшого всесвітнього багатомовного сховища інформації в електронному вигляді. Всемережжя (тенета) вважається найпопулярнішою і найцікавішою службою Інтернет, яка дозволяє отримувати доступ до інформації незалежно від місця її розташування.

Новації цифрової і колективної пам'яті реалізуються у різних віртуальних спільнотах, зокрема тих, що створюються в освітянському полі. Для нашого дослідження особливий інтерес представляють такі Міжнародні організації, як: Консорціум європортфоліо (Europortfolio Consortium), Міжнародна асоціація з електронного портфоліо (Inter/National Coalition for Electronic Portfolio Research), Датський консорціум з електронного портфоліо (Danish Consortium for ePortfolio), які займаються вивченням впливу технології електронного портфоліо (далі – е-портфоліо) на процес навчання та професійного розвитку майбутніх фахівців. Активна діяльність з дослідження колективного впливу на навчання через е-портфоліо розгорнула Міжнародна асоціація з е-портфоліо (Inter/National Coalition for Electronic Portfolio Research) при підтримці студентів, адміністрацій вищих навчальних закладів Англії, Шотландії, США, Нідерландів тощо. Поява е-портфоліо в усьому світі внесла кардинальні зміни в уявлення про технології навчання.

Е-портфоліо як засіб нового покоління дає змогу оцінювати і підводити підсумки певних досягнень особистості, починаючи з дошкільного віку, впродовж всього життя. Він може розглядатися як прогресивна технологія, ключова ланка створення навчального товариства не тільки для фахівця, але й для організації (ПТНЗ, регіону).

У країнах і регіонах з розвинутою економікою розгорнулася активна робота із забезпечення інфраструктури, необхідної для створення і використання громадянами е-портфоліо для власного розвитку. На цьому етапі головним завданням розробники е-портфоліо вбачають створення окремих портфоліо, «синергія яких дозволить утворити єдиний освітній електронний простір» – віртуальну спільноту (virtual community, online community, online group), користуватися яким зможуть фахівці різних галузей для взаємодії та спілкування на різні теми [481].

У вітчизняних науковців, педагогів і організаторів освітніх процесів попереду робота з розроблення і опанування цією новою технологією. Водночас як перспективну і, безсумнівно, в недалекому майбутньому пріоритетну, ми маємо намір розглянути її в загальних рисах у цьому дослідженні. Між тим, слід зазначити, що започаткована компанією «Майкрософт Україна» у співпраці з НАПН України мережа «Партнерство в навчанні» вже сьогодні є тим «полігоном», на якому активно діють віртуальні спільноти педагогів над створенням банку розробок уроків, навчально-методичних матеріалів, відбувається обмін досвідом та ідеями [251].

Метою створення віртуальної спільноти керівників у системі професійно-технічної освіти має стати вдосконалення професіоналізму, узагальнення досвіду управлінської діяльності та управління інноваційним розвитком ПТНЗ. Досліджуючи віртуальні предметні спільноти як засіб управління нормативно-методичним забезпеченням діяльності педагога, С. Литвинова виокремила їхні характерні особливості, а саме: відсутність бар'єрів комунікації як психологічних, так і географічних; інтерактивний

характер взаємодії членів, які можуть ефективно обмінюватися корисною і цікавою інформацією; можливість самопрезентації і самореалізації особистості; неформальна структура онлайн-спілкування; структурований банк навчально-методичних матеріалів [236, с. 165]. Узагальнюючи результати дослідження, вона класифікує матеріали, які розміщуються в існуючих віртуальних спільнотах: статичні з постійною адресою (мережні публікації – статті, книги, фото тощо); динамічні без постійної адреси (дискусії, діалог, обмін думками, електронна пошта, списки, розсилки, форуми, чати тощо); динамічні з постійною адресою (блоги, соціальні мережі); інтерактивні з постійною адресою (мережні публікації – статті, книги, нормативні документи, розробки уроків, виховних заходів, презентації тощо), які формуються на засадах інтенсивного колективного використання, обговорення та поліпшення; онлайн без постійної адреси (формується на матеріалах дискусій, діалогів, презентацій, обміну думками в режимі реального часу (Adobe Acrobat Connect; COMDI; Dimdim тощо) [236, с. 165].

Здобутки вітчизняних і зарубіжних учених уможливають розроблення сценарію-прогнозу започаткування віртуальної спільноти керівників ПТНЗ (наприклад, на базі сайту Інституту професійно-технічної освіти НАПН України або окремої лабораторії). Такий сценарій-прогноз бачимо на рис. 3.5.

Коло вітчизняних і зарубіжних учених, які досліджують проблеми застосування е-портфоліо в навчально-виховному процесі, поступово розширюється. Зокрема ми ознайомилися з працями О. Григор'євої, С. Куку, М. Лебедевої, С. Литвинової, Т. Новікової, Є. Патаракіна, І. Фільо, Т. Шацкової, Л. Шелехової [92; 222; 230; 236; 291; 317; 437; 466; 468]. В них е-портфоліо розглядається як форма організації навчальної діяльності з реалізації індивідуальної траєкторії розвитку особистості, як засіб управління навчально-методичним забезпеченням діяльності педагогів, як педагогічна технологія в професійній освіті, як метод оцінювання навчально-пізнавальної діяльності.



Рис. 3.5. Сценарій-прогноз віртуальної спільноти керівників ПТНЗ

У результатів дослідження сайтів асоціацій е-портфоліо зроблено такі висновки:

– у зарубіжних країнах з початку XXI ст. проведено масштабний експеримент з упровадження еportfolios у навчальний процес університетів і коледжів, результати якого довели ефективність позитивного впливу цього «потенційно потужного інструменту» на організацію навчання студентів і одержані ними результати за рахунок утворення «зв'язку між навчанням і практикою» та продемонстрували «великі перспективи для оцінювання на інституціональному рівні»;

– впровадження навчального е-портфоліо сприяє самомотивації до навчання впродовж життя; розвитку критичного мислення, теоретичних і технологічних інформаційно-аналітичних знань і умінь (розвиток ІАК), рефлексії освітньої діяльності; втіленню компетентнісного підходу в освіті дорослих;

– робота з е-портфоліо уможливорює максимальне розкриття творчого потенціалу фахівця, виявлення найбільш сильних його сторін; самопізнання, самоорганізації, самоконтролю, самооцінювання власних результатів та досягнень; проектування власного вектору розвитку;

– е-портфоліо використовується з метою навчання і розвитку особистості; оцінювання результатів; презентації; науково-дослідної діяльності; узагальнення досвіду; демонстрації професійних досягнень (атестація); кар'єрного зростання (електронний сертифікат кар'єри) тощо.

До визначення структури е-портфоліо існують різні підходи. При цьому визначальними є декілька чинників: мета створення е-портфоліо, рівень підготовки тих, хто навчається, і тих, хто навчає; організаційно-педагогічні умови (наявність комп'ютера, підключення до Інтернет-мережі, розроблення інструктивних і методичних рекомендацій, критеріїв оцінювання, мотивації тощо).

На підставі вивчення різних аспектів організації е-портфоліо як методу і технології навчання дорослих, результатів проведення експерименту з їх упровадження в систему професійної підготовки, викладених у вигляді звітів на сайтах різних зарубіжних навчальних закладів та експертних висновків [488], ми розробили проект е-портфоліо для керівників ПТНЗ з метою розвитку їхньої ІАК. Його структура включає розділи:

I. Портрет, в якому розкривається особистість учасника експерименту (в довільній формі: короткі дані про себе, професійні та наукові інтереси, улюблені заняття).

II. Діагностичні матеріали (анкети, листи опитування, карти самооцінювання, які направляються організатором експерименту), що пропонуються керівником експерименту.

III. Критерії та параметри оцінювання рівнів розвитку ІАК керівників ПТНЗ (пропонуються керівником експерименту).

IV. Колектор (файл-накопичувач методичних рекомендацій, письмових консультацій, рекомендованої літератури, відеоматеріалів, зразків тощо, які надсилаються організатором експерименту).

V. Робочі матеріали – виконані завдання (допускається поетапне, поелементне виконання).

VI. Досягнення (відображають завершену роботу, за підсумками якої визначається рівень розвитку ІАК. Ці роботи за бажанням учасників експерименту можуть бути опубліковані в наукових виданнях, розміщені у виставці е-портфоліо на сайті обласного навчально-методичного центру).

Зміст і структура е-портфоліо для розвитку ІАК керівників ПТНЗ презентована на майстер-класі, який проведено в межах XI Міжнародної науково-методичної конференції на тему: «Забезпечення наступності змісту в системі ступеневої вищої та післядипломної освіти» (15–16 листопада 2012 р., м. Рівне). Проявлений інтерес з боку учасників конференції до е-портфоліо продемонстрував своєчасність розгляду і впровадження його в систему післядипломної освіти як інноваційної форми розвитку фахівців на основі компетентнісного підходу.

Е-портфоліо використано учасниками експерименту – керівниками ПТНЗ для організації розвитку ІАК (Додаток Д). Їх використання свідчить про послідовність у здобутті досвіду ІАД; сприяє економії матеріальних і часових ресурсів, створенню умов для зростання ефективності управління якістю підготовки кваліфікованих робітників, рефлексії саморозвитку й оцінювання результативності роботи, що враховуватиметься як підстава для підписання контракту.

Викладене вище дає підставу для висновку, що модифікації технологій розвитку ІАК керівників ПТНЗ є закономірним об'єктивним, педагогічно доцільним процесом їх видозміни. Підґрунтям сучасних технологій розвитку ІАК є теорія систем і управління, навчання, виховання і розвитку особистості, теорія діяльності, ідеї та концепції, наукові підходи та принципи їх побудови. У процесі дослідження з'ясовано, що педагогічно доцільними складовими технології розвитку ІАК керівників ПТНЗ є динамічні форми організації занять, що відповідають специфіці професійної діяльності суб'єктів навчання; враховують умови навчання, їх життєвий досвід і досвід професійної діяльності, ступінь підготовки до роботи з комп'ютером і використання інформаційних технологій.

Вивчення наукової літератури, зарубіжного та вітчизняного досвіду з питань розвитку ІАК у різних категорій фахівців уможливило висновок, що зміст технологій має конкретно-предметний, адаптивний характер, в ньому превалюють когнітивна й функціональна підсистеми, через які здійснюється вплив на розвиток особистісної сфери і структури. Сучасні технології розвитку ІАК керівників ПТНЗ передбачають як групові, так й індивідуальні форми організації навчального процесу з використанням інтерактивних методів навчання, застосування інформаційно-комунікативних технологій у розв'язанні навчальних завдань. На засадах авторської концепції розроблено технологію розвитку ІАК керівників ПТНЗ як педагогічної системи, побудованої на засадах системного, інформаційного, суб'єктно-діяльнісного, компетентнісного та акмеологічного підходах, які гарантують оптимальне охоплення когнітивної, функціональної та особистісно-ціннісної підсистем ІАК.

Резюме

Результати аналізу філософської літератури свідчать про те, що основоположними в розробленні технології розвитку ІАК керівників ПТНЗ має бути ідея трансформації загальноприйнятих уявлень про цілі та завдання

сучасної освіти, пріоритетними серед яких визначаються усвідомлення цінності людської особистості, тобто нова якість філософського розуміння людини – філософія людиноцентризму.

У процесі дослідження з'ясовано, що методологічні засади розвитку ІАК керівників ПТНЗ забезпечують розвиток його критичної свідомості, уміння працювати з новою інформацією, зміст якої впливає на оцінку подій минулого і сучасного, уможлиблює зміну критеріїв добору інформації, яка продукується суспільством.

Вивчення наукових праць з філософії освіти, педагогіки, психології, андрагогіки, дидактики, методики, практичного досвіду підвищення кваліфікації в сучасних організаціях та системі післядипломної освіти свідчить про те, що педагогічні технології розвитку ІАК керівників ПТНЗ мають базуватися на психофізичних засадах психофізіологічного розвитку.

Перехід до нової парадигми безперервності навчання впродовж всього життя орієнтує сучасну педагогічну науку на врахування особистісних потреб в розробленні педагогічних технологій розвитку ІАК керівників ПТНЗ. З'ясовано, що відповідно до сучасних тенденцій розвитку освіти педагогічно доцільними є використання таких форм, методів, технологій розвитку ІАК керівників ПТНЗ, які найбільшою мірою відповідають тренуванню розумових здібностей, інтелекту і вербальних навичок у процесі комунікації з тренером і в групі, використанню потенціалу змісту зазначеної компетентності для розкриття творчих здібностей, сприяють самовихованню, самовдосконаленню, саморозвитку особистості, забезпечують поступовий перехід від традиційного навчання до динамічного в системі безперервної освіти.

На основі вивчення наукової літератури, зарубіжного та вітчизняного досвіду з питань розвитку ІАК у різних категорій фахівців з'ясовано, що зміст технологій має конкретно-предметний, адаптивний характер: в ньому превалюють когнітивна й функціональна підсистеми, через які здійснюється вплив на розвиток особистісної сфери і структури.

Сучасні технології розвитку ІАК керівників ПТНЗ передбачають як групові, так й індивідуальні форми організації навчального процесу з використанням інтерактивних методів навчання, застосування інформаційно-комунікативних технологій у розв'язанні навчальних завдань. З позицій авторської концепції розроблено технологію розвитку ІАК керівника ПТНЗ як педагогічної системи, побудованої на засадах системного, інформаційного, діяльнісного, компетентнісного та акмеологічного підходах, які гарантують оптимальне охоплення когнітивної, функціональної та особистісно-ціннісної підсистем ІАК.

РОЗДІЛ 4. ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИХ ЗАСАД, КРИТЕРІЇВ І ТЕХНОЛОГІЙ ОЦІНЮВАННЯ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

4.1. Вихідні положення організаційного та ресурсного забезпечення експерименту з проблеми розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів

Наукові знання як результат пізнавальної діяльності в змістовому плані мають різний характер і рівень. Відповідно до цього наукове дослідження щодо набування нових знань здійснюється також на різних рівнях – емпіричному і теоретичному. Наукове пізнання – це цілісна динамічна система, в якій розрізняють такі структурні елементи, як: фактичний матеріал, одержаний з емпіричного досвіду; результати первісного концептуального його узагальнення в поняттях та інших абстракціях; проблеми, обґрунтовані на фактах, і наукові передбачення (гіпотези); закони, принципи і теорії, що від них «походять»; філософські настанови, універсалії; соціокультурні підстави; методи, ідеали і норми наукового пізнання тощо [27, с. 55].

Зазначимо, що кожний із зазначених рівнів наукового дослідження, нерозривно пов'язаних між собою, є відносно самостійним, має свою специфіку. У цьому розділі монографії розглядаються, зокрема, особливості емпіричного рівня дослідження, специфічність якого полягає в одержанні й первісній обробці вихідного фактичного матеріалу.

За структурою емпіричний рівень дослідження передбачає формування емпіричної бази, в основі якої лежать емпіричні факти – знання про певний фрагмент дійсності, одержані дослідним шляхом. Адже без певної сукупності фактів неможливо побудувати ефективну наукову теорію. Для нашого дослідження необхідними є знання про стан розвитку ІАК керівників ПТНЗ.

В методології педагогічної науки емпіричному дослідженню надається значна увага, оскільки брак емпіричного матеріалу, фактів, які виступають

основою наукового узагальнення, фактичних даних констатувального експерименту є одним із найсерйозніших недоліків. Задля уникнення цього недоліку необхідне розроблення системи методів дослідження, адекватних поставленим завданням, та надійних засобів отримання й обробки емпіричного матеріалу.

Важливим завданням емпіричного дослідження, наголошують учені [27], є одержання статистичних даних про різні властивості, зв'язки емпіричного об'єкту та про тенденції його розвитку. Статистичні дані відображають кількісну характеристику об'єкта, що вивчається, його властивостей і зв'язків, що дає змогу здійснити формалізацію знання та застосувати кількісні методи для одержання теоретичних знань і, відповідно, розвитку наукової теорії. Кількісні методи реалізовані в нашій дисертації за допомогою пакета SPSS – системи статистичної обробки даних соціологічних досліджень.

Результати аналізу останніх досліджень і публікацій з даної проблеми є свідченням того, що питання здійснення емпіричних досліджень висвітлюється в методології науки (О. Баскаков, І. Лакатос, В. Степін, Ю. Сурмін, П. Фейєрабенд тощо) [27; 228; 394; 399; 431]. Проблема емпіричних наукових досліджень у педагогіці відображена в працях С. Гончаренка, В. Загвязинського, В. Краєвського, Д. Новікова, П. Образцова та інших вітчизняних і зарубіжних учених [80; 81; 83; 142; 211; 289; 295].

Однак збирання фактичного матеріалу має певні межі, про що попереджує С. Гончаренко. Обмеження випливає «з вимог репрезентативності певної вихідної інформації. Існує граничний обсяг даних, необхідних для побудови характеристики об'єкта дослідження. Це означає настання такого моменту в збиранні вихідного матеріалу, коли дисертант вичерпує можливі варіанти поведінки об'єкта вивчення при обраній методиці дослідження» [80].

Здійснити науково-об'єктивну і доказову перевірку правильності обґрунтованої на початку дослідження гіпотези дозволяє такий комплексний

метод дослідження як експеримент. Він дає змогу глибше, ніж інші методи, перевірити ефективність тих чи інших нововведень у галузі навчання, порівняти значущість різних чинників у структурі педагогічного процесу та обрати найкращі (оптимальні) для відповідних ситуацій їх сполучення, виявити необхідні умови реалізації певних педагогічних завдань.

На думку С. Гончаренка, «найбільш правильно під педагогічним експериментом розуміти: спеціальне внесення в педагогічний процес принципово важливих змін відповідно до завдання дослідження й гіпотези; таку організацію процесу, яка б давала можливість бачити зв'язки між досліджуваними явищами без порушень його цілісності; глибокий якісний аналіз і якомога точніше кількісне вимірювання як внесених у педагогічний процес змін, так і результатів усього процесу» [80, с. 25–26].

Для перевірки ефективності теорії та методики розвитку ІАК керівників ПТНЗ нами використано педагогічний експеримент як «метод наукового пізнання, доведення гіпотез за допомогою гіпотетичного перетворення об'єкта в контрольних і керованих умовах та фіксації отриманих фактів, співвідношення їх із гіпотезою» [399, с. 191]. Він дозволяє підтвердити педагогічну доцільності або необхідності корекції чи заперечення, достовірність окреслених параметрів оцінки ефективності розвитку окремих компонентів та ІАК керівників ПТНЗ в цілому; критеріїв і технологій її розвитку за кінцевим результатом. Ми скористалися тим, що метод експерименту надає можливості штучно виокремлювати явище, яке досліджується, від іншого, цілеспрямовано змінювати умови педагогічного впливу на тих, кого випробують. Сутність експерименту «полягає в активному втручанні дослідника в психолого-педагогічний процес з метою його вивчення в заздалегідь запланованих параметрах і умовах» [295, с. 112]. Отже, науковий експеримент слід розглядати як метод пізнання шляхом теоретико-практичного перетворення об'єкта з метою верифікації гіпотези дослідження.

Як зазначалося раніше, суть авторської концепції розвитку ІАК керівників ПТНЗ як системної багатофакторної поліфункціональної якості полягає у декомпозиції її змісту на основні підсистеми (когнітивна, функціональна, особистісно-ціннісна) та розробці параметрів ефективності підвищення їх рівня як відносно самостійних систем, кожна з яких може бути «об'єктом переважного спостереження», аналізу та оцінювання. Провідна ідея експерименту полягає у доведенні можливості підвищення рівня розвитку ІАК керівників ПТНЗ як системного процесу завдяки реалізації сукупності трьох взаємозв'язаних складових: концепції (**К**), організації (**О**) і виконання (**В**). В їх зміст втілено методику розвитку ІАК керівників ПТНЗ. Репрезентативність результатів експерименту забезпечується адекватним вибором об'єктів і суб'єктів експерименту, підготовкою інструктивно-консультативного матеріалу, навчально-методичного забезпечення, визначення терміну проведення експерименту, розробкою та використанням адекватних методів діагностики рівнів сформованості ІАК керівників ПТНЗ, методів оброблення, аналізу та узагальнення даних експерименту.

Метою експериментальної роботи є перевірка наукової гіпотези, яка полягає в тому, що рівень розвитку ІАК керівників ПТНЗ підвищуватиметься й набуватиме принципово нового характеру та подальшого неперервного удосконалення на теоретико-методичних засадах, виявлених та обґрунтованих у процесі дослідження.

За результатами вивчення проблеми розвитку ІАК керівника ПТНЗ обґрунтовано і сформульовано такі часткові гіпотези:

– зростання рівня ІАК керівників ПТНЗ забезпечується за умов послідовного розвитку сукупності її компонентів, що відображають професійно важливі теоретичні та технологічні інформаційно-аналітичні їх знання і вміння;

– розвиток ІАК керівників ПТНЗ буде ефективним, якщо її зміст враховуватиме вітагенний та професійний досвід, а форми організації – забезпечуватимуть безперервний процес зростання;

– підвищення рівня розвитку ІАК керівників ПТНЗ набуде системного характеру, якщо в систему методичної роботи обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти впроваджуватиметься структурно-змістова модель розвитку ІАК керівників ПТНЗ в міжкурсовий період, її модифікації залежно від типу ПТНЗ та умов функціонування (соціальний-економічний простір регіону, профіль закладу, матеріально-технічний і педагогічний потенціали, контингент учнів, зв'язок з виробництвом, роботодавцями тощо);

– результативність розвитку ІАК керівників ПТНЗ підвищуватиметься за умов використання розробленого нами комплексу навчально-методичного забезпечення, що охоплює: програму, навчально-методичний посібник, блог і модифіковані сучасні технології організації навчання на засадах компетентнісної парадигми в системі самоосвіти та методичної роботи обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти.

Актуальність проведеного дослідження зумовлюється:

1) потребою в узагальненні сучасного знання і уявлення про інформаційно-аналітичну компетентність як інтегральну характеристику керівника ПТНЗ;

2) суспільною необхідністю в керівних кадрах у системі професійно-технічної освіти, здатних до ІАД в умовах переходу від процесної до результативної компетентнісної парадигми освіти;

3) необхідністю розроблення теорії та методики, що сприяли ефективному розвитку ІАК керівників ПТНЗ.

Завдання експериментального дослідження передбачає:

– вивчення стану розробленості проблеми розвитку ІАК керівників ПТНЗ, висвітлення її результатів у вітчизняній і зарубіжній літературі та виявлення суперечності між її реальним станом і соціально-педагогічною й особистісною потребою;

- конкретизацію термінологічного апарату ІАК для розроблення теоретичних засад її розвитку, виявлення структури ІАК керівників ПТНЗ та взаємодії її компонентів у термінах системного підходу;
- виокремлення пріоритетних наукових підходів, принципів та механізмів розвитку ІАК керівників ПТНЗ;
- теоретичне обґрунтування на основі теорії гіперкомплексних динамічних систем моделі ІАК керівників ПТНЗ та моделі розвитку ІАК керівників ПТНЗ у системі самоосвіти та методичної роботи обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти;
- визначення організаційно-педагогічних умов розвитку ІАК керівників ПТНЗ;
- дослідження наукових засад, визначення прикладних аспектів та обґрунтування педагогічної доцільності варіативності технологій розвитку ІАК керівників ПТНЗ;
- апробація на широкому масиві результатів дослідження теоретико-методичних засад розвитку ІАК керівників ПТНЗ, узагальнення висновків відносно їхньої практико-педагогічної доцільності та ефективності;
- обґрунтування перспектив розвитку ІАК керівників ПТНЗ у системі методичної роботи обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти.

Відомо, що нині наукові експерименти класифікуються на кілька достатньо великих груп: природничо-наукові, технічні, соціальні та інші види. Значний клас становлять педагогічні експерименти, які належать до групи соціальних експериментів і мають свої особливості. Серед них – здійснення репрезентативної (показовою для всієї сукупності) вибірки експериментальних об'єктів та термін експерименту.

Результати вивчення наукової літератури з методології психолого-педагогічного дослідження свідчать про те, що:

- завдання експерименту і кількість об'єктів, що включаються в нього, тісно взаємозв'язані й впливають одне на одне та визначають необхідний характер вибірки;
- при перевірці методики вивчення будь-якої теми можна обмежитися одним експериментальним і одним контрольним класом;
- вивчення проблем дидактики передбачає мінімальну кількість чоловік у контрольній та експериментальній групах (не менше 60);
- в експеримент з проблем виховання можуть залучатися лише 30–40 чоловік (така вибірка дає змогу обробляти статистичні дані) [295, с. 120–121];
- кращі результати дає невеликий за обсягом і статистичною вибіркою експеримент, який служить для перевірки ідей і моделі навчально-виховного процесу – камерний експеримент [80, с. 26].

Оскільки наш експеримент націлено на перевірку ідеї, моделі та методики розвитку ІАК керівників ПТНЗ, то репрезентативною буде вибірка 30–40 учасників.

У процесі експерименту з'ясовано, що для нього властивим є «висока активність, перетворення об'єкта дослідження, втручання дослідника в його структуру», що забезпечує високу ефективність цього методу і «зберігає небезпеку матеріальних і моральних втрат та негативних залишкових деформацій об'єкту» [399, с. 193]. З метою мінімізації дисфункційних наслідків експерименту слід експериментальні процедури з людьми здійснювати насамперед за їхньої згоди на дослідження та дотримуватися правових і етичних норм. З огляду на ці вимоги до проведення експерименту нами заключні угоди з обласними навчально-методичними центрами професійно-технічної освіти у Вінницькій, Закарпатській, Луганській, Полтавській, Харківській, Черкаській областях та АР Крим і окремими навчальними закладами цих регіонів. Укладання угод забезпечило на етапі констатувального експерименту анкетування керівників 101-го ПТНЗ різних типів та рівнів атестації (генеральна сукупність учасників експерименту становила 741 особа). Після обробки анкет, проведення установчих лекцій та

ознайомлення з програмою експерименту (всі обласні навчально-методичні центри професійно-технічної освіти були забезпечені портфоліо з експериментальним матеріалом з теми дослідження «Теорія і методика розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів») було сформовано експериментальну групу, в яку за згодою ввійшли 37 представників керівного персоналу із різних областей (5% від обсягу генеральної сукупності дає її достовірну характеристику), про що були укладені угоди з керівниками ПТНЗ.

При визначенні необхідного терміну проведення експерименту, ми керувалися рекомендаціями відомих методологів у галузі педагогічних досліджень: «... занадто короткий термін призводить до необ'єктивних наукових рекомендацій, перебільшення ролі та значення окремих педагогічних чинників. Досить тривалий термін відволікає дослідника від розв'язання інших завдань, підвищує трудомісткість праці. Тому в кожному дослідженні слід доводити мінімально необхідну довготривалість експерименту» [295, с. 122]. Існує декілька підходів до визначення тривалості експерименту: а) шляхом аналізу попереднього досвіду проведення аналогічних експериментів, в яких були зроблені коректні науково-практичні висновки; б) шляхом співвіднесення мети і завдань експерименту з необхідною його тривалістю.

Терміни аналогічних педагогічних експериментів [69; 278; 299] визначалися терміном вивчення спеціальних навчальних дисциплін у вищому навчальному закладі. Вивчення методики викладання однієї теми визначає тривалість експерименту на весь період її вивчення. Учасники нашого експерименту – керівники ПТНЗ, які підвищують свій професіоналізм у системі методичної роботи обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у міжкурсовий період за розробленою нами програмою, що передбачає насамперед саморозвиток ІАК у повсякденній практичній діяльності усвідомлено і контрольовано на основі раніше здобутої освіти.

Можливості здійснення експерименту визначаються наявністю ресурсів. Головною метою в цьому плані ми вбачали мінімізацію можливих витрат і збитків для суб'єктів експерименту з передбачуваними позитивними результатами. Для цього були використані можливості обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти: експеримент органічно вписувався в методичну роботу з керівниками різних ланок управління ПТНЗ. Навчально-методичне забезпечення процесу розвитку ІАК керівників ПТНЗ виконане з урахуванням різних можливостей суб'єктів експерименту: доступ до Інтернет-мережі, забезпечення персональними комп'ютерами, можливість використання електронної пошти, Skype, соціальних мереж, g⁺, навчально-методичної літератури тощо. Учасників експерименту забезпечено програмою розвитку ІАК керівників ПТНЗ, навчально-методичним посібником «Інформаційно-аналітична-компетентність керівника професійно-технічного навчального закладу: алгоритми ефективної діяльності». Для них також було створено блог «Керівник професійно-технічного навчального закладу».

4.2. Методика проведення експерименту щодо розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів

Розроблення методичного розділу програми експерименту пов'язано з побудовою методики експерименту, плануванням його процедур та попереднім аналізом [399, с. 195].

Методика експерименту починається з розроблення її методичної схеми. Для нашого дослідження важливим було обрати таку методику випробувань, яка б відповідала наявності ресурсного забезпечення експерименту та умовам його організації. Вивчивши різні методики, висвітлені в методологічній літературі, проаналізувавши їх переваги і недоліки, ми зупинилися на схемі, яка одержала назву «до – після» [399, с. 197], «послідовний експеримент» [27, с. 84] або «панельне дослідження». Її суть полягає у вивченні «одного й того ж педагогічного

об'єкта з певним інтервалом за однією й тією ж методикою і програмою» [80, с. 23]. У реальній практиці експеримент проводиться за схемою: спочатку (на вході) знімають характеристики об'єкта за той період, який передує зміні об'єкта, фіксують однакові за тривалістю реакції об'єкта і насамкінець порівнюють їх з результатами експерименту. Ця методика має свої недоліки (в ній не враховується розвиток об'єкту під впливом інших неконтрольованих чинників). Водночас несумнівними є й переваги (доведено практикою експериментальної роботи і узагальнено в науковій літературі), її можна легко доповнювати будь-якими іншими методами. За висновками методологів, експеримент «до – після» дає більш достовірну інформацію.

Експеримент передбачає перетворення об'єкту відповідно до гіпотези, тобто «вироблення і упровадження гіпотетичного імпульсу, який будується залежно від мети і гіпотез експерименту» [399, с. 197]. Гіпотетичний імпульс становить головний зміст експериментальної методики – інновації, що перевіряються. Він передбачає зміну структури (вивчення властивостей та функцій елементів і системи), форм, методів процесу. Наукову гіпотезу розглядають як ключовий момент дослідження, а її побудову пізнавальною моделлю [289, с. 146]. Підтвердження або спростування гіпотези, попередньо зроблених теоретичних конструктів здійснюється в дослідно-експериментальній роботі.

Структурний аналіз експериментального методу свідчить про те, що він містить у собі здебільшого три послідовних етапи. В нашому дослідженні ми дотримувалися аналогічної структури експериментальна робота проводилася у три етапи.

На *першому етапі* дослідно-експериментальної роботи проаналізовано стан розробленості проблеми розвитку ІАК керівників ПТНЗ у вітчизняній і зарубіжній літературі; досліджено термінологічне поле ІАК та визначено базові поняття дослідження окресленої теми; введено дефініцію поняття «інформаційно-аналітична компетентність керівника професійно-технічного навчального закладу»; розроблено і науково обґрунтовано теоретико-

методичні засади розвитку ІАК керівників ПТНЗ (суть, структура); портфоліо з експериментальним матеріалом з теми дослідження; укладені угоди з обласними навчально-методичними центрами професійно-технічної освіти та окремими ПТНЗ про проведення педагогічного експерименту та проведені консультативні наради з учасниками експерименту(керівниками ПТНЗ) з метою роз'яснення ідеї та мети розвитку ІАК керівників ПТНЗ, а також залежності ефективності управління навчальними закладами від рівня її сформованості. На цьому етапі експериментальної роботи учасникам експерименту презентована модель ІАК керівників ПТНЗ та модель її розвитку, розкрита суть наукових підходів до розвитку зазначеної компетентності (системний, інформаційний, компетентнісний, діяльнісний, акмеологічний). У процесі проведення консультативних нарад акцентована увага на необхідності засвоєння теоретичних і технологічних інформаційно-аналітичних знань, опануванні уміннями їх застосування в практичній діяльності й необхідності здійснення адекватної самооцінки рівня їх розвитку. Самооцінювання дає змогу встановлювати зв'язки між окремими елементами ІАК керівників ПТНЗ, засвоєння методів пошуку інформації, її аналізу й синтезу. Адже технологія розвитку ІАК керівників ПТНЗ та її результативності розкривається як цілеспрямований процес діагностування і оцінювання позитивної динаміки рівнів розвитку всіх елементів і кожного компоненту ІАК. У процесі консультативних нарад акцентується увага на необхідності опори в оцінюванні якості розвитку ІАК керівників ПТНЗ на квалітологію – науку, що інтегрує теорію якості, теорію оцінки якості, теорію управління якістю [313, с. 109–113]; на доцільності врахування морфології ІАК як альтернативи спостереження її розвитку та аналізу динаміки розвитку; на необхідності введення в науковий обіг та практичну діяльність керівників ПТНЗ таких дефініцій, як когнітивний, функціональний та мотиваційно-ціннісний, загальний аналіз розвитку ІАК; коефіцієнт розвитку ІАК керівників ПТНЗ; методика розвитку ІАК керівників ПТНЗ, процедура аналізу розвитку ІАК керівників ПТНЗ.

Ефективність методики розвитку ІАК керівників ПТНЗ оцінюється рівнями засвоєння змісту її основних підсистем – когнітивної та функціональної, і якістю – кінцевим результатом розвитку ІАК: позитивною динамікою рівнів її розвитку, адекватністю педагогічної рефлексії. Якість аналізу досягнутого рівня розвитку ІАК керівників ПТНЗ значною мірою залежить від реалізації інформаційно-аналітичних теоретичних і практичних знань, аналітико-синтетичних і комунікативних умінь в практичній діяльності – підготовки певного продукту цієї діяльності (розроблення методичної теми, підготовка доповіді на педраду, аналітичної записки, написання статті, тез, створення е-портфолію тощо). Технологія аналізу розвитку ІАК керівників ПТНЗ та її результативність розкривається як цілеспрямований процес спостереження і оцінювання стану розвитку її компонентів (когнітивного, функціонального, особистісно-ціннісного), рівнів досягнень учасників експерименту.

На *другому етапі* дослідно-експериментальної роботи здійснювався експеримент у 12 ПТНЗ різних регіонів України (Вінницька, Луганська, Полтавська, Ровенська, Харківська, Черкаська області та АР Крим), де учасниками експерименту були: директори ПТНЗ, заступники директора з навчально-виробничої, навчально-методичної, виховної роботи, старші майстри, методисти (37 учасників). Констатувальний та формувальний етапи експерименту проводилися впродовж 2010–2012 рр.

Третій етап експерименту логічно позначений як етап обробки матеріалів з оцінювання рівнів розвитку ІАК керівників ПТНЗ за параметрами і технологіями, розробленими нами в процесі дослідження.

У науковій літературі загострюється увага на складності підведення результатів педагогічного експерименту та необхідності вибору статистичних методів адекватних для наук «слабкої версії» (педагогіки, психології, медицини) [289, с. 202]. Використання статистичних методів у підведенні результатів дослідно-експериментальної роботи є обов'язковою умовою, оскільки вони дають змогу: компактно та інформативно описувати

результати експерименту; встановлювати ступень вірогідності та відмінності об'єктів, які досліджуються, на підставі результатів вимірювання їх показників; аналізувати наявність або відсутність залежності між різними показниками (явищами); кількісно описувати ці залежності; виявляти інформативні показники; класифікувати об'єкти, що вивчаються, і прогнозувати значення їх показників, характеристик тощо [там саме].

У процесі педагогічного експерименту впроваджувалася модель ІАК керівників ПТНЗ та модель розвитку ІАК керівників ПТНЗ. Показником її ефективності є зростання рівня інформаційно-аналітичних теоретичних і технологічних знань, аналітико-синтетичних і комунікативних умінь та позитивні зміни в особистісно-ціннісному компоненті ІАК керівників ПТНЗ.

У визначенні методики педагогічного експерименту ми виходили з того, що кожний метод емпіричного пізнання виконує специфічні функції, серед яких виокремлено основні:

- експериментально-дослідницька (пізнавальна) – пошук, виявлення, порівняння і експериментальний аналіз нових явищ, їх властивостей та зв'язків з метою одержання нової інформації про об'єкт, який вивчається;

- перевірна – науковий експеримент як важливий елемент практики часто використовується в якості критерію вірогідності емпіричних і теоретичних знань (якщо в процесі експерименту будуть відтворені об'єктивні властивості та зв'язки, описані тими чи іншими знаннями, то відповідно ці знання є валідними, оскільки правильно відображають об'єктивні сторони об'єкта, котрий вивчається);

- аналітична – пов'язана з аналізом результатів проведеного експерименту (одержані результати аналізу є підставою для з'ясування необхідності перегляду вже існуючих теоретичних концепцій, вони можуть використовуватися як підґрунтя для подальшого розвитку цих концепцій та для висунування нових гіпотез);

– ілюстративна (демонстраційна) – демонстрація в навчальних або презентаційних цілях певного явища (використовуються в навчальних закладах, лабораторіях тощо).

Експериментальним методам притаманні функції спостереження, вимірювання та порівняння. Для досягнення мети і завдань експериментального дослідження нами було обґрунтовано й застосовано комплекс методів, який склав організаційно-технологічну основу реалізації моделі інформаційно-аналітичної компетентності та системи її розвитку. В цей комплекс ми включили психолого-педагогічні методи (вивчення нормативних матеріалів, дослідження наукових джерел, аналіз статистичних даних, анкетування, тестування, спостереження, бесіда), метод педагогічного експерименту (проведення експериментальної перевірки теоретичних засад розвитку ІАК керівників ПТНЗ та ефективності методики її розвитку, експертна оцінка), математичної статистики (коефіцієнта рангової кореляції Ч. Спірмена; обчислення коефіцієнта ефективності розвитку ІАК керівника ПТНЗ ($K_{\text{еф. розв. ІАК}}$) як відносної величини суми оцінок у балах фактично досягнутих рівнів розвитку до максимально можливої).

Забезпечення інструментарієм учасників дослідно-експериментальної роботи реалізовано через використання: а) анкет для керівників ПТНЗ щодо визначення рівня сформованості інформаційно-аналітичних теоретичних і технологічних знань та умінь; б) технологічних карт оцінювання рівня сформованості інформаційно-аналітичних знань та умінь керівника ПТНЗ; в) тесту «МД» (мотивація досягнень), розробленого І. Ладановим; г) тесту на визначення рівня сформованості педагогічної рефлексії (за О. Калашніковою).

Учасники дослідно-експериментальної роботи були ознайомлені зі змістом і структурою анкети. З ними проведено інструктаж щодо їх заповнення, а також консультування щодо заповнення технологічних карт самооцінювання рівня сформованості інформаційно-аналітичних знань та умінь.

4.3. Параметри та критерії оцінювання ефективності теоретико-методичних засад розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів

Наступним завданням експериментального дослідження була розробка та наукове обґрунтування критеріїв і показників, котрі б дозволили виявити і оцінити ефективність теоретико-методичних засад розвитку ІАК. Реалізація цього завдання потребувала визначення понять «критерій» і «показник». У дослідженнях учених найчастіше поняття «критерій» визначають як «судження, ознака, на основі яких здійснюється оцінювання» [352, с. 153] та засіб, оцінку, мірило чогось [83, с. 181]. На думку В. Ягупова, «критерії практично визначають зміст і перебіг навчально-пізнавальної діяльності учнів та безпосередньо встановлюють її результативність» [477, с. 411]. У даному дослідженні критерії визначають зміст і перебіг розвитку ІАД керівників ПТНЗ у системі методичної роботи обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти та самоосвітньої діяльності й свідчать про її результат. Таким чином, критерій є тією матеріалізованою ознакою, за допомогою якої оцінюється ступінь досягнення мети, кількісна міра деякого явища. Якщо в ролі критерію розглядається якісна сторона одержаного результату (досягнення мети), то поняття «критерій» відокремлюють від понять «показник», «параметр». При такому тлумаченні один і той самий критерій може мати декілька показників, параметрів [289, с. 181]. Отже, показник (параметр) є складником критерію, конкретним проявом сутності якостей процесу чи явища. Критерій як загальна характеристика педагогічного явища чи об'єкта може мати кілька чи навіть багато показників.

Рівень розвитку ІАК керівників ПТНЗ визначається за певними критеріями, які розроблені нами на теоретико-методологічних засадах розвитку ІАК, її структури та змісту, моделі та особливостей педагогічної діяльності. Враховуючи специфіку теоретико-прикладних засад розвитку ІАК

керівників ПТНЗ, нами окреслено такі критерії: когнітивний, функціональний, особистісно-ціннісний.

Когнітивний – це критерій володіння керівником інформаційно-аналітичними теоретичними і технологічними знаннями. Теоретичні – це знання сутності понять «інформація», «інформаційно-аналітична діяльність», «інформаційна потреба», «пошук інформації», «аналіз», «якісно-змістове перетворення інформації», «обробка даних», «синтез», «комунікація», «засоби комунікації». Технологічні – це знання видів інформаційного пошуку, інформаційно-бібліографічних ресурсів, пошуку інформації в Інтернеті, методів пошуку інформації, джерел інформації, пошукових систем, принципів відбору інформації, технології збереження інформації, методів обробки інформації, методів аналізу інформації, видів синтезу інформації, засобів забезпечення інформаційно-аналітичної діяльності, способів виявлення і формулювання цілей і завдань інформаційно-аналітичної діяльності).

Функціональний – це критерій сформованості та розвитку у керівника комунікативних умінь і навичок: спостережливості за діяльністю підлеглих, розуміння психологічного стану підлеглих, співпереживання їхнім почуттям та емоціям (емпатія), знаходження правильного індивідуального підходу до підлеглого, вибудовування ефективної системи соціальної взаємодії в педагогічному колективі. Неабиякого значення набуває вміння документального та фактографічного пошуку джерел інформації, використання пошукових систем для одержання необхідної інформації; володіння основними методами, засобами і способами створення власного інформаційного банку в традиційному й електронному виді. Чільне місце посідає вміння користуватися сучасними технологіями збереження інформації, засобами комунікації, обмінюватися інформацією, визначати інформаційну потребу, мету пошуку інформації; застосовувати інформаційно-комунікаційні технології для розв'язання завдань, що виникають у процесі навчання і професійної діяльності. Складовою цього

критерію є аналітичних умінь: розчленування предметів у свідомості, виокремлення в них їх частини, сторін, аспектів, елементів, ознак і властивостей; аналізувати і оцінювати інформацію; застосовувати методи аналізу первинної інформації; використовувати методи аналізу в процесі підготовки і прийняття управлінського рішення; здатність до самостійного комплексного розв'язання завдань професійної (управлінської) діяльності відповідно до етапів інформаційно-аналітичної діяльності; розмірковувати, якісно перетворювати зміст інформації, приймати рішення і вміти реалізовувати їх у відповідній формі. Синтетичні умінь як компонент функціонального критерію полягають у встановленні зв'язків між розрізненими елементами явища, об'єкту, процесу; впорядкуванні окремих елементів явищ, об'єктів, процесів в єдину логічну схему; використанні різних видів та методів синтезу інформації.

Особистісно-ціннісний критерій це – спрямованість і мотивація особистості на виконання інформаційно-аналітичної діяльності, зокрема: потреба в досягненні успіху, влади; відчуття соціальної значущості своєї діяльності, участі у вирішенні загальнонаціональних завдань, доведенні цінності власної особистості; самоствердження через власну справу; прагнення до постійного розвитку; потреба в управлінській діяльності з метою досягнення життєвого комфорту. Недругорядною складовою цього критерію є потреба керівника ПТНЗ в збереженні статусу в управлінській ієрархії для забезпечення власної безпеки; потреба в збереженні статусу в управлінській ієрархії для самоактуалізації, найповнішої реалізації своїх можливостей, постійного самовдосконалення. Ці складові корелюються з почуттям обов'язку; здатності до цілеспрямованої психологізації управління колективом; прагненням до створення інформаційного сервісу в навчальному закладі; педагогічною рефлексією. Чимало важать для результату ІАД особистісні якості керівника: комунікабельність, діловитість, професійність, чесність, принциповість, передбачливість, демократичність, гуманність,

працелюбність, вимогливість, критичне мислення, акуратність, схильність до ризику, наполегливість.

У теоретико-прикладній моделі ІАК керівника ПТНЗ передбачено п'ять рівнів її розвитку: самий високий, високий, середній, достатній, недостатній. Їх зміст розкрито в схемах, зображених на рис. 4.1, 4.2, 4.3.

Отже, розроблені критерії і параметри оцінювання рівнів відповідають системній інваріанті моделі розвитку ІАК керівників ПТНЗ – універсальній системній характеристиці, яка обов'язково має бути в будь-якому об'єкті, процесі або явищі, що розглядаються як система, незалежно від якісного різновиду. Критерії, показники та рівні оцінювання динаміки розвитку ІАК керівників ПТНЗ (рефлексивний компонент моделі) слугують тим інструментом, який дає змогу здійснити коректне кількісне і якісне вимірювання педагогічного процесу та визначити міру досягнення передбачуваної мети – одержати результат (результативний компонент): позитивну динаміку розвитку ІАК керівників ПТНЗ.

Оцінювання рівня розвитку ІАК керівника ПТНЗ як об'єкта дослідження закладено у моделі ІАК.

За величиною «коефіцієнта ефективності розвитку ІАК» ($K_{\text{еф. розв. ІАК}}$) визначається її рівень за такими критеріями, окресленими нами:

$0,81 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 1,0$ – самий високий рівень

$0,61 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,80$ – високий рівень

$0,41 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,60$ – середній рівень

$0,21 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,40$ – достатній рівень

$0,10 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,20$ – недостатній рівень

Розроблені критерії відповідають загальним вимогам теорії та практики: вони встановлюють зв'язки з усіма компонентами ІАК керівника ПТНЗ як системи; якісні та кількісні показники виступають у єдності.

Показники рівнів розвитку когнітивного компоненту інформаційно-аналітичної компетентності керівника професійно-технічного навчального закладу

Самий високий	Високий	Середній	Достатній	Недостатній
<ul style="list-style-type: none"> – розвинуте латеральне мислення: виявляє сутнісні, зв'язки, засновані на реальних залежностях, відокремлює їх від випадкового збігу в часі і просторі; – оперує знаннями із різних сфер професійної діяльності 	<ul style="list-style-type: none"> – опанована загальна система способів орієнтації в динамічних потоках інформації, її пошуку та аналітико-синтетичної переробки, вилучення й оцінювання; – знає комплекс методів аналізу та синтезу інформації; – здатний до критичного осмислення інформації, її теоретичної інтерпретації. 	<ul style="list-style-type: none"> – знає методи, засоби і способи створення власної інформаційної бази даних в традиційному та електронному варіанті, використання і обміну інформацією; – опановані знання про інформаційно-комунікаційні технології, які використовуються для розв'язання завдань, що виникають у процесі самовдосконалення і професійній діяльності. 	<ul style="list-style-type: none"> – усвідомлює необхідність розвитку інформаційно-аналітичних теоретичних та технологічних знань; – знає окремі методи пошуку, збору, оброблення та передачі інформації; – має уявлення про окремі методи аналізу (порівняльний, статистичний) та синтезу (опис, групування) інформації. 	<ul style="list-style-type: none"> – аналітичне мислення розвинуто слабо; – має загальні уявлення про методи пошуку, збору та оброблення інформації; – відчуває утруднення у визначенні сутності понять «інформація», «інформаційно-аналітична діяльність», «інформаційна потреба», «пошук інформації», «аналіз», «синтез», «обробка даних».

Рис. 4.1. Показники рівнів розвитку когнітивного компоненту інформаційно-аналітичної компетентності керівника професійно-технічного навчального закладу

Показники рівнів розвитку функціонального компоненту інформаційно-аналітичної компетентності керівника професійно-технічного навчального закладу



Самий високий	Високий	Середній	Достатній	Недостатній
<ul style="list-style-type: none"> – уміє диференціювати інформацію, здійснювати самостійний вибір критеріїв її оцінювання, аналізувати та інтерпретувати різні підходи, створювати жорсткі особисті фільтри, застосовувати чіткі способи відбору цінної інформації та раціонального визначення комунікативних каналів її проходження; – інформаційно-комунікативні технології використовує в повсякденній діяльності; – вміє вибирати програмні та апаратні засоби для розв’язання поставлених завдань; – веде Інтернет-блог або має власний сайт; – здійснює обмін інформацією через соціальні мережі. 	<ul style="list-style-type: none"> – самостійно планує інформаційний пошук; – володіє алгоритмами пошуку інформації та аналітико-синтетичної її переробки; – перетворює інформацію за допомогою комплексу методів аналізу та синтезу; – здатний до критичного осмислення інформації, її теоретичної інтерпретації; приймає управлінські рішення на основі узагальнення одержаних фактів, статистичних даних, результатів вивчення наукової літератури; – для пошуку інформації користується електронними бібліотеками, базами даних; – має особисту сторінку в соціальних мережах. 	<ul style="list-style-type: none"> – самостійно визначає інформаційну потребу; – уміє застосовувати на практиці інформаційно-аналітичні знання; – володіє методами, засобами і способами створення власної інформаційної бази в традиційному та електронному варіантах, використання і обміну інформацією; – застосовує інформаційно-комунікаційні технології для розв’язання завдань, що виникають у процесі самовдосконалення професійної діяльності; – користується різними пошуковими системами для збору інформації з необхідних питань; – передачу інформації здійснює електронною поштою, Skype. 	<ul style="list-style-type: none"> – пошук інформації в Інтернеті здійснює за ключовими словами і фразами; – користується 1-2-ма пошуковими системами; – передачу інформації здійснює електронною поштою; – використовує статистичний та порівняльний методи аналізу інформації (зокрема, результатів навчально-виховної роботи); – обробка текстової інформації обмежується її компіляцією; – для синтезу інформації використовує лише методи опису, групування отриманої інформації про стан навчально-виховного процесу. 	<ul style="list-style-type: none"> – недостатньо сформовані вміння виокремлювати зовнішній і внутрішній зміст об’єктів і суб’єктів управління, їх внутрішню сутність і її зовнішній прояв; епізодично використовує статистичний метод аналізу в практичній діяльності без інтерпретації одержаних результатів; – синтез інформації здійснює на рівні опису педагогічних явищ, інколи використовує групування даних; – відчуває утруднення у формулюванні висновків про об’єктивний стан досліджуваної проблеми, розробленні й прийнятті управлінського рішення відповідно доз ситуації, що виникла.

Рис. 4.2. Показники рівнів розвитку функціонального компоненту інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів

Показники рівнів розвитку особистісно-ціннісного компоненту інформаційно-аналітичної компетентності керівника професійно-технічного навчального закладу

Самий високий	Високий	Середній	Достатній	Недостатній
<ul style="list-style-type: none"> – домінує потреба в самоактуалізації, реалізації своїх можливостей; – прагне до постійного самовдосконалення; – провідною в процесі управління ПТНЗ є мотивація успіху; – має інформаційну потребу в постійному використанні нової інформації та нових знань для розв’язання управлінських завдань; забезпечує взаємодію суб’єктів управління ПТНЗ. 	<ul style="list-style-type: none"> – прагне до збереження статусу в управлінській ієрархії; – вдосконалює, розвиває професійно значущі якості, необхідні для виконання управлінських обов’язків; – відчуває постійну потребу в соціальній взаємодії, спілкуванні, у творчому опануванні знаннями, вміннями і навичками роботи з інформацією; – присутнє бажання розумно організувати процес інформаційно-аналітичної діяльності. 	<ul style="list-style-type: none"> – мотивація, спрямована на досягнення життєвого комфорту, що спонукає до розвитку інформаційно-аналітичної компетентності, професіоналізму, налагодження взаємодії з підлеглими і керівниками вищих рівнів ієрархії управління; – здатний до самоаналізу інформаційно-аналітичних знань, умінь і навичок; – демонструє результати самонавчання у вигляді методичних розробок, статей, тез, доповідей. 	<ul style="list-style-type: none"> – притаманна перевага потреби в безпеці, що спонукає до пошуку інформації, необхідної для розв’язання оперативних професійних завдань, розвитку критичного мислення, індивідуального підходу до підлеглих; – прагне до самоствердження через власну справу, розвиток; – демонструє пізнавальний інтерес до розвитку інформаційно-аналітичної компетентності. 	<ul style="list-style-type: none"> – прагне до самоствердження через власну справу, одержану владу, розвиток; – усвідомлює роль інформації в управлінській діяльності; – демонструє ціннісне ставлення до розвитку інформаційно-аналітичної компетентності.

Рис. 4.3. Показники рівнів розвитку особистісно-ціннісного компоненту інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів

Когнітивний, функціональний та особистісно-ціннісний критерії розкриваються через якісні показники, які є компонентами критерію, і в сукупності дають найбільш повне уявлення про розвиток ІАК керівників ПТНЗ. Кількісні показники відображають ступінь наближеності цієї якості до норми.

Відтак, розвиток ІАК керівників ПТНЗ є результатом кількісних і якісних змін професійно значущих якостей і особистісних характеристик, які фіксують досягнення управлінця, його здатність до самовдосконалення, самоорганізації професійної діяльності та самоосвіти. Ці зміни спричиняють появу нових характеристик, що уможлиблюють підвищення результативності управлінської діяльності та особистісного розвитку.

4.4. Технологічне забезпечення експерименту щодо розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів

Ресурсно-технологічне забезпечення розвитку ІАК керівників ПТНЗ у системі самоосвіти і методичної роботи обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти складається з низки продуктивних освітніх соціо- й особистісно орієнтованих технологій: тестування, використання лекційних, діалогічних, дискусійних форм засвоєння змісту ІАК; майстер-класу, воркшопу з вдосконалення умінь пошуку, збереження, якісно-змістової обробки інформації, створення інформаційної бази, передачі інформації; е-портфолію для організації самоосвітньої діяльності з розвитку ІАК та самокерованого навчання.

На етапі констатувального експерименту нами проаналізовано стан сформованості ІАК керівників ПТНЗ. Для цього використовувалася анкета, яка відображала основні параметри когнітивного та функціонального компонентів і включена в портфолію з експериментальним матеріалом з теми дослідження. Обчислення результатів анкетування здійснювалося за допомогою середньої величини як узагальненої характеристики якісно

однорідної сукупності за певною кількісною ознакою – обчислення середньої кількісної характеристики правильних і неправильних відповідей на запитання щодо інформаційно-аналітичних теоретичних і технологічних знань, комунікаційних, аналітичних та синтезуючих умінь керівників ПТНЗ, які він використовує в процесі підготовки й прийняття управлінських рішень. Середньоарифметична цих параметрів є показником рівня розвитку когнітивного та функціонального компонентів ІАК керівників ПТНЗ і водночас ефективності авторської методики її розвитку. Вона представляє собою частку від ділення суми величин на їх кількість та розраховується за формулою:

$$x = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n}{N} = \frac{\sum X_i}{N}, \quad (7)$$

де X – середня арифметична;

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ – результати окремих спостережень (відповідей),

N – кількість спостережень (відповідей),

\sum – сума результатів всіх спостережень (відповідей) [295, с. 145].

У ході дослідження рівнів розвитку когнітивного та функціонального компонентів ІАК керівників ПТНЗ використано прийоми підсумкового узагальнення даних на констатувальному етапі педагогічного експерименту. Статистичні дані рівня розвитку когнітивного компоненту ІАК керівників ПТНЗ на даному етапі експерименту відображено в табл. 4.1.

Аналітичне групування даних сприяло встановленню взаємозв'язків між інформаційно-аналітичними теоретичними та технологічними знаннями в складі когнітивного компоненту ІАК керівників ПТНЗ, їх взаємозалежність та взаємозумовленість у точному обчисленні. Групуванню даних методологи надають важливого значення, оскільки «помилки в цьому процесі забезпечують найбільш вичерпну і змістовну інформацію» [295, с. 162].

Наочна ілюстрація рівнів розвитку інформаційно-аналітичних теоретичних і технологічних знань (когнітивний компонент) керівників ПТНЗ

Таблиця 4.1

**Результати діагностування рівнів розвитку когнітивного компоненту ІАК керівника
ПТНЗ на формувальному етапі експерименту**

№№ з/п	Інформаційно-аналітичні знання		Х	Рівень розвитку ІАК керівників ПТНЗ
	теоретичні	технологічні		
1.	0,50	0,41	0,46	середній
2.	0,50	0,41	0,46	середній
3.	0,50	0,30	0,40	достатній
4.	0,50	0,27	0,39	достатній
5.	0,25	0,39	0,32	достатній
6.	0,50	0,36	0,43	середній
7.	0,50	0,39	0,45	середній
8.	0,75	0,33	0,54	середній
9.	0,50	0,27	0,39	достатній
10.	0,25	0,32	0,29	достатній
11.	0,25	0,31	0,28	достатній
12.	0,50	0,38	0,44	середній
13.	0,75	0,29	0,52	середній
14.	0,50	0,26	0,38	достатній
15.	0,75	0,25	0,50	середній
16.	0,75	0,39	0,57	середній
17.	0,25	0,22	0,24	достатній
18.	0,50	0,36	0,43	середній
19.	0,25	0,27	0,26	достатній
20.	0,50	0,19	0,35	достатній
21.	0,50	0,22	0,36	достатній
22.	0,25	0,23	0,24	достатній
23.	0,25	0,21	0,23	достатній
24.	0,75	0,33	0,54	середній
25.	0,75	0,32	0,54	середній
26.	0,50	0,29	0,40	достатній
27.	0,50	0,27	0,39	достатній
28.	0,50	0,28	0,39	достатній
29.	0,50	0,36	0,43	середній
30.	0,50	0,19	0,35	достатній
31.	0,75	0,17	0,46	середній
32.	0,75	0,30	0,53	середній
33.	0,75	0,29	0,52	середній
34.	0,50	0,32	0,41	середній
35.	0,50	0,30	0,40	достатній
36.	0,25	0,26	0,26	достатній
37.	0,25	0,25	0,46	середній

подається діаграмами (рис. 4.4; 4.5), побудованих за даними експерименту (табл. 4.1).

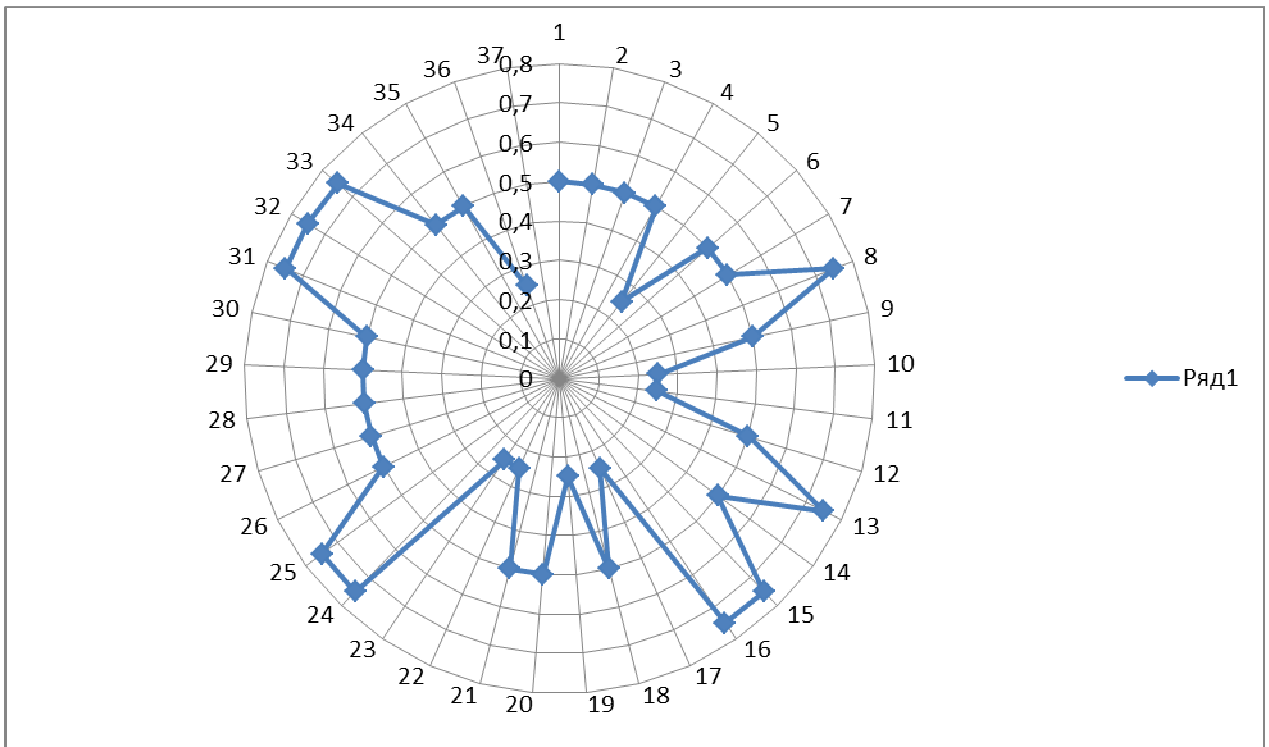


Рис. 4.4. Діаграма показників рівнів розвитку інформаційно-аналітичних теоретичних знань у структурі когнітивного компоненту ІАК керівників ПТНЗ (на етапі констатувального експерименту)

Графічне подання статистичних даних не тільки унаочнює одержані результати дослідження, але й «дозволяє глибше проникнути у суть цифрових величин, виявити їх взаємозалежності та риси явищ, що вивчаються, та які важко помітити в таблиці [295, с. 165].

Побудована діаграма ілюструє широкий діапазон оцінювання рівнів розвитку інформаційно-аналітичних теоретичних знань у структурі когнітивного компоненту ІАК керівників ПТНЗ: високий ($0,61 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,80$) та достатній ($0,21 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,40$) мали 24,3% опитаних, середній ($0,41 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,60$) – 51,4%. Самий високий рівень не продемонстровано жодним респондентом. Слід зазначити, що керівники ПТНЗ експериментальної групи в більшості обирають ті відповіді із запропонованих в анкеті, які мають складні формулювання. Наприклад, для визначення сутності поняття «інформація» було запропоновано 3 відповіді: «інформація – це: а) та частина знань, яка, будучи зафіксованою на матеріальних носіях і виражена знаковою системою, включається в комунікативний, процес; б) та частини знань, яка, будучи зафіксованою на

матеріальних носіях і виражена знаковою системою, включається в комунікативний, міжсуб'єктний процес, сприймається, змінюючи рівень знань людей, а також перетворюється і використовується у різних сферах діяльності; в) відомості про які-небудь події, ситуації, чийсь діяльність тощо». Виявлено, що 57% респондентів зупинили свій вибір на другому варіанті відповіді. Спостерігається аналогічна ситуація й з іншими питаннями анкети, зокрема, що стосуються визначення основних категорій теми експерименту. І це за тих умов, що до кожного запитання анкети пропонувалося два правильних варіанти відповіді. За результатами інтерв'ювання нами було з'ясовано, чому учасниками експерименту були обрані саме такі відповіді. Майже всі опитані при виборі відповіді на запитання анкети керувалися враженням, яке на них справив «науковий підхід до визначення поняття». Є припущення, що, обираючи відповідь на запитання із запропонованих в анкеті, респонденти користувалися більше інтуїцією, ніж знаннями сутності понять: «інформація», «інформаційно-аналітична діяльність», «інформаційна потреба», «пошук інформації», «аналіз», синтез», «обробка даних», «якісно-змістове перетворення інформації».

До структури когнітивного компоненту входять інформаційно-аналітичні технологічні знання. Одержані статистичні дані за результатами анкетування узагальнено в табл. 4.1. Діаграма, подана на рис. 4.5, демонструє, що більшість опитаних (86,5%) мають достатній рівень інформаційно-аналітичних технологічних знань ($0,21 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,40$). Середній рівень ($0,41 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,60$) виявили 5,4% респондентів. Інші 8,1% респондентів продемонстрували недостатній рівень сформованості інформаційно-аналітичних технологічних знань у структурі когнітивного компоненту ІАК керівників ПТНЗ – $0,10\% < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,20$. Самий високий рівень не виявлено ні в жодного учасника експерименту.

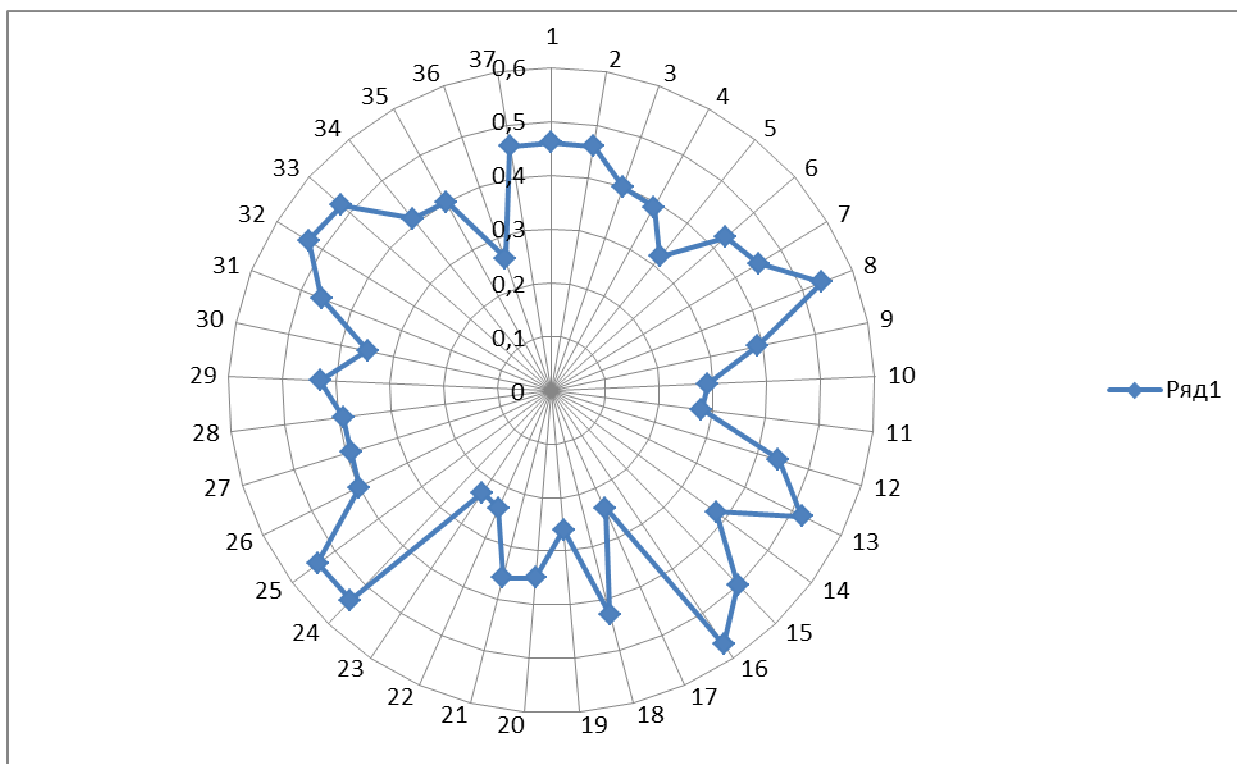


Рис. 4.5. Діаграма показників рівнів розвитку інформаційно-аналітичних технологічних знань у структурі когнітивного компоненту ІАК керівників ПТНЗ (на етапі констатувального експерименту)

Статистичні дані, відображені діаграмою на рис. 4.6 є свідченням епізодичних знань про основні види інформаційного пошуку, бібліографічних видань, якими можна користуватися в практичній діяльності, методів і видів пошуку інформації, що обмежує доступ до неї. Не достатніми для здійснення ефективної управлінської діяльності виявилися також знання методів роботи з інформацією, її аналізу та синтезу, що не може не впливати на результати управління ПТНЗ.

Синергія цих двох складових (інформаційно-аналітичних теоретичних та технологічних знань) утворюють когнітивний компонент ІАК керівників ПТНЗ. Тому їх співвідношення зображено наочно однією діаграмою (рис. 4.6). За показниками розвитку когнітивного компоненту ІАК керівників ПТНЗ встановлено рівні: 51,4% – достатній рівень; 48,6% – середній рівень.

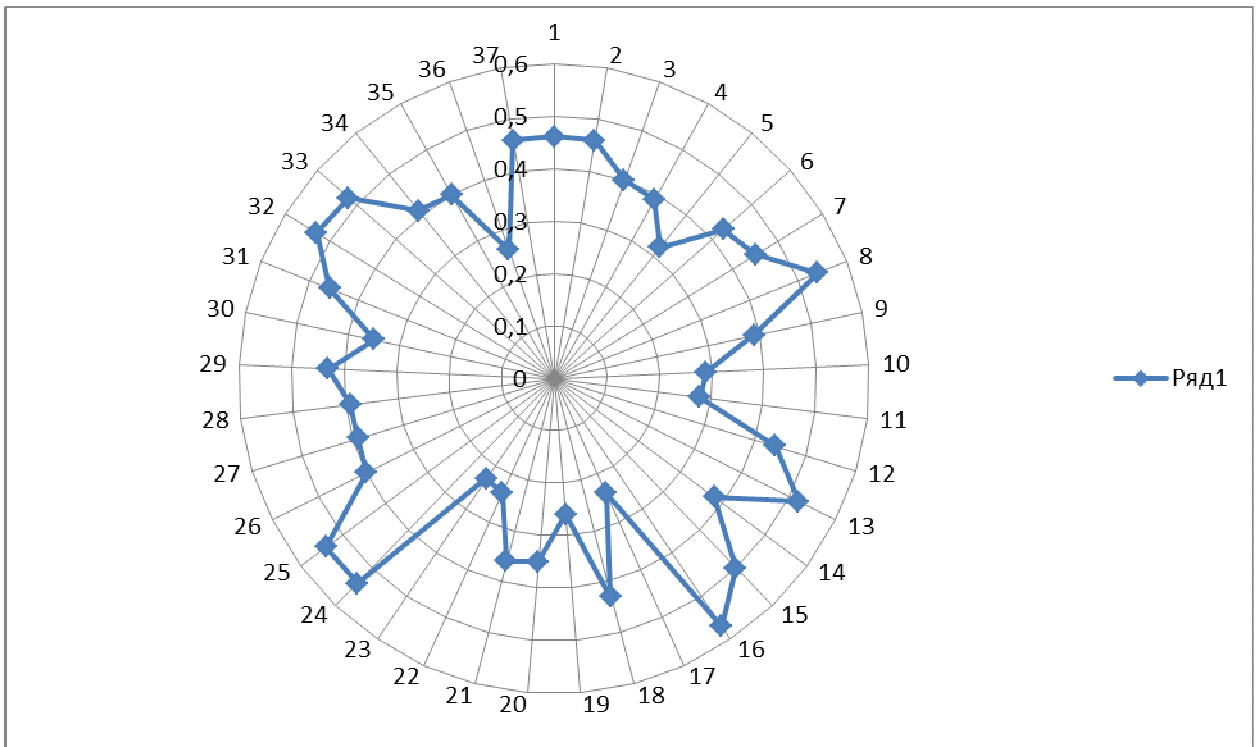


Рис. 4.6. Діаграма показників рівнів розвитку когнітивного компоненту ІАК керівників ПТНЗ (на етапі констатувального експерименту)

Таким чином, у більшості керівників ПТНЗ, які ввійшли в експериментальну групу, когнітивний компонент ІАК сформовано переважно на достатньому та середньому рівнях.

Однак, слід звернути увагу на значну невідповідність у володінні інформаційно-аналітичними теоретичними та технологічними знаннями керівників ПТНЗ, яку наочно ілюструє діаграма (рис. 4.7): рівень інформаційно-аналітичних технологічних знань значно нижче, ніж рівень інформаційно-аналітичних теоретичних знань. Це означає, що керівники ПТНЗ недостатньо поінформовані щодо видів інформаційного пошуку, інформаційно-бібліографічних ресурсів, пошуку інформації в Інтернеті; методів пошуку інформації, її обробки (аналізу та синтезу), принципів відбору інформації, засобів забезпечення інформаційно-аналітичної діяльності, технологій збереження інформації тощо. Саме інформаційно-аналітичні технологічні знання складають той базис, на якому ґрунтується інформаційно-аналітична практична діяльність керівників ПТНЗ і розвивається функціональний компонент ІАК.

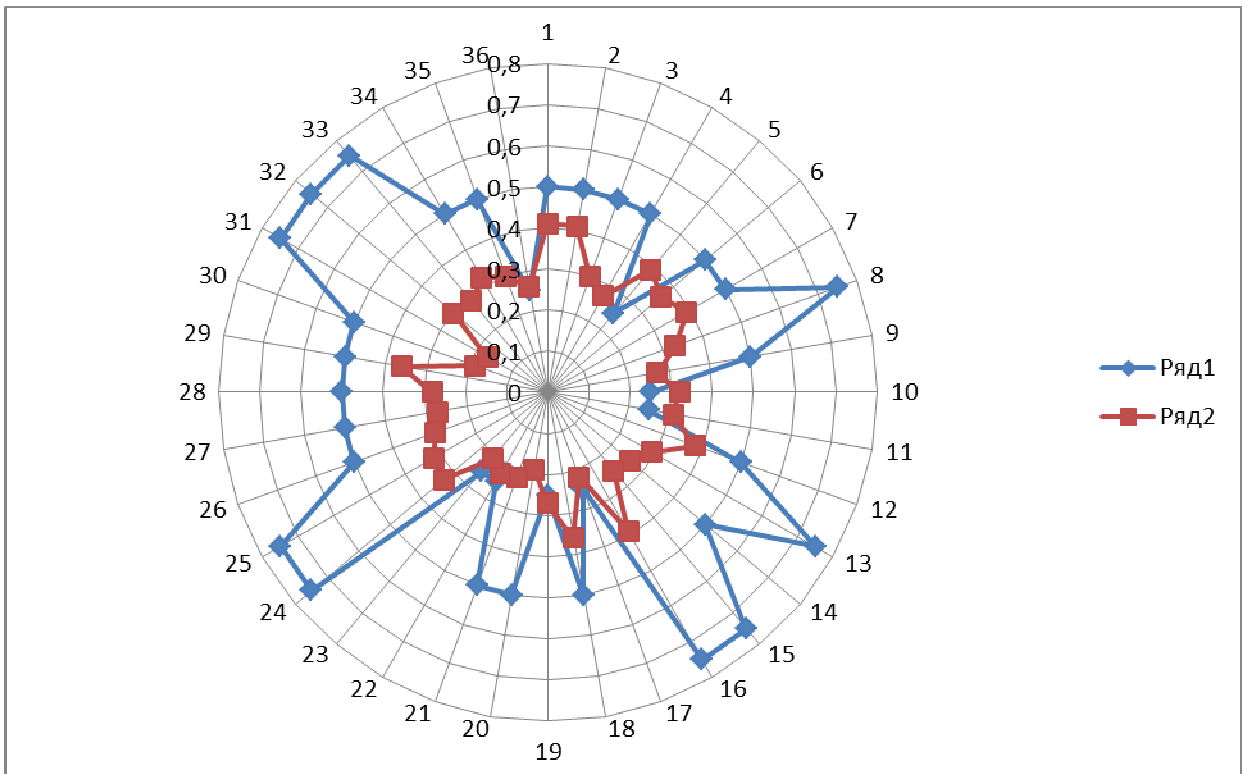


Рис. 4.7. Діаграма порівняння рівнів розвитку інформаційно-аналітичних теоретичних та технологічних знань у структурі когнітивного компоненту ІАК керівників ПТНЗ (на етапі констатувального експерименту)

Ці дані відображають реальну ситуацію в системі управління ПТНЗ і дають підставу для висновку: більше половини керівного персоналу ПТНЗ потребують удосконалення професійної компетентності саме з питань розвитку інформаційно-аналітичних умінь і навичок, опанування основами ІАД. Потреба в безпеці (збереження навчального закладу, власної посади) спонукає їх до пошуку інформації у різних джерелах, зокрема наукових працях, необхідної для розв'язання професійних завдань. Але до реалізації цього процесу вони підходять із власного розуміння, часто інтуїтивно, або в разі, якщо на них указують керівники вищих ланок управління. Ними використовується невелика частка інформації: значна частина із них користується лише офіційними бюлетенями і збірниками наказів МОН України, підручниками, посібниками і окремими періодичними виданнями. Практичні уміння і навички роботи з інформацією з метою підготовки до прийняття управлінського рішення, доповідей на педраду, розроблення

методичних рекомендацій нерідко обмежені: використовуються лише статистичні дані, нормативно-правові документи, інформація зберігається традиційно на паперових носіях в номенклатурі справ, на флешці, на диску «D», «Моїх документах». Про використання інформаційних технологій і можливостей Інтернет-мережі не йдеться.

До складу *функціонального компоненту* ІАК керівників ПТНЗ входять комунікативні, аналітичні та синтетичні уміння і навички. Статистичні дані про рівень їх сформованості на констатувальному етапі експерименту узагальнено в табл. 4.2.

У процесі дослідження проаналізовано рівень сформованості *комунікативних умінь і навичок* керівників ПТНЗ у складі функціонального компоненту їх ІАК. Комунікативні уміння входять до структури комунікативних здібностей керівників ПТНЗ і посідають провідне місце, мають складну морфологію (перцептивні процеси, які характеризуються високим рівнем спостережливості, емпатії, уваги; потреба в соціальній взаємодії, творчого опанування знаннями, уміннями і навичками тощо). Одержані результати діагностики рівня сформованості комунікативних умінь і навичок керівників ПТНЗ унаочнено нами в діаграмі (рис. 4.8). Вони свідчать, що у 59,9% керівників ПТНЗ комунікативні уміння сформовані на достатньому рівні – $0,21 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,40$; середній рівень сформованості комунікативних умінь і навичок ($0,41 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,60$) мають 24,3%, а недостатній рівень ($0,1 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,20$) – 10,8%.

Результати аналізу *аналітичних умінь і навичок* керівників ПТНЗ представлено нами діаграмою (рис. 4.9). Вона ілюструє такі дані: 89,2% респондентів мають достатній рівень ($0,21 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,40$) сформованості аналітичних умінь і навичок, 8,1% – середній рівень ($0,41 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,60$), 2,7% – високий ($0,61 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,80$). Ці дані свідчать про те, що в практичній діяльності переважна більшість керівників ПТНЗ використовують лише статистичний аналіз результатів навчально-виховного процесу, не вдаючись до теоретичної інтерпретації.

Таблиця 4.2

Результати діагностики рівнів розвитку функціонального компоненту ІАК керівників ПТНЗ на констатувальному етапі експерименту

№№ з/п	Інформаційно-аналітичні знання			Х	Рівень розвитку ІАК керівників ПТНЗ
	Комунікативні вміння і навички	Аналітичні вміння	Синтетичні вміння		
1.	0,29	0,7	0,4	0,46	середній
2.	0,37	0,33	0,4	0,37	достатній
3.	0,1	0,38	0,6	0,36	достатній
4.	0,51	0,43	0,2	0,38	достатній
5.	0,61	0,33	0,6	0,51	середній
6.	0,37	0,36	0,6	0,44	середній
7.	0,24	0,49	0,4	0,38	достатній
8.	0,31	0,39	0,4	0,37	достатній
9.	0,24	0,36	0,4	0,33	достатній
10.	0,34	0,26	0,6	0,4	достатній
11.	0,23	0,26	0,4	0,30	достатній
12.	0,22	0,31	0,2	0,24	достатній
13.	0,34	0,38	0,2	0,31	достатній
14.	0,45	0,28	0,2	0,31	достатній
15.	0,61	0,38	0,6	0,53	середній
16.	0,40	0,21	0,6	0,40	достатній
17.	0,19	0,53	0,4	0,37	достатній
18.	0,19	0,39	0,4	0,33	достатній
19.	0,32	0,38	0,2	0,3	достатній
20.	0,26	0,28	0,4	0,31	достатній
21.	0,41	0,26	0,2	0,29	достатній
22.	0,35	0,33	0,2	0,29	достатній
23.	0,45	0,21	0,2	0,29	достатній
24.	0,19	0,31	0,6	0,37	достатній
25.	0,35	0,26	0,2	0,27	достатній
26.	0,48	0,28	0,4	0,39	достатній
27.	0,33	0,38	0,4	0,37	достатній
28.	0,41	0,33	0,2	0,31	достатній
29.	0,29	0,38	0,6	0,42	середній
30.	0,47	0,33	0,6	0,47	середній
31.	0,39	0,39	0,4	0,39	достатній
32.	0,36	0,33	0,4	0,36	достатній
33.	0,40	0,31	0,2	0,30	достатній
34.	0,43	0,34	0,4	0,39	достатній
35.	0,42	0,26	0,2	0,29	достатній
36.	0,29	0,21	0,4	0,3	достатній
37.	0,25	0,38	0,4	0,34	достатній

Порівняльний аналіз інформації використовується в якості ілюстрації динаміки навчально-виховного процесу або підвищення рівня педагогічної

майстерності тієї чи іншої категорії педагогів. У роботі з текстовою інформацією найбільш поширеним методом є компіляція тексту.

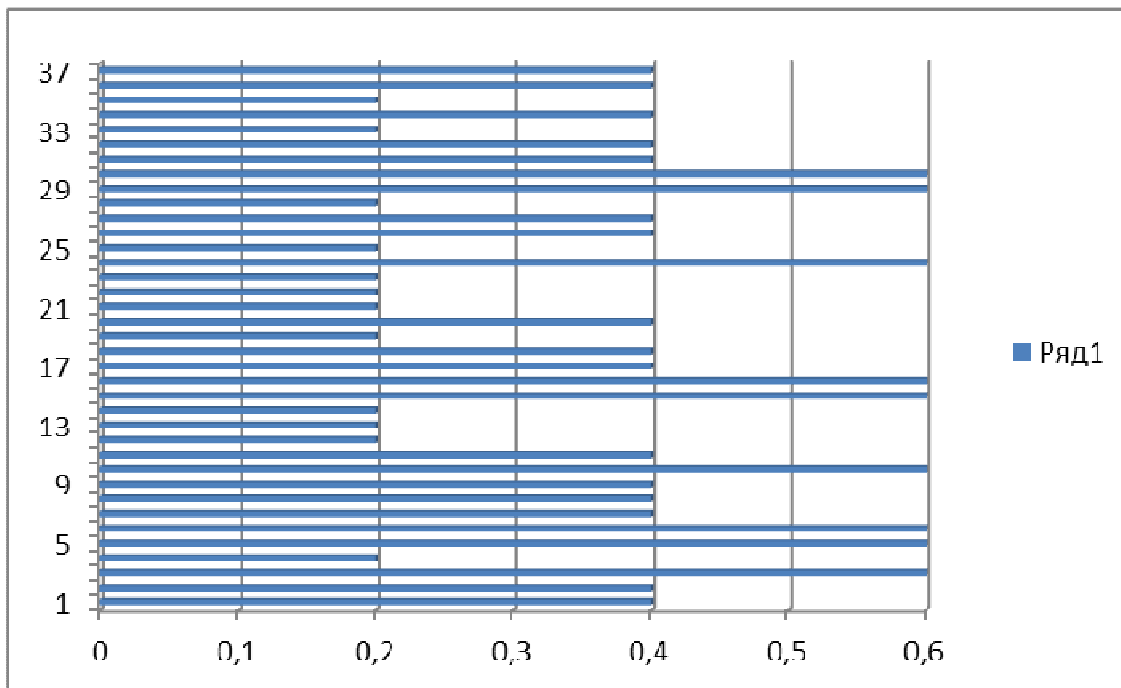


Рис. 4.8. Діаграма показників розвитку комунікативних умінь і навичок у складі функціонального компоненту ІАК керівників ПТНЗ (на етапі констатувального експерименту)

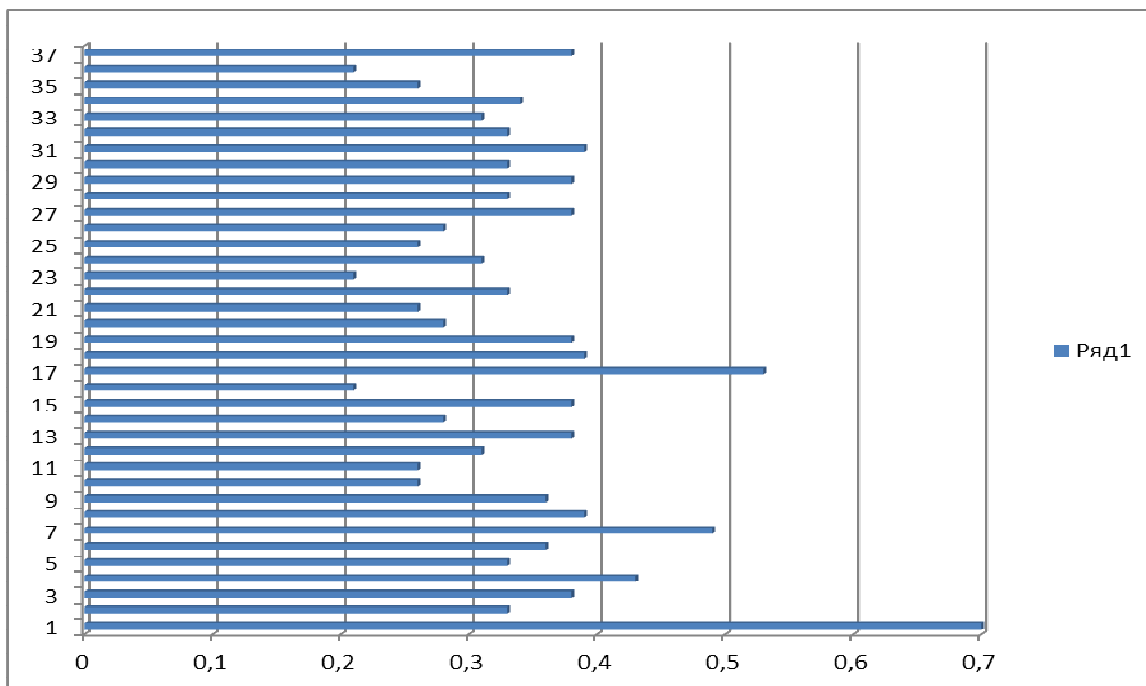


Рис. 4.9. Діаграма показників розвитку аналітичних умінь і навичок у складі функціонального компоненту ІАК керівників ПТНЗ (на етапі констатувального експерименту)

Результати аналізу рівнів сформованості *умінь і навичок синтезу* як складової функціонального компоненту ІАК керівника ПТНЗ, наочно ілюструються діаграмою (рис. 4.10). У 32,4% керівного персоналу ПТНЗ уміння і навички синтезу інформації сформовано на недостатньому рівні ($0,1 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,20$). Середній рівень ($0,41 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,60$) сформованості продемонстрували 43,2% опитаних, а високий – 24,3% ($0,61 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,80$).

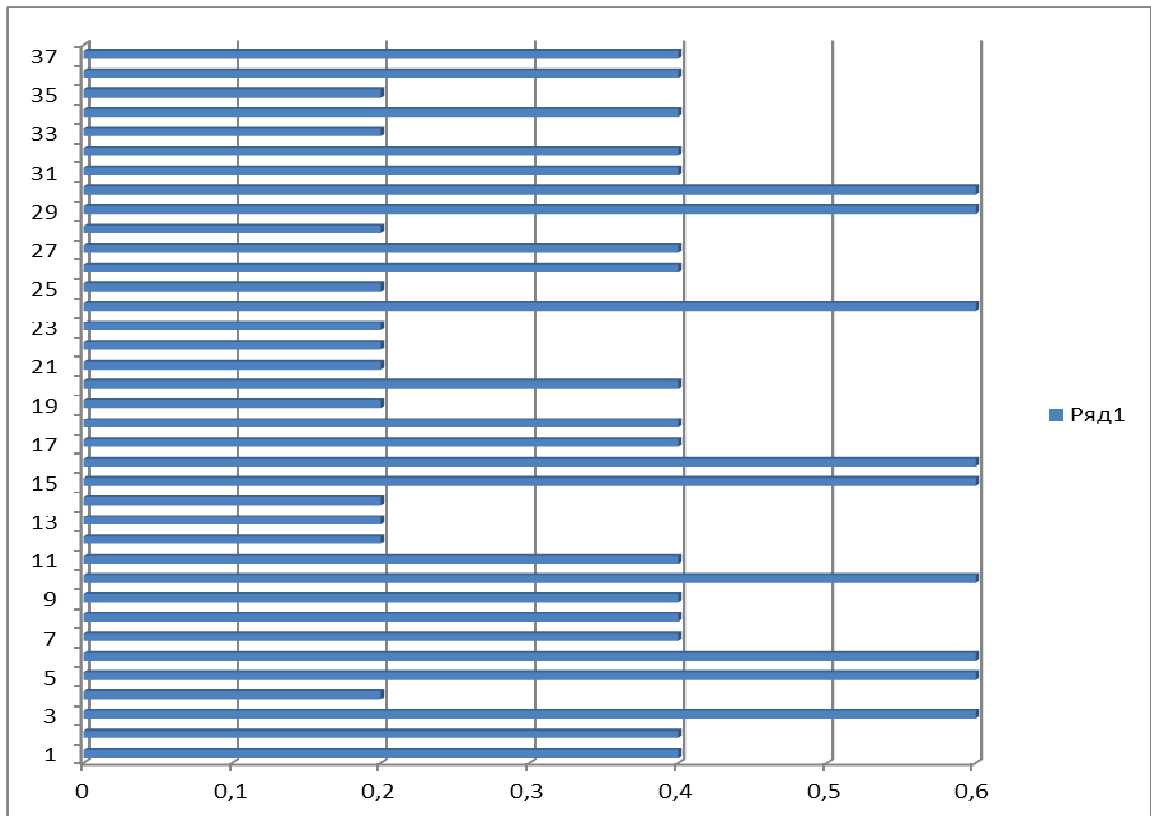


Рис. 4.10. Діаграма показників розвитку умінь і навичок синтезу у складі функціонального компоненту ІАК керівників ПТНЗ (на етапі констатувального експерименту)

Одержані дані на етапі констатувального експерименту вказують на існування певної проблеми більш ніж у третини керівників ПТНЗ, які ввійшли в експериментальну групу, з використанням методів синтезу в роботі з інформацією. Від рівня розвитку умінь і навичок синтезу залежить здатність до критичного мислення, формулювання висновків, без чого не можливе прийняття ефективного управлінського рішення, розроблення

сценаріїв подальшого розвитку процесу підготовки кваліфікованих робочих, підвищення конкурентоспроможності навчального закладу.

Інтеграція цих складових функціонального компоненту дає цілісне уявлення (рис. 4.11) про його розвиток у керівників ПТНЗ: в більшості з них (83,8%) функціональний компонент ІАК компетентності розвинутий до достатнього рівня ($0,21 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,40$); тільки 16,2% продемонстрували середній рівень ($0,41 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,60$) сформованості ІАК, тобто із загальної картини розвитку умінь і навичок синтезу інформації в учасників експерименту зроблено висновок, що їх рівень не може повною мірою забезпечувати реалізацію технологічних функцій управління.

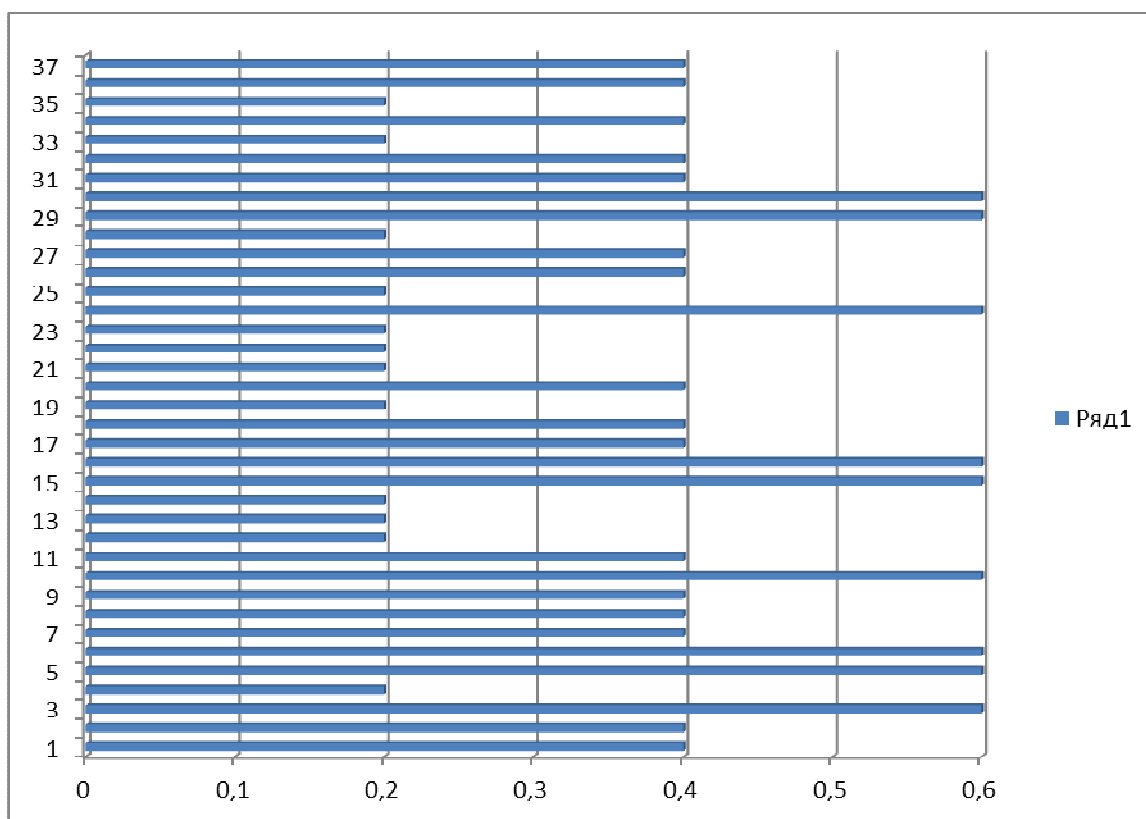


Рис. 4.11. Діаграма показників рівнів розвитку функціонального компоненту ІАК керівників ПТНЗ (на етапі констатувального експерименту)

Отримані дані констатувального експерименту дають підставу для висновку: більшість керівників ПТНЗ має достатній рівень розвитку функціонального компоненту ІАК. Незважаючи на стаж роботи на керівній посаді, 83,8% керівного персоналу, хоча і користуються різноманітними

джерелами інформації в практичній діяльності для підготовки управлінських рішень, однак рідко звертаються до національних, міських та університетських бібліотек (в тому числі електронних), не розглядають як джерело інформації відомості про конкурентів (кількість різних структур, які займаються професійною підготовкою на ринку освітніх послуг, постійно зростає). Для пошуку інформації, необхідної для використання в управлінській діяльності, більшість користуються двома-трьома пошуковими системами, що обмежує доступ до об'єктивної та достовірної інформації. Для розроблення різних проектів розвитку навчального закладу, навчально-методичного забезпечення підготовки кваліфікованих робітників керівники ПТНЗ в основному орієнтуються лише на законодавчі документи і надзвичайно рідко використовують наукову літературу, тільки дехто з них звертається до довідкової, словникової та енциклопедичної літератури. Аналогічна ситуація спостерігається і в процесі підготовки доповідей на засідання педагогічної ради, інструктивних нарад тощо. Орієнтуючись лише на використання статистичних даних, нормативно-правових документів, керівники нерідко відчують утруднення в пошуку ефективних шляхів підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників, розв'язання проблем конкурентоспроможності навчального закладу на ринку освітніх послуг у регіоні, визначення стратегічних напрямів його розвитку. Звернення до наукової джерельної бази, електронних ресурсів інформації допомогли б їм знайти відповіді на багато питань. Для оброблення одержаної інформації керівний персонал користується зазвичай кількома методами аналізу та синтезу. Найбільш поширеними серед них є опис та групування даних. Щодо використання сучасних засобів і технологій збереження інформації, то більшість респондентів користується номенклатурою справ у паперовому та електронному варіантах; а комунікації здійснюються телефонним зв'язком, електронною поштою та взаємодіють безпосередньо з колегами, підлеглими, роботодавцями, соціальними партнерами, учнями та їх батьками. Одержані статистичні данні свідчать про те, що більшість керівників ПТНЗ мають

недостатній досвід ІАД як невід'ємної складової їхнього професіоналізму. Найбільш поширеним методом пошуку інформації та її якісно-змістового перетворення є інтуїтивний метод, хоча це визнає менше 1% опитаних. Одержані дані є вагомим аргументом для умовиводів відносно того, що функціональний компонент ІАК керівників ПТНЗ потребує цілеспрямованого розвитку з урахуванням індивідуальних особливостей кожної особистості, специфіки його професійної діяльності, тих компетенцій, що складають його функціонал. Одержані дані щодо сформованості когнітивного та функціонального компонентів узагальнено нами в табл. 4.3 та 4.4.

Особистісно-ціннісний компонент є тим фундаментом, на якому розвиваються пізнавальні процеси, людський розум. *Спрямованість і мотивація особистості на виконання ІАД* – визначальні складові цього компоненту. Адже мотивація в структурі людської діяльності філософами і психологами розглядається як рушійна сила генерації ідей, організації їх виконання та розвитку науково-технічного прогресу, інновацій, впровадження їх в життя. Мотивація визнана вихідним компонентом діяльності, який скеровує її у відповідне русло, згідно з потребами людини і визначає ставлення до неї [259, с. 28]. Таким чином, мотивація виступає результатом внутрішніх потреб людини. Для ефективної управлінської діяльності важливою, на переконання дослідників психології управління, є потреба в досягненні успіху, влади. Йдеться про потребу як «необхідність для людини таких умов, що забезпечують її існування і самозабезпечення» [195]; відчуття соціальної значущості своєї діяльності, участі у вирішенні загальнонаціональних завдань, доведенні цінності власної особистості; самоствердження через власну справу; прагнення до постійного розвитку.

Соціальні цінності, думки і норми поведінки педагогів, які складають зміст соціокультури ПТНЗ, мають свою психологічну основу – систему пануючих мотиваційних спонукань. Їх сутністю виступає індивідуальна і

Таблиця 4.3

Результати порівняльного аналізу розвитку когнітивного компоненту ІАК керівника ПТНЗ на констатувальному етапі педагогічного експерименту

Інформаційно-аналітичні теоретичні знання					Інформаційно-аналітичні технологічні знання				
Рівні					Рівні				
Недостатній	Достатній	Середній	Високий	Сам. висок.	Недостатній	Достатній	Середній	Високий	Сам. висок.
-	24,3	51,4	24,3	-	8,1	86,5	5,4	-	-

Таблиця 4.4

Результати порівняльного аналізу розвитку функціонального компоненту ІАК керівників ПТНЗ на констатувальному етапі педагогічного експерименту

Комунікативні уміння					Аналітичні уміння					Синтезуючі уміння				
Рівні					Рівні					Рівні				
Недос.	Дост.	Серед	Вис.	Сам.вис.	Недос.	Достат.	Серед.	Висок.	Сам.вис.	Недост.	Достат.	Серед.	Висок.	Сам.вис.
10,8	59,9	24,3	10,8	-	-	89,2	8,1	2,7	-	32,4	-	43,2	24,3	-

соціальна психіка. Механізм утворення мотиваційного клімату в педагогічному колективі ПТНЗ багато в чому залежить від керівників. Адже кожний працівник в організації «в силу своїх природних і набутих особливостей діє, з одного боку, самостійно, а з іншого – під впливом групових і колективних думок», і його «поведінка виявляється соціально зумовленою» [226, с. 170–171]. «Індивідуальні імпульси» кожного керівника мають унікальну особливість – зафарблюючись соціальними цінностями, вони формують у навчальному закладі мотиваційний клімат. Серед пануючих в організації соціальних мотивацій вчені на перше місце ставлять мотивацію досягнень. Її сутність полягає у виявленні потреби особистості прагнути самовдосконалення в будь-якій справі. Такі співробітники схильні до інновацій і вибору нестандартних варіантів у процесі прийняття рішень, є цінним надбанням організації та складають вищий мотиваційний прошарок її персоналу. Для них «спонукальним стимулом» є «не матеріальне винагородження, а сам процес досягнення цілей», «потреба в зворотному зв'язку, тобто в неперервній інформації своєї діяльності. При відсутності такої ентузіазм орієнтованих на досягнення різко знижується» [226, с. 171]. Рівень мотивації досягнень у керівників ПТНЗ ми оцінювали за допомогою тесту «МД» [226, с. 172–173].

Результати тестування на констатувальному етапі експерименту продемонстрували, що 10,8% керівників мають середній рівень мотивації (11–16 балів); 37,8% помірно високу мотивацію (17–20 балів); 54,1% – надмірно високу мотивацію (більше 21 бал). Найбільш значущою психологи вважають помірно високу мотивацію на досягнення, яку має більше третини експериментальної групи. Управлінці з такою мотивацією схильні переживати середній рівень ризику. Їхня орієнтація на владу є природною потребою впливати на інших людей і на соціальне оточення. Така потреба виступає в двох форматах – особистісній та інституціональній. Орієнтація на визнання в них – це бажання встановлювати теплі, дружні відносини з іншими. А отже, вони здатні залучати до ІАД своїх колег, орієнтовані на

пошук раціональних підходів до виконання функціональних обов'язків у різних джерелах інформації.

Водночас більше половини респондентів (ті, що мають надмірно високу мотивацію) знаходиться під впливом значущого тривожного стану (мають місце складні соціально-психологічні переплетення). Вони мають високу готовність до ризику або, навпаки, бояться його. Вони найчастіше попадають у травматичні або стресові ситуації. Їм притаманне бажання домінувати над іншими, оскільки вони мають бажання демонструвати свою здатність підпорядковувати їх своїй волі, тим самим порушуючи принципи комунікації в колективі. Вони очікують від своїх послідовників (підлеглих) шанування їх особистої переваги над ними, а організаційні цілі ставлять на друге місце. Індивіди з інституціональною орієнтацією на владу зосереджують свою власну вищість над іншими задля досягнення цілей організації. ІАД вони часто перекладають на підлеглих. Особи з високим ступенем такої орієнтації схильні до порядку й упорядкування організації праці. Вони готові також жертвувати особистими інтересами в ім'я навчального закладу – організації, чого часто вимагають від інших. Мотиваційні стимули таких керівників різних ланок управління зазвичай спрямовують їх на лідерство в колективі.

В особистісно-ціннісному критерії важливим показником визначено рефлексію як прояв високого рівня мислинневих процесів, що дозволяє особистості свідомо регулювати, контролювати своє мислення як з точки зору його змісту, так і його засобів. Крім того, рефлексію вчені розглядають як чинник продуктивності мислинневої діяльності, який дає змогу керівнику зрозуміти хід виконання завдань підлеглим, усвідомити його, і в разі необхідності зкоригувати або стимулювати вибір нового напрямку його розв'язання. В особистісній сфері рефлексія охоплює як комунікативні процеси, так і процеси самоусвідомлення, самосвідомості, самоаналізу, допомагає стабілізувати і гармонізувати свій емоційний світ, мобілізувати свій вольовий потенціал, гнучко управляти ним. Вона виступає «гарантом»

позитивних міжособистісних контактів, визначаючи такі партнерські якості, як принциповість, терпимість, безоцінне прийняття і розуміння іншої людини, а тому використовується в гуманітарних науках як методологічний засіб міждисциплінарних розробок та пояснювальний принцип.

У нашому дослідженні педагогічна рефлексія використовується як пояснювальний принцип розвитку ІАК керівників ПТНЗ та інтегрований показник динаміки цього процесу, ефективності розробленої методики. З метою визначення рівня сформованості педагогічної рефлексії нами було використано діагностику О. Калашникової [178]. Одержані результати стали свідченням того, що 62,2% керівників мають середній рівень та 37,8% – високий рівень сформованості педагогічної рефлексії. Таким чином, 100% керівників ПТНЗ, задіяних в педагогічному експерименті, мають мислення, що «дозволяє під час розв’язання завдань виробити найбільш ефективну стратегію і прискорити мислительну діяльність» [318, с. 60]. Високий рівень розвитку властивостей мислення, які входять у структуру навчання, забезпечить розвиток ІАК. Підвищення професіоналізму, готовність до діяльності в сучасній освітній практиці, орієнтація на розвиток і саморозвиток, сприяють опануванню алгоритмами ІАД. Їх індивідуально-типологічні особливості забезпечують адаптацію до соціальних чинників життєдіяльності. Оскільки педагогічна рефлексія не є константною якістю, вона має явно виражений характер у процесі опанування професійною діяльністю, то слід зробити висновок, що найбільш інтенсивний її розвиток відбувається в організованій інноваційній діяльності, яка тісно пов’язана з ІАД.

4.5. Реалізація методики розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівника професійно-технічного навчального закладу

Методика розвитку ІАК керівника ПТНЗ передбачає обов'язкову послідовність навчальних ситуацій, необхідних для досягнення визначеної мети. Відповідно до сутності структурно-змістової моделі методика розвитку ІАК керівників ПТНЗ ґрунтується на:

- забезпеченні організаційно-педагогічних умов, які сприяють розвитку ІАК керівника ПТНЗ у системі методичної роботи в обласному навчально-методичному центрі професійно-технічної освіти у міжкурсовий період;

- загальнодидактичних та специфічних принципах розвитку ІАК керівника ПТНЗ;

- поетапній технології розвитку ІАК керівника ПТНЗ;

- модифікації педагогічних технологій, що передбачають відбір видів діяльності та завдань моделювання певних аспектів змісту ІАД у процесі підготовки й прийняття управлінського рішення, розроблення сценаріїв розвитку ПТНЗ;

- використанні інтерактивних методів динамічного навчання;

- взаємозв'язку індивідуальної та групової роботи;

- високому рівні проблемності завдань, що потребують застосування різних методів аналітико-синтетичної обробки інформації для прийняття управлінського рішення;

- використанні інформаційно-комунікативних технологій.

Методичне забезпечення формувального експерименту здійснювалося через розроблення тріади «програма – навчально-методичний посібник – блог», тобто:

- програми розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівника ПТНЗ у системі самоосвіти та методичної роботи обласного

навчально-методичного центру професійно-технічної освіти;

– навчально-методичного посібника «Інформаційно-аналітична компетентність керівника професійно-технічного навчального закладу: алгоритми успішної діяльності»;

– блогу «Керівник професійно-технічного навчального закладу».

Розроблення та впровадження методичної системи розвитку ІАК керівника ПТНЗ у міжкурсовий період на базі обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти передбачає: використання різних форм навчання, систему питань, які виносяться на розгляд на семінарах, конференціях, у методичній пресі на рівні регіону; насиченість сайтів, їх змістовне наповнення та організація комунікативного зв'язку з використанням сучасних засобів. Нами проаналізовано діяльність обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти щодо організації міжурсової роботи з керівним персоналом, їх самоосвітньої діяльності, підходів до управління нею. З'ясовано, що керована самоосвіта здійснюється з метою забезпечення найбільш повного використання напрацьованого досвіду та органічного впровадження компетентнісного підходу в систему підвищення кваліфікації керівних кадрів з урахуванням існуючих традицій. Результати аналізу засвідчують, що в кожному регіоні розроблено власну систему підвищення кваліфікації керівників ПТНЗ через проведення семінарів, конференцій, інструктивних нарад тощо з визначенням найбільш актуальних проблем, що потребують вивчення. Однак всі вони так чи інакше передбачають ІАД керівника, спрямовану на вироблення нового знання, необхідного для прийняття управлінського рішення.

Так, наприклад, навчально-методичний центр професійно-технічної освіти в Харківській області видає електронну газету «Вісник профосвіти», в якій є окремі рубрики «На допомогу педагогу», «На допомогу викладачу», «З досвіду роботи», «Як живеш, ПТНЗ?» тощо. Навчально-методичним центром професійно-технічної освіти в Полтавській області ініційовано електронне видання «Освітній простір»; у Вінницькій області навчально-

методичний центр професійно-технічної освіти видає «Вісник професійно-технічної освіти». В рубриках цих видань розміщуються матеріали, підготовлені керівниками і педагогічними працівниками ПТНЗ, надаються методичні рекомендації та поради. Проводяться також науково-методичні Інтернет-конференції, що передбачають підготовку тез, доповідей з актуальних проблем. Слід зазначити, що в меню сайтів навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти у кожній області на їх мапах обов'язково присутня опція або напрям діяльності «Інформаційно-аналітична робота». Майже на кожному сайті розміщені матеріали моніторингу діяльності ПТНЗ, який в своїй основі будується на аналітичних дослідженнях, тобто інтерес до інформаційної аналітики в системі професійно-технічної освіти невпинно зростає, а тому й актуалізується проблема ефективності інформаційно-аналітичної діяльності та розвитку ІАК.

Розглянемо більш детально поетапний розвиток ІАК керівників ПТНЗ.

Метою *першого* етапу була актуалізація окресленої проблеми, зосередження уваги керівників ПТНЗ на практичній значущості ІАД в управлінні ПТНЗ, ролі ІАК у підготовці й прийнятті управлінського рішення; мотивування управлінців до розвитку ІАК у процесі самоосвіти в міжкурсний період. При цьому слід звернути вагу на ті сторони мотивації, що мають відношення до успішного формування ІАК, оскільки мотиваційний компонент характеризується системою домінуючих мотивів щодо певного виду діяльності. Саме вони спонукають до свідомого ставлення керівників ПТНЗ до розвитку ІАК, реалізації визначених цілей і процесу отримання знань, умінь і навичок ІАД як імперативу власного професіоналізму. Мотивація тим вище, чим вище можливість виявлення оптимального методу виконання основних функцій управління в контексті тієї чи іншої ситуації, що виникають в умовах інформатизації суспільства, практичного застосування знань та навичок функціонування керівника в інформаційному полі, набутих у процесі навчання.

У світлі цих ідей розроблена нами система розвитку ІАК керівника ПТНЗ, повинна мотивувати управлінця на активне засвоєння інформаційно-аналітичних теоретичних і технологічних знань. Для учасників експерименту проведено методичні семінари, на яких прочитана установча лекція на тему «Інформаційно-аналітична діяльність керівника: алгоритми успішної діяльності», в ході якої були висвітлені такі питання:

- інформаційно-аналітична діяльність керівника ПТНЗ як атрибут його професіоналізму;
- інформаційно-аналітична компетентність керівника ПТНЗ – основа прийняття ефективного управлінського рішення;
- аналітико-змістове оброблення інформації;
- методичні засади розвитку ІАК керівника ПТНЗ.

Лекція супроводжувалася презентаційним матеріалом, демонстрацією фільму «Таємниці свідомості», була насичена прикладами з практики управління навчальним закладом. Проведено майстер-клас на тему: «Сучасні технології розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівника ПТНЗ у системі методичної діяльності НМЦ ПТО: електронне портфоліо».

Аналіз листів очікування, які заповнювали учасники семінару до його початку, свідчить про задоволення їх пізнавального інтересу з окресленої теми. Порушена проблема викликала зацікавленість у присутніх на семінарі осіб, бажання опанувати науковими основами роботи з інформацією (пошук, змістовне перетворення, збереження) в процесі підготовки і прийняття управлінського рішення.

При розробленні методичної системи підготовки керівників ПТНЗ до ІАД враховано особливості організації навчання дорослих, а саме: гетерохронність розвитку, використання вітагенного досвіду, практична спрямованість навчання, орієнтація в сфері освіти, мотиваційна орієнтація, стиль роботи тощо. Після того, як було визначено склад експериментальної групи, в індивідуальному порядку визначалася інформаційна потреба кожного на даному етапі виконання своїх посадових обов'язків. Інформаційні

потреби виявилися різними – це: розроблення методичної теми ПТНЗ, підготовка доповіді на педагогічну раду, аналітичної довідки, написання тез на конференції, статей, методичних рекомендацій тощо.

На *другому* етапі в індивідуальному порядку обиралася форма розвитку ІАК керівників ПТНЗ. Оскільки педагогічним експериментом передбачено розвиток ІАК керівників у міжкурсовий період у системі самоосвіти та методичної роботи, то були використані ті форми роботи, які планувалися обласним навчально-методичним центром професійно-технічної освіти (наприклад, семінари). Однак основний акцент було зроблено на самоосвіту, в процесі якою дії суб'єктів експерименту на кожному етапі скеровувалися, використовувалися різні комунікаційні канали, що також передбачалося методикою експериментальної роботи, оскільки вони входять до переліку умінь, включених до функціонального компоненту ІАК керівника ПТНЗ.

Слід зазначити, що у доборі форм, методів і технологій розвитку ІАК керівників ПТНЗ ми також виходили з позицій сучасних тенденцій розвитку професійної освіти, а саме – з переходу на компетентнісну парадигму підготовки кадрів для усіх галузей економіки і активне використання сучасних комп'ютерних, мережевих або мобільних технологій в навчальному процесі. Виходячи із результатів констатувального експерименту, на якому було виявлено, що багато керівників ПТНЗ, маючи певний досвід управлінської роботи в системі професійної освіти, зазнають труднощів у роботі з інформацією і в застосуванні інформаційно-аналітичних технологій на практиці. Зокрема ми орієнтувалися на ті технології, які в своїй основі передбачали використання комп'ютерної техніки та забезпечували розвиток компонентів ІАК керівників ПТНЗ (когнітивного, функціонального і мотиваційно-ціннісного). Цим самим сприяли тренуванню логічного інтелекту і вербальних навичок в процесі комунікації, розкриттю творчих здібностей, самовихованню, самовдосконаленню і саморозвитку.

З позицій авторської концепції проектування технологій розвитку ІАК керівників ПТНЗ здійснювалося на основі системного, акмеологічного, компетентнісного, інформаційного і діяльностного підходів, реалізація яких гарантує оптимальне використання структури і змісту даної компетентності. Крім цього, запропоновано в методичній роботі обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти з керівним персоналом перенести акценти з професійних знань на рівень компетентностей і суб'єктної позиції керівника у здійсненні управлінської діяльності, що потребує внесення змін в зміст і форми післядипломної освіти, яка набуває ознак багатоступеневості й безперервності і цілком відповідає оновленим вимогам, сформульованим в Національній рамці кваліфікацій (7-й рівень) до знань, умінь і навичок керівників ПТНЗ.

В умовах територіальної розсосередженості навчальних закладів, завантаженості практичною роботою керівників ПТНЗ, рівня їх підготовки до роботи з комп'ютером, використання е-портфоліо для підвищення кваліфікації в міжкурсовий період в системі методичної роботи обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти є найбільш оптимальним. Цінність е-портфоліо в даному випадку полягає у розвитку теоретичних і технологічних інформаційно-аналітичних знань, умінь і навичок з одночасним використанням їх у практичній діяльності, самоспостереженні, самовдосконаленні і самооцінюванні результатів управлінської діяльності.

Е-портфоліо керівника ПТНЗ – це набір матеріалів в електронному варіанті з динамічною інформацією, що демонструє їх інформаційно-аналітичні теоретичні і технологічні знання, уміння, навички і здатність вирішувати завдання ІАД в системі управління навчальним закладом, його окремими структурними підрозділами, вибирати стратегію і тактику управлінської поведінки для оцінювання рівня власного професіоналізму. Українськими і зарубіжними вченими доведено і обґрунтовано, що різнобічне використання ІКТ сприяє позитивному впливу на розвиток

особистості. Формування е-портфоліо шляхом пошуку, відбору, збереження та якісної обробки інформації здійснюється невимушено. Природним чином формуються у керівників навички роботи з пошуковими системами, базами даних; розвивається здатність оцінювання інформації на етапі її пошуку в максимально великій кількості джерел; удосконалюються уміння аналізувати, висувати гіпотези, будувати моделі, експериментувати і робити висновки, приймати рішення в складних ситуаціях. Рівень формування умінь використання в практичній діяльності ІКТ прямопропорційно впливає на рівень розвитку ІАК керівників ПТНЗ.

На *третьому* етапі розвитку ІАК керівників ПТНЗ нами запропоновано структуру формування е-портфоліо керівників ПТНЗ, яка включає такі розділи: 1) «портрет» – презентаційний розділ, в якому розкривається особистість учасника експерименту. Його оформлення здійснюється в довільній формі: короткі дані про себе, свої професійні та наукові інтереси, улюблене заняття, хобі тощо; 2) «діагностичні матеріали» – анкети, тести, листи опитування, карти самооцінки, які пропонуються керівником експерименту; 3) «критерії і параметри» оцінювання рівнів розвитку ІАК; 4) «колектор» – накопичувальний файл, де розміщуються матеріали, що відображають процес навчання, рекомендації, списки літератури, відео-, аудіоматеріали; робочі матеріали – виконані завдання; досягнення – результати ІАД, що відображають рівень розвитку ІАК керівника ПТНЗ, який визначається відповідно до розроблених критеріїв і показників (Додаток Ж).

Четвертий етап розвитку ІАК керівників ПТНЗ передбачає безпосередню роботу з формування власних е-портфоліо. Для того, щоб діяльність носила цілісний характер, була практикоорієнтованою і затребуваною, насамперед вибирається тема актуальна для цього періоду діяльності керівника (наприклад, тема методичної роботи навчального закладу). За результатами її вивчення, в процесі якого відпрацьовуються різні методи аналізу і синтезу інформації (аналітико-синтетична обробка), приймається управлінське рішення, розробляється стратегія, оформляється

документ (меморандум, заходи, план, аналітична або доповідна записка тощо). Управління роботою зі створення е-портфоліо як технології розвитку ІАК керівників ПТНЗ, здійснюється через електронні засоби комунікації: електронну пошту, Skype, блог.

За допомогою останнього в перспективі може бути сформоване співтовариство творців е-портфоліо в певному регіоні. У блозі розміщуються матеріали, які носять настановчий і консультаційний характер. На одній із його сторінок подано перелік інформаційно-аналітичних умінь, якими мають оволодіти керівники, критерії та параметри оцінювання рівня розвитку їхньої ІАК. Для усвідомленої роботи над створенням е-портфоліо у блозі представлені критерії оцінювання його змісту: професійний, стандартний і базовий рівні.

Використання е-портфоліо як сучасної освітньої технології сприяє використанню методу автентичного оцінювання результатів освітньої і професійної діяльності учасника педагогічного експерименту, результатом якої є певний продукт (портфоліо-продукт – «тека з документами», «тека фахівця»). Автентичне оцінювання – це вид оцінювання, вживаний в практикоорієнтованій діяльності, який передбачає «оцінювання сформованості умінь і навичок особи в умовах, максимально наближених до вимог реального життя – повсякденного або професійного» [282, с. 58]. Такий вид оцінювання цілком відповідає цілям використання даної технології для визначення рівня розвитку ІАК керівників ПТНЗ. Застосування е-портфоліо з точки зору багатьох вітчизняних і зарубіжних учених дозволяє досягти комплексності оцінки: з одного боку, компетентність оцінюють експертні (атестаційні) комісії, з другого – використовується самоаналіз, самооцінка, здійснюється проектування саморозвитку особистості.

Оформляючи е-портфоліо, комплектуючи його розділи, використовуючи актуальний матеріал для ІАД в процесі пошуку, відбору, аналітико-синтетичного оброблення інформації в ході підготовки

управлінського рішення, створюючи інформаційний продукт (проект, статтю, тези, доповідь), керівники демонструють динаміку ІАК, зростання професіоналізму і управлінської культури. Їхнє е-портфоліо слугує прикладом для педагогічного колективу в оволодінні навичками інформаційно-аналітичної, дослідницької та інноваційної діяльності, цілеспрямованої роботи в оволодінні ІКТ. Водночас вони активно впливають на розвиток освітнього простору навчального закладу, в якому через е-портфоліо окремих осіб не лише ілюструється процес вдосконалення професіоналізму тих, хто навчає, але й накопичується досвід, народжуються ідеї, розвивається творчість, формуються нові знання (Додаток Ж).

Слід зазначити, що в процесі виконання завдань дослідження всі учасники експерименту були ознайомлені з етапами ІАД, переліком тих знань, умінь і навичок, які їм необхідно було розвивати чи формувати, щоб досягти поставленої мети, тобто створити продукт власної ІАД. На кожному етапі експерименту дослідником формулювалися конкретні завдання з урахуванням індивідуальних особливостей членів експериментальної групи. Взаємодія будувалася через електронну пошту, мобільний зв'язок, Skype: проводилися консультації, відбувався діалог, в процесі якого обговорювалася обрана учасником експериментальної групи для вивчення проблема, надавалися рекомендації. Кожного дня керівником групи на сторінках блогу «Керівник професійно-технічного навчального закладу» (<http://petrenko-work.blogspot.com/2013/01/20-2012.html>) розміщала нові інформації, методичні рекомендації з алгоритмізованими діями щодо пошуку, відбору, збереження, аналітико-синтетичної обробки інформації. Всього за період формувального експерименту було розміщено більше близько 50 статей з конкретними рекомендаціями. Для е-портфоліо розроблялися індивідуальні завдання, які також передбачали пошук інформації в електронних бібліотеках, використання пошукових систем, здійснення аналізу текстової інформації різними методами, оброблення та інтерпретацію статистичних даних, роботу з науковими працями авторефератами, дисертаціями,

науковими виданнями. У розпорядженні учасників експерименту був навчально-методичний посібник «Інформаційно-аналітична компетентність керівника професійно-технічного навчального закладу: алгоритми ефективної діяльності».

У цілому робота з розвитку когнітивного та функціонального компонентів ІАК керівників ПТНЗ здійснювалася безпосередньо в процесі поетапної інформаційно-аналітичної діяльності, яка відображена на рис. 4.12.

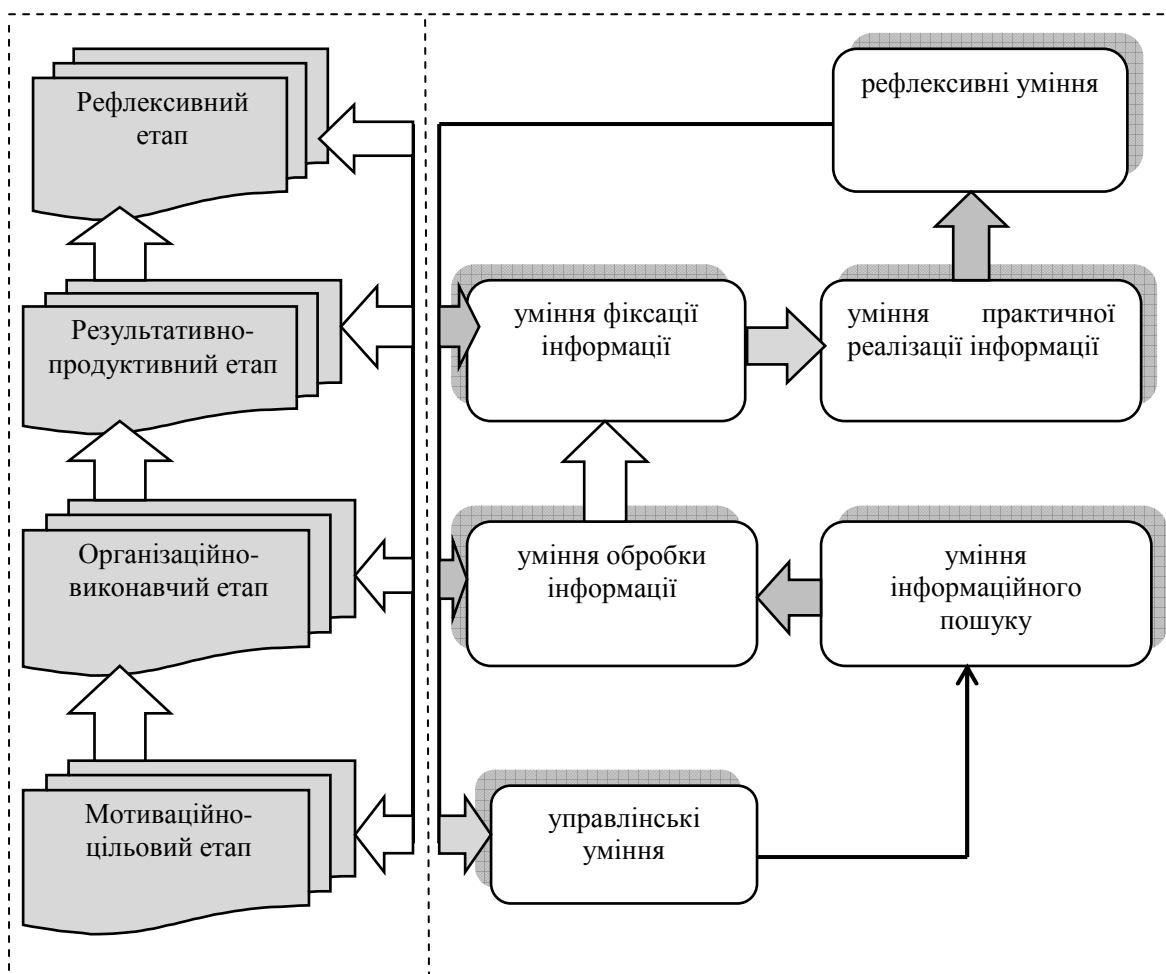


Рис. 4.12. Модель інформаційно-аналітичних умінь керівника ПТНЗ

Зокрема на мотиваційно-цільовому етапі реалізовувалися *управлінські уміння*: коректне формулювання своїх інформаційних запитів; визначення потреби певного інформаційного ресурсу в межах оперативного і стратегічного управління ПТНЗ; сприйняття та активний пошук усіх різновидів і типів інформації; уміння, що забезпечують планування,

організацію і регулювання ІАД; вживалися заходи щодо створення передумов для забезпечення розвитку інформаційної системи ПТНЗ.

Організаційно-виконавчий етап вирізняється здійсненням послідовної реалізації *умінь інформаційного пошуку і збирання інформації* (опанування загальною системою способів орієнтації в динамічних потоках інформації; знаходження інформації із різних джерел; систематизація і предметизація інформації; створення баз даних); *умінь обробки інформації* (забезпечення процесу її обробки, аналізу і синтезу, її якісного 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).

Результативно-продуктивний етап, реалізація якого відбувалася через розвиток *умінь 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), застосування *умінь якісно-змістового перетворення 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 відповідно до виробничих і пізнавальних завдань).

Рефлексивний етап передбачав використання *рефлексивних умінь*: оцінювання результатів ІАД, її корегування з урахуванням власних можливостей і здібностей; адаптацію 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 компонента системи інформаційних ресурсів; алгоритмізацію вилучення, критичне оцінювання і використання отриманої інформації у контексті певної управлінської проблеми.

Методика розвитку ІАК керівників ПТНЗ експериментальної групи реалізована на основі загальнодидактичних принципів. Зокрема *принцип науковості* реалізовано в опрацюванні програми розвитку ІАК керівників ПТНЗ та змісту розвитку їхньої ІАК, висвітленого в навчально-методичному посібнику «Інформаційно-аналітична компетентність керівника професійно-технічного навчального закладу: алгоритми ефективної діяльності». У ньому розкриваються особливості ІАД керівника ПТНЗ як основи розвитку ІАК. На основі теоретичного обґрунтування структури і змісту ІАК керівника ПТНЗ виокремлено групу вмінь, опанування і розвиток яких сприятиме підвищенню ефективності роботи з інформацією у процесі підготовки й прийняття управлінського рішення. У контексті порушеної в даному навчально-методичному посібнику проблеми розглядаються питання управлінської культури, рівень сформованості якої значною мірою залежить від інформаційної обізнаності керівника, його інформаційно-аналітичних теоретичних і технологічних знань і умінь, здатності використовувати їх в управлінській практиці.

Змістом навчання керівників ПТНЗ передбачається розкриття методичних засад розвитку їхньої ІАК. Цим самим зроблено спробу наблизити інформаційне наповнення програми до безпосередньої управлінської практики керівного персоналу системи професійно-технічної освіти. Для цього також використано приклади роботи з інформацією, здійснення аналітичної діяльності, практичні поради, рекомендації, які також включені до змісту розвитку ІАК. У процесі відбору інформації до змісту навчання значне місце відводиться технології якісно-змістового перетворення інформації для підготовки і прийняття рішення. В доступній формі розкрито суть і методи роботи в Інтернет-мережі, особливості

використання інформаційно-пошукових систем, технологізації пошуку інформації.

Відбір змісту навчання керівників ПТНЗ здійснено з дотриманням логічних зв'язків між окремими темами, що відповідає *принципу систематичності та послідовності в навчанні* – «кожен елемент логічно пов'язується з іншими, наступне спирається на попереднє, готує до засвоєння нового» [81, с. 108]. Вичленення в навчальному матеріалі провідних (ключових) понять, що утворюють термінологічне поле розвитку ІАК керівників ПТНЗ; встановлення їх зв'язку з іншими поняттями сприяє системності навчання. Реалізація принципу системності здійснюється через розкриття і впровадження механізмів розвитку ІАК керівника ПТНЗ у міжкурсний період у системі самоосвіти та методичної роботи обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти.

Принцип доступності в розвитку ІАК керівників ПТНЗ проявляється відповідно до навчання реальних можливостей кожного. Система завдань для практичного застосування інформаційно-аналітичних теоретичних та технологічних знань будується з урахуванням рівня підготовленості учасників експерименту, їхніх побажань. Тому кожний респондент обирав самостійно предмет ІАД, на якому відпрацьовувалися методи аналізу та синтезу інформації, використовувалися масмедіа, різні джерела інформації на паперових носіях та в Інтернет-мережі, а також різні комунікативні канали (електронна пошта, телефонний зв'язок, Skype, eDisk – віртуальна флешка, Google+, соціальні мережі). У такий спосіб здійснювалася підготовка доповідей на педраду, обґрунтування методичної теми, над якою працюватиме педагогічний колектив, проводилося дослідження з певної проблеми, результати якого оформлялися у вигляді статті в науковий журнал, або тез на конференцію, узагальнювалися результати внутрішньоучилищного контролю за підготовкою кваліфікованих робітників, розроблялися педагогічні проекти тощо.

Принцип поєднання різних форм організації навчання залежно від завдань, змісту і методів навчання розглядається як один із принципів, що впливає на ефективність навчального процесу. Оскільки розвиток ІАК керівників ПТНЗ відбувається у міжкурсовий період у системі самоосвіти та методичної роботи обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти, то враховувалися соціально-економічні, педагогічні та психологічні умови. Вивчення наукової літератури, результатів досліджень з проблеми розвитку ІАК у різних фахівців уможливають висновок, що прикладний аспект технологій розвитку ІАК керівників ПТНЗ має визначатися: а) специфікою професійної діяльності суб'єктів навчання; б) умовами навчання – системою самоосвіти та методичної роботи обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти; в) життєвим досвідом і досвідом професійної діяльності; г) ступенем підготовки суб'єктів навчання до роботи з комп'ютером і використання інформаційних технологій; д) вибором адекватних і ефективних форм навчання.

Використання комплексу загальнодидактичних принципів навчання уможливило досягнення позитивних результатів, серед яких важливими слід назвати: високу мотивацію на досягнення успіху, використання розширеного спектру джерел інформації в Інтернеті (використання електронних бібліотек, сайтів наукових установ, електронних наукових видань, наукових праць), якими стали користуватися учасники експерименту. Виконані учасниками експерименту завдання (доповіді, аналітичні записки, тези, статті, коментарі, проекти) свідчать про використання значно ширшого арсеналу методів аналізу інформації, її синтезу, що позитивно впливає на зростання їх ІАК.

4.6. Динаміка результатів розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів

Формувальний експеримент полягав у тому, що експериментальна група працювала над розвитком ІАК за розробленою нами методикою. Після завершення експерименту підведено підсумки на основі розроблених критеріїв (когнітивний, функціональний, особистісно-ціннісний) та показників для оцінки розвитку ІАК. Як і на етапі констатувального експерименту когнітивний та функціональний критерії перевірялися на основі розробленої анкети, яка відображала основні параметри когнітивного та функціонального компонентів. Особистісно-ціннісний критерій оцінювався за допомогою тесту «МД» [226, с. 172–173], внаслідок чого одержано дані про динаміку рівня мотивації досягнень у керівників ПТНЗ, а для визначення рівня сформованості педагогічної рефлексії було використано діагностику О. Калашникової [178].

Окрім того, враховувалася самостійність і творчий підхід учасників експерименту в процесі виконання завдань, рівень їх активності та ступінь задоволення своєю роботою, стійкість отриманих знань, умінь і навичок, рушійні мотиви в набутті знань інформаційно-аналітичного характеру.

На останньому етапі формувального експерименту здійснювалося анкетування, опитування, тестування керівників ПТНЗ (учасників експерименту) за когнітивним, функціональним та особистісно-ціннісним критерієм та порівняння з результатами констатувального експерименту. Динаміка рівня розвитку ІАК керівників ПТНЗ за когнітивним критерієм на формувальному етапі експерименту подано у табл. 4.5.

Наочна ілюстрація рівнів розвитку інформаційно-аналітичних теоретичних і технологічних знань (когнітивний компонент) у процесі формувального експерименту подається діаграмами (рис. 4.13, 4.14), побудованою за експериментальними даними (табл. 4.5).

Таблиця 4.5

**Результати діагностики рівнів розвитку когнітивного компоненту ІАК керівників
ПТНЗ на формувальному етапі експерименту**

№№ з/п	Інформаційно-аналітичні знання		Х	Рівень розвитку ІАК керівників ПТНЗ
	теоретичні	технологічні		
1.	0,75	0,56	0,66	високий
2.	0,75	0,53	0,64	високий
3.	0,75	0,47	0,61	високий
4.	0,50	0,51	0,51	середній
5.	0,50	0,51	0,51	середній
6.	0,75	0,53	0,64	високий
7.	0,75	0,49	0,62	високий
8.	0,75	0,41	0,58	середній
9.	0,75	0,50	0,63	високий
10.	0,50	0,30	0,40	достатній
11.	0,50	0,56	0,53	середній
12.	0,75	0,48	0,62	високий
13.	0,75	0,47	0,61	високий
14.	0,50	0,41	0,46	середній
15.	0,75	0,43	0,59	середній
16.	0,75	0,44	0,60	середній
17.	0,50	0,46	0,48	середній
18.	0,75	0,46	0,61	високий
19.	0,50	0,41	0,46	середній
20.	0,50	0,40	0,45	середній
21.	0,75	0,36	0,56	середній
22.	0,75	0,43	0,59	середній
23.	0,75	0,50	0,63	високий
24.	0,75	0,47	0,61	високий
25.	0,75	0,48	0,62	високий
26.	0,75	0,53	0,64	високий
27.	0,75	0,50	0,63	високий
28.	0,75	0,47	0,61	високий
29.	0,75	0,59	0,67	високий
30.	0,75	0,42	0,59	середній
31.	0,75	0,36	0,56	середній
32.	0,75	0,47	0,61	високий
33.	0,75	0,44	0,60	середній
34.	0,75	0,49	0,62	високий
35.	0,75	0,42	0,59	середній
36.	0,50	0,44	0,47	середній
37.	0,50	0,43	0,47	середній

Побудована діаграма ілюструє рівень інформаційно-аналітичних теоретичних знань у структурі когнітивного компоненту ІАК керівників ПТНЗ на формувальному етапі педагогічного експерименту і свідчить про

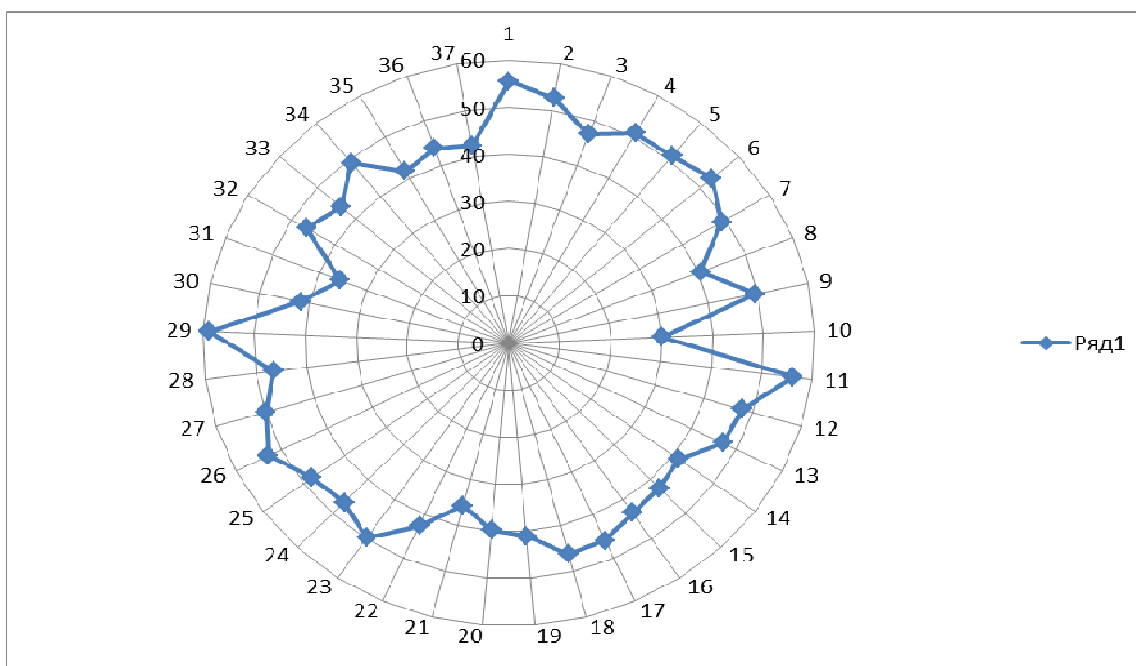


Рис. 4.13. Діаграма показників рівня розвитку інформаційно-аналітичних теоретичних знань у структурі когнітивного компоненту ІАК керівників ПТНЗ (на етапі формувального експерименту)

позитивні зміни: високого рівня ($0,61 < K_{\text{ef. розв. ІАК}} \leq 0,80$) досягли 72,97%, середнього ($0,41 < K_{\text{ef. розв. ІАК}} \leq 0,60$) – 27,03% учасників експерименту.

Інформаційно-аналітичні технологічні знання у структурі когнітивного компоненту ІАК керівників ПТНЗ відображені діаграмою, поданою на рис. 4.14, яка демонструє, що серед респондентів – 10,8% мають достатній рівень інформаційно-аналітичних технологічних знань ($0,21 < K_{\text{ef. розв. ІАК}} \leq 0,40$). На останньому етапі формувального експерименту середній рівень ($0,41 < K_{\text{ef. розв. ІАК}} \leq 0,60$) показали 81,2% респондентів. Отже, в цілому рівень розвитку когнітивного компоненту, як складової ІАК керівників ПТНЗ, свідчить (рис. 4.15), що 2,7% респондентів мають достатній рівень; рівень; 48,6% керівників ПТНЗ мають інформаційно-аналітичні теоретичні і технологічні знання для практичної реалізації ІАК на середньому та високому рівні.

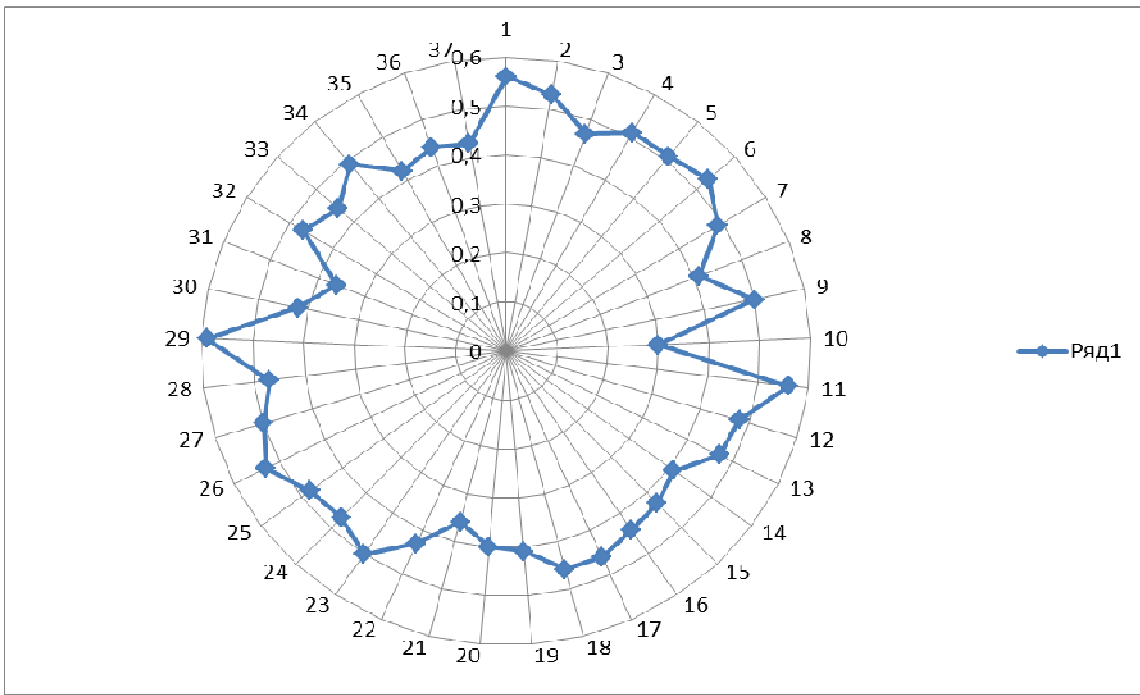


Рис. 4.14. Діаграма показників рівня розвитку інформаційно-аналітичних технологічних знань у структурі когнітивного компоненту ІАК керівників ПТНЗ (на етапі формувального експерименту)

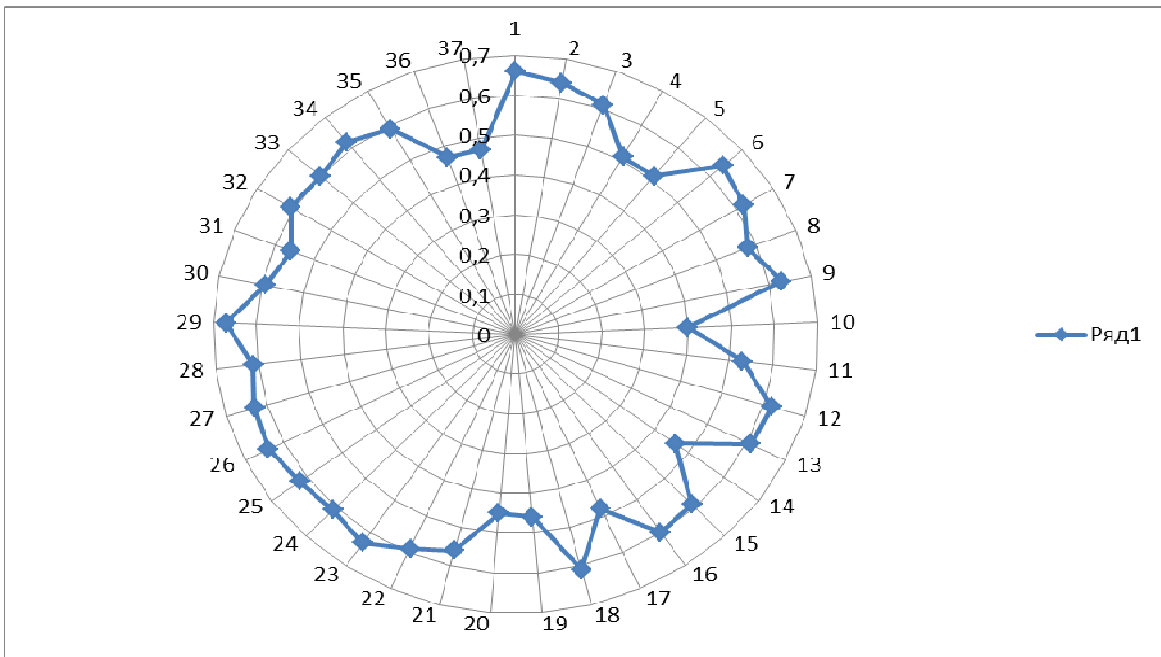


Рис. 4.15. Діаграма показників рівня розвитку когнітивного компоненту ІАК керівників ПТНЗ на формувальному етапі експерименту

Функціональний компонент ІАК керівників ПТНЗ складається з комунікативних, аналітичних та синтетичних умінь і навичок. На формувальному етапі експерименту нами одержані статистичні дані про рівень його сформованості, які узагальнено в табл. 4.6.

Таблиця 4.6

Результати діагностики рівнів розвитку функціонального компоненту ІАК керівників професійно-технічних навчальних закладів на формувальному етапі експерименту

№№ з/п	Інформаційно-аналітичні знання			Х	Рівень розвитку ІАК керівників ПТНЗ
	Комунікативні вміння і навички	Аналітичні вміння	Синтечні вміння		
1.	0,36	0,49	0,6	0,48	середній
2.	0,43	0,54	0,4	0,46	середній
3.	0,30	0,69	0,6	0,53	середній
4.	0,66	0,53	0,6	0,6	середній
5.	0,66	0,64	0,6	0,63	високий
6.	0,38	0,69	0,6	0,56	середній
7.	0,43	0,59	0,4	0,47	середній
8.	0,66	0,64	0,6	0,61	високий
9.	0,44	0,59	0,4	0,48	середній
10.	0,46	0,58	0,6	0,55	середній
11.	0,46	0,58	0,4	0,48	середній
12.	0,38	0,59	0,6	0,52	середній
13.	0,50	0,48	0,2	0,39	середній
14.	0,66	0,54	0,6	0,58	середній
15.	0,61	0,31	0,6	0,51	середній
16.	0,57	0,64	0,6	0,60	середній
17.	0,41	0,54	0,4	0,45	середній
18.	0,39	0,48	0,4	0,42	середній
19.	0,35	0,59	0,2	0,38	достатній
20.	0,45	0,64	0,4	0,50	середній
21.	0,61	0,58	0,6	0,60	середній
22.	0,61	0,48	0,2	0,43	середній
23.	0,56	0,53	0,6	0,56	середній
24.	0,50	0,49	0,6	0,53	середній
25.	0,56	0,43	0,2	0,40	достатній
26.	0,48	0,63	0,4	0,50	середній
27.	0,59	0,53	0,4	0,51	середній
28.	0,50	0,63	0,2	0,44	середній
29.	0,41	0,53	0,6	0,51	середній
30.	0,59	0,54	0,6	0,58	середній
31.	0,57	0,53	0,6	0,57	середній
32.	0,53	0,53	0,4	0,49	середній
33.	0,56	0,54	0,2	0,43	середній
34.	0,45	0,43	0,4	0,43	середній
35.	0,59	0,53	0,6	0,57	середній
36.	0,38	0,59	0,4	0,46	середній
37.	0,44	0,48	0,4	0,44	середній

Рівень розвитку комунікативних умінь і навичок керівників ПТНЗ у складі функціонального компоненту ІАК унаочнено в діаграмі на рис. 4.16.

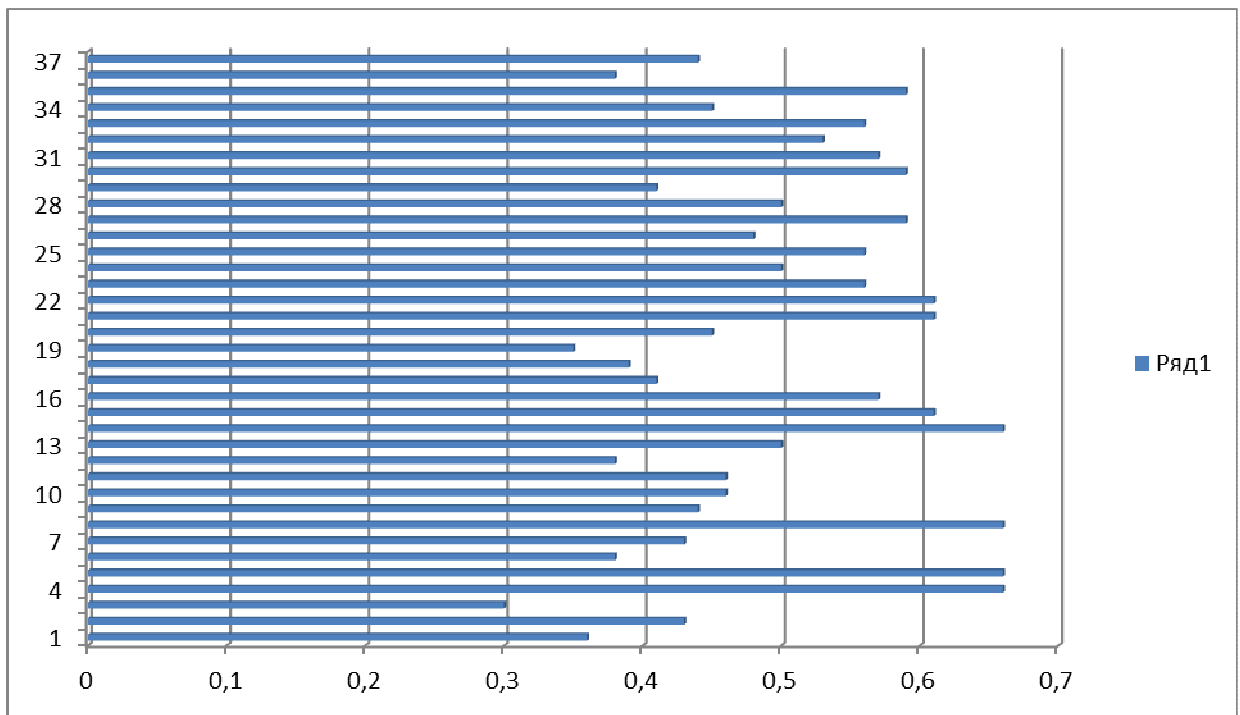


Рис. 4.16. Діаграма показників розвитку комунікативних умінь і навичок у складі функціонального компоненту ІАК керівників ПТНЗ (на етапі формувального експерименту)

Одержані результати анкетування свідчать: на формувальному етапі експерименту у 18,9% керівників ПТНЗ виявлено достатній рівень комунікативних умінь ($0,21 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,40$); середній рівень сформованості комунікативних умінь і навичок ($0,41 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,60$) виявлено у 61,2% респондентів, високий ($0,61 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,80$) – 18,9%.

Результати аналізу розвитку *аналітичних умінь і навичок* на етапі формувального експерименту представлено нами діаграмою на рис. 4.17. Вона ілюструє такі дані: 75,7% респондентів мають середній рівень розвитку ІАК; 21,6% – високий та 2,7% – достатній рівень.

Вивчення результатів, одержаних на формувальному етапі експерименту, свідчать, що рівні розвитку *синтетичних умінь і навичок* як складової функціонального компоненту ІАК керівників ПТНЗ зазнали змін, що показано на рис. 4.18. Середній рівень ($0,41 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,60$) розвитку умінь синтезувати інформацію продемонстрували 35,1% опитаних, достатній рівень – 16,2% ($0,21 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,40$), високий – 48,6% ($0,61 < K_{\text{еф. розв. ІАК}} \leq 0,80$).

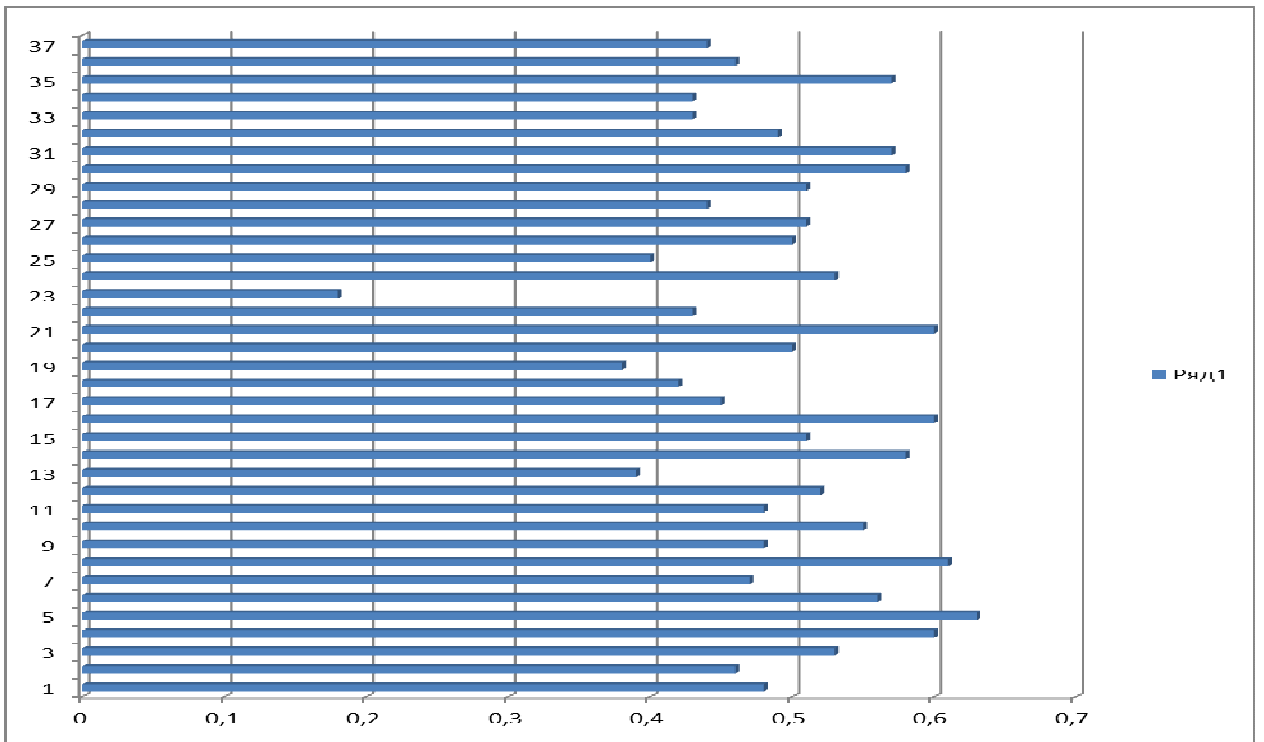


Рис. 4.17. Діаграма показників розвитку аналітичних умінь і навичок у складі функціонального компоненту ІАК керівників ПТНЗ (на етапі формувального експерименту)

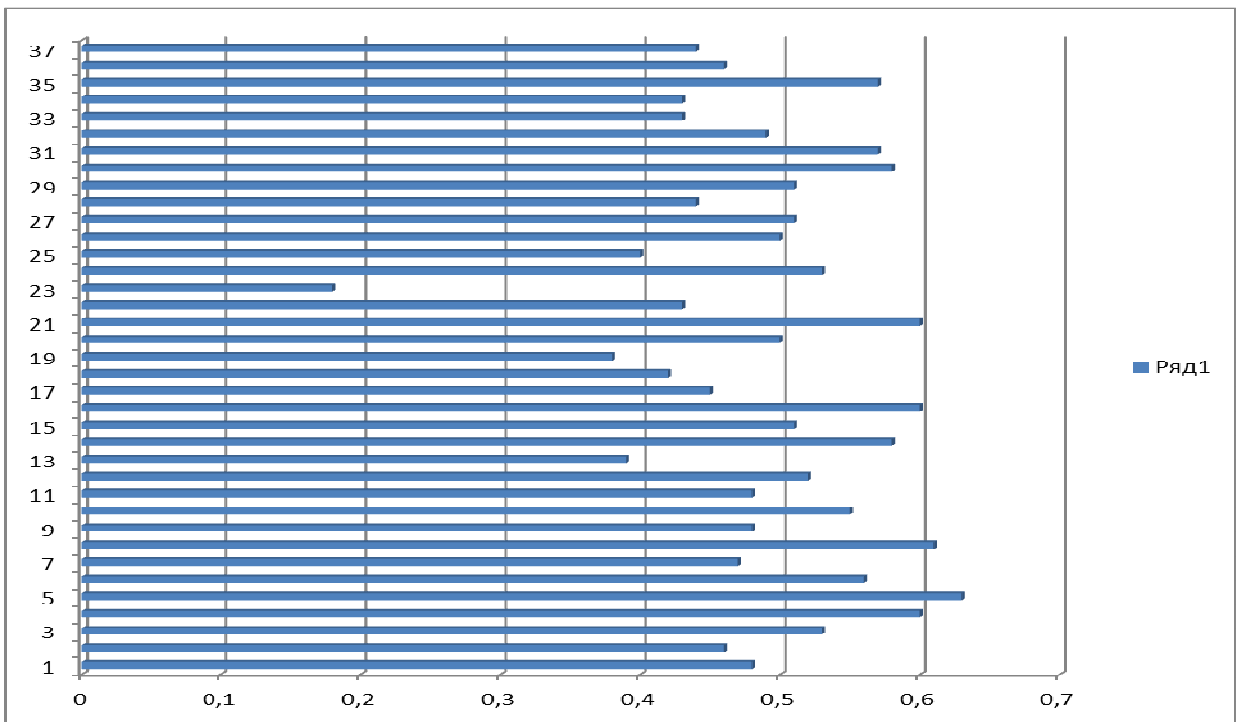


Рис. 4.18. Діаграма показників розвитку синтетичних умінь і навичок у складі функціонального компоненту ІАК керівників ПТНЗ (на етапі формувального експерименту)

Розвиток усіх складових функціонального компоненту (комунікаційні, аналітичні і синтетичні уміння) в сукупності за результатами формувального експерименту ІАК розвинута у 89,2% до середнього рівня, у 5,4% – до високого й 5,4% – до достатнього рівня.

Результати порівняльного аналізу розвитку ІАК керівників ПТНЗ експериментальної групи відображені в табл. 4.7 та 4.8. Вони дають підставу для висновку про позитивну динаміку ефективності розробленої нами теорії та методики розвитку ІАК керівників ПТНЗ. Результати діагностики рівнів розвитку функціонального компоненту ІАК керівників ПТНЗ на формувальному етапі експерименту.

В кінці формувального експерименту, як і на етапі констатувального експерименту, особистісно-ціннісний критерій перевірявся за тестом «МД» І. Ладанова та діагностикою О. Калашникової, модифікованими для нашого дослідження (табл. 4.9 та 4.10). Порівняльний аналіз рівнів оцінки мотивації на констатувальному та формувальному етапах експерименту вказує на те, що кількість керівників ПТНЗ експериментальної групи з надвисоким рівнем мотивації зростає з 51,4% до 56,8% та в два рази зменшилася кількість керівників ПТНЗ з середнім рівнем мотивації – з 10,8% до 5,4% (табл. 4.9).

Таблиця 4.9

Результати порівняння оцінки мотивації досягнення успіху в керівників ПТНЗ

Оцінка (констатувальний експеримент)				Оцінка (формувальний експеримент)			
Мотив. низька	Середній рівень	Помірно висока	Надвисока	Мотивація низька	Середній рівень	Помірно висока	Надвисока
-	4	14	19	-	2	14	21
-	10,8%	37,8%	51,4%	-	5,4%	37,8%	56,8%

Проведене опитування засвідчило, що респондентам з надвисокою мотивацією притаманна інституціональна орієнтація на владу, тобто свою вищість над іншими вони зосереджують задля досягнення цілей, визначених перед педагогічним колективом. Майже 40% – схильні до порядку та упорядкування організації праці, що позитивно впливає на діяльність

Таблиця 4.7

Результати порівняльного аналізу розвитку когнітивного компоненту ІАК керівників ПТНЗ на констатувальному та формувальному етапах педагогічного експерименту

Інформаційно-аналітичні теоретичні знання					Етап експер.	Інформаційно-аналітичні технологічні знання					Етап експер.
Рівні						Рівні					
Недост.	Достат.	Середній	Високий	Самий високий		Недост.	Достат.	Середній	Високий	Самий високий	
-	24,3	51,4	24,3	-	Конст.	8,1	86,5	5,4	-	-	Конст.
-	-	27,0	73,0	-	Форм.	-	10,8	81,2	-	-	Форм.
-	-	24,4	48,7	-	Δ		75,7	75,8	-	-	Δ

Таблиця 4.8

Результати порівняльного аналізу розвитку функціонального компоненту ІАК керівників ПТНЗ на констатувальному та формувальному етапах педагогічного експерименту

Комунікативні уміння					Етап експер.	Аналітичні уміння					Етап експер.	Синтезуючі уміння					Етап експер.
Рівні						Рівні						Рівні					
Недост.	Дос.	Серед.	Вис.	Сам. вис.		Недост.	Дос.	Серед.	Вис.	Сам. вис.		Недост.	Дос.	Серед.	Вис.	Сам. вис.	
10,8	59,9	24,3	10,8	-	Конст.	-	89,2	8,1	2,7	-	Конст.	32,4	-	43,2	24,3	-	Конст.
-	18,9	61,2	18,9	-	Форм.	-	2,7	75,7	21,6	-	Форм.	-	16,2	35,2	48,6	-	Форм.
	41,0	36,9	8,1	-	Δ	-	86,5	67,6	18,9	-	Δ	-	16,2	8,0	24,3	-	Δ

педагогічного колективу, своєчасність виконання намічених планів і проектів, морально-психологічний клімат у навчальному закладі.

За результатами аналізу рівнів розвитку педагогічної рефлексії у керівників ПТНЗ експериментальної групи (табл. 4.10) можна побачити збільшення кількості респондентів з високим рівнем сформованості педагогічної рефлексії на 21,7%, тобто зросла кількість керівників ПТНЗ в експериментальній групі, які навчилися аналізувати і узагальнювати ознаки, суттєві для вирішення проблеми. Саме високий рівень рефлексивності «виконує функції контролю й оцінки людиною власних розумових дій, дає можливість виявляти та враховувати свої помилки, оцінювати правильність пошуків нових шляхів розв’язання завдань» [318, с. 60].

Таблиця 4.10

Результати порівняння рівнів розвитку педагогічної рефлексії керівників ПТНЗ

Рівні сформованості педагогічної рефлексії (констатувальний експеримент)			Рівні сформованості педагогічної рефлексії (формувальний експеримент)		
Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий
0–11	1222	2334	0–11	1222	2334
-	23	14	-	15	22
-	62,2%	37,8%	-	40,5%	59,5%

Для статистичного визначення зв’язку між одержаними даними на початку і в кінці експерименту нами використано метод рангової кореляції Спірмена (автоматичний розрахунок) [208]. Для когнітивного компоненту ІАК керівників ПТНЗ коефіцієнт рангової кореляції $r_s = 0.39$, тобто кореляція між рангами (одержаними даними) на констатувальному та формувальному етапах експерименту статистично значуща. Для функціонального компоненту ІАК керівників ПТНЗ коефіцієнт рангової кореляції $r_s = 0.343$ – кореляція між рангами статистично значуща. З цього можна зробити висновок, що результати експерименту підтверджують ефективність розробленої нами теорії та методики розвитку ІАК керівників ПТНЗ.

Література

1. Абдалина Л. В. Профессионализм педагога: психолого-акмеологическая модель развития в системе повышения квалификации: учеб. пособие / под ред. Л. В. Абдалиной. – Воронеж: ЦНТИ, 2010. – 208 с.
2. Абдуллоев А. Самообразование директоров школ в системе непрерывного повышения их квалификации: на материале сельских школ Республики Таджикистан: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Абдуллоев Абдурахим; Таджикский гос. пед. ун-т им. С. Айни. – Душанбе, 2007. – 243 с.
3. Абібуллаєва Е. Е. Дидактична система Ісмаїла Гаспринського: автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.01 / Абібуллаєва Енісе Едемівна; Ін-т педагогіки АПН України. – К., 2004. – 21 с.
4. Автушенко О. С. Система підготовки організаторів виховної роботи з військовослужбовцями в умовах університетської освіти: автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.04 / Автушенко Олександр Семенович; Ін-т вищої освіти АПН України. – К., 2003. – 20 с.
5. Адизес И. Управляя изменениями (+ CD) / Ицхак Адизес. – СПб.: Питер, 2008. – 224 с. (Серия «Теория менеджмента»).
6. Академічний тлумачний словник: [Електронний ресурс]: онлайн-версія «Словника української мови» в 11 томах. – Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/robota>. – Назва з екрану.
7. Акуленко І. А. Система диференційованих вправ з логічним навантаженням як засіб розвитку логічного мислення учнів 5-6 класів при вивченні математики: дис... канд. пед. наук: 13.00.02 / Акуленко Ірина Анатоліївна; Черкаський держ. ун-т ім. Б. Хмельницького. – Черкаси, 2000. – 269 с.
8. Алексеев Н. А. Педагогические основы проектирования личностно ориентированного обучения: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Алексеев Николай Алексеевич; Тюменский гос. ун-т. – Тюмень, 1997. – 310 с.

9. Алфеева Е. Л. Структурирование ключевых компетенций для подготовки студентов к информационно-аналитической деятельности / Е. Л. Алфеева, М. В. Алфеева // Инновационные информационно-педагогические технологии в системе ИТ-образования (2010 г.): материалы I Междунар. интернет-конф.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.google.com.ua/search>. – Название с экрана.

10. Амонашвили Ш. А. Паритеты, приоритеты и акценты в теории и практике образования / Ш. А. Амонашвили, В. И. Загвязинский // Педагогика. – 2000. – № 2. – С. 11–16.

11. Амосов Н. М. Алгоритмы разума / Николай Михайлович Амосов. – К. : Наук. думка, 1979. – 223 с.

12. Ангеловская С. К. Психолого-педагогические основы рефлексивного управления самообразования учащихся / С. К. Ангеловская // Вестник ЮУрГУ. (Серия «Образование, здравоохранение, физическая культура»). – 2006. – Вып. 7, т. 2, № 3. – С. 43–45.

13. Андрущенко В. П. Освіта на рубежі століть: філософія, методологія, практика / В. П. Андрущенко // Неперервна професійна освіта: філософія, педагогічні парадигми, прогноз [монографія] / [В. П. Андрущенко, І. А. Зязюн, В. Г. Кремень та ін.]; АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К.: Наук. думка, 2003. – С. 99–166.

14. Андрущенко В. П. Роздуми про освіту: статті, нариси, інтерв'ю / Віктор Петрович Андрущенко – 2-е вид., доп. – К.: Знання України, 2008. – 819 с.

15. Андрущенко В. Філософія освіти «В замежжі завтрашнього дня» / В. Андрущенко // Філософія освіти. – 2008. – № 1/2 (7). – С. 7–14.

16. Афанасьев В. Г. О системном подходе в социальном познании / В. Г. Афанасьев // Вопросы философии. – 1973. – № 6. – С. 99–101.

17. Афанасьев В. Г. Социальная информация и управление обществом / Виктор Григорьевич Афанасьев. – М.: Политиздат, 1975. – 408 с.

18. Бабакова И. В. Развитие профессиональной компетентности специалистов информационно-аналитических служб: автореф. ... дис. канд. психол. наук: 19.00.13 / Бабакова Ирина Владимировна; Федеральное гос. образовательное учреждение высшего проф. образования «Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации». – М., 2010. – 24 с.

19. Бадмаев Б. Ц. Психология и методика ускоренного обучения / Борис Циренович Бадмаев. – М.: Владос, 1998. – 272 с.

20. Бажин И. И. Исследование систем управления: компакт-учебник / Игорь Иванович Бажин. – Харьков: Консум, 2004. – 336 с.

21. Базавова Т. В. Мониторинг качества профессионального образования в техникуме на основе компетентного подхода: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Базавова Тамара Васильевна; Федеральный ин-т развития образования МОН Российской Федерации. – М., 2007. – 26 с.

22. Байденко В. И. Базовые навыки (ключевые компетенции) как интегрирующий фактор образовательного процесса / В. И. Байденко, Б. Оскарссон // Профессиональное образование и формирование личности специалиста: науч.-метод. сб. – М.: ЦНР СПО, 2002. – С. 22–46.

23. Баласанян Л. Г. Углубленное обучение русскому языку в армянской школе как инновационная педагогическая система (принципы проектирования и опыт реализации): автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Баласанян Лилия Гургеновна; Армянский гос. пед. ун-т им. Х. Абовяна. – Ереван, 2004. – 20с.

24. Балашова Т. А. Об актуальности непрерывного профессионального образования / Т. А. Балашова, Т. В. Лавряшина // Высшее профессиональное образование: традиции и инновации: II Междунар. науч.-метод. конф., 25 нояб. 2009 г.): труды. – Кемерово: Кузбассвуиздат, 2009. – С. 54–56.

25. Баловсяк Н. В. Формування інформаційної компетентності майбутнього економіста в процесі професійної підготовки: автореф. дис. ...

канд. пед. наук: 13.00.04 / Баловсяк Надія Василівна; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К., 2006. – 25 с.

26. Баренбаум Л. Н. Педагогическое содействие самообразованию студентов в высшем негосударственном образовательном учреждении: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Баренбаум Любовь Николаевна; Челябинский ин-т повышения квалификации и переподготовки работников образования. – Челябинск, 1997. – 173 с.

27. Баскаков А. Я. Методология научного исследования: учеб. пособие / А. Я. Баскаков, Н. В. Туленков. – К.: МАУП, 2004. – 216 с.

28. Беспалько О. В. Формування готовності студентів педвузу до проектування організаційних форм виховної діяльності: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Беспалько Ольга Володимирівна; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К., 1998. – 189 с.

29. Безрядин В. И. Организационные и методические вопросы повышения квалификации молодых специалистов для органов прокуратуры / В. И. Безрядин // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2010. – № 3 (31). – С. 303–307.

30. Белкин А. С. Основы возрастной педагогики: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / А. С. Белкин. – М.: Академия, 2000. – 192с.

31. Белоусов М. Г. Визуально-семантическое кодирование информации в электронных учебных изданиях: автореф. дис. ... канд. филолог. наук: спец. 05.25.05 / Белоусов Михаил Геннадьевич; Санкт-Петербургский гос. ун-т культуры и искусств. – СПб., 2010. – 21 с.

32. Бернштейн Н. А. Очерки по физиологии движений и физиологии активности / Н. А. Бернштейн. – М.: Наука, 1990. – 496 с.

33. Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии / Владимир Павлович Беспалько. – М., 1989. – 190 с.

34. Бизнес словарь: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mirslovarei.com/content_biz/mexanizm-7801.html – Название с экрана.

35. Биков В. Ю. Моделі організаційних систем відкритої освіти: монографія / Валерій Юхимович Биков. – К.: Атіка, 2009. – 684 с.
36. Бібік Н. М. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування / Н. М. Бібік // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / під заг. ред. О. В. Овчарук. – К., 2004. – С. 47–52. (Б-ка з освітньої політики).
37. Блауберг И. В. К проблеме взаимоотношения системного подхода и системного анализа / И. В. Блауберг, В. Н. Садовский // Философские аспекты системного подхода. – М.: Наука, 1980. – С. 19–21.
38. Блауберг И. В. Становление и сущность системного подхода / И. В. Блауберг, Э. Г. Юдин. – М.: Наука, 1973. – 270 с.
39. Богданова Т. Л. Определение уровня сформированности информационной культуры: учеб. пособие для студ. техн. специальностей / Т. Л. Богданова. – Краматорск: ДГМА, 2006. – 52 с.
40. Борисов В. Н. Уровни логического процесса и основное направления их исследования / В. Н. Борисов. – Новосибирск: Наука, 1967. – 212 с.
41. Борисова Т. В. Психолого-педагогические условия самообразования будущих учителей технологии и предпринимательства: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Борисова Татьяна Владимировна; Новокузнецкий гос. пед. ин-т. – Новокузнецк, 2000. – 184 с.
42. Брескіна Л. В. Професійна підготовка майбутніх вчителів інформатики на основі сучасних мережевих інформаційних технологій: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Брескіна Лада Валентинівна; Південноукраїнський держ. пед. ун-т ім. К. Д.Ушинського. – Одеса, 2003. – 229 с.
43. Брюханова Н. А. Методика обучения будущих преподавателей технических дисциплин проектированию дидактического материала: дис ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Брюханова Наталья Александровна; Украинская инж.-пед. академия. – Х., 2002. – 224 с.

44. Булгакова Н. Б. Система пропедевтичної підготовки іноземних громадян по природничонауковим дисциплінам в технічному університеті: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Булгакова Наталя Борисівна; Ін-т педагогіки АПН України. – К., 2002. – 446 с.

45. Бурлука Е. В. Самообразование личности как социокультурное явление: дис. ... канд. пед. наук: 17.00.01 / Бурлука Елена Викторовна; Нац. юридическая академия им. Ярослава Мудрого. – Х., 2005. – 183 с.

46. Быстрицкий Д. А. Профессиональная компетентность в системе социального управления персоналом: дис. канд. социол. наук: 22.00.08 / Быстрицкий Дмитрий Александрович; Московский пед. гос. ун-т. – М., 2008. – 212 с.

47. 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 Междунар. науч.-практ. конф. 10–11 апреля 2011 г. – Пенза–Ереван–Прага: Социосфера, 2011. – С. 18–22.

48. Василькова Т. А. Андрагогика: учебно-метод. пособие / Т. А. Василькова. – М.: ВНИИ профориентации, 2002. – 136 с.

49. Ващекин Н. П. Информационная деятельность и мировоззрение [монография] / Николай Павлович Ващекин, Юрий Федорович Абрамов. Иркутск: Иркут. ун-т, 1990. – 296 с.

50. Ващенко Л. М. Система управління інноваційними процесами в загальній середній освіті регіону: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Ващенко Людмила Миколаївна; Ін-т педагогіки АПН України. – К., 2006. – 420 с.

51. Вдовиченко Р. П. Діяльність міського управління освіти з підвищення управлінської компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Вдовиченко Раїса Петрівна; Ін-т педагогіки АПН України. – К., 2006. – 280 с.

52. Вдовиченко Р. П. Система організаційно-педагогічної діяльності міського управління освіти з підвищення компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів: монографія / Р. П. Вдовиченко, Л. М. Калініна, В. Д. Чайка; за ред. Л. М. Калініної. – К.; Миколаїв: Іліон, 2007. – 528 с.

53. Вербицкий А. А. Проблема трансформации мотивов в контекстном обучении / А. А. Вербицкий, Н. А. Бакшаева // Вопр. психологии. – 1997. – № 3. – С. 12–21.

54. Вертилецкая И. Г. Активизация самообразования учителя в системе повышения квалификации: дис. ... канд. филос. наук: 13.00.08 / Вертилецкая Инга Геннадьевна; Кузбасский региональный ин-т повышения квалификации и переподготовки работников образования. – Новокузнецк, 2007. – 236 с.

55. Вершловский С. Г. Образование взрослых в России: вопросы теории / С. Г. Вершловский // Новые знания. – 2004. – № 3. – С. 1–7.

56. Вершловский С. Г. Общее образование взрослых: стимулы и мотивы / С. Г. Вершловский. – М.: Педагогика, 1987. – 184 с.

57. Виноградов В. Н. Социальное проектирование локального гражданского сообщества в рамках муниципального образования: учеб. пособие / В. Н. Виноградов, О. В. Эрлих. – СПб.: Леонтьевский центр, 2003. – 136 с.

58. Вільна енциклопедія Вікіпедія: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.wikipedia.org/wiki>. – Назва з екрану.

59. Віннікова Л. В. Система підготовки соціальних працівників у вищих навчальних закладах США: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.05 / Віннікова Лариса В'ячеславівна; Луганський нац. пед. ун-т ім. Т. Шевченка. – Луганськ, 2003. – 20 с.

60. Вовоканич С. Демографічний чинник у системі розбудови інноваційного суспільства: загальноукраїнський та регіональний виміри / С. Вовоканич, С. Цапок // Регіональна економіка. – 2004. – № 1. – С. 24–34.

61. Волкова Н. П. Педагогіка: посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Наталья Павлівна Волкова. – К.: Академія, 2001. – 576 с. (Альма-матер).

62. Волобуева И. А. Система дидактических игр и упражнений как средство формирования зрительных сенсорных умений учащихся 1-2 классов: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Волобуева Ирина Анатольевна; Бердянський гос. пед. ін-т ім. П. Д. Осипенко. – К., 1996. – 304 с.

63. Воробьев Г. Г. Информация в работе руководителя / Геннадий Григорьевич Воробьев. – М.: Экономика, 1968. 54 с. – (Б-ка хозяйственного руководителя).

64. Вострикова М. М. Развитие дополнительного образования в условиях экономического кризиса / М. М. Вострикова // Высшее профессиональное образование: традиции и инновации: II Междунар. науч.-метод. конф., 25 нояб. 2009 г.: труды. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2009. – С. 71–79.

65. Выготский Л. С. Психология развития человека / Лев Семенович Выготский. – М.: Смысл; ЭКСМО, 2005. – 1136 с.

66. Выготский Л. С. Мышление и речь // Выготский Л. С. Собр. соч.: в 6 т. / под. ред. В. В. Давыдова. – М.: Педагогика, 1982. – Т. 2: Проблемы общей психологии. – С. 6–361.

67. Выготский Л. С. Предисловие к русскому переводу книги Э. Торндайка «Принципы обучения, основанные на психологии» // Выготский Л. С. Собр. соч.: в 6 т. / под ред. В. В. Давыдова. – М.: Педагогика, 1982. – Т. 1: Проблемы общей психологии. – С. 176–195.

68. Гагарина О. Ф. Условия повышения эффективности функционирования методической службы в системе повышения квалификации работников образования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Гагарина Ольга Филипповна; Ставропольский гос. ун-т. – Ставрополь, 2005. – 186 с.

69. Гайдамак Е. С. Развитие информационно-аналитической компетентности будущего магистра фізико-математического образования:

дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Гайдамак Елена Сергеевна; Омский гос. пед. ун-т. – Омск, 2006. – 214 с.

70. Гайдамак Е. С. Развитие информационно-аналитической компетентности в процессе разработки электронных средств учебного назначения // Вестник Омского гос. пед. ун-та [Электронный ресурс]. – Вып. 2006. – Режим доступа: www.omsk.edu – Название с экрана.

71. Гайденко В. Філософія освіти в Бразилії: критична педагогіка Пауло Фрейре / В. Гайденко // Філософія освіти. – 2006. – № 2 (6). – С. 91–99.

72. Гайсинюк Н. А. Педагогічні засади підготовки документознавців в умовах інформатизації суспільства: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 07.00.08 / Гайсинюк Наталія Анатоліївна; Київ. нац. ун-т культури і мистецтв. – К., 2003. – 23 с.

73. Гальперин П. Я. Введение в психологию: Учебное пособие для вузов / Петр Яковлевич Гальперин. – М.: Университет, 1999. – 332 с.

74. Гальперин П. Я. Зависимость обучения от типа ориентировочной деятельности / П. Я. Гальперин, Н. Ф. Талызина. – М. : МГУ, 1968. – 328 с.

75. Гаманюк В. А. Система підготовки педагогічних кадрів та підвищення їх кваліфікації у Німеччині: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Гаманюк Віта Анатоліївна; Харьковський держ. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – К., 1995. – 221 с.

76. Ганаба С. Філософсько-освітні ідеї Пауло Фрейре в контексті модернізації історичної освіти / С. Ганаба // Проблеми дидактики історії: зб. наук. праць / Кам'янець-Подільський нац. ун-т ім. Івана Огієнка. – 2011. – Вип. 3. – С. 55–59.

77. Гершунский Б. С. Философия образования для XXI века. (В поисках практикоориентированных образовательных концепций) / Борис Семенович Гершунский. – М.: Совершенство, 1998. – 608 с.

78. Гібалова Н. В. Методична система навчання учнів 5-6 класів елементів геометрії: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Гібалова Наталія Володимирівна; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К., 2000. – 237 с.

79. Головка В. О. Діалектика вищої освіти: трансформація від декларації до реалізації [монографія] / [В. О. Головка та ін.]. – Х.: Експада, 2009. – 301 с.
80. Гончаренко С. Педагогічні дослідження. Методологічні поради молодим науковцям / Семен Устинович Гончаренко. – К.: Редакційно-видавничий відділ АПН України, 1995. – 45 с.
81. Гончаренко С. У. Педагогічні закони, закономірності, принципи. Сучасне тлумачення / Семен Устинович Гончаренко. – Рівне: Волинські береги, 2012. – 192 с.
82. Гончаренко С. Український педагогічний словник / Семен Гончаренко. – К.: Либідь, 1997. – 374 с.
83. Гончаренко С. У. Методика як наука / Семен Устинович Гончаренко // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. – 2001. – Вип. 1. – С. 86–95.
84. Гораш К. В. Система інформаційного забезпечення впровадження освітніх інновацій у підвищення кваліфікації педагогічних працівників / К. В. Гораш // Теорія та методика управління освітою: [Електронний ресурс]. – № 3. – 2010. Режим доступу: http://archive.nbu.gov.ua/e-journals/ttmuo/2010_3/10gorpwt.pdf. – Назва з екрану.
85. Гофрон А. Філософські засади сучасних європейських освітніх концепцій: автореф. дис. ... д-ра філософ. наук: 09.00.10 / Гофрон Анджей; Ін-т вищої освіти АПН України. – К., 2005. – 32 с.
86. Грабовець І. В. Самоосвіта як детермінанта самореалізації молодих фахівців у професійній діяльності: дис. ... канд. соціол. наук: 22.00.04 / Грабовець Ірина Володимирівна; Київський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. – К., 2004. – 144 с.
87. Грант Р. М. Современный стратегический анализ / Р. М. Грант; [пер. с англ. под. ред. В. Н. Фунтова]. – Питер: СПб, 2008. – 560 с. – (Серия «Классика МВА»).

88. Грень Л. Н. Мотивация достижения успеха как условие формирования профессионального самосознания студентов / Л. Н. Грень // Теорія і практика управління соціальними ситемами. – 2008. – № 1. – С. 43–51.

89. Грива О. Толерантність в процесі становлення молоді в умовах полікультурного середовища: автореф. дис. д-ра філософ. 09.00.10 / Грива Ольга Анатоліївна; Ін-т вищої освіти АПН України. – К., 2008. – 37 с.

90. Григорьева И. С. Сильные стороны менеджера в кризис / И. С. Григорьева // Менеджмент сегодня –2010. – № 5. – С. 12–14.

91. Григорьева М. Психология труда: конспект лекцій / Марина Григорьева: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.e-reading.org.ua/book.php?book=98872> – Название с экрана.

92. Григорьева О. Ю. Реализация технологии «портфолио» в процессе подготовки мастера профессионального обучения / О. Ю. Григорьева // Среднее профессиональное образование. – 2010. – № 5. – С. 36–38.

93. Громкова М. Т. Андрагогика: теория и практика образования взрослых: учеб. пособие для системы доп. проф. образования; учеб. пособие для студ. вузов / Майя Тимофеевна Громкова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 495 с. – (Серия «Высшее профессиональное образование: Педагогика»).

94. Громкова М. Т. Педагогика образования взрослых: пособие для учителей / Майя Тимофеевна Громкова. – М.: Академия, 2001. – 178 с.

95. Грушева А. А. Компетентнісний підхід під час управлінської підготовки студентів економічного профілю / Алла Андріївна Грушева // Освітнянські обрії: реалії та перспективи: зб. наук. праць / [Н. Т. Тверезовська (голова) та ін.]. – К.: ІПТО, 2008. – № 2. – С. 25–29.

96. Грушева А. А. Формування управлінської компетентності у випускників ВНЗ: досвід зарубіжних країн / Алла Андріївна Грушева // Стратегії управління закладами освіти в умовах формування

інформаційного суспільства : зб. наук. пр. / [за заг. ред. Р. П. Вдовиченко, Л. М. Калініної]. – К.; Миколаїв, 2008. – Вип. 1. – С. 68–77.

97. Гузев В. В. Основы образовательной технологии: дидактический инструментарий: [основной обучающий инструментарий учителя, составляющий базу любых образовательных технологий. Классификация основных методов обучения] / Вячеслав Валерьянович Гузев. – М.: Сентябрь, 2006. – 192 с. – (Б-ка журнала «Директор школы).

98. Гузик М. П. Комбінована система організації навчально-виховного процесу в загальноосвітній школі: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.09 / Гузик Микола Петрович; Ін-т педагогіки АПН України. – К., 2004. – 22 с.

99. Гуревич Р. С. Методика впровадження інформаційних технологій в навчальний процес: навч. посіб / Р. С. Гуревич, М. Ю. Кадемія. – Вінниця: ВДПУ, 2005. – 64 с.

100. Давидов П. Г. Безперервна освіта – вимоги часу чи нова філософія освітньої діяльності // Вісник Донецького нац. ун-ту економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. – Серія «Гуманітарні науки». – 2010. – № 2. – С. 170–175.

101. Давидов П. Г. Трансформація філософії вищої освіти шляхом лібералізації та індивідуалізації освіти / П. Г. Давидов // Вища освіта України. – 2008. – Дод. 3, т. 1: Вища освіта України в контексті інтеграції до європейського освітнього простору. – С. 78–83.

102. Давидов П. Г. Навчання як мистецький процес: філософія дистанційної та медійної освіти / П. Г. Давидов // *Studia methologica*. – Тернопіль, – 2009. – Вип. 29. – С. 182–186.

103. Давидов П. Г. Непрерывное образование в интегрированном пространстве знаний: философия, теория, практика / П. Г. Давидов // Высшее профессиональное образование: традиции и инновации: II Междунар. науч.-метод. конф., 25 ноября 2009 г.: труды. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2009. – С. 56–58.

104. Давидов П. Г. Фундаменталізація вищої технічної освіти як шлях підготовки конкурентноздатного фахівця інженера / П. Г. Давидов // Вища освіта України. – 2009. – Дод. 4, т. IV: Вища освіта України в контексті інтеграції до європейського освітнього простору. – С. 109–115.
105. Давыдов В. В. Теория развивающего обучения / Василий Васильевич Давыдов. – ИНТОР, 1996. – 544 с.
106. Дахин А. Н. Моделирование в педагогике / А. Н. Дахин // Идеи и идеалы. – 2010. – Т. 2, № 1. – С. 11–20.
107. Дахин А. Н. Моделирование компетентности участников открытого общего образования: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: спец. 13.00.01 / Дахин Александр Николаевич; Новосибирский гос. пед. ун-т. – Новосибирск, 2010. – 44 с.
108. Деминг У. Э. Выход из кризиса: новая парадигма управления людьми, системами и процессами / У. Эдвард Деминг – М.: Альпина Бизнес Букс, 200. – 370 с.
109. Державна програма «Інформаційні та комунікаційні технології в освіті і науці на 2006-2010 роки» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1153-2005-%EF>. – Назва з екрану.
110. Деркач А. А. Акмеологические факторы устойчивого и безопасного развития / А. А. Деркач // Безопасность Евразии. – 2001. – № 3 (5). – С. 31–59.
111. Дерябина Л. Б. Учебно-педагогическое взаимодействие при подготовке студентов к самообразованию / Л. Б. Дерябина // Вестник ЮУрГУ. – 2009. – № 13. – С. 74–78.
112. Десятов Т. М. Система професійно- технічної освіти в Туреччині: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Десятов Тимофій Михайлович: Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К., 1998. – 239 с.
113. Десятов Т. М. Тенденції розвитку неперервної освіти в країнах Східної Європи (друга половина ХХ століття): дис. ... д-ра пед. наук:

13.00.01 / Десятков Тимофій Михайлович; Ін-т педагогіки АПН України. – К., 2006. – 484 с.

114. Джонс Дж. К. Методы проектирования / Джон К. Джонс; [пер. с англ.]. – М.: Мир, 1986. – 326 с.

115. Дистанционное обучение: теория и практика: монография / И. Гриценко, С. П. Кудрявцева, В. В. Колос, Е. В. Веренич; НАН Украины, МОН Украины, Междунар. науч.-учеб. центр информ. технологий и систем. – К.: Наук. думка, 2004. – 376 с.

116. Добридень А. В. Навчання впродовж життя в контексті Болонського процесу / А. В. Добридень // Вища освіта України. – 2008. – Дод. 3, т. 1 (8): Вища освіта України в контексті інтеграції до європейського освітнього простору. – С. 90–97.

117. Довідник професій / [упоряд. Д.О. Закатнов та ін.]. – К.: Українська книга, 1999. 312 с.

118. Драйден Г. Революція в навчанні / [перекл. з англ. М. Олійник] / Гордон Драйден, Джанет Вос. – Львів: Літопис, 2005. – 542 с.

119. Дубов С. И. Развитие коммуникативно-управленческой компетентности руководителей в условиях тренингового воздействия: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Дубов Сергей Игоревич; Московский гор. психол.-пед. ун-т. – М., 2003. – 157 с.

120. Экономическая психология / под ред. И. В. Андреевой. – СПб: Питер, 2000. – 512 с. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).

121. Електронна бібліотека «Веда»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lib.ua-ru.net/disser/ua/code-13.html>. – Назва з екрану.

122. Эльконин Б. Д. Введение в психологию развития (в традиции культурно-исторической теории Л. С. Выготского) / Борис Данилович Эльконин. – М.: Тривола, 1994. – 168 с.

123. Енциклопедія освіти / АПН України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.

124. Энциклопедический словарь. Современная рыночная экономика. Государственное регулирование экономических процессов / общ. ред.: д.э.н., проф. Кушлин В. И., д.э.н., проф., член-корр. РАН Чичканов В. П. – М.: РАГС, 2004. – 744 с.
125. Энциклопедический словарь. Т. 1 / под ред. Б. А. Введенского. – М.: Советская энциклопедия, 1963. – 656 с.
126. Энциклопедия кібернетики: в 2 т. / под ред. В. М. Глушкова, Н. М. Амосова, И. А. Артеменко [и др.]. – К.: Укр. советская энциклопедия, 1975. – 1200 с.
127. Эрлих О. В. Педагогическая среда современного российского города как пространство гражданского образования / О. В. Эрлих / Философия образования: сб. матер. конф. (Серия «Symposium»). – СПб. Санкт-Петербургское об-во, 2002. – Вып. 23. – С. 343–346.
128. Євтух М. Б. Проблеми якості освіти / Євтух М.Б., Волощук І.С. // Вища освіта України. – 2009. – № 3. – Дод.: Педагогіка і психологія: методологія, теорія, технології. – К.: Гнозис. – С. 25–32.
129. Елисеева И. А. Отношение руководителей школ к повышению собственной управленческой компетентности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Елисеева Ирина Александровна; Ин-т управления образованием РАО. – М., 2001. – 167 с.
130. Елканова Т. М. Формирование информационно-аналитической компетентности в структуре общегуманитарного базиса образования / Т. М. Елканова // Высшее образование сегодня. – 2009. – № 12. – С. 53–57.
131. Елчанинова О. В. Роль социальной информации и математических методов в выработке решений по управлению социальными процессами: автореф. дис. ... канд. философ. наук: 621 / Елчанинова Ольга Владимировна; Академия общественных наук при ЦК КПСС. М., 1969. – 24 с.
132. Єльнікова Г. Управлінська компетентність / Галина Єльнікова. – К.: Ред. загальнопед. газети, 2005. – 128 с.

133. Ерастов Н. П. Сочетание требований логики и психологии в лекции / Н. П. Ерастов. – М.: Знание, 1980. – 64 с. – (Новое в жизни, науке, технике (Серия «Методика лекционной пропаганды», № 11).

134. Єрмола А М. Система науково-методичної роботи інформаційно-методичних центрів з учителями загальноосвітніх навчально-виховних закладів: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Єрмола Анатолій Михайлович; Харківський держ. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Х., 1998. – 255 с.

135. Жалдак М. И. Система подготовки учителя к использованию информационной технологии в учебном процессе: дис. ... в форме науч. доклада д-ра пед. наук: 13.00.02 / Жалдак Мирослав Иванович; АПН СССР. – М., 1989. – 48 с.

136. Жалдак М. І. Педагогічний потенціал інформації навчального процесу / М. І. Жалдак // Розвиток педагогічної і психологічної наук в Україні 1992–2002 рр.: зб. наук. праць до 10-річчя АПН України: [у 2 ч.] / [голов. ред. В. Г. Кремень]. – Харків: ОВС, 2002. – Ч. 1. – С. 371–383.

137. Жиганов Б. А. О роли социальной компетентности личности в повышении эффективности управленческих кадров в сфере образования: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Жиганов Борис Анатольевич; Московский психол.-пед. ин-т. – М., 2007. – 26 с.

138. Жигулин А. А. Теоретико-методологические основы исследования и развития правовой компетентности специалиста среднего профессионального образования неюридического профиля: монография / Н. В. Полянская, А. А. Жигулин. – Воронеж: ВЦНТИ, 2011. – 63 с.

139. Жукова Е. А. Механизм управления устойчивым развитием корпоративного образования в условиях цикличности / Е. А. Жукова // Вестник Воронежского гос. ун-та. – 2012. – Т. 8, № 1. – С. 144–148.

140. Завьялов А. Н. Формирование информационной компетентности студентов в области компьютерных технологий: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Завьялов Андрей Николаевич; Тюменский гос. ун-т. – Тюмень, 2005. – 20 с.

141. Загальна психологія: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / С. Д. Максименко, В. О. Зайчук, В. В. Клименко, В. О. Соловієнко; за заг. ред. акад. С. Д. Максименка. – К.: Форум, 2000. – 543 с.
142. Загвязинский В. И. Методология и методика дидактического исследования / Владимир Ильич Загвязинский. – М.: Педагогика, 1982. – 160 с.
143. Загвязинский В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. / В. И. Загвязинский, Р. Атаханов – 2-е изд., стер. – М.: Академия, 2005. – 208 с.
144. Загвязинский В. И. Основные контуры стратегии развития российского образования в начале XXI века и региональные образовательные проекты / В. И. Загвязинский // Образование и наука. – 2000. – № 2 (4). – С. 8–15.
145. Загвязинский В. И. Теория обучения: современная интерпретация: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Владимир Ильич Загвязинский. – М.: Академия. – 192 с.
146. Зайцева С. А. Система формирования информационной и коммуникационной компетентности будущих учителей начальных классов в педагогическом вузе: автореф. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / Зайцева Светлана Анатольевна; Шуйский гос. пед. ун-т. – Шуя, 2011. – 41 с.
147. Закон України «Про державну статистику»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>. – Назва з екрану.
148. Закон України «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>. – Назва з екрану.
149. Закон України «Про інформацію»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>. – Назва з екрану.

150. Закон України «Про національну програму інформатизації»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>. – Назва з екрану.

151. Зеер Э. Компетентностный подход к модернизации профобразования / Э. Зеер, Э. Симанюк // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С. 27.

152. Зеер Э.Ф. Саморегулируемое учение как психолого-педагогическая технология формирования компетенции у обучаемых / Э. Ф. Зеер // Психологическая наука и образование. – 2004. – № 3. – С.5–11.

153. Зигмантович С. В. Компетентностный подход к профессиональной подготовке будущих библиотекарей: [Електронний ресурс] / С. В. Зигмантович. – Режим доступа: <http://gpntb.ru/win/inter-events/crimea2005/disk/31.pdf>. – Название с экрана.

154. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании: авторская версия / Ирина Алексеевна Зимняя. – М.: Исслед. центр проблем качества подгот. специалистов, 2004. – 41 с. – (Серия: «Труды методологического семинара «Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы»).

155. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34–42.

156. Зинченко В. П. Человек в пространстве времён / В. П. Зинченко // Развитие личности. – 2002. – № 3. – С. 2350.

157. Зінчук Н. Інформаційно-аналітична компетентність менеджера: значення у професійній управлінській діяльності та передумови формування у ВНЗ: [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://www.google.com.ua/search>. – Назва з екрану.

158. Змеев С. И. Технология обучения взрослых: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Сергей Иванович Змеев. – М.: Академия, 2002. – 128 с.

159. Зязюн І. А. Дидактичне проектування технологій і методів учіння у вимірах педагогічної дії / І. А. Зязюн: [Електронний ресурс]: Режим доступу: www.nbu.gov.ua/.../Dudaktucne_proektuv. – Назва з екрану.
160. Зязюн І. А. Технологізація освіти як історична неперервність / Іван Зязюн // Неперерв. проф. освіта: теорія і практика. – 2001. – Вип. 1. – С. 73–85.
161. Зязюн І. А. Філософія неперервної професійної освіти і сучасні психолого-педагогічні парадигми / І. А. Зязюн // Неперервна професійна освіта: філософія, педагогічні парадигми, прогноз: [монографія] / [В. П. Андрущенко, І. А. Зязюн, В. Г. Кремень та ін.]; за заг. ред. В. Г. Кременя; АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти. – К.: Наук. думка, 2003. – С. 167–276.
162. Ибрагимов Г. И. Компетентносный подход в профессиональном образовании / Г. И. Ибрагимов // Educational Technology & Society. – 2007. – № 10 (3). – Р. 361–365.
163. Иванов Д. А. Компетентностный подход в образовании: проблемы, понятия, инструментарий: учеб.-метод. пособие / Д. А. Иванов, К. Г. Митрофанов, О. В. Соколова. – М.: АПКиПРО, 2003. – 101 с.
164. Иванова Л. А. Совершенствование профессиональной подготовки менеджера среднего звена в условиях интерактивного обучения: на примере подготовки менеджера для индустрии питания: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Иванова Людмила Алексеевна; Чувашский гос. пед. ун-т. – Чебоксары, 2010. – 181 с.
165. Ильин Г. Л. Педагогическая технология новой образовательной парадигмы/ Г. Л. Ильин //Образовательная технология. – 2008. – № 3. – С. 110–119.
166. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Евгений Павлович Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с. – (Серия «Мастера психологии»).

167. Ильясов И. И. Проектирование курса обучения об учебной дисциплине: пособие для преподавателя / И. И. Ильясов, Н. А. Галатенко. – М.: Логос, 1994. – 208 с.
168. Ильясов И. И. Структура процесса учения / Ислам Имранович Ильясов. – М.: МГУ, 1986. – 200 с.
169. Іліницька Н. С. Організаційно-педагогічні умови музичної самоосвіти та самовиховання старшокласників: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Іліницька Наталія Степанівна; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К., 2007. – 184 с.
170. Ільганаєва В. О. Інформація та знання в інформаційно-комунікаційних процесах / В. О. Ільганаєва // Освіта регіону: політологія, психологія, комунікації. – 2011. – № 3. — С. 149–152.
171. Імбер В. І. Педагогічні умови застосування мультимедійних засобів навчання у підготовці майбутнього вчителя початкових класів: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Імбер Вікторія Іванівна; Вінницький держ. пед. ун-т. – Вінниця, 2008. – 175 с.
172. Индивидуальный план развития: [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://adviseconsult.ru/>. – Название с экрана.
173. Інформатизація управління соціальними системами: організаційно-правові питання теорії і практики: навч. посіб. / В. Д. Говловський, Р. А. Калюжний, В. С. Цимбалюк та ін.; за заг. ред. М. Я. Швеця, Р. А. Калюжного. – К.: МАУП, 2003. – 336 с.
174. Інформація / Вікіпедія: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/Інформація>. – Назва з екрану.
175. Іщенко І. А. Складові управлінської компетентності керівників навчальних закладів / І. А. Іщенко, В. В. Шалаєва // Управління школою. – 2008. – № 29. – С. 19–23.
176. Каган М. С. Человеческая деятельность: опыт системного анализа / Моисей Самойлович Каган. – М., 1974. – 328 с.

177. Казаков Ю. М. Педагогічні умови застосування медіа-освіти у процесі професійної підготовки майбутніх учителів: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Казаков Юрій Миколайович; Луганський нац. пед. ун-т імені Тараса Шевченка. – Луганськ, 2004. – 186 с.

178. Калашникова О. В. Психологические особенности развития педагогической рефлексии: дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.07 / Калашникова Ольга Владиславовна; Ленинградский гос. обл. ун-т. – СПб., 1999. – 205 с.

179. Каленюк І. До питання про освітній потенціал України / Ірина Каленюк // Економіка України. – 2001. – № 11. – С. 70–77.

180. Калініна Л. М. Система інформаційного забезпечення управління загальноосвітнім навчальним закладом: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Калініна Людмила Миколаївна; Ін-т педагогіки АПН України. – К., 2009. – 409 с.

181. Кальней В. А. Технология мониторинга качества образования в системе «учитель-ученик» / В. А. Кальней, С. Е. Шишов. – М.: ПОРФ, 1999. – 86 с.

182. Канаев Б. И. Педагогический анализ: что должен знать руководитель образовательного учреждения? / Б. И. Канаев. – М.: Сентябрь, 2010. – 208 с. – (Б-ка журнала «Директор школы»).

183. Капітанець О. М. Педагогічна підготовка менеджерів у вищих технічних навчальних закладах: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Капітанець Олександр Миколайович; Тернопольський держ. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. – Вінниця, 2001. – 211 с.

184. Карпенко М. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика. Аналітична записка: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/252/>. – Назва з екрану.

185. Касьянова О.М. Педагогический анализ учебного процесса в общеобразовательной школе как средство повышения его эффективности:

автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Касьянова Олена Миколаївна; Центральный ін-т післядипломної пед. освіти АПН України. – К., 2000. – 18 с.

186. Кашуба О. М. Сутність та принципи безперервної освіти у діяльності суб'єктів підприємництва в Україні / О. М. Кашуба // Сталий розвиток економіки. – 2010. – № 3. – С. 31–38.

187. Кедровская Л. Г. Основные этапы развития научно-информационной деятельности в СССР. Методическое пособие / Л. Г. Кедровская. – М.: Просвещение, 1979. – 49 с.

188. Керівник / Вікіпедія: [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki>. – Назва з екрану.

189. Кедровіч Г. Теорія і практика застосування комп'ютерних технологій у загальноосвітніх і професійних навчальних закладах Польщі: автореф. дис. д-ра пед. наук: 13.00.04 / Кедровіч Гжегож; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К., 2001. – 46 с.

190. Классификатор профессий ДК 003-95 (05/09/2005) / <http://posada.com.ua/useful/employer/5/12/>. – Назва з екрану.

191. Клепко С. Ф. Філософія освіти в європейському контексті / Сергій Федорович Клепко. – Полтава: ПОІППО, 2006. – 328 с.

192. Климов Е. А. Введение в психологию труда: учеб. для вузов / Евгений Александрович Климов. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – 350 с.

193. Князева Е. Н. Синергетика как новое мировидение / Е. Н. Князева, С. П. Курдюмов // Вопросы философии. – 1992. – № 12. – С. 17–19.

194. Коберник О. М. Психолого-педагогічне проектування виховного процесу в сільській загальноосвітній школі: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.07 / Коберник Олександр Миколайович; Ін-т педагогіки АПН України. – К., 2000. – 35 с.

195. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности / В. И. Ковалев. – М.: Педагогика, 1988. – 512 с.

196. Коваленко С. М. Тенденції розвитку освіти дорослих в Англії (остання чверть ХХ – початок ХХІ століття): дис. канд. пед. наук: 13.00.01 / Коваленко Світлана Миколаївна; Сумський держ. пед. ун-т ім. А. С. Макаренка. – Житомир, 2005. – 212 с.

197. Козлакова Г. О. Теоретичні і методичні основи застосування інформаційних технологій у вищій технічній освіті: монографія / Галина Олексіївна Козлакова. – К.: ІЗМН, 1997. – 180 с.

198. Колесникова И. А. Основы андрагогики: [учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений] / [И. А. Колесникова, А. Е. Марон, Е. П. Тонконогая и др.]; под ред. И. А. Колесниковой. – М.: Академия, 2003. – 240 с.

199. Колеченко А. К. Энциклопедия педагогических технологий: пособие для преподавателей / Александр Кузьмич Колеченко. – СПб.: Каро, 2009. – 368 с.

200. Конаржевский Ю. А. Внутришкольный менеджмент / Юрий Анатольевич Конаржевский. – М.: Новая школа, 1993. – 140 с.

201. Конаржевский Ю. А. Технология педагогического анализа учебно-воспитательного процесса (для директоров и заместителей директоров школ. Ч. II. / Юрий Анатольевич Конаржевский. – М.: Пед. поиск, 1997. – 78 с.

202. Копил Г. О. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців з міжнародної економіки у процесі вивчення іноземних мов: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Копил Галина Олексіївна; Житомирський держ. ун-т ім. Івана Франка. – Житомир, 2007. – 20 с.

203. Копысова А. И. Организация самообразования педагога как фактор его профессионально-личностного становления: дис ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Копысова Алевтина Ивановна; Вятский гос. гуманитар. ун-т. – Киров, 2009. – 203 с.

204. Корнеева И. Г. Повышение компетентности управленческой деятельности заместителя директора школы: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Корнеева Ирина Гурамовна; Московский гос. пед. ун-т. – М., 2008. – 246 с.

205. Королев Ф. Ф. Основные направления методологических исследований в области педагогики: материалы для обсуждения / Ф. Ф. Королев. – М.: Педагогика, 1969. – 45 с.

206. Корсак К. В. Соціально-філософський аналіз тенденцій розвитку тріади «людина–суспільство–освіта» на початку ХХІ століття: автореф. дис. ... д-ра філос. наук: 09.00.10 / Корсак Костянтин Віталійович; Ін-т вищої освіти АПН України. – К., 2006. – 43 с.

207. Костіна В. В. Педагогічне проектування засобів управління навчально-пізнавальною діяльністю старшокласників: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.09 / Костіна Валентина Вікторівна; Харківський держ. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Х., 2002. – 319 с.

208. Коэффициент ранговой корреляции Спирмена / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psychol-ok.ru/statistics/spearman/>. – Назва з екрану.

209. Кравченко Л. М. Наукові основи підготовки менеджерів освіти у системі неперервної педагогічної освіти: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Кравченко Любов Миколаївна; Ін-т вищої освіти АПН України. – К., 2009. – 401 с.

210. Кравчук О. В. Підготовка майбутніх учителів до застосування інформаційних технологій у навчальному процесі початкової школи: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Кравчук Оксана Володимирівна; Уманський держ. пед. ун-т. – К., 2009. – 173 с.

211. Краевский В. В. Методология педагогики: новый этап: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. В. Краевский, Е. В. Бережнова. – М.: Академия, 2006. – 400 с.

212. Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в освітньому просторі [монографія] / В. Г. Кремень. – 2-ге вид. – К.: Знання, 2010. – 520 с.

213. Кубицький С. О. Система оцінювання готовності майбутніх офіцерів до професійної діяльності: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Кубицький Сергій Олегович; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К., 2002. – 208 с.

214. Кубська Л. І. Інформаційне забезпечення діяльності заступника директора ПТНЗ з навчально-виховної роботи: [за працями В. П. Жука] / Лариса Кубська // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2009. – № 3. – С. 230–236.

215. Кудрявцева С. П. Міжнародна інформація: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / С. П. Кудрявцева, В. В. Колос. – 2-е вид. – К.: Слово, 2008. – 400 с.

216. Кузнецов И. Н. Учебник по информационно-аналитической работе / Игорь Николаевич Кузнецов. – М.: Яуза, 2001. – 320 с.

217. Кузнецова И. М. Педагогическое руководство самообразованием студентов технических вузов: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Кузнецова Ираида Михайловна; Санкт-Петербургский ун-т при Гос. противопожарной службе МЧС России. – СПб., 2009. – 161 с.

218. Кузнецова О. А. Формирование управленческой компетентности у студентов специальности «Управление качеством»: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Кузнецова Ольга Александровна; Тольяттинский гос. ун-т. – Тольятти, 2007. – 220 с.

219. Кузьмин А. М. Методы поиска новых идей и решений: метод фокальных объектов / А. М. Кузьмин // Методы менеджмента качества. – 2003. – № 7. – С. 18–19.

220. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Нина Васильевна Кузьмина. – М.: Высш. шк., 1990. – 119 с.

221. Кузьмінський А. І. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. / Анатолій Іванович Кузьмінський. – К.: Знання, 2005. – 486 с. – (Вища освіта ХХІ століття).

222. Куку С. Ю. Електронні портфоліо та веб-портфоліо / С. Ю. Куку // Наукові записки НаУКМА; – 2007. – № 73: Комп'ютерні науки. – С. 23–26.
223. Кулюткин Ю. Н. Психология обучения взрослых / Ювеналий Николаевич Кулюткин. – М.: Академия, 2001. – 189 с.
224. Кульчицький В. Й. Система виховної роботи з молоддю в діяльності організацій національного спрямування (перша половина ХХ століття): автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Кульчицький Віталій Йосипович; Тернопільський експеримент. ін-т пед. освіти. — Тернопіль, 2003. – 21 с.
225. Кюршунова В. В. Становление информационной компетентности будущего учителя начальных классов: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Кюршунова Вероника Владимировна; Карельский гос. пед. ун-т. – Петрозаводск, 2006. – 21 с.
226. Ладанов И. Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство / И. Д. Ладанов. – М.: Перспектива, 1997. – 288 с.
227. Лайпанова С. Х. Самообразование старшеклассников в контексте личностно-ориентированного обучения: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Лайпанова Саида Хусеивна; Карачаево-Черкесский гос. ун-т. – Карачаевск, 2004. – 182 с.
228. Лакатос И. Фальсификация и методология научно-исследовательских программ / Имре Лакатос. – М.: Медиум, 1995. – 235 с.
229. Ларина К. В. Механизм управления высшим учебным заведением на основе развития ключевой компетенции [Электронный ресурс] / К. В. Ларина // Наука и образование: электронное научно-техническое издание. – 2011 – № 12. – Режим доступа: <http://www.technomag.edu.ru/doc/275271.html>. – Название с экрана.
230. Лебедева М. Б. Электронный портфоліо в работе со студентами педагогического университета / Маргарита Лебедева, Ольга Шилова // Перемена. – 2005. – Т. 6, № 4. – С. 21–25.

231. Леднев В. С. Научное образование: развитие способностей к научному творчеству / Вадим Семенович Леднев [2-е изд., исправ.] – М.: МГАУ, 2002. – 120 с.
232. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Алексей Николаевич Леонтьев. – М.: Политиздат, 1977. – 304 с.
233. Леонтьев А. Н. Потребности и мотивы деятельности / А. Н. Леонтьев // Психология / под. ред. А. А. Смирнова, А. Н. Леонтьева, С. Л. Рубинштейна. – М.: Учпедгиз, 1968. – С. 350–365.
234. Леонтьев В. Г. Психологические механизмы мотивации учебной деятельности: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.01 / Леонтьев В. Г. ; Новосиб. гос. пед. ин-т. – Новосибирск, 1992. – 23 с.
235. Лещинский А. П. Становление и развитие базисного этапа в системах высшего образования США и Украины: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Лещинский Александр Петрович; Южноукраинский пед. ун-т им. К. Д. Ушинского. – Одесса, 1995. – 209 с.
236. Литвинова С. Г. Віртуальні предметні спільноти як засіб управління нормативно-методичним забезпеченням діяльності вчителя ЗНЗ / С. Г. Литвинова // Теорія та методика електронного навчання: зб. наук. праць. – Кривий Ріг: видавничий відділ НМетАУ, 2012. – Вип. III. – С. 162–166.
237. Лігоцький А. О. Система різнорівневої підготовки фахівців в Україні (теоретико- методологічний аспект): автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Лігоцький Анатолій Олексійович; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К., 1997. – 36 с.
238. Лікарчук І. Л. Управління системами підготовки кваліфікованих робітників в Україні: педагогічний аспект (1888-1998 роки): дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Лікарчук Ігор Леонідович; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К., 1998. – 476 с.
239. Ломтева Т. Н. Андрагогика в контексте гуманистической образовательной парадигмы: [монография] / Т. Н. Ломтева. – Ставрополь: СГУ, 2001. – 340 с.

240. Лотюк Ю. Г. Комп'ютерно орієнтована методична система навчання обчислювальної математики в педагогічному університеті: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Лотюк Юрій Георгійович; Міжнародний ун-т «Регі» ім. Степана Дем'янчука. – К., 2004. – 184 с.

241. Луговий В. І. Європейська концепція компетентнісного підходу у вищій школі та проблеми її реалізації в Україні / Володимир Ілларіонович Луговий // Педагогіка і психологія. – 2009. – № 2. – С. 13–25.

242. Лукьянова Л. Б. Концепція освіти дорослих в Україні / Л. Б. Лукьянова // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи: зб. наук. праць / Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. – К.: ЕКМО, 2011. – Вип. 3, Ч. 1. – С. 8–16.

243. Луначек В. Е. Управління загальноосвітнім навчальним закладом з використанням комп'ютерних технологій: дис. канд. пед. наук: 13.00.01 / Луначек Вадим Едуардович; Центральний ін-т післядипл. пед. освіти АПН України. – К., 2002. – 305 с.

244. Лурия А. Р. Основы нейропсихологии: Учеб пособие для студ. высш. учеб. завед. / А. Р. Лурия. – М.: Академия. – 2003. – 384 с.

245. Мадзігон В. М. Інформатизація в контексті демократизації освіти в Україні // Розвиток педагогічної і психологічної наук в Україні (1992–2002 рр.). – Ч. 1. – Харків: ОВС, 2002. – С. 23–37.

246. Макаров А. В. Організація навчального процесу із соціально-гуманітарних дисциплін за модульним принципом і рейтинговою оцінкою / А. В. Макаров, З. П. Трохимова // Проблеми освіти: наук.-метод. зб. / Кол. авт. – К.: Наук.-метод. Центр вищої освіти, 2003. – Вип. 34. – С. 118–140.

247. Макиенко Н. И. Педагогический процесс в училищах профессионально-технического образования / под ред. И. Г. Коваленко / Николай Иванович Макиенко. – Минск, Выш. Школа, 1977. – 256 с.

248. Максименко С. Д. Генетическая психология: методологическая рефлексия проблем развития в психологии / С. Д. Максименко. – К.: Рефл-бук, 2000. – 319 с.

249. Максименко С. Д. Психологічні засади взаємозв'язку професійного навчання і розвитку особистості майбутнього фахівця / С. Д. Максименко / Неперервна професійна освіта: Філософія, педагогічні парадигми, прогноз [монографія] / В. П. Андрущенко, І. А. Зязюн, В. Г. Кремень; Акад. пед. наук України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К.: Наук. думка, 2003. – С. 691–796.

250. Малафійк І. В. Дидактика: Навчальний посібник / І. В. Малафійк. – К.: Кондор, 2005. – 398 с.

251. Малицька І. Д. Глобальні освітні мережі та їх комунікативний потенціал (зарубіжний досвід) [Електронний ресурс] / Ірина Дмитрівна Малицька // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2010. – № 3 (23). – Режим доступу: <http://www.journal.iitta.gov.ua>. – Назва з екрану.

252. Малюта А. Н. Гиперкомплексные динамические системы / А. Н. Малюта. – Львов, Высш. школа, 1989. – 120 с.

253. Малюта А. Н. Новый универсум как современный вариант философии всеединства / А. Н. Малюта, М. Б. Рыбак // На пути к синтезу философии, религии и науки: материалы науч.-практ. конф., 16–17 марта 2007 г. – Львов: Львовская политехника, 2007. – С. 71–74.

254. Малюта А. Н. Особенности реализации основного алгоритма геополитической деятельности / А. Н. Малюта, Л. А. Соколовская // Стратегія економічного розвитку України: наук. зб. – Вип. 6. – 2001. – С. 105–109.

255. Малюта А. Н. Сакральная история Русов и проблема современной мировоззренческой парадигмы [Электронный ресурс] / А. Н. Малюта, Н. Б. Рыбак. – Режим доступа: <http://www.startime.org.ua/maluta-articles/50-sakralnaya-istoriya-rusov>. – Название с экрана.

256. Малюта А. Н. Система деятельности / А. Н. Малюта. – К.: Наук. думка, 1991. – 210 с.

257. Малюта А. Н. Социальная практика инвариантного моделирования / А. Н. Малюта // Национальная безопасность и геополитика России. – № 5. – 2000. – С. 109–111.

258. Манако А. Ф. Еволюція та конвергенція інформаційних технологій підтримки освіти та навчання / А. Ф. Манако // New Information Technologies in Education for All Learning Environment / Proceedings ITEA-2011. Ukraine, IRTC 22-23 November 2011. – К., 2011. – Р. 2035.

259. Маркова А. К. Формирование мотивации учения: кн. для учителя / А. К. Маркова, Т. А. Матис, А. Б. Орлов. – М.: Просвещение, 1990. – 192 с.

260. Мармаза О. І. Система підвищення функціональної компетентності керівників загальноосвітніх закладів: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Мармаза Олександра Іванівна; Державна академія керівних кадрів освіти. – К., 1998. – 252 с.

261. Мартиненко С. М. Організаційно-педагогічні умови функціонування і розвитку середніх закладів освіти для здібних дітей: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Мартиненко Світлана Миколаївна; Ін-т проблем виховання АПН України. – К., 1999. – 18 с.

262. Мартинюк І. В. Безперервна освіта в сучасних умовах соціально-економічного розвитку України / І. В. Мартинюк // Вісник Луганського нац. ун-ту імені Тараса Шевченка. Серія «Педагогічні науки». – 2009. – № 9 (172). – С. 20–25.

263. Мацевко Т. М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх магістрів військового профілю: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09 / Мацевко Тарас Михайлович; Національна академія оборони України. – К., 2007. – 225 с.

264. Мельник В. В. Дидактичні засади проектування модульно-розвивальних занять у загальноосвітній школі: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Мельник Валерія Вікторівна; Державна акад. керівних кадрів освіти. – К., 1997. – 200 с.

265. Мельник В. К. Підвищення управлінської кваліфікації керівника загальноосвітнього закладу в системі післядипломної педагогічної освіти: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Мельник Валентина Костянтинівна; Центральний ін-т післядиплом. освіти АПН України. – К., 2003. – 164 с.

266. Мирошниченко Е. А. Организация самообразования студентов экономического вуза: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Мирошниченко Элеонора Анатольевна; Запорожский ин-т усовершенств. учителей. – Запорожье, 1998. – 190 с.

267. Михайленко Л. Ф. Система методичної підготовки вчителя математики у вищому навчальному закладі за заочною формою навчання: автореф. дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.04 / Михайленко Любовь Федорівна; Вінницький держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. – Вінниця, 2005. – 23 с.

268. Михальченко М. Філософія освіти і соціокультурна теорія / М. Михальченко // Філософія освіти. – 2005. – № 1. – С. 46–50.

269. Михнюк М. І. Розвиток методичної компетенції як складової професійно-педагогічної компетентності інженера-педагога / М. І. Михнюк / Професійна освіта: проблеми і перспективи: зб. наук. праць / ІІТО АПН України; РВНЗ «КІПУ». – К; Сімферополь: Кримнавчеддержвидав, 2010. – Вип. 1. – С. 123–128.

270. Мицкевич Н. И. Дидактические основы повышения квалификации: теория и практика / Николай Иванович Мицкевич. – Минск: Нар. асвета, 1999. – 78 с.

271. Моргун В. Ф. Интеграция и дифференциация образования: личностный и технологический аспекты / В. Ф. Моргун // Школьные технологии. – 2003. – № 3. – С. 3–9.

272. Морева Н. А. Технологии профессионального образования. Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Наталья Александровна Морева. – М.: Академия, 2005. – 432 с.

273. Морева О. В. Теоретические основы педагогического проектирования: монография / Ольга Валентиновна Морева; отв. ред. К. Н. Верховцев; ТВВИКУ МО РФ. – Новосибирск: СО РАН, 2006. – 270 с.

274. Морзе Н. В. Система методичної підготовки майбутніх вчителів інформатики в педагогічних університетах: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.02 / Морзе Наталія Вікторівна; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К., 2003. – 605 с.

275. Морозова И. А. Развитие механизмов государственно-частного партнерства в рамках концепции модернизации системы образования / И. А. Морозова, И. Б. Дьякова // Междунар. журнал эксперимент. образования. – 2010. – № 5. – С. 76–78.

276. Москвич Ю. Н. Человек новой реальности как ответ на вызовы времени (часть вторая) / Ю. Н. Москвич // Профессиональное образование в современном мире. – 2012. – № 1 (4). – С. 21–36.

277. Мухина В. С. Феноменология развития и бытия личности / Валерия Сергеевна Мухина. – М: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 1999. – 640 с.

278. Назначило Е. В. Развитие информационно-аналитической компетентности преподавателя в процессе непрерывного педагогического образования: дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.08 / Назначило Елена Валерьевна; Магнитогорский гос. ун-т. – Магнитогорск, 2003. – 193 с.

279. Національна доктрина розвитку освіти: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/legislation/other/2827>. – Назва з екрану.

280. Національна стратегія розвитку України на 2012–2021 роки: [Електронний ресурс]: Режим доступу: http://www.mon.gov.ua/index.php/ua/?itemid=101&option=com_content&view=article&catid=55&id=6866. – Назва з екрану.

281. Немов Р. С. Психология: в 2 кн. – Кн. 1. Общие основы психологии. – М.: Просвещение: Гуманитар. издат. центр «ВЛАДОС», 1994. – 572 с.

282. Никифорова М. В. Электронный портфолио как средство формирования информационно-коммуникационной компетентности будущих педагогов // Вестник Московского гос. ун-та. – 2010. – № 3. – С. 57–60.

283. Ничкало Н. Г. Сучасні проблеми розвитку системи неперервної професійної освіти: вітчизняний і зарубіжний досвід / Н. Г. Ничкало // Неперервна професійна освіта: філософія, педагогічні парадигми, прогноз [монографія] / В. П. Андрущенко, І. А. Зязюн, В. Г. Кремень та ін.; за ред. В. Г. Кременя; АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К.: Наук. думка, 2003. – С. 345–448.

284. Новая философская энциклопедия: в 4 т. / Ин-т философии РАН; Нац. обществ.-науч. фонд; Предс. научно-ред. совета В. С. Степин. – М.: Мысль, 2000–2001: [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://iph.ras.ru/enc.htm>. – Название с экрана.

285. Новейший философский словарь: [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.gumer.info/bogoslov_Buks/Philos/fil_dict/216.php. – Название с экрана.

286. Новий тлумачний словник української мови: у 3 т. Т. 3 [уклад. В. Яременко, О. Сліпушко]. – К., Аконт, 2005. – 63 с.

287. Новий тлумачний словник української мови у 3 т. Т. 2 [уклад. В. Яременко, О. Сліпушко]. – К., Аконт, 2005. – 927 с.

288. Новий тлумачний словник української мови у 3 т. Т. 1 [уклад. В. Яременко, О. Сліпушко]. – К.: Аконт, 2005. – 927 с.

289. Новиков А. М. Методология: [монографія] / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. – М.: СИНТЕГ. – 663 с.

290. Новиков Д. А. Введение в теорию управления образовательными системами / Дмитрий Александрович Новиков. – М.: Эгвес, 2009. – 156 с.

291. Новикова Т. Г. Построение различных моделей портфолио / Новикова Т. Г., Пинская М. А., Прутченков А. С. // Методист. – 2005. – № 3. – С. 39–43.

292. Образование для инновационных обществ в XXI веке. Заявление руководителей восьми ведущих стран мира, принятое на саммите G 8. – СПб., 16 июля 2006 г. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.G8.ru>. – Название с экрана.

293. Образовательная программа – маршрут ученика. Ч. I. / под ред. А. П. Тряпицкой. – СПб.: ЮИПК, 1998. – 118 с.

294. Образовательная программа – маршрут ученика. Ч. II. / под ред. А. П. Тряпицкой. – СПб.: ЮИПК, 2000. – 228 с.

295. Образцов П. И. Методы и методология психолого-педагогического исследования: [учеб. пособие] / Павел Иванович Образцов. – СПб.: Питер, 2004. – 268 с. – (Серия «Краткий курс»).

296. Ожегов С. И. Словарь русского языка: около 57000 слов / под ред. Н. Ю. Шведовой; Сергей Иванович Ожегов. – М: Русский язык, 1986 г. – 917 с.

297. Олійник В. В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: монографія / Віктор Васильович Олійник. – К.: Міленіум, 2003. – 594 с.

298. Олійник В. В. Теоретико-методологічні засади управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Олійник Віктор Васильович; Національний пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К., 2004. – 489 с.

299. Омельченко В. И. Развитие информационно-аналитической компетентности будущего офицера-инженера в условиях смешанного обучения информатике: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Омельченко Валерия Игоревна; Челябинский гос. пед. ун-т. – Челябинск, 2011 – 26 с.

300. Опыт разработки критериев качества усвоения знаний учащимися // Методы и критерии оценки знаний, умений и навыков учащихся при программированном обучении / под ред. В. Беспалько. – М.: Педагогика, 1989. – С. 16–28.

301. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: посібник / Лідія Ернастівна Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
302. Орлов А. Б. Психология личности и сущности человека: парадигмы, проекции, практики / Александр Борисович Орлов. – М.: Логос, 1995. – 224 с.
303. Оршанський Л. В. Проектування як важлива умова професійної підготовки сучасних студентів / Л. В. Оршанський // Наукові записки Тернопільського нац. пед. ун-ту імені Володимира Гнатюка. Серія «Педагогіка». – 2011. – № 3. – С. 41–46.
304. Освітні технології: навч.-метод. посіб. / [О. М. Пехота, А. С. Кіктенко, О. М. Любарська та ін.]; за ред. О. М. Пехоти. – К.: А. С. К., 2001. – 225 с.
305. Остапенко А. А. Моделирование многомерной педагогической реальности: теория и технология / Андрей Александрович Остапенко; НИИ школьных технологий. – М.: Народное образование; НИИ школьных технологий, 2005. – 384 с.
306. Остапенко А. А. Непрерывность образования: теоретические основания концепции развития непрерывного образования Кубани / Андрей Александрович Остапенко. – Краснодар: Кубанский учебник, 2001. – 60 с.
307. Островерхова Н. М. Ефективність управління загальноосвітньою школою: соціально-педагогічний аспект: монографія / Н. М. Островерхова, Л. І. Даниленко. – К.: Школяр, 1996. – 301 с.
308. Островерхова Н. М. Методологія аналізу якості уроку як педагогічної системи: монографія / Надія Михайлівна Островерхова. – Харків: ТИТУЛ, 2008. – 400 с.
309. Островерхова Н. М. Теоретико-методичні засади аналізу якості уроку як педагогічної системи: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.09 / Островерхова Надія Михайлівна; Ін-т педагогіки АПН України. – К., 2010. – 419 с.

310. Павлова Ю. А. Формирование у студентов умений и навыков информационной деятельности: автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.01 / Павлова Юлия Анатольевна. – Саратов, 2009. – 21 с.

311. Падалка О. С. Педагогічні технології: навч. посіб для вузів / Падалка О. С., Нісімчук А. М., Смолюк І. О., Шпак О. Т. – К.: Укр. енциклопедія, 1995. – 253 с.

312. Пальчук М. И. Основные этапы развития профессионального образования и направления использования исторического опыта в современных условиях: [Электронный ресурс]. – Режим доступа к журналу: www.nbuv.gov.ua/Articles/KultNar/avtory/palchuk/knp/knp31_22.doc. – Название с экрана.

313. Панасюк В. П. Школа и качество: выбор будущего / В. П. Панасюк. – СПб.: КАРО, 2003. – 384 с.

314. Панина Т. С. Современные способы активизации обучения: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Т. С. Панина, Л. Н. Вавилова; под ред. Т. С. Паниной. – [2-е изд.]. – М.: Академия, 2006. – 176 с.

315. Панченко Л. Ф. Теоретико-методологічні засади розвитку інформаційно-освітнього середовища університету: автореф. дис. д-ра пед. наук: 13.00.10 / Панченко Любов Феліксівна; Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. – Луганськ, 2011. – 46 с.

316. Паршиков В. И. Актуальные вопросы развития отечественного профессионального образования / В. И. Паршиков // Профессиональное образование в современном мире. – 2012. – № 1 (4). – С. 3–8.

317. Патаракин Е. Д. Сетевые сообщества и обучение / Е. Д. Патаракин. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 112 с.

318. Пашукова Т. І. Практикум із загальної психології / Т. І. Пашукова, А. І. Допіра, Г. В. Дьяконов; [за ред. Т. І. Пашукової]. – К.: Знання, КОО, 2000. – 204 с.

319. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие / [отв. ред. М. В. Буланова-Топоркова]. – Ростов-н/Д: Феникс, 2002. – 544 с.

320. Педагогика: Большая современная энциклопедия / Сост. Е. С. Рапацевич. – Мн.: Современ. слово, 2005. – 720 с.
321. Педагогічний словник: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pedagog.profi.org.ua/uk/node/3572c>. – Назва з екрану.
322. Перспективні освітні технології: наук.-метод. посіб. / А. І. Алексюк, І. Д. Бех, Т. Ф. Демків; за ред. Г. С. Сазоненко. – К.: Гопак, 2000. – 559 с.
323. Петренко Л. М. Акмеологічний підхід до розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів / Л. М. Петренко // Теорія та методика електронного навчання: зб. наук. праць. – Кривий Ріг: НМетАУ, 2012. – Вип. III. – С.256–266.
324. Петренко Л. М. Аналіз інформації в проектуванні розвитку професійно-технічного навчального закладу / Л. М. Петренко // Наук. записки Тернопільського нац. пед. ун-ту імені Володимира Гнатюка. Серія «Педагогіка». – Тернопіль, 2011. – № 3. – С. 35–41.
325. Петренко Л. М. Модульна технологія навчання: новий підхід до управління пізнавальною діяльністю студентів / Л. М. Петренко // Проблеми гуманізації навчання та виховання у вищому закладі освіти: матеріали III Ірпінських міжнар. наук.-пед. читань, 12–13 травня 2005 р. – Ірпінь: Національна академія ДПС України, 2005. – С. 144–147.
326. Петренко Л. М. Морфологія інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів (емпіричні дані) // New Information Technologies in Education for All Learning Environment: Proceedings ITEA-2011. Ukraine, IRTC 22-23 November 2011. – К., 2011. – Р. 449–455.
327. Петренко Л. М. Педагогічна експертиза: технологія експертного оцінювання результатів навчальних досягнень учнів / Лариса Михайлівна Петренко. – Х.: Основа, 2007. – 176 с. – (Б-ка журналу «Управління школою»); Вип. 5 (53).

328. Петренко Л. М. Структура інформаційно-аналітичної компетентності фахівців у теорії педагогіки / Л. М. Петренко // Нова педагогічна думка. – 2012. – № 1, ч. II: Матеріали X Міжнар. наук.-метод. конф. – С. 129–132.

329. Петренко Л. М. Конкурентоспроможність професійно-технічного навчального закладу і шляхи її досягнення / Л. Петренко // Безперервна професійна освіта в контексті європейської інтеграції: теорія, досвід, прогноз: зб. наук. ст. методологічного семінару, 17 березня 2010 р.: [у 2 ч.] / [за ред. В. І. Лугового, Н. Г. Ничкало]. – К.: Пед. думка, 2010. – Ч. 1. – С. 134–140.

330. Пикельная В. С. Теоретические основы управления: школовед. аспект: [монография] / Валерия Семеновна Пикельная. – М.: Высш. шк., 1990. – 175 с.

331. Пикельная В. С. Теория и методика моделирования управленческой деятельности (школоведческий аспект): дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Пикельная Валерия Семеновна; Криворож. пед. ин-т. – Кривой Рог, 1993. – 374 с.

332. Пикельная В. С. Управленческие модели в деятельности руководителя школы: метод. рек. / В. С. Пикельная. – Кривой Рог, 1989. – 51 с.

333. Півчук Ю. В. Система професійної компетентності вчителя-логопеда: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.03 / Півчук Юлія Володимирівна; Національний пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова – К., 2005. – 20 с.

334. Пінчук Є. А. Концептуальні основи та тенденції розвитку безперервної освіти / Є. А. Пінчук // Вісник НТУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2011. – Вип. 1. – С. 71–77.

335. Пічкарь О. П. Система підготовки фахівців соціальної роботи у Великій Британії: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Пічкарь Олена Павлівна; Тернопільський держ. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. – Тернопіль, 2002. – 213 с.

336. Платонов К. К. О системе психологии / Константин Константинович Платонов. – М., Мысль, 1972. – 216 с.

337. Плохенко Д. В.. Інформаційні технології в освіті: ретроспективний аналіз / Д. В. Плохенко, Н. Т. Тверезовська // Теорія та методика професійної освіти: реалії та перспективи XXI століття: Матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 14–17 вересня 2011 р.). – К: Національний ун-т біоресурсів і природокористування України, 2011. – С. 49–51.

338. Пометун О. І. Дискусія українських педагогів навколо питань запровадження компетентнісного підходу в українській освіті /Олена Пометун // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / під заг. ред. О. В. Овчарук. – К., 2004. – С. 66–72. – (Б-ка з освітньої політики).

339. Пометун О. І. Теорія та практика послідовної реалізації компетентнісного підходу в досвіді зарубіжних країн / О. І. Пометун // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / під заг. ред. О. В. Овчарук. – К.: К.І.С., 2004. – С. 16–25. – (Б-ка з освітньої політики).

340. Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011р. № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>. – Назва з екрану.

341. Поясок Т. Б. Система застосування інформаційних технологій у професійній підготовці майбутніх економістів: монографія / за ред. С. О. Сисоєвої; МОН України. АПН України. Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. – Кременчук: ПП Щербатих О. В., 2009. – 348 с.

342. Предборська І. Гендерна освіта в Русі: від теорії до практики / І. Предборська // Філософія освіти. – 2007. – № 1 (6). – С. 277–290.

343. Предборська І. Революційна педагогіка П. Макларена: інформ.-аналіт. огляд / І. Предборська // Філософія освіти. – 2009. – № 1/2 (8). – С. 237–251.

344. Пригожин І. Порядок из хаоса: новый диалог человека с природой / И. Пригожин, И. Стенгерс; [пер. с англ.; общ. ред. В. И. Аршинова, Ю. Л. Климантовича и Ю. В. Сачкова]. – М.: Прогресс, 1986. – 432 с.

345. Примаченко О. Л. Використання активних методів навчання під час лекцій / О. Л. Примаченко // Економіка агробізнесу: суть та процес викладання у вищих навчальних закладах: тези доп. на наук.-метод. конф. (м. Київ, 324 листопада 2005 р.). – К.: КНЕУ, 2005. – С. 256–258.

346. Профессиональная педагогика: учеб. для студ., обучающихся по пед. спец. / под общ. ред. акад. РАО С. Я. Батышева. – [2-е изд., доп. и перераб.]. – М.: Профессиональное образование, 1999. – 904 с.

347. Проценко Н. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників в умовах децентралізації управління професійно-технічної освіти / Н. Проценко // Децентралізація управління професійно-технічною освітою: теорія і практика: тези доп. наук.-практ. семінару (м. Київ, 25 квітня 2012 р.) / за заг. ред. В. О. Радкевич; Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. – К.: ІІТО НАПН України, 2012. – С. 6972.

348. Психологический словарь: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.cgi?RI%28uwsg.o9 – Название с экрана.

349. Пустынникова И. Н. Современные информационные технологии в подготовке учителя физики: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Пустынникова Ирина Николаевна; Донецкий гос. ун-т. – Донецк, 1999. – 247 с.

350. Равен Дж. Педагогическое тестирование: проблемы, заблуждения, перспективы / Джон Равен; пер. с англ. – М.: Когито-Центр, 1999. – 144 с.

351. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Джон Равен; пер. с англ. – М.: Когито-Центр, 2002. – 396 с.
352. Раченко И. П. НОТ учителя: кн. для учителя / Иван Петрович Раченко. – М.: Просвещение, 1989. – 238 с.
353. Решетова З. А. Процесс усвоения как деятельность / З. А. Решетова // Сб. избр. трудов Междунар. конф. «Современные проблемы дидактики высшей школы». – Донецк: ДонГУ, 1997. – С. 3.
354. Родин А. В. Проблемы развития образовательной активности специалистов в послевузовской профессиональной деятельности: автореф. ... канд. социолог. наук: спец. 22.00.06 / Родин Александр Владимирович; Уральский гос. ун-т им. А. М. Горького. – Екатеринбург, 2005. – 24 с.
355. Розов М. А. Механизмы развития знания / Михаил Розов // Информационное общество. – 2011. – № 1. – С. 59–77.
356. Романенко М. І. Соціальні та парадигмально-когнітивні детермінанти розвитку сучасної освіти: автореф. ... д-ра філос. наук: 09.00.10 / Романенко Михайло Ілліч; Дніпропетровський нац. ун-т. – Дніпропетровськ, 2003. – 47 с.
357. Романова Е. С. 99 популярных профессий: психол. анализ и профессиограммы / Е. С. Романова. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 464 с.
358. Российская педагогическая энциклопедия: в 2 т. Т. 1. – М.: Большая Российская энциклопедия, 1993. – 608 с.
359. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии: в 2 т. / Сергей Леонидович Рубинштейн. – М.: Педагогика, 1989. (Т. 1. – 1989. – 485 с.; Т. 2. 1989. – 328 с.).
360. Рыжова Н. И. Содержание подготовки к информационно-аналитической деятельности для учителя информатики в контексте его обучения информационному моделированию / Н. И. Рыжова, Е. В. Филимонова // Мир науки, культуры, образования. – 2009. – № 3. – С. 259–264.

361. Рыжова Н. И. Структура информационно-аналитической компетентности специалиста экономического профиля на основе модели развития содержания обучения / Н. И. Рыжова, В. И. Фомин // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2009. – Т. 11, № 4 (2). – С. 358–361.

362. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / [Васильев В. Н. [и др.]; под ред. В. Н. Васильева. – М.: Техносфера, 2007. – 530 с.

363. Саакян Л. А. Дидактическая система формирования личностно-положительного отношения учащихся вузов и школ к изучению химии: автореф. ... д-ра пед. наук: 13.00.02 / Саакян Лида Аршаковна; Армянский гос. пед. ун-т. – Ереван, 2004. – 34 с.

364. Савина Н.М. Инновационные компетентностно-ориентированные педагогические технологии в профессиональном образовании [«портфолио» и «кейс-стади»] / Н. М. Савина // Среднее профессиональное образование. – 2008. – № 4. – С. 2–5.

365. Савченко І. М. Актуальні проблеми створення, апробації та подальшого впровадження автоматизованої інформаційно-аналітичної системи «ПРОФТЕХІНФО»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrdeti.com/firstforum/m26.html>. – Назва з екрану.

366. Сагарда В. В. Система підготовки педагога в умовах університетської освіти: дис. ... д-ра пед. наук у формі наук. доповіді: 13.00.01 / Сагарда Володимир Васильович; КДПІ ім. М. П. Драгоманова. – К., 1992. – 48 с.

367. Садовський В. Системний підхід / В. Садовський, И. Блауберг, Э. Юдин // Философский энциклопедический словарь / под ред. В. Садовского. – М., 1983. – С. 612–614.

368. Сайт Черкаського ОНМЦ ПТО: [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://cherkasymetod.ucoz.ru/index/0-2>. – Назва з екрану.

369. Самойленко Н. Б. Підготовка вчителів гуманітарних дисциплін до застосування методу проектів у професійній діяльності: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Самойленко Наталія Борисівна; Ін-т вищої освіти АПН України. – К., 2008. – 276 с.

370. Северин Н. Н. Технология педагогического руководства самообразованием сотрудников ГПС МЧС России / Н. Н. Северин // Ученые записки ун-та им. П.Ф. Лесгафта. – № 9 (79). – С. 118–124.

371. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии / Герман Константинович Селевко. – М.: Нар. образование, 1998. – 225 с.

372. Селевко Г. К. Энциклопедия образовательных технологий: в 2 т. Т. 1. / Герман Константинович Селевко. – М.: НИИ школьных технологий, 2006. – 816 с. (Серия «Энциклопедия образовательных технологий»).

373. Семеніхіна О. В. Методична система реалізації освітнього стандарту з аналітичної геометрії у педагогічних університетах: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Семеніхіна Олена Володимирівна; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – Х., 2004. – 243 с.

374. Сенкевич Л. Б. Формирование информационной компетентности будущего учителя математики средствами информационных и коммуникационных технологий: автореф. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Сенкевич Людмила Борисовна; Тобольский гос. пед. им. Д. И. Менделеева. – Тобольск, 2005. – 21 с.

375. Серьожникова Р. К. Основи психології і педагогіки: навч. посіб. / Серьожникова Р. К., Пархоменко Н. Д., Яковицька Л. С. – К.: Центр навч. літ-ри, 2003. – 243 с.

376. Сидоренко Е. В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату / Е. В. Сидоренко. – СПб.: Речь; Сидоренко и Ко, 2008. – 336 с.

377. Сисоєва С. О. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті / С. О. Сисоєва / Неперервна професійна освіта: філософія, педагогічні парадигми, прогноз [монографія] / [В. П. Андрущенко, І. А. Зязюн,

В. Г. Кремень]; за ред. В. Г. Кременя; АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К.: Наук. думка, 2003. – С. 449–564.

378. Ситаров В. А. Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Ситаров / [под ред. В. А. Сластенина]. – М.: Академия, 2002. – 368 с.

379. Ситник А. П. Андрагогические основы повышения квалификации педагогических кадров / А. П. Ситник, И. Э. Савенкова, И. В. Крупина, И. К. Крупин. – М.: АПК и ПРО РФ, 2000. – 84 с.

380. Сігаєва Л. Є. Система підвищення кваліфікації вчителів в Україні в 20- 30-ті роки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Сігаєва Лариса Євгеніївна; Державна академія керівних кадрів освіти. – К., 1998. – 248 с.

381. Скакун В. А. Организация и методика профессионального обучения: учебное пособие / Владимир Александрович Скакун. – М.: ФОРУМ ИНФРА, 2007. – 384 с.

382. Скаткин М.Н., Проблемы современной дидактики / Михаил Николаевич Скаткин. – М.: Педагогіка, 1984. – 96 с. – (Б-ка учителя. Воспитание и обучение.).

383. Скопылатов И. А. Управление персоналом / И. А. Скопылатов, О. Ю. Ефремов. – СПб.: Смольный ун-т, 2000. – 321 с.

384. Сластенин В. А. Педагогика: учеб. пособ. для студ. пед. учеб. завед. / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, А. И. Мищенко, Е. Н. Шиянов. – М.: Школьная Пресса, 2002. – 512 с.

385. Слободчиков В. И. Основы психологической антропологии. Психология человека: введение в психологию субъективности. Учеб. пособие для вузов / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. – М.: Школа-Пресс, 1995. – 384 с.

386. Слободчиков В. И. Со-бытийная образовательная общность – источник развития и субъект образования / В. И. Слободчиков // Событийность в образовательной и педагогической деятельности / под ред. Н. Б. Крыловой и М. Ю. Жилиной. – М., 2010. – Вып. 1 (43). – С. 5–14. – (Серия «Новые ценности образования» / под. ред. Н. Б. Крыловой).

387. Слободчиков В. И. Со-бытийная общность // Новые ценности образования: тезаурус для учителей и школьных психологов / В. И. Слободчиков; [ред.-сост. Н. Б. Крылова]. – М.: ИПИ РАО, 1995. – 257 с.
388. Словарь русского языка: в 4-х т. Т. 2 / АН СССР, Ин-т рус. яз.; [под ред. А. П. Евгеньевой. – 3-е изд., стереотип.]. – М.: Русский язык, 1985. – 1988. – 736 с.
389. Сляднева Н. А. Информационная аналитика – эзотерическое искусство или современная профессия?: [Электронный ресурс] / Н. А. Сляднева // Информ.-аналит. журнал «Факт». – № 6. – 2000. – Режим доступа: <http://www.fact.ru/www/arhiv6s9.htm>. – Название с экрана.
390. Советова Е. В. Эффективные образовательные технологии / Е. В. Советова. – Ростов н/Д.: Феникс, 2007. – 285 с.
391. Соснин Н. Компетентностный подход: проблемы освоения / Н. Соснин // Высш. образование в России. – 2007. – № 6. – С. 42–45.
392. Социологический словарь: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mirslovarei.com/content_soc/mexanizm-230.html. – Название с экрана.
393. Спенсер Л. Компетенция на работе: / Лайл М. – мл. Спенсер, Сайн М. Спенсер; пер. с англ. – М.: НИРРО, 2005. – 384 с.
394. Степин В. С. История и философия науки: учеб. для аспирантов и соискателей ученой степени канд. наук / Степин Вячеслав Семенович. – М.: Академический Проект; Трикста, 2011. – 423 с.
395. Степко М. Ф. Болонський процес і навчання впродовж життя: монографія / М. Ф. Степко, Б. В. Клименко, Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ. – Х.: НТУ, 2004. – 112 с.
396. Стрекалова Н. Б. Средовой подход как фактор формирования информационно-коммуникационной компетентности студентов гуманитарных специальностей: монография / Н. Б. Стрекалова. – Тольятти, 2011. – 224 с.

397. Стрюков М. Б. Компетентностный поход в подготовке специалиста по информационной безопасности: [Электронный ресурс] / М. Б. Стрюков, М. И. Сущенко, П. П. Беленький. – Режим доступа: http://www.rksi.ru/rksi/comp_pod. – Название с экрана.

398. Сурмін Ю. П. Аналітика державного управління: сутність і тенденції розвитку: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej5/txts/06sypdsv.htm>. – Назва з екрану.

399. Сурмін Ю. П. Майстерня вченого: Підручник для науковця / Ю.П. Сурмін. – К.: Консорціум з удосконалення менеджмент-освіти в Україні, 2006. – 302 с.

400. Сухомлинский В. А. Разговор с молодым директором школы / Василий Александрович Сухомлинский // Избр. пр-ия: в 5 т. – К.: Рад. шк., 1980. – Т. 4. – С. 413–656.

401. Сучасний словник іншомовних слів: близько 20 тис. слів і словосполучень / уклали: О. І. Скопенко, Т.В. Цимбалюк. – К.: Довіра, 2006. – 789 с. – (Словники України).

402. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, досвід, проблеми: [Електронний ресурс]. – 2010. – № 23: Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Sitimn/2010_23/Osvita_v_umovax_innovaciinogo_rozvitku_suspilstva.pdf. – Назва з екрану.

403. Сушенцева Л. Л. Управління системою методичної роботи в сучасному професійно-технічному училищі: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Сушенцева Лілія Леонідівна; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – Кривий Ріг, 1999. – 226 с.

404. Талызина Н. Ф. Педагогическая психология: учеб. пособие для студ. средних пед. учеб. завед. / Нина Федоровна Талызина. – М.: Академия, 1998. – 288 с.

405. Талызина Н. Ф. Формирование познавательной деятельности учащихся / Нина Федоровна Талызина. – М.: МГУ, 1983. – 243 с.

406. Танаев В. М. Практическая психология управления / В.М. Танаев, И. И. Карнаух. – М.: АСТ–ПРЕСС КНИГА, 2004. – 304 с. – (Практическая психология).

407. Тарасенко Е. В. Сетевое портфолио как средство реализации технологии управления самообразованием учителя / Е. В. Тарасенко // Мир науки, культуры, образования. – 2010. – № 6 (25). – С. 125–127.

408. Твердохлебова Н. Є. Застосування дистанційної форми навчання у педагогічній підготовці викладачів технічних дисциплін / Н. Є. Твердохлебова // Теорія та методика виконання фундаментальних дисциплін у вищій школі: зб. наук. праць. – Кривий Ріг: НМетАУ, 2006. – С. 230–234.

409. Теория информации: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/>. – Название с экрана.

410. Терещенко Н. М. Формування у підлітків готовності до самоосвіти в умовах модульного навчання: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Терещенко Наталя Миколаївна; Ін-т педагогіки АПН України. – Херсон, 2000. – 172 с.

411. Терещук С. І. Методична система вивчення будови і властивостей речовини в курсі фізики основної школи: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Терещук Сергій Іванович; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К., 2003. – 200 с.

412. Теслинов А. Г. Концептуальное мышление в разрешении сложных и запутанных проблем / Андрей Георгиевич Теслинов. – СПб.: Питер, 2009. – 288 с. – (Серия «Мастерская Андрея Теслинова»).

413. Теслиук В. М. Основи педагогічної майстерності: навч. посіб. / В. М. Теслиук, П. Г. Лузан, Л. М. Шовкун – К.: НАККіМ, 2010. – 244 с.

414. Тимошко Г. М. Система підготовки резерву керівників загальноосвітніх навчальних закладів до управлінської діяльності: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Тимошко Ганна Миколаївна; Ін-т педагогіки АПН України. – К., 2004. – 196 с.

415. Тихонова Т. В. Педагогічні умови професійного саморозвитку майбутнього вчителя інформатики: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Тихонова Тетяна Валентинівна; Ін-т педагогіки АПН України. – К., 2001. – 220 с.

416. Топоровский В. П. Интегративный подход к формированию управленческой компетентности директора развивающейся школы: дис. ... д-ра пед. наук 13.00.01 / Топоровский Виталий Петрович; Ин-т образования взрослых РАО. – СПб, 2002. – 331 с.

417. Тоффлер Э. Третья волна / Э. Тоффлер; пер. с англ. – М.: ООО АСТ, 2002. – 776 с.

418. Тоффлер Э. Шок будущего / Э. Тоффлер; [пер. с англ.]. – М.: АСТ, 2002. – 557 с.

419. Троицкий Ю. Л. Событие как образовательная стратегия / Ю. Л. Троицкий // Событийность в образовательной и педагогической деятельности / под ред. Н. Б. Крыловой и М. Ю. Жилиной. М., 2010. – Вып. 1 (43). – С. 87–94. – (Серия «Новые ценности образования» / под ред. Н. Б. Крыловой).

420. Трофимов О. Є. Підготовка майбутніх учителів до використання аудіовізуальних і комп'ютерних технологій навчання: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Трофимов Олег Єгорович; Харківський держ. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Х., 2001. – 225 с.

421. Тубельский А. Н. Скрытое содержание образования и уклад школьной жизни / А. Н. Тубельский // Демократическая школа Александра Тубельского. – 2012. – № 1 (49). – С. 8–18. – (Серия «Новые ценности образования»).

422. Тучкина Л. К. Формирование готовности студента технического вуза к самообразованию средствами информационных технологий: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Тучкина Лариса Константиновна; Стерлитамакская гос. пед. академия. – Стерлитамак, 2008. – 215 с.

423. Тягур Р. С. Система роботи методичного об'єднання з підготовки вчителів початкових класів до здійснення диференційованого навчання учнів: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Тягур Роман Степанович; КДПІ ім. М. П. Драгоманова. – К., 1993. – 156 с.
424. Уёмов А. И. Логические основы метода моделирования / А. И. Уёмов. – М.: Мысль, 1971. – 275 с.
425. Указ Президента України № 926/2010 «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/legislation/other/9141>. – Назва з екрану.
426. Урсул А. Д. Природа информации: филос. очерк / Аркадий Дмитриевич Урсул. М.: Политиздат, 1968. – 288 с.
427. Утенин М. В. Формирование информационной компетентности студентов на основе технологий мультимедиа: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Утенин Максим Викторович; Московский гос. ун-т технологий и управления. – М., 2006. – 177 с.
428. Файнштейн А. Основы теории информации: учеб. пособие / под ред. И. И. Гихмана; пер. с англ. И. Н. Коваленко и Э. Р. Ницкой. – М.: Иностр. лит-ры. – 1960. – 140 с.
429. Факторович А. А. Сущность педагогической технологии / А. А. Факторович // Педагогика. – 2008. – № 2. – С. 19–27.
430. Как помочь взрослым учиться и менять себя / Н. В. Федорова. – М.: Академия, 1999. – 310 с.
431. Фейерабенд П. Избранные труды по методологии науки / Пол Карл Фейерабенд / пер. с англ. и нем. А. Л. Никифорова; общ. ред. и вступ. ст. И. С. Нарского. – М.: Прогресс, 1986. – 542 с.
432. Фефелова В. Н. Формирование управленческой компетентности специалиста по рекреации и туризму: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Фефелова Вера Николаевна; Российский гос. ун-т физ. культуры, спорта и туризма. – М., 2010. – 187 с.

433. Философский словарь / под ред. Н. Т. Фролова. – М.: Политиздат, 1986. – 590 с.
434. Философский энциклопедический словарь / [глав. ред.: В. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалева и др.]. – М.: Сов. энцикл., 1983. – 840 с.
435. Философский энциклопедический словарь / [редкол.: С. С. Аверинцев и др.]. – 2-е изд. – М.: Сов. энциклопедия, 1989. – 815 с.
436. Финансовый словарь: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/fin_enc/23478. – Название с экрана.
437. Фільо І. Є. Методичні засади технології е-портфоліо в професійній підготовці інженерних фахівців / І. Є. Фільо // Теорія та методика електронного навчання: зб. наук. праць. – Кривий Ріг: НМетАУ, 2012. – Вип. 3. – С. 314–318.
438. Фокин Ю. Г. Преподавание и воспитание в высшей школе: методология, цели и содержание, творчество: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Юрий Георгиевич Фокин. – М.: Академия, 2002. – 224 с.
439. Фокин Ю. Г. Теория и технология обучения: деятельностный подход: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Юрий Георгиевич Фокин. – М.: Академия, 2006. – 240 с.
440. Фомин В. И. Развитие содержания подготовки к информационно-аналитической деятельности на основе семиотического подхода: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.02 / Фомін Владимир Ильич; Ин-т содержания и методов обучения РАО. – М., 2009. – 51 с.
441. Фомичев А. В. Метод проектирования в самообразовании педагога / А. В. Фомичев // Нижегородское образование. – 2011. – № 4. – С. 178–182.
442. Фомкіна О. Г. Методична система проведення практичних занять з математики зі студентами економічних спеціальностей (на базі кооперативного інституту): дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Фомкіна Олена Григорівна; Полтавський кооперативний ін-т. – Полтава, 2000. – 219 с.

443. Фопель К. Психологические принципы обучения взрослых: проведение воркшопов, семинаров, мастер-классов / Карл Фопель [пер. с нем]. – М.: Генезис, 2010. – 360 с. – (Все о психологической группе).
444. Франк С. Л. Духовные основы общества / Семен Людвигович Франк. – М.: Республика, 1992. – 511 с.
445. Фрейре П. Педагогіка свободи: етика, демократія і громадянська мужність / Пауло Фрейре; [пер. з англ. О. Дем'янчука]. – К.: КМ Академія, 2004. – 124 с.
446. Фридман Л. М. Наглядность и моделирование в обучении / Л. М. Фридман. – М.: Знание, 1984. – 80 с. – (Новое в жизни, науке и технике. Серия «Педагогика и психология», № 6.).
447. Фрумин И. Д. Тайны школы: заметки о контекстах: монография / Исак Давидович Фрумин. – Красноярск: КГУ, 1999. – 256 с.
448. Фулер Д. Управляй или подчиняйся! Проверенная техника эффективного менеджмента / Дон Фулер. – М.: Фонд «За экономическую грамотность», 1992. – 287 с.
449. Халас К. Учебно-воспитательная система формирования индивидуальности в творческой сельской школе Польши: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Халас Кристина; АПН Украины. – К., 1996. – 366 с.
450. Хершген Х. Целостная компетентность в управлении маркетингом: [Электронный ресурс] / Х. Хершген. – Режим доступа: http://nwapa.spb.ru/html/db/1043/chapter_4.html. – Название с экрана.
451. Холодная М. А. Интегральные структуры понятийного мышления / Марина Александровна Холодная. – Томск: ТГУ, 1983. – 190 с.
452. Хомич Л. О. Психолого-педагогічна підготовка вчителя початкових класів: [монографія] / Лідія Олександрівна Хомич. – К.: Магістр-S, 1998. – 200 с.
453. Хорошковська О. Н. Лінгводидактична система початкового навчання української мови у школах з російською мовою викладання:

автореф. ... д-ра пед. наук: 13.00.02 / Хорошковська Ольга Назарівна; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К., 2000. – 39 с.

454. Хуррамов З. К. Система формирования профессиональной направленности будущего учителя: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Хуррамов Зулфикор Кучкарович; Таджикский гос. нац. ун-т. – Худжанд, 2002. – 22 с.

455. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58–64.

456. Чебышева Е. Индивидуальный план развития: отделение систем управления и консалтинга компании «Ланит»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rabota.ru/rabotodateljam/upravlenie_personal.html. – Название с экрана.

457. Чернилевский Д. В. Дидактические технологии в высшей школе: учеб. пособ. для вузов / Дмитрий Владимирович Чернилевский. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 437 с.

458. Чернишов Д. О. Педагогічні умови формування інженерного стилю мислення учнів технічного ліцею засобами інформатики: автореф. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Чернишов Дмитро Олексійович; Луганський держ. пед. ун-т імені Тараса Шевченка. – Луганськ. – 2002. – 20 с.

459. Чернякова Н. Н. Методическая служба как условие развития педагогического коллектива негосударственного образовательного учреждения: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. / Чернякова Наталья Николаевна; Уральский гос. пед. ун-т. – Екатеринбург, 2005. – 192 с.

460. Чміль А. Інноваційні моделі професійного навчання керівників закладів професійної освіти в системі підвищення кваліфікації / А. Чміль // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи: зб. наук. праць / [редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України, 2012. – Вип. 2. – С. 33–44.

461. Чошанов М. А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения: метод. пособие / Муран Аширович Чошанов. – М.: Нар. образование, 1996. – 152 с.
462. Шадрин Д. А. Логика: конспект лекцій / Д. А. Шадрин. – М.: Эксмо, 2008. – 83 с.
463. Шамова Т. И. Активизация учения школьников: [монография] / Татьяна Ивановна Шамова. – М.: Просвещение, 1982. – 180 с.
464. Шапиро С. Б. Информационное обеспечение менеджмента, маркетинга и инноваций / С. Б. Шапиро, В. В. Тарасенко. – Х.: Калейдоскоп, 1997. – 100 с.
465. Шапошнікова Л. М. Розвиток ідей про самоосвіту школярів в історії вітчизняної педагогіки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Шапошнікова Лариса Миколаївна; Хмельницька гуманіт.-пед. академія. – Хмельницький, 2007. – 185 с.
466. Шацкова Т. Н. Система оцениваний учебных достижений в области правовой подготовки через создание рефлексивного портфолио / Т.Н. Шацкова, Т. В. Никулина // Образование в современной школе. – 2005. – № 8. – С. 21–28.
467. Шевчук Л. І. Розвиток професійної компетентності викладачів спеціальних дисциплін закладів профтехосвіти у системі післядипломної освіти: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Шевчук Людмила Іванівна; Центральний ін-т післядипломної пед. освіти АПН України. – К., 2001. – 203 с.
468. Шелехова Л. В. Портфолио как одна из форм организации учебной деятельности по реализации индивидуальной траектории студента: [Электронный ресурс] / Л. В. Шелехова // Преподаватель высшей школы в XXI веке. – 2008. – Режим доступа: <http://www.t21.rgups.ru/doc2008/4/23.doc>. – Название с экрана.
469. Щербак Л. В. Якість професійно-технічної освіти в умовах її модернізації: метод. рек. / Л. В. Щербак. – К.: Геопринт, 2009. – 57 с.

470. Щербина В. М. Образи інформаційного суспільства: соціологічний вимір / В. М. Щербина. – К.: Агентство Україна, 2005. – 245 с.
471. Щербина В. Н. Сетевые сообщества в ракурсе социологического анализа: опыт рефлексии становления «киберкоммуникативного континуума» / В. Н. Щербина; Бердянский гос. пед. ин-т. – Запорожье: Просвіта, 2001. – 228 с.
472. Щукина Г. И. Активизация познавательной деятельности учащихся в учебном процессе: учеб. пособие для студ. пед. вузов / Галина ивановна Щукина. – М.: Просвещение, 1979. – 160 с.
473. Щуркова Н. Е. Педагогическая технология / Надежда Егоровна Щуркова. – М.: Пед. об-во России, 2002. – 224 с.
474. Юденко Т. А. Самообразование школьников в отечественной педагогике второй половины XX века: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Юденко Татьяна Анатольевна; Пятигорский гос. лингвист. ун-т – Пятигорск, 2007. – 243 с.
475. Юдин Э. Г. Наука и мир человека / Эрик Григорьевич Юдин. – М.: Знание, 1978. – 64 с.
476. Ягупов В. В. Інформаційно-аналітична компетентність керівників професійно-технічних навчальних закладів: поняття, зміст і структура / В. В. Ягупов // Науковий вісник ІПТО НАПН України.– 2012. – № 3. – С. 75–81.
477. Ягупов В. В. Педагогіка: навч. посіб. для студ. пед. спец. ВНЗ / Василь Васильович Ягупов. – К.: Либідь, 2002. – 560 с.
478. Ярошенко А. О. Потенціал і ефективність освітньо-інформаційної політики / Алла Олександрівна Ярошенко. – К.: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. – 256 с.
479. Ящук С. М. Організація проектно-технологічної діяльності учнів основної школи на уроках трудового навчання: автореф. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Ящук Сергій Миколайович; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К., 2004. – 18 с.

480. Altman I., Chemers M. Culture and environment advances the theory and research. Vol. 1. N.Y., 1977. – P. 102.
481. [ePortfolio](http://www.europortfolio.org/) [Electronic resource]: access mode: <http://www.europortfolio.org/> – Назва з екрану.
482. Freire P. Education for Critical Consciousness (Unpublished Boston College Course Notes taken by M. Frankenstein, July 5–15, 1982).
483. Freire P. Pedagogy of the Heart. – N.Y.: Continuum Publishing Company, 1997. – 141 p.
484. Freire P. Pedagogy of the Oppressed. – N.Y.: Seabury, 1970. – 186 c.
485. Freire P. Teachers as Cultural Workers. Letters to Those Who Dare Teach. – Westview Press, 1998. – 100 p.
486. Freire P. The Banking Concept of Education // The Hidden Curriculum and Moral Education. Deception of Discovery, H. Giroux and D. Purpel (eds). ? McCutchan Publishing Corporation, 1983. – P. 283–291.
487. Haberfellner, Reinhard, Ist Führung lehr- und lernbar? in: Management-Zeitschrift, Zürich 3 / 1981, S. 143 f.
488. Inter/National Coalition for Electronic Portfolio Research [Electronic resource]: access mode: <http://translate.google.com.ua/translate?hl=ru&sl=en&u=http://ncepr.org/&prev=/search%3Fq%3DInter/National%2BCoalition%2Bfor%2BElectronic%2BPortfolio.> – Назва з екрану.
489. McLaren P. and Farahmandpur R. The Pedagogy of Oppression: A Brief Look at 'No Child Left Behind' // Monthly Review. – July-August, 2006. – Vol. 58. – № 3 // <http://monthlyreview.org/0706mclaren.htm>. – Назва з екрану.
490. McLaren P. and Jaramilo N. Pedagogy and Praxis in the Age of Empire. Towards a New Humanism. – Rotterdam: Sense Publishers, 2007. – P. 63.
491. Policy Paper for Change and Development in Higher Education. – Paris: UNESCO, 1995. – 44 p.
492. [Rabota.ru](http://www.mental-skills.ru/): [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mental-skills.ru/dict/detail.php?ID=8502>. – Название с экрана.

493. Shor I. *Education Is Politics: Paulo Freire's Critical Pedagogy* // Paulo Freire: A Critical Encounter, P. McLaren & P. Leonard (eds). – L. & N.Y.: Routledge, 1993. – P. 23–35.

ДОДАТКИ

Додаток А

Аналіз наказів Міністерства освіти і науки України щодо інформатизації освіти

№ з/п	№ документа	Зміст документа	Примітка
1.	№ 462 26.05.2008 р.	Про підсумки Всеукраїнського конкурсу на кращий Інтернет-сайт професійно-технічних навчальних закладів	ПТНЗ
2.	№ 514 11.06.2008 р.	Про забезпечення функціонування інформаційної системи «Конкурс»	ВНЗ
3.	№ 16 14.01.2009 р.	Про інформаційно-пошукову систему «Конкурс»	ВНЗ
4.	№ 54 02.02.2009 р.	Про проведення дослідно-експериментальної роботи з теми «Науково-методичні основи використання ІКТ у навчально-виховному процесі в середовищі «1 учень - 1 комп'ютер» на базі шкільних нетбуків»	ЗОШ
5.	№ 271 24.03.2009 р.	Про продовження Всеукраїнського експерименту щодо навчання вчителів ефективному використанню інформаційно-комунікаційних технологій у навчальному процесі та підвищенні кваліфікації за програмою Intel «Навчання для майбутнього»	ЗОШ
6.	№ 561 24.03.2009 р.	Про підсумки проведення III Всеукраїнської олімпіади з інформатики та комп'ютерної техніки серед студентів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації	ВНЗ
7.	№ 691 23.07.2009 р.	Про підсумки проведення II Всеукраїнської олімпіади «Комп'ютерні технології в бухгалтерському обліку» серед студентів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації	ВНЗ
8.	№ 658 15.07.2009 р.	Про затвердження переліку професійно-технічних навчальних закладів для оснащення кабінетів інформатики та інформаційно-комунікаційних технологій навчальними комп'ютерними комплексами за кошти Державного бюджету у 2009 році	ПТНЗ
9.	№ 1231 29.12.2009 р.	Про впровадження науково-педагогічного проекту «Дистанційне навчання учнів»	ЗОШ
10.	№ 907 29.07.2011 р.	Про затвердження технічних специфікацій навчального комп'ютерного комплексу для кабінету інформатики, навчального комп'ютерного комплексу (мобільного) та інтерактивного комплексу (інтерактивної дошки, мультимедійного проектора) для загальноосвітніх навчальних закладів	ЗОШ
11.	№ 446 16.05.2011 р.	Про підсумки перших Всеукраїнських Інтернет-зборів батьків майбутніх першокласників	ЗОШ

12.	№ 1315 30.12.2010 р.	Про проведення експериментального випробовування електронного пристрою для читання «RocketBook» в загальноосвітніх навчальних закладах I-III ступенів	ЗОШ
13.	№ 1089 16.11.2010 р.	Про впровадження освітнього інноваційного проекту «Альфанетшкола»	ЗОШ
14.	№ 931 06.10.2010 р.	Щодо функціонування Інтернет-порталу «Єдине освітнє інформаційне вікно України»	
15.	№ 859 10.09.2010 р.	Про підсумки проведення IV Всеукраїнської олімпіади з інформатики та комп'ютерної техніки серед студентів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації	ВНЗ
16.	№857 10.09.2010 р.	Про підсумки проведення III Всеукраїнського конкурсу «Комп'ютерні технології в бухгалтерському обліку» серед студентів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації	ВНЗ
17.	№ 614 21.06.2010 р.	Про затвердження вимог до специфікації навчального комп'ютерного комплексу для кабінетів інформатики та інформаційно-комунікаційних технологій навчальних закладів системи загальної середньої освіти	ЗОШ
18.	№ 637 29.06.2010 р.	Про проведення суцільної інвентаризації стану наявної комп'ютерної техніки в загальноосвітніх навчальних закладах I, I-II, I-III ступенів	ЗОШ
19.	№ 324-оп 07.06.2010 р.	Про проведення наради операторів локальних підсистем вищих навчальних закладів інформаційно-пошукової системи «Конкурс»	ВНЗ

Інструкція щодо використання методу фокальних об'єктів як методу пошуку нових ідей і розв'язання завдань (за А. Кузьминим) [218]

Мета: конструювання ІАК керівника ПТНЗ об'єкту за рахунок отримання великої кількості оригінальних модифікацій об'єкту з несподіваними властивостями.

Суть методу: перенесення ознак випадково вибраних об'єктів на ІАК керівників ПТНЗ – фокальний об'єкт (лежить начебто у фокусі перенесення). Внаслідок вільних асоціацій експертів виникають незвичайні поєднання ознак, які утворюють новий об'єкт.

План дій:

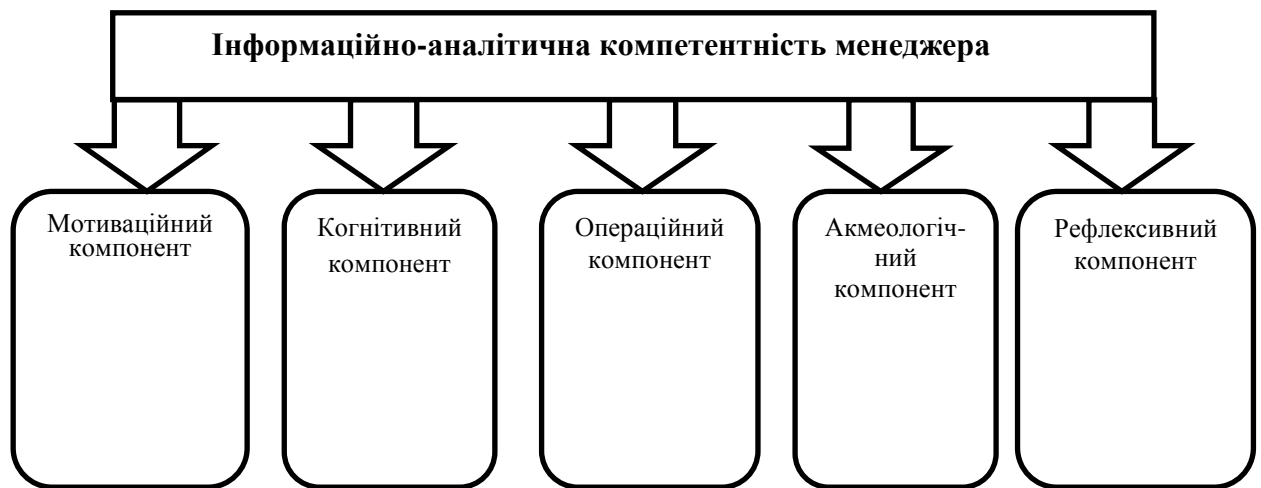
1. Експертам пропонується ІАК керівника ПТНЗ (прототип), що підлягає удосконаленню, з метою розроблення її моделі та системи розвитку.
2. Надається перелік випадкових об'єктів (набор компонентів ІАК різних фахівців, обґрунтований в наукових працях).
3. Наводяться характерні ознаки (властивості) компонентів.

Завдання:

1. Отримані ознаки перенести на прототип ІАК керівників ПТНЗ (фокальний об'єкт) для одержання нових поєднань.
2. Нові поєднання розвинути шляхом вільних асоціацій.
3. Зафіксувати усі цікаві ідеї.
4. Оцінити нові ідеї і відібрати найбільш ефективні з точки зору реалізації.

Результат: Списки ідей і пропозицій щодо нових модифікацій ІАК керівників ПТНЗ.

За прототип ІАК керівників ПТНЗ запропоновано структуру ІАК менеджера (за Н. А. Зінчук) [156].



До переліку випадкових об'єктів було включено набір компонентів ІАК різних фахівців, обґрунтований в наукових працях: когнітивний, функціональний, особистісно-ціннісний, операційний, рефлексивний, мотиваційний компонент, акмеологічний компонент, ціннісно-мотиваційний, поведінково-діяльнісний: аналітично-прогностичний, інформаційно-технологічний, інформаційно-реалізаційний, комунікативний, суб'єктний.

Наведено характерні ознаки (властивості) компонентів:

1. Інформаційно-аналітичні теоретичні знання.
2. Інформаційно-аналітичні технологічні знання.
3. Інструментально-комунікативні уміння і навички.
4. Аналітичні уміння і навички.
5. Спрямованість та мотивація особистості на виконання інформаційно-аналітичної діяльності.
6. Інформаційно-аналітичні уміння.
7. Рефлексія.
8. Мотивація.
9. Прагнення до розвитку та самовдосконалення.
10. Мотиваційне й особистісне ставлення до інформації та смислу її застосування в своїй управлінській діяльності як суб'єкта управління.

11. Здатність до аналізу отриманої інформації та її формалізації, до порівняння, узагальнення, синтезу з даними, що є в наявності, розроблення варіантів використання інформації; до прогнозування результатів реалізації проблемної ситуації, відповідного оформлення результатів аналізу та їх передачі.

12. Загальна культура роботи з інформацією, інформаційна і комп'ютерна грамотність.

13. Здатність до практичного використання інформації в управлінській діяльності та розв'язанні управлінських проблемних ситуацій у ПТНЗ.

14. Здатність дотримуватися принципів і правил поведінки й спільної діяльності в інформаційному середовищі та комунікативних системах; здатність використовувати інформацію у міжсуб'єктній взаємодії та управлінській діяльності.

15. Рефлексивний і саморефлексивний: осмислення, самоаналіз, саморефлексія й самооцінка керівником ПТНЗ власної управлінської діяльності та її результатів, уточнення шляхів її організації, визначення на підставі знань і власного досвіду оптимальних методів роботи з інформацією; рівень саморегуляції, пов'язаний зі самосвідомістю в управлінській діяльності керівника ПТНЗ.

В процедурі генерації нових ідей та розв'язання завдання щодо визначення компонентного складу та змісту ІАК керівників ПТНЗ брали участь 51 експерт, серед яких були науковці, методисти ОНМЦ ПТО, керівники ПТНЗ. На основі узагальнення найчастіше запропонованих експертами комбінацій випадкових об'єктів та їх властивостей робочою групою було виокремлено 4 варіанти ІАК керівників ПТНЗ (її структура та зміст).

Варіант А:

1. *Когнітивний компонент* (загальна культура роботи з інформацією, інформаційна і комп'ютерна грамотність; здатність до аналізу отриманої інформації та її формалізації до порівняння, узагальнення, синтезу з даними, що є в наявності, розроблення варіантів використання інформації; прогнозування результатів реалізації проблемної ситуації, відповідне оформлення результатів аналізу та їх передачі).

2. *Операційний компонент* (інформаційно-аналітичні уміння; здатність до практичного використання інформації в управлінській діяльності та розв'язанні управлінських проблемних ситуацій у ПТНЗ).

3. *Поведінково-діяльнісний компонент*: аналітично-прогностичний (мотиваційне й особистісне ставлення до інформації та смислу її застосування в своїй управлінській діяльності як суб'єкта управління; здатність дотримуватися принципів і правил поведінки й спільної діяльності в інформаційному середовищі та комунікативних системах; здатність використовувати інформацію у міжсуб'єктній взаємодії та управлінській діяльності).

Варіант В:

1. *Когнітивний компонент* (інформаційно-аналітичні теоретичні знання, загальна культура роботи з інформацією, інформаційна і комп'ютерна грамотність).

2. *Функціональний компонент* (аналітичні уміння і навички, здатність до аналізу отриманої інформації та її формалізації, до порівняння, узагальнення, синтезу з даними, що є в наявності, розроблення варіантів використання інформації; прогнозування результатів реалізації проблемної ситуації, відповідне оформлення результатів аналізу та їх передачі).

Варіант С:

1. *Когнітивний компонент* (інформаційно-аналітичні теоретичні знання; інформаційно-аналітичні технологічні знання).

2. *Функціональний компонент* (інструментально-комунікативні уміння і навички; аналітичні уміння і навички; здатність до аналізу отриманої інформації та її формалізації, до порівняння, узагальнення, синтезу з даними, що є в наявності, розроблення варіантів використання інформації; прогнозування результатів реалізації проблемної ситуації, відповідне оформлення результатів аналізу та їх передачі).

3. *Особистісно-ціннісний компонент* (спрямованість та мотивація особистості на виконання інформаційно-аналітичної діяльності).

Варіант D:

1. *Когнітивний компонент* (інформаційно-аналітичні теоретичні знання).

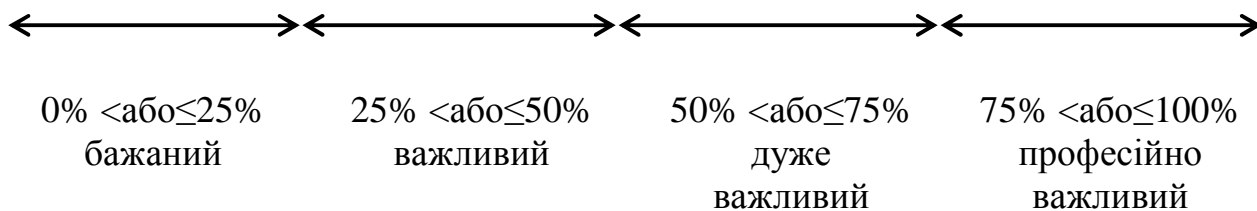
2. *Операційний поведінково-діяльнісний компонент* (інструментально-комунікативні уміння і навички; інформаційно-аналітичні уміння; загальна культура роботи з інформацією, інформаційна і комп'ютерна грамотність; здатність до практичного використання інформації в управлінській діяльності та розв'язанні управлінських проблемних ситуацій у ПТНЗ).

3. *Акмеологічний компонент* (прагнення до розвитку та самовдосконалення; мотиваційне й особистісне ставлення до інформації та смислу її застосування в своїй управлінській діяльності як суб'єкта управління; рефлексія).

4. *Рефлексивний компонент* (рефлексія; осмислення, самоаналіз, саморефлексія й самооцінка керівником ПТНЗ власної управлінської діяльності та її результатів, уточнення шляхів її організації, визначення на підставі знань і власного досвіду оптимальних методів роботи з інформацією; рівень саморегуляції, пов'язаний зі самосвідомістю в управлінській діяльності керівника ПТНЗ).

Для оцінювання нових ідей експертам було запропоновано методом ранжування здійснити вибір найбільш ефективних варіантів ІАК керівників

ПТНЗ (за структурою і змістом) з точки зору реалізації в практиці управління за такими критеріями:



Для цього необхідно було заповнити таблицю:

№№ з/п	Варіант ІАК керівників ПТНЗ	0% <або<=25% бажаний	25% <або<=50% важливий	50% <або<=75% дуже важливий	75% <або<=100% професійно важливий
1.	Варіант А				
2.	Варіант В				
3.	Варіант С				
4.	Варіант D				

За результатами ранжування були одержані дані:

№№ з/п	Варіант ІАК керівників ПТНЗ	Критерій	Ранг
1.	Варіант С	75% <або<=100% професійно важливий	I
2.	Варіант В	50% <або<=75% дуже важливий	II
3.	Варіант А	25% <або<=50% важливий	III
4.	Варіант D	0% <або<=25% бажаний	IV

ДОДАТОК В

«Затверджую»
Директор департаменту освіти і науки
_____ облдержадміністрації
«___»_____2013 р.

«Погоджено»
Директор НМЦ
«___»_____2013 р.

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПЛАН РОЗВИТКУ

(ПІБ керівника, посада, назва навчального закладу)

ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ

Рекомендації директора департаменту (директора навчального закладу для заступників, старшого майстра, методиста)	Рекомендації з розвитку	Інші якості, професійні уміння і навички, які потребують розвитку з точки зору особистості керівника
Проявляти більше самостійності в прийнятті рішень без підтримки керівників вищого рівня	Розвивати в себе наполегливість: а) обирати завдання, які потребують цієї якості; б) не дозволяти собі компенсувати недолік цієї якості за рахунок експлуатації своїх сильних сторін (креативність, адаптивність, маніпуляція підлеглими, гнучкість)	Розвиток навичок презентації напрацьованих рішень перед керівниками вищого рівня; розвиток умінь і навичок впливу на аудиторію педагогів

Розвиток необхідних компетенцій

Мета розвитку на 2013-2014 рр.: упродовж навчального року розвинути в себе уміння аналізу та синтезу інформації з метою підвищення ефективності розроблення навчально-методичного забезпечення навчально-виховного процесу: вміти користуватися різними пошуковими системами, банками і базами даних, електронними бібліотеками, здійснювати пошук достовірної та об'єктивної інформації, використовувати різні методи аналізу та синтезу інформації, узагальнювати її.

ТЕХНОЛОГІЧНА КАРТА РОЗВИТКУ

Стратегія розвитку	ПРОГРАМА РОЗВИТКУ	Термін	Відмітка про виконання
Розвиток на робочому місці	а) самостійно брати на себе відповідальність і ризики за розв'язання питань, окреслених функціональними обов'язками; б) щодня аналізувати ситуації, пов'язані зі самостійним прийняттям рішень; виявляти причини успіху та поразок; визначати свої сильні сторони, що уможливають вплив на колектив	упродовж року	
Спеціальні завдання (проекти)	Підготувати і провести семінар з питання інформаційного забезпечення викладання спецдисциплін, мотивувати педагогів до відбору змісту навчання на основі загальнодидактичних принципів	до 02.02.2014 р.	
Навчання на досвіді інших	Вивчити зарубіжний досвід управління підготовкою кваліфікованих робітників, виокремити сучасні форми формування професійної компетентності учнів, адаптувати їх до умов ПТНЗ; спостерігати за роботою директора ПТНЗ, звернути увагу на його методи роботи з педагогічним колективом, уміння переконувати педагогів щодо реалізації тих цілей і завдань, які	до кінця I семестру	

	потребують оперативного розв'язання.		
Зворотний зв'язок	Обговорити з директором ПТНЗ свій стиль управлінської діяльності, методи реалізації різних управлінських ролей; корегувати їх з урахуванням одержаних рекомендацій.	до 01.10.2013 р.	
Коучинг	<p>1. Разом з методистом (консультантом) навчально-методичного центру зробити опис «Навички реалізації інформаційної ролі менеджера».</p> <p>2. Продіагностувати рівень володіння цими навичками.</p> <p>3. Підготувати під керівництвом методиста (консультанта) виступ на семінарі з питання інформаційного забезпечення викладання спецдисциплін для педагогів.</p> <p>4. Разом з методистом (консультантом) проаналізувати сильні та слабкі сторони змісту виступу і самого виступу в аудиторії педагогів.</p> <p>5. Сформулювати власні рекомендації щодо підвищення ефективності власних управлінських дій і методів переконання аудиторії; досягти прогресу (вийти на високий рівень) з компетенції «Навички реалізації інформаційної ролі менеджера».</p>	упродовж року	
Самоосвіта	<p>494. Конаржевский Ю. А. Внутришкольный менеджмент / Ю. А. Конаржевский. – М.: Новая школа, 1993. – 140 с.</p> <p>495. Орбан-Лембрик Л. Е. Психология управления: Посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидавн., 2003. – 568 с.</p>	упродовж року	
Конференції, семінари і тренінги	Перелічити заплановані на рік для відвідування, активної участі в них	IV квартал 2013 р. II квартал 2014 р.	

Дата заповнення _____ Підпис _____

Педагогічний проект
«Розвиток інформаційно-аналітичної компетентності керівника
професійно-технічного навчального закладу»

Загальна характеристика управлінської діяльності в умовах інформатизації суспільства має яскраво виражений інформаційний характер, і її результативність залежить від успішності функціонування керівника в інформаційному середовищі. Базовою складовою професійної діяльності керівника професійно-технічного навчального закладу є інформаційно-аналітичний компонент, що відображає необхідність ефективного використання соціальної інформації для розв'язання управлінських завдань. Підвищення ефективності використання соціальної інформації в управлінні професійно-технічним навчальним закладом можливе за умов постійного розвитку інформаційно-аналітичної компетентності.

Мета педагогічного проекту: розвиток інформаційно-аналітичної компетентності керівника для забезпечення якості управління професійно-технічним навчальним закладом.

Завдання педагогічного проекту:

надати допомогу керівнику професійно-технічного навчального закладу в досягненні вершини його можливостей в розв'язанні суперечності між зростаючим обсягом соціальної інформації та часом, необхідним для опанування нею або створення нової інформації, шляхом розвитку здібностей інформаційно-аналітичної діяльності, що забезпечує продуктивне розв'язання управлінських завдань;

розширення професійного світогляду керівника професійно-технічного навчального закладу, розвиток у нього нового стереотипу системного мислення в процесі опанування інформаційно-аналітичною компетентністю на якісно новому рівні з метою підвищення ефективності управління підготовкою кваліфікованих робітників.

Основні параметри компонентів інформаційно-аналітичної компетентності керівника ПТНЗ

Компоненти	Параметри
Когнітивний	1.1. Інформаційно-аналітичні теоретичні знання (знання базових понять):
	1.1.1. Знання сутності поняття «інформація»
	1.1.2. Знання сутності поняття «інформаційно-аналітична діяльність»
	1.1.3. Знання сутності поняття «інформаційна потреба»
	1.1.4. Знання сутності поняття «пошук інформації»
	1.1.5. Знання сутності поняття «аналіз»
	1.1.6. Знання сутності поняття «якісно-змістове перетворення інформації»
	1.1.7. Знання сутності поняття «обробка даних»
	1.1.8. Знання сутності поняття «синтез»
	1.1.9. Знання сутності поняття «комунікація»
	1.1.10. Знання сутності поняття «засоби комунікації»
	1.2. Інформаційно-аналітичні технологічні знання
	1.2.1. Знання видів інформаційного пошуку
	1.2.2. Знання видів інформаційно-бібліографічних ресурсів
	1.2.3. Знання методів пошуку інформації
	1.2.4. Знання видів пошуку інформації в Інтернеті
	1.2.5. Знання джерел інформації
	1.2.6. Знання пошукових систем
	1.2.7. Знання принципів відбору інформації
	1.2.8. Знання технології збереження інформації
	1.2.9. Знання методів обробки інформації
	1.2.10. Знання методів аналізу інформації
	1.2.11. Знання видів синтезу інформації
	1.2.12. Знання засобів забезпечення інформаційно-аналітичної діяльності
	1.2.13. Знання способів виявлення і формулювання цілей і завдань інформаційно-аналітичної діяльності
	Функціональний
2.1.1. Вміння спостерігати за діяльністю підлеглих	
2.1.2. Вміння розуміти психологічні стани підлеглих, співпереживати його почуттям та емоціям (емпатія)	
2.1.3. Вміння знаходити правильний індивідуальний підхід до підлеглого	
2.1.4. Вміння вибудовувати ефективну систему соціальної взаємодії в педагогічному колективі	
2.1.5. Вміння документального та фактографічного пошуку джерел інформації	
2.1.6. Вміння користуватися пошуковими системами для одержання необхідної інформації	
2.1.7. Володіння основними методами, засобами і способами створення власного інформаційного банку в традиційному і електронному виді	
2.1.8. Вміння користуватися сучасними технологіями збереження	

	інформації
	2.1.9. Вміння користуватися сучасними засобами комунікації
	2.1.10. Застосування інформаційно-комунікаційних технологій для розв'язання завдань, що виникають у процесі навчання і професійній діяльності
	2.1.11. Вміння здійснювати обмін інформацією
	2.1.12. Вміння визначати інформаційну потребу
	2.1.13. Вміння визначати мету пошуку інформації
	2.2. Аналітичні вміння:
	2.2.1. Вміння розчленовувати предмети у свідомості, виокремлювати в них їх частини, сторони, аспекти, елементи, ознаки і властивості
	2.2.2. Вміння аналізувати і оцінювати інформацію
	2.2.3. Вміння застосовувати методи аналізу первинної інформації
	2.2.4. Вміння використовувати методи аналізу в процесі підготовки і прийняття управлінського рішення
	2.2.5. Здатність до самостійного комплексного розв'язання завдань професійної (управлінської) діяльності відповідно до етапів інформаційно-аналітичної діяльності
	2.2.6. Здатність розмірковувати, якісно перетворювати зміст інформації, приймати рішення і вміти реалізовувати їх у відповідній формі
	2.3. Синтетичні вміння
	2.3.1. Вміння встановлювати зв'язки між розрізненими елементами явища, об'єкту, процесу
	2.3.2. Вміння укладати окремі елементи явища, об'єкту, процесу в єдину логічну схему
	2.3.3. Вміння використовувати різні види синтезу інформації
	2.3.4. Вміння використовувати різні методи синтезу інформації
Особистісно-ціннісний	3.1. Спрямованість і мотивація особистості на виконання інформаційно-аналітичної діяльності
	3.1.1. Потреба в досягненні успіху, влади
	3.1.2. Відчуття соціальної значущості своєї діяльності, участі у вирішенні загальнонаціональних завдань, доведенні цінності власної особистості
	3.1.3. Самоствердження через власну справу
	3.1.4. Прагнення до постійного розвитку
	3.1.5. Потреба в управлінській діяльності з метою досягнення життєвого комфорту
	3.1.6. Потреба в збереженні статусу в управлінській ієрархії для забезпечення власної безпеки
	3.1.7. Потреба в збереженні статусу в управлінській ієрархії для самоактуалізації, найповнішої реалізації своїх можливостей, постійного самовдосконалення, що супроводжується почуттям обов'язку
	3.1.8. Здатність до цілеспрямованої психологізації управління колективом
	3.1.10. Прагнення до створення інформаційного сервісу в навчальному закладі
	3.1.9. Здатність до педагогічної рефлексії
	3.2 Особистісні якості керівника
	3.2.1. Комунікабельність

	3.2.2. Діловитість
	3.2.3. Професійність
	3.2.4. Чесність
	3.2.5. Принциповість
	3.2.6. Передбачливість
	3.2.7. Демократичність
	3.2.8. Гуманність
	3.2.9. Працелюбність
	3.2.10. Вимогливість
	3.2.11. Критичне мислення
	3.2.12. Акуратність
	3.2.13. Схильність до ризику
	3.2.14. Наполегливість

Зміст

(програма розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівника професійно-технічного навчального закладу)

I. Теоретичний модуль

Тема 1. Професійні інформаційні потреби керівника ПТНЗ

Інформаційні ролі керівника: приймальник, розповсюджувач інформації, оратор. Сутність і зміст інформаційної потреби. Основні види соціальної інформації, з якою має справу керівник у повсякденній діяльності, як необхідним засобом розробки управлінських рішень та їх реалізації. Роль і структура соціальної інформації. Визначення інформаційної потреби.

Тема 2. Мета пошуку інформації

Суб'єкт та об'єкт інформаційної діяльності. Сутність, зміст і мета соціально-інформаційного процесу. Ієрархія цілей щодо забезпечення інформаційної потреби керівника в розв'язанні управлінської проблеми. Пошук фактів в Інтернеті та доцільність їх використання в управлінській діяльності.

Тема 3. Методика пошуку інформації для забезпечення процесу управління ПТНЗ

Сутність поняття «пошук інформації». Методика збору інформації в процесі управління ПТНЗ. Алгоритмізація процесу пошуку інформації. Види інформаційного пошуку: бібліографічний, документальний та фактографічний. Бібліографування. Правила роботи з бібліотечними каталогами.

Тема 4. Технологізація інформаційних процесів

Традиційні методи пошуку інформації. Види пошуку інформації в Інтернеті. Алгоритм процесу пошуку інформації в Інтернеті. Переваги і недоліки глобальної мережі. Сучасні джерела інформації. Специфічні джерела і методи інформації керівника ПТНЗ. Пошукові служби та принципи їхньої дії. Пошукові системи. Особливості використання мета пошукових машин для пошуку інформації. Пошук текстової інформації в архівах (електронні версії наукових видань, ЗМІ, книг, наукових розробок). Конференції, телеконференції як джерело новітніх наукових розробок у різних галузях. Наукові електронні бібліотеки. Методи запобігання інформаційного перевантаження.

Тема 5. Принципи відбору інформації

Основні постулати про відомості, які циркулюють в інформаційному середовищі та утворюють інформаційний ресурс; принципи, що розкривають сутність цих постулатів. Комунікаційний підхід до інформаційного середовища. Специфічні особливості інформації. Вимоги до соціальної інформації, її властивості. Найважливіші властивості управлінської інформації. Інформаційно-аналітична діяльність керівника ПТНЗ, вимоги до його

інформованості. Принципи роботи з інформацією в процесі підготовки і прийняття управлінських рішень: точність, достовірність, постаріння, доступність, правила читання й використання інформації, одержаної із Інтернету.

Тема 6. Збереження інформації

Документальна інформація. Класифікація документів, їх атрибути, властивості, ознаки, функції. Збереження електронної інформації.

Тема 7. Якісно-змістове перетворення інформації

Сутність понять: «якісно-змістове перетворення інформації», «аналітико-синтетична переробка інформації», «наукова обробка інформації». Первинний, вторинний документ. Алгоритм підготовки до прийняття управлінського рішення, його інформаційно-аналітичне забезпечення. Дослідницький підхід до управління ПТНЗ. Первинні та вторинні методи обробки даних. Алгоритм обробки даних. Класифікація методів аналізу і обробки інформації. Загальна структура обробки інформації. Резолюція керівника як метод обробки інформації: сутність, структура, правила оформлення.

Тема 8. Методи обробки інформації

Методи роботи з джерелами документації. Робота з літературними джерелами інформації. Анотація, реферат, план, цитати, висновки, тези.

Тема 9. Методи аналізу первинної інформації керівником ПТНЗ

Зміст аналітичної роботи керівника. Засоби аналітичної роботи. Специфіка та методи аналізу документів. Алгоритм здійснення традиційного аналізу документів. Спеціальні методи традиційного аналізу документальної інформації. Методологія та методика контент-аналізу. Алгоритм перетворення вихідних даних та основні види статистичного аналізу для проведення маркетингових досліджень ринку праці та ринку освітніх послуг.

Тема 10. Методи синтезу інформації

Характеристика методів синтезу інформації та особливості їх використання в процесі підготовки і прийняття управлінського рішення.

II. Практичний модуль

1. Визначити свою інформаційну потребу.
2. Побудуйте ієрархію цілей щодо забезпечення своєї інформаційної потреби в розв'язанні педагогічної проблеми.
3. Користуючись алгоритмом пошуку інформації в Інтернеті, складіть список літератури з педагогічної проблеми, яку ви вивчаєте.
4. Створіть інформаційну базу з окресленого Вами питання, яке потребує розв'язання.

5. Класифікуйте джерела інформації, які входять до джерельної бази даних, здійсніть їх опис, визначить пізнавальну суть, зробіть реферування, підготуйте посилання на них.

6. Зробіть контент-аналіз документів, необхідних для розв'язання окресленого Вами питання.

7. Здійсніть перетворення вихідних даних, одержаних Вами в процесі вивчення педагогічної проблеми.

8. Використайте основні види статистичного аналізу для проведення маркетингового аналізу.

9. На основі використання методів синтезу інформації підготуйте висновки, на підставі яких сформулюйте управлінське рішення.

III. Творчий модуль

Використовуючи інформаційно-аналітичні теоретичні та технологічні знання, уміння аналітико-синтетичної обробки інформації, підготуйте (за вибором):

1) інформаційно-аналітичну довідку за результатами перевірки одного із напрямів навчально-виховної діяльності ПТНЗ (стан викладання спеціальних дисциплін, підвищення педагогічної майстерності педагогів гуманітарних дисциплін, результати впровадження стандартів у підготовку кваліфікованих робітників тощо). На основі висновків підготуйте наказ (розпорядження, рекомендації, інструкції, розробіть заходи тощо);

2) доповідь на педагогічну раду;

3) проект діяльності педагогічного колективу щодо вивчення певної методичної проблеми;

4) статтю в наукове видання;

5) тези на конференцію;

6) виступ на засідання круглого столу.

Методичне забезпечення:

1. Петренко Л.М. Інформаційно-аналітична компетентність керівника професійно-технічного навчального закладу: алгоритми ефективної діяльності: навчально-методичний посібник / Л. М. Петренко. – Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2013. – 252 с.

2. Блог «Керівник професійно-технічного навчального закладу» [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://petrenko-work.blogspot.com/>. – Назва з екрану блогу.

3. Сайт «Професійна освіта: проблеми і перспективи» [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://vspto.in.ua/>.

Додаток Ж

Департамент науки і освіти
Харківської обласної державної адміністрації
Науково-методичний центр
професійно-технічної освіти у Харківській області
Державний заклад освіти
Центр професійно-технічної освіти №2



Презентаційний розділ портфоліо

**Методична мета: "Впровадження активних форм і методів навчання,
як шлях розвитку професійних здібностей учнів".**

Виконав:

Методист Алатаєва О.В.

Харків - 2013

№№ з/п	Зміст	Стор.
1.	Обґрунтування актуальності теми методичної роботи	3
2.	Педагогічна діяльність як творчий процес	6
3.	Особистість викладача як фактор ефективної реалізації програм підготовки висококваліфікованих робітників	10
4.	Аналіз результативності досвіду	17
5.	Стан громадської та педагогічної роботи	24
6.	Джерела інформації	26

Педагогічна майстерність — це високе мистецтво навчання і виховання, що постійно вдосконалюється, доступне кожному педагогу, основу якого складають професійні знання, вміння і здібності

А. Макаренко

Обґрунтування актуальності обраної теми

Наш світ з початку свого існування докорінно змінився і постійно продовжує вдосконалюватися, набувати нового вигляду, разом з тим, він вимагає від суспільства нових знань, вмінь та навичок, тому суспільство постійно повинно вдосконалюватися та надавати нових знань підростаючому поколінню. З розвитком технічного прогресу відбулася докорінна перебудова нашого суспільства, відповідно на основі принципово нових економічних, соціальних і політичних чинників сформувалися підвищені вимоги до підготовки робочих кадрів, їх освітнього рівня та професійної майстерності. Вони мають здійснювати важливу функцію задоволення поточних і перспективних потреб виробництва, які б відповідали вимогам науково-технічного розвитку, володіти широким політехнічним кругозором, професійною майстерністю. Щоб забезпечити країну високо кваліфікованими кадрами, викладач має володіти сучасними педагогічними технологіями, бути гнучким і мобільним, на що вказував ще А. Дістервег «..Учитель повинен свідомо йти в ногу з сучасністю, проймається і надихатися силами, що пробудилися в ній. Жалюгідна кожна людина, що відстала від свого часу; поява ж учителя молоді, який сам живе в минулому, викликає лише співчуття всіх людей, які живуть у ногу зі своїм часом і мислять суголосно зі своїми сучасниками». Трансформація вітчизняного суспільства в епоху постіндустріального розвитку зумовлює випереджувальний характер освіти, який забезпечуватиме можливість для духовного, інтелектуального та фізичного розвитку усіх громадян України.

Презентаційна сторінка

У 1994 р. почалась моя робота в галузі освіти з посади викладач-спеціаліст у ПТУ №7 м. Харкова.

У 1995 р. закінчила Харківський державний університет будівництва і архітектури та отримала диплом з відзнакою за фахом інженер-будівельник.

З 1998 р. працюю викладачем технології та матеріалознавства у ДПТНЗ «Харківське вище професійне училище будівництва».

У 1999 р. пройшла курси підвищення кваліфікації, за результатами навчання отримала кваліфікацію «викладач вищої категорії».

У 2004 р. підтвердила рівень своєї кваліфікації.

В цьому ж році опановувала нові будівельні технології в регіональному навчальному центрі «Ceresit» (м. Суми) і одержала сертифікат викладача-методиста, після чого була назначена головою методичної комісії загальнобудівельних професій. Основним компонентом безперервної освіти в училищі є методична робота.

У 2009 р. закінчила інформаційні курсу Entel і отримала сертифікат.

Викладаю предмети професійно-теоретичної підготовки будівельного профілю. Однією з ознак сучасного суспільства є гостра потреба (можна навіть сказати необхідність) у безперервному навчанні впродовж усього життя. Насамперед це стосується вчителів, які повинні реагувати на нові запити та потреби суспільства, що змінюється. Слід пам'ятати, що вони не просто дають знання своїм вихованцям, вони готують їх до життя у цьому суспільстві, а отже, зобов'язані зробити все, аби їхні учні могли легко в ньому адаптуватися. Для реалізації цього завдання у життя я постійно підвищую рівень власних професійних знань, беру участь у семінарах і майстер-класах.

12.11.2011 р. пройшла навчання і отримала сертифікат фірми Knauf з професії монтажник гіпсокартонних конструкцій.

25.02.2012 р. пройшла підвищення кваліфікації в Інституті післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників (м. Донецьк).

20.10.2012 р. отримала сертифікат фірми «Капарол Україна» з напрямку «Декоративні настінні покриття».

Актуальність моєї роботи визначена тим, що вона заснована на досягненнях науки та передового педагогічного досвіду, синергії аналітичної, організаційної, діагностичної, науково-практичної, інформаційної діяльності, спрямованої на підвищення професійного та загальнокультурного рівня майбутніх кваліфікованих робітників, ефективності навчально-виховного процесу.

Крім того, слід враховувати вікові критерії: мої учні – це підлітки, яким 15-17 років. Вони вважають себе дорослими, всезнаючими, але насправді – це юнаки та дівчата, які ще не мають чіткої опори в житті, в усьому мають сумніви. Моє завдання: допомогти їм не тільки стати компетентними працівниками, але й навчити знаходити, аналізувати і практично застосовувати нові знання і практичні навички відповідно часу, тобто постійно навчатися, використовуючи набутий життєвий досвід, прагнути до самовдосконалення, вміти користуватися різними інформаційними джерелами для досягнення найвищих вершин у своїй професійній діяльності.

Педагогічна діяльність як творчий процес

Перетворимо ж уроки в спільне життя вчителя з дітьми, нехай урок буде або спільною роботою над проблемною задачею або задушевною спільною бесідою, нехай учитель не приховує під дітей свого серця, в якому діти побачать не тільки вчительську дратівливість і сухість, хай наша школа думки, людяності і поезії для дитини буде школою, сповненою людського життя і живої культурної творчості і для вчителя.

П. П. Блонський

Розвиток будівельного виробництва характеризується інтенсивними змінами старих технологій на нові. Величезний асортимент сучасних технологій та будівельних матеріалів, що прийшли на зміну традиційним, потребують від кваліфікованих робітників зовсім іншого рівня знань, професійних навичок, обґрунтованого підходу до вирішення різноманітних виробничих завдань.

Мета моєї педагогічної діяльності – якісна підготовка конкурентоспроможних кваліфікованих робітників у галузі будівництва, адаптованих до вимог сучасного виробництва.

Для реалізації цієї мети визначено **основні завдання**:

- необхідність урахування сучасних соціально-економічних реалій ринку праці й трансформування їх у конкретні освітні програми;
- розвиток особистості учня через активні форми та методи навчання;
- оволодіння інноваційними виробничими технологіями та впровадження їх у навчально-виховний процес;
- удосконалення комплексно-методичного забезпечення навчального процесу.

Актуальність зазначеної вище теми зумовлена тим, що сучасний розвиток будівельного виробництва характеризується інтенсивними змінами старих технологій на нові. Сучасний робітник-будівельник повинен вміти застосовувати на практиці нові сучасні будівельні матеріали, знати їх

властивості та технічні характеристики, володіти новими інструментами та обладнанням, мати практичний досвід виконання будівельних робіт за інноваційними виробничими технологіями.

Навчальні програми за традиційними технологіями, в тому числі державні стандарти, не містять в собі достатнього обсягу навчального матеріалу та методичного забезпечення, необхідного для підготовки сучасного кваліфікованого робітника. Наприклад, процес навчання штукатуру 2 розряду передбачає формування в учнях ПТНЗ умінь і навичок підготовки поверхонь до штукатурення. Водночас у Державному стандарті не враховані сучасні високоефективні очисники і матеріали для зміцнення поверхонь, а на вивчення декоративних полімерних сумішів відведено лише 6 годин. Тому я вважаю за необхідне вносити зміни в зміст навчального процесу та інтенсифікувати його, застосовуючи інтерактивні методи навчання, а саме: метод проектів, робота в малих групах, конференції, круглі столи, ділові ігри, КВК тощо. Їх використання уможливорює підготовку випускників, які володіють інноваційними будівельними виробничими технологіями, мають глибокі знання щодо планування, організації та здійснення комплексу робіт в будівництві, а також мають досвід практичного використання цих знань. Кваліфікований робітник (випускник ПТНЗ) з таким рівнем професійної компетентності здатний займати активну соціальну позицію, що забезпечить йому конкурентоспроможність та мобільність на ринку праці.

Очікуваними результатами виконання зазначеної теми є:

- 1) високий рівень знань учнів інноваційних технологій з виконання будівельних робіт;
- 2) засвоєння ними практичних навичок з використання сучасних будівельних технологій;
- 3) глибокі знання учнів щодо властивостей сучасних будівельних матеріалів, складання специфікації та номенклатури;

4) визначення ними необхідних матеріалів для виконання конкретних виробничих завдань;

5) високий рівень володіння сучасним інструментом та обладнанням;

6) опанування навичками техніко-економічного обґрунтування виробничих завдань за інноваційними технологіями.

Впровадження новітніх педагогічних та виробничих технологій у навчально-виховний процес передбачає підготовку робітничих кадрів, які б були фахівцями своєї справи, мали високі професійні навички та обґрунтовано підходили до прийняття того чи іншого конструктивного рішення. Виробничі технології дають можливість досконало вивчити і оволодіти сучасними інноваціями в будівельній галузі. Навчальні плани та робочі програми містять низку тем навчального матеріалу, які забезпечують досконале вивчення традиційного теоретичного матеріалу, а позакласна робота педагога з навчальною групою уможливорює досягнення високого професійного рівня оволодіння інноваційними технологіями як теоретично, так і на практиці.

Перед початком навчального року я детально вивчаю плануючу документацію з підготовки кваліфікованих робітників: знайомлюся з Державними стандартами, робочим навчальним планом. Згідно цих документів розробляю поурочно-тематичний план, який є основним плануючим документом теоретичного навчання. Далі починається детальна вивчення програми підготовки кваліфікованих робітників і розробка планів-конспектів уроків з урахуванням інноваційних технологій та інтерактивних методів навчання.

Роботу з впровадження виробничих технологій і матеріалів у навчально-виховний процес здійснюю в такій послідовності:

– збирання та вивчення інформації про нові матеріали і технології різних фірм – виробників будівельної галузі;



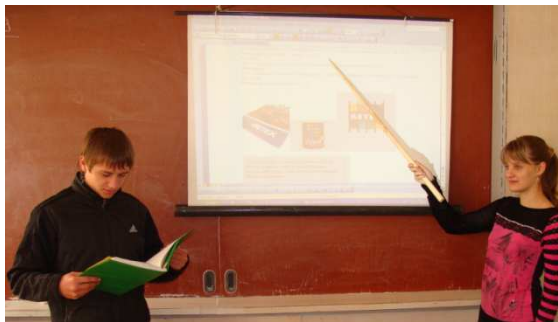
- впровадження існуючих програм у навчально-виробничий процес;
- виготовлення наочності (стенди, зразки технологічних процесів, макети тощо);



- застосування інформаційних технологій і розробка навчальних посібників, інструкційно-технологічних карт, розробка планів уроків із застосуванням проблемного навчання, роз'яснювально-пізнавальних методів, організації роботи в малих групах тощо;



– підготовка та навчання учнів за новими виробничими технологіями;



– застосування наочних посібників, довідникової і навчальної літератури, електронних навчальних посібників;



– проведення навчальних конференцій, семінарів, відкритих і експериментальних уроків; інтегрованих та інтерактивних занять, бесід і ділових ігор, лекцій і практикумів – це невеличкий перелік форм і методів навчання, які я практикую у викладанні уроків теоретичного навчання.



Особистість викладача як чинник ефективної реалізації програм підготовки висококваліфікованих робітників

Головне – навчити дітей мислити

Б. Брехт

Треба зазначити, виробничі інноваційні технології – це не тільки використання сучасних матеріалів, але й методи проведення навчання, які в професійній педагогіці мають велике значення. Вибір форм навчання залежить від мети уроку, змісту навчального матеріалу, технологій та методів навчання, які допомагають досягти кращих результатів. Для проведення уроків з теоретичного навчання важливим є використання комп'ютерних та інформаційних технологій, екскурсій тощо. Ефективність навчального процесу забезпечує постійне оновлення інформації. На основі її обробки творчим колективом створюються методичні рекомендації, наочні посібники у вигляді презентаційних матеріалів, технологічні карти, перевірочні таблиці, учбові фільми з послідувачим використанням відеоматеріалів на уроках. Таким чином, забезпечується підготовка конкурентоспроможного робітника.

Методичне забезпечення навчального процесу на основі відбору і структурування новітньої інформації є актуальним, оскільки проблеми високоякісного виконання робіт все більше зростаються з проблемами вивчення сучасних технологій будівельного виробництва.

Основною структурною одиницею навчально-виховного процесу є урок, але в системі компетентнісного та особистісно орієнтованого навчання суттєво змінюється його режисура. Назріла об'єктивна потреба модифікувати традиційний урок у напрямі індивідуалізації педагогічної взаємодії викладача та групи і оптимізації навантаження на учня. Урок має бути іншим щодо його культурного наповнення, соціально-емоційної тональності, впливу на індивідуальний розвиток особистості. Урок має будуватися таким чином, щоб педагогічні технології, які використовуються на ньому, забезпечували розвиток особистісних якостей учня, збагачували його суб'єктивний досвід,

тому сучасний урок слід планувати, як середовище для повноцінної реалізації можливостей учня.

Основними вимогами до уроку є:

- створення атмосфери зацікавленості кожного учня в результатах діяльності;
- використання різноманітних форм та методів навчання, які опираються на суб'єктивний досвід учня;
- надання можливості кожному учню для виявлення самостійності, ініціативи.

Реалізація цих вимог потребує діагностичної роботи з майбутніми фахівцями. Первинній діагностиці підлягають учні першого курсу. За її результатами необхідно підібрати найбільш ефективні методи і форми навчання для кожної групи.

На мою думку, якість проектування і творчого виконання виробничих завдань забезпечують не тільки знання і вміння, одержані в процесі навчання в ПТНЗ, але й здатність майбутнього кваліфікованого робітника сприймати нове та самостійно приймати рішення. Тому актуальним і важливим для педагога є пошук нових шляхів та заходів формування в учнів пізнавального інтересу до творчої професійної діяльності.

Формування професійної спрямованості учня закріплюються у процесі виробничої діяльності. Специфічною властивістю процесу навчання в профтехучилищах є органічний зв'язок теоретичного навчання з виробничим. При цьому виробниче навчання має вирішальне значення у підготовці робітничих кадрів. Тому його організації, спрямованості, змісту і методиці відведено основне місце у навчально-виховному процесі ПТНЗ. Досвід багаторічної педагогічної діяльності свідчить про необхідність використання певних механізмів активізації діяльності учнів на початку уроків з теоретичного навчання. Наприклад, перед тим, як приступити до пояснення нового матеріалу на уроках матеріалознавства та охорони праці, слід відновити у пам'яті учнів засвоєні раніше знання. Для цього доцільно

використовувати методи випереджувального навчання: запропонувати творчі завдання пошукового характеру (знайти нову інформацію про використання інноваційних технологій у галузі будівництва з різних джерел – виставки будівництва та архітектури, Інтернет, екскурсії на будівельні майданчики). Таким чином, здійснюється актуалізація опорних знань на послідуєчих уроках. Аналізуючи діяльність навчальної групи, слід виявити, до яких загальноосвітніх дисциплін учні відносяться без зацікавленості, або взагалі не розуміють навіщо їй потрібно вивчати. Наприклад, при вивченні розчинів з'ясовую в учнів: «За рахунок чого твердне цементний або вапняний розчин?»; якщо учні не можуть дати змістовну відповідь, то стає зрозумілим, що вони не усвідомлюють важливості знань з хімії в опануванні професією. В такому разі доречними будуть завдання пошукового характеру: «Розпишіть хімічну реакцію, яка відбувається в вапняному розчині при твердненні», або «Поясніть, чому при нанесенні соляного розчину можна очистити поверхню від олійної плями» тощо. Внаслідок кропіткої роботи разом з викладачами загальноосвітніх дисциплін підвищується рівень зацікавленості учнів до вивчення всіх предметів у системі професійної підготовки майбутніх будівельників. Підвищення пізнавального інтересу учнів до змісту навчання забезпечує якість підготовки кваліфікованих робітників. Адже, виходячи з навчального закладу, вони не тільки знають технологію виробництва, але можуть пояснити фізичні та хімічні процеси, які відбуваються на будівельному майданчику, вміють зробити детальні підрахунки потреби матеріалів і змістовно пояснити необхідність застосування обраної технології чи матеріалів, вільно застосовують інформаційно-комунікаційні технології для вирішення технологічних питань.

Для підвищення ефективності професійної підготовки учнів на уроках теоретичного навчання важливе значення має комплексно-методичне забезпечення. Урок завжди планую так, щоб він розвивав творчі здібності учнів. У цьому процесі перевагу надаю реалізації дидактичного принципу наочності навчання, що підвищує інтерес до заняття і увагу на уроці. В учнів

складається конкретне уявлення про матеріал, який вивчається, він стає доступнішим і легшим для розуміння. Педагогічний досвід свідчить, що поєднання пояснення теоретичного матеріалу з демонстрацією прийомів робіт на заняттях викликає не тільки інтерес учнів, а наповнює навчальний процес особливим змістом – мелодією творіння, в якій розкриваються тайни професії, краса людської праці і багатограний портрет викладача. Найбільш ефективними є уроки, на яких використовується метод особистого показу тренувальних вправ щодо прийомів нанесення розчину, його приготування, формування фактури покриття тощо. Під час таких занять обов'язково рекомендую раціональні прийоми виконання робіт – ділюсь секретами майстра. Значну увагу приділяю високопродуктивним прийомам та формую навички високої культури праці.

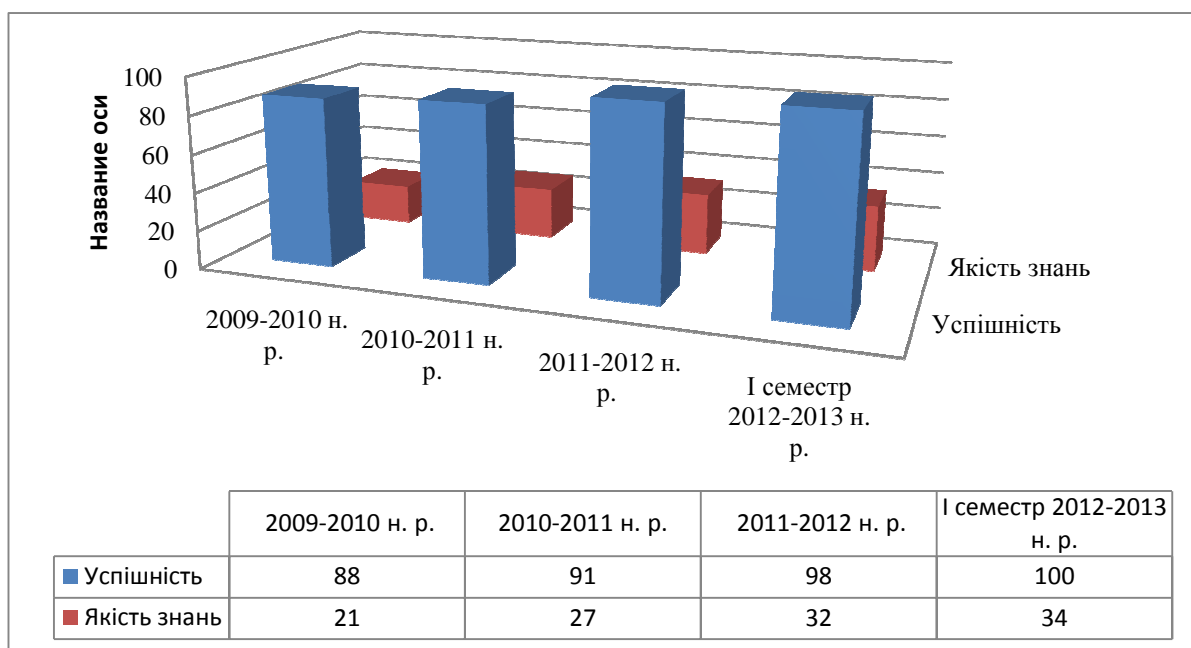
Для підвищення якості проведення уроків з теоретичного навчання застосовую метод частково-пошукового проблемного викладу матеріалу. При цьому учні виявляють самостійність у роботі, розвивають творчу і пізнавальну діяльність, вчать логічно мислити. Питання і завдання проблемного характеру для учнів повинні бути пов'язані з їхньою конкретною діяльністю на уроці і продовжені у ході самостійної роботи учнів. Для цього проблемні ситуації розробляються так, щоб вони виникли непередбачено, але були доступні для їх вирішення. Наприклад, на уроці ставлю запитання: «Що робити, якщо штукатурне покриття відшарувалося від основи? Якщо ми дотримувалися технології нанесення сумішей, що за причини викликали відшарування?» Заслуховую думки кожного учня. Вважаю, якщо створити ситуацію і запропонувати учням самостійно подумати над її вирішенням, то слід стимулювати учнів до пошукової діяльності. Вирішення цієї ситуації сприятиме також розвитку практичних дій, вмінню працювати самостійно.

З метою активізації навчальної діяльності пропоную учням технічний або логічний диктант, брейн-ринг, бліц-турнір та інші методи роботи на уроці, що допомагає їм пристосуватися до ритму роботи, вчить працювати у

групі, формує вміння застосовувати практичні знання і навички у різних виробничих ситуаціях. Активізації пізнавальної діяльності учнів сприяють ділові ігри (найбільш улюблені ними: «Чи є досконалість у будівництві?» та «Давай збудуємо собі дім!»). Ідея ділової гри «Давай збудуємо собі дім!» полягає в тому, що учням пропонується з багатьох варіантів проєктів, зображених в Інтернет, обрати житло своєї мрії та довести іншим, чому воно найкраще. При проведенні цієї гри учні вчаться визначати кількість матеріалів, необхідних для реалізації проєкту, форми організації робіт на будівельному майданчику, обов'язки майстра, менеджера чи прораба. У такий спосіб вирішується декілька завдань, які визначаються на початку уроку: засвоєння матеріалу, розвиток просторового мислення, творчого підходу до справи та зацікавленість професією. Я започаткувала роботу з впровадженням методу проєктів з учнями груп опоряджувальників. Я створила декілька учнівських підгруп, які на основі методу проєктування розробили свою пошуково-розрахункову роботу, а саме: кожній групі надається індивідуальне завдання, в якому учні планують проводити опоряджувальні роботи з використанням сучасних будівельних технологій і матеріалів різних фірм, які сьогодні найбільш широко застосовуються на будівництві. Вони самостійно розробляють проєкт: дизайн приміщення, розрахунки на витрати коштів, затрати матеріалів і терміни виконання проєкту, готують презентацію і публікацію проєкту. Організований конкурс на кращий учнівський проєкт дав змогу виявити найкращі учнівські роботи, продемонструвати власні здобутки в опануванні обраною професією. Відтак, використання методу проєкту в навчальному процесі уможлиблює: формування загально-навчальних умінь та навичок учнів; умінь підбирати потрібні матеріали та засоби реалізації робіт, складати кошторис обсягу потрібних матеріалів; здійснювати самоконтроль на всіх етапах роботи та аналізувати власну діяльність; розвиток самостійності учнів, їхніх творчих здібностей, естетичних смаків; прищеплення учням любові до професії.

Аналіз результативності досвіду

Про результати впровадження інноваційних технологій у виробниче навчання свідчить кількість призових місць в конкурсах фахової майстерності серед учнів ПТНЗ, які вибороли учні, що пройшли навчання під моїм керівництвом. Так, на обласних конкурсах професійної майстерності вони зайняли в 2007 р. – I місце з професії «Штукатур», 2008 р. – I місце з професії «Лицювальник-плиточник», 2009 р. – I місце з професії «Муляр». Позитивна динаміка рівня навчальних досягнень з теоретичної підготовки вказує на ефективність методики використання активних форм і методів навчання в розвитку професійних здібностей учнів.



Результати моєї праці були відзначені керівництвом навчального закладу, Головним управлінням освіти і науки Харківської обласної державної адміністрації, МОНмолодьспорту України.





Діагностика рівня сформованості інформаційно-аналітичної компетентності

Анкета № 1

Шановний колего!

Запрошуємо Вас взяти участь в експерименті з теми дослідження «Теорія та методика розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів».

Просимо вказати відомості про себе:

П.І.Б. _____

Стаж роботи на посаді _____ років

Назва навчального закладу (повна) _____

e-mail _____

Поставте знак «+» біля тих варіантів відповідей, які, на ваш погляд, є правильними:

Блок А. Інформація та інформаційно-аналітична діяльність керівника ПТНЗ.

1. *Інформація – це:*

- та частина знань, яка будучи зафіксованою на матеріальних носіях і виражена знаковою системою, включається в комунікативний процес;
- та частина знань, яка будучи зафіксованою на матеріальних носіях і виражена знаковою системою, включається в комунікативний, міжсуб'єктний процес, сприймається, змінюючи рівень знань працівників, а також перетворюється і використовується в різних сферах діяльності;
- відомості про які-небудь події, ситуації, чиясь діяльність тощо.

2. *В чому полягає сутність інформаційно-аналітичної діяльності керівника ПТНЗ ?*

- пошук та обробка інформації з документальних та літературних джерел;
- специфічний вид професійної діяльності керівників ПТНЗ, котрий характеризується цілеспрямованим пошуком, збиранням, якісно-змістовим перетворенням (аналізом і обробкою) інформації і продуктивним використанням її для розв'язання практичних завдань управління ПТНЗ;
- пошук, збирання, якісно-змістове перетворення інформації професійного спрямування для вдосконалення інформаційної системи.

3. *Під інформаційною потребою розуміють:*

потребу, що виникає в разі неможливості досягнення мети, що постає перед користувачем у процесі його професійної діяльності або в його соціально-побутовій практиці, без залучення додаткової інформації;

потреба в інформації, зміст якої визначається посадою фахівця;

своєчасне отримання та опрацювання потрібної інформації, за допомогою якої відбувається циклічне повторення стадій процесу управління методичним забезпеченням навчального процесу.

4. *Пошук інформації – це:*

спеціальним чином організований процес, що забезпечує одержання необхідної інформації з накопиченого фонду, який міститься в різного роду сховищах;

процес виявлення в певній множині документів (текстів), присвячених зазначеній тематиці (предмету), що задовольняють попередньо визначені умови пошуку (запиту) або містять необхідні (відповідні інформаційній потребі) факти, відомості, дані.

5. *Основними видами інформаційного пошуку є:*

тематичний

статистичний

бібліографічний

фактографічний

документальний

6. *До бібліографічних видань відносять:*

бібліографічні покажчики, видані окремими книгами або брошурами

списки літератури до статей, огляди літератури, рецензії тощо

друковані каталоги місцевих бібліотек

енциклопедії

бібліографічні списки усередині книг: використана література, тематичні підборки (прикнижкова бібліографія), підрядкові посилання

словники

внутрішньожурнальна і пристаттєва бібліографія журналів, збірників праць, вчених записок наукових товариств, друковані матеріали конференцій, з'їздів, симпозіумів і таке інше

7. *До методів пошуку інформації відносять:*

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> суцільний (наскрізний) | <input type="checkbox"/> типологічний (рецептурний) |
| <input type="checkbox"/> вибірковий | <input type="checkbox"/> індуктивний |
| <input type="checkbox"/> інтуїтивний | |

8. *Види пошуку інформації в Інтернеті:*

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> тематичний | <input type="checkbox"/> пошук за метаданими |
| <input type="checkbox"/> повнотекстовий | <input type="checkbox"/> пошук зображень |
| <input type="checkbox"/> документальний | <input type="checkbox"/> фактографічний |

9. *В практичній діяльності користуюсь такими джерелами інформації:*

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> офіційні бюлетені і збірники наказів МОНмолоді та спорту України | <input type="checkbox"/> соціальні партнери |
| <input type="checkbox"/> внутрішні бібліотеки ПТНЗ і річні звіти, локальна документація і протоколи засідань та нарад | <input type="checkbox"/> місцеві органи самоврядування |
| <input type="checkbox"/> друзі, колеги, експерти | <input type="checkbox"/> спостереження |
| <input type="checkbox"/> фінансові дайджести, моніторингові огляди ринку праці і ринку освітніх послуг, журнали, підручники, підбірки газет, брошури, періодичні видання, наукові журнали та інша періодика | <input type="checkbox"/> опитування |
| <input type="checkbox"/> національні, міські та університетські бібліотеки (можуть бути в електронному форматі) | <input type="checkbox"/> співбесіда |
| <input type="checkbox"/> інформація конкурентів | <input type="checkbox"/> обхід робочих місць і обмін інформацією з колегами |
| <input type="checkbox"/> довідники | <input type="checkbox"/> наради, засідання, семінари |
| <input type="checkbox"/> центри зайнятості населення | <input type="checkbox"/> телефонна розмова, факс або електронне послання |
| <input type="checkbox"/> онлайніві дослідницькі агентства | <input type="checkbox"/> суспільна думка |
| | <input type="checkbox"/> новостний портал |

10. *Для пошуку інформації користуюсь пошуковими системами:*

- | | |
|-----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Meta | <input type="checkbox"/> Nigma |
| <input type="checkbox"/> UAportal | <input type="checkbox"/> Google in Ukraine |
| <input type="checkbox"/> UAport | <input type="checkbox"/> Google in RU |
| <input type="checkbox"/> Yandex | <input type="checkbox"/> AltaVista |
| <input type="checkbox"/> Rambler | <input type="checkbox"/> Yahoo! |
| <input type="checkbox"/> Апорт | |

11. *Ви користуєтесь технологіями збереження інформації:*

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> номенклатура справ | <input type="checkbox"/> Е-диск |
| <input type="checkbox"/> банк даних | <input type="checkbox"/> хмарні технології |
| <input type="checkbox"/> база даних | <input type="checkbox"/> електронна пошта |

Блок В. Аналіз інформації:

1. *Аналіз – це:*

- мисленнєве розчленування предметів у свідомості, виокремлення в них їх частин, сторін, аспектів, елементів, ознак і властивостей;
- статистична обробка інформації;
- декомпозиція предметів, явищ, подій, процесів на окремі компоненти.

2. *Якісно-змістове перетворення інформації – це:*

- аналітико-синтетична переробка інформації;
- наукова обробка інформації;
- упорядкування зібраних матеріалів шляхом їх систематизації з метою зробити осяжними, компактними, придатними для аналізу.

3. *Обробка даних – це:*

- перетворення даних за певним алгоритмом у форму подання інформації, зручну для аналізу;
- систематична цілеспрямована послідовність дій над даними;
- перетворення форми представлених даних до вигляду, зручного для використання.

4. *Виберіть відомі Вам методи роботи з інформацією:*

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> анотація | <input type="checkbox"/> цитати |
| <input type="checkbox"/> резолюція | <input type="checkbox"/> запис висновків |
| <input type="checkbox"/> реферування | <input type="checkbox"/> складання тез |
| <input type="checkbox"/> план | |

5. *До методів аналізу інформації відносять:*

- | | |
|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> традиційний | <input type="checkbox"/> формалізований |
| <input type="checkbox"/> класичний | <input type="checkbox"/> контент-аналіз |
| <input type="checkbox"/> якісний | |

Блок С. Синтез інформації:

1. *Синтез – це:*

- протилежний аналізу процес і водночас нерозривно пов'язаний з ним;
- процес реального і уявного об'єднання різних сторін, частин предметів у цілісну систему;
- логічне об'єднання елементів інформації, яка зовні не має зв'язків, в систему єдиної спрямованості.

2. Позначте види синтезу, які Ви використовуєте на практиці:

- опис
- групування даних
- типологізація
- причинно-наслідковий аналіз
- гіпотетичний метод

3. *Вкажіть методи, що відносяться до причинно-наслідкового виду синтезу:*

- метод виключення
- метод схожості
- метод відмінностей
- гіпотетичний метод
- метод моделювання
- експертні системи
- статистичні методи
- самонавчаючі алгоритми
- гіперкомплексні динамічні системи

Блок D. Практичні уміння і навички роботи з інформацією:

1. *Для з'ясування сутності поняття, що використовую в розробці методичних рекомендацій використовую:*

- словники
- енциклопедії
- наукову літературу
- законодавчі документи
- бібліографічні покажчики

2. *Підготовку доповіді на педагогічну раду здійснюю з використанням:*

- наукових джерел
- статистичних даних
- нормативно-правових документів
- електронних ресурсів інформації
- довідників

3. *Інформацію зберігаю в:*

- номенклатурі справ (на паперових носіях)
- у файлах в теці «Мої документи» або на диску D
- на E-диску
- в електронній пошті

4. Аналіз результатів навчально-виховного процесу (методичної роботи) в ПТНЗ здійснюю з використанням методів:

традиційного аналізу

статистичного аналізу

контент-аналізу

порівняльного аналізу

ретроспективного аналізу

Шановний колего!

Просимо Вас здійснити самооцінку рівня сформованості своїх інформаційно-аналітичних знань за параметрами, вказаними в карті оцінювання. Оцінка надається в балах.

Якщо Ви вважаєте, що *параметр не реалізований*, то поставте знак «+» в стовпчику з позначкою «0» балів;

Якщо Ви вважаєте, що *параметр частково реалізований*, то поставте знак «+» в стовпчику з позначкою «1» бал;

Якщо Ви вважаєте, що *параметр реалізований*, то поставте знак «+» в стовпчику з позначкою «2» бали.

Таблиця 1.

Карта оцінювання рівня сформованості інформаційно-аналітичних знань керівників ПТНЗ

№ з/п	Параметри оцінювання рівня сформованості інформаційно-аналітичних знань	«0» балів	«1» бал	«2» бали
1.	На скільки балів Ви оцінюєте розуміння сутності понять: «інформація», «аналіз», «аналітика», «синтез»?			
2.	Оцініть Ваші знання сутності поняття «інформаційна потреба»?			
3.	Якій оцінці відповідає знання Вами сутності та етапів інформаційно-аналітичної діяльності?			
4.	Як Ви оцінюєте свої знання про сутність та структуру інформаційно-аналітичної компетентності?			
5.	Скільком балам відповідають Ваші знання інформаційно-бібліографічних ресурсів?			
6.	Оцініть Ваші знання інформаційно-пошукових систем			
7.	Оцініть Ваші знання методів обробки інформації			
8.	Оцініть Ваші знання методів аналізу інформації			
9.	Оцініть Ваші знання методів синтезу інформації			
10.	Оцініть Ваші знання способів виявлення і формулювання цілей і завдань інформаційно-аналітичної діяльності та її етапів			
11.	Оцініть Ваші знання спеціальних засобів забезпечення інформаційно-аналітичної діяльності			
12.	Оцініть Ваші знання видів інформаційно-бібліографічних ресурсів			
13.	Оцініть Ваші знання технології розробки і виконання плану особистої інформаційно-аналітичної діяльності			

**Карта оцінювання рівня сформованості інформаційно-аналітичних
умінь керівників ПТНЗ**

№ з/п	Параметри оцінювання рівня сформованості інформаційно-аналітичних умінь	«0» балів	«1» бал	«2» бали
1.	У скільки балів оцінюєте рівень Ваших умінь аналізувати і оцінювати інформацію			
2.	У скільки балів оцінюєте рівень Ваших умінь самостійно комплексно розв'язання завдань професійної діяльності відповідно до етапів інформаційно-аналітичної діяльності?			
3.	У скільки балів оцінюєте рівень Ваших умінь якісно перетворювати зміст інформації для підготовки рішення та їх реалізації у відповідній формі			
4.	У скільки балів оцінюєте рівень Ваших умінь документального та фактографічного інформаційного пошуку			
5.	У скільки балів оцінюєте рівень Ваших умінь здійснювати пошук джерел інформації			
6.	У скільки балів оцінюєте рівень Ваших умінь пошуку джерел інформації за допомогою інформаційно-пошукових систем і мереж			
7.	У скільки балів оцінюєте рівень Ваших умінь використовувати методи аналізу в процесі підготовки і прийняття управлінського рішення			
8.	Оцініть Ваші уміння встановлювати зв'язки між розрізненими елементами явища, об'єкту, процесу			
9.	Оцініть Ваші уміння укладати їх в єдину логічну схему окремих елементів явища, об'єкту, процесу			
10.	Оцініть Ваші уміння використовувати методи синтезу інформації в професійній діяльності			
11.	Оцініть Ваші уміння формулювати гіпотези			
12.	Оцініть Ваші уміння визначати потреби в тих відомостях, яких не вистачає			
13.	Оцініть Ваші уміння визначати завдання щодо знаходження відомостей, яких не вистачає			
14.	Як Ви оцінюєте свої уміння організовувати інформаційно-аналітичну діяльність у колективі?			
15.	Як Ви оцінюєте свої уміння застосувати інформаційно-аналітичні знання на практиці?			
16.	Як Ви оцінюєте свої уміння володіти основними методами, засобами і способами створення власного інформаційного банку?			
17.	Як Ви оцінюєте свої уміння використовувати інформацію та обмін нею?			
18.	Як Ви оцінюєте свої уміння застосовувати інформаційно-комунікаційні технології для розв'язання завдань, що виникають у процесі професійній діяльності?			
19.	Ви оцінюєте свої уміння користуватися сучасними видами зв'язку – електронна пошта, skype тощо			

Тест «МД» (мотивация достижений)

Поставьте «Да», если утверждение совпадает с вашим мнением; «Нет», если оно не совпадает.

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его нужно сделать быстрее –
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу как следует выполнить задание –
3. Когда я работаю, выглядит так, будто я все ставлю на карту –
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних –
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой –
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних –
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим –
8. Я более доброжелателен, чем другие –
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом себя сурово осуждаю за это –
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах отдыха –
11. Усердие – это не основная моя черта –
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы –
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занимаюсь –
14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала –
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком –
16. Препятствия делают мои решения более твердыми –
17. У меня легко вызвать честолюбие –
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно –
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других –
20. Иногда я откладываю то, что должен был бы немедленно сделать –
21. Нужно полагаться только на самого себя –
22. В жизни мало вещей более важных, чем деньги –
23. Когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем не думаю –
24. Я менее честолюбив, чем многие другие –
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу –
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие –
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать –
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе –
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим –
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше –
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым –
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег –
33. Бессмысленно противодействовать воле начальника –
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять –
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив –
36. Я обычно обращаю мало внимания своим достижениям –

37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает больше результата, чем работы других –
38. Многое, за что я берусь, не довожу до конца –
39. Я завидую людям, которые не загружены работой –
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению –
41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, я принимаю все меры, чтобы доказать свою правоту –

Определение уровня сформированности педагогической рефлексии (тест О.В. Калашниковой)

Поставьте «Да», если утверждение совпадает с вашим мнением; «Нет», если оно не совпадает.

Текст методики:

1. Были ли у Вас случаи, когда анализ Вашего поступка примирял Вас с вашими близкими?
2. Изменялись ли Ваши духовные ценности после того, как Вы, проанализировав свои недостатки, приходили к решению изменить их?
3. Часто ли Вы прибегаете к анализу своего поведения в конфликтных ситуациях?
4. Часто ли бывает так, что Ваше поведение в конфликтной ситуации зависит от эмоционального состояния?
5. Ставите ли Вы себя в своем воображении на место какого-либо незнакомого Вам неудачливого человека?
6. Анализируете ли Вы причины своих неудач?
7. Долго ли Вы вспоминаете встречу с неудачливым человеком?
8. Пытаетесь ли Вы анализировать свое поведение, если у Вас долгое время не возникало проблемных ситуаций?
9. Как Вы считаете, это связано с личностной потребностью разобраться в себе?
10. Вы анализируете свое поведение, чтобы сравнить себя с другими?
11. Были ли у Вас случаи, когда анализ ситуации приводил к изменению решений, принятых Вами ранее, изменению Вашей точки зрения или переоценке самого себя?
12. Часто ли Вы осознаете причины собственных поступков?
13. Часто ли Вы анализируете поведение окружающих Вас людей, избегая анализировать свое?
14. Пытаетесь ли Вы выявить для себя причины своего поведения?
15. Считаете ли Вы однозначным и бесспорно правильным для себя мнение человека, авторитетного в интересующей Вас проблеме?
16. Пытаетесь ли Вы анализировать мнения авторитетных людей?
17. Подвергаете ли Вы критическому анализу позицию авторитетного человека, группы людей?
18. Противопоставляете ли Вы мнению авторитетного человека свои хорошо обдуманые аргументы, против?
19. Совпадает ли, как правило, Ваша точка зрения на какую-либо проблему с мнением авторитетного человека в этой области?

20. Пытаетесь ли Вы найти причину каких-либо неразрешенных жизненных противоречий, относящихся к Вам?
21. Бывает ли так, что человеческие ценности, принятые в обществе, Вы подвергаете критическому анализу?
22. Часто ли общественное мнение способно диктовать Вам определенный образ мыслей?
23. Считаете ли Вы, что умение анализировать Вами свое поведение всегда приводит к принятию единственно правильного решения?
24. Пытаетесь ли Вы анализировать свое или чужое поведение, если понимаете, что это может привести к возникновению отрицательных эмоций, неприятных для Вас?
25. Задумываетесь ли Вы о поведении посторонних Вам людей, сравнивая их с собой?
26. Пробуете ли Вы занять позицию постороннего Вам человека в конфликтной ситуации, пытаясь сопоставить ее с собственной?
27. Вели ли Вы когда-нибудь дневники, куда записывали свои мысли, переживания?
28. Анализируя свои неудачи, склоняетесь ли Вы к оценке своего поведения?
29. Часто ли, анализируя свои неудачи, Вы в большей степени приходите к выводу, что виноват беспорядок в социальной жизни?
30. Присуща ли анализу Вашего поведения в большей степени эмоциональная оценка?
31. Присутствует ли в анализе собственного поведения большей степени четкая словесная логика?
32. Часто ли общество способно навязать Вам определенную манеру поведения?
33. Считаете ли Вы обязательным для себя придерживаться всех рекомендаций моды, определенного стиля одежды и т.п.?
34. Часто ли бывает так, что, проанализировав свое поведение, Вы меняете свой стиль общения с людьми?

Не задумывайтесь подолгу над ответами. Помните, что правильных или неправильных ответов не бывает. Спасибо!

Критерії та параметри оцінювання рівнів розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів

Рівень сформованості інформаційно-аналітичної компетентності як інтегративної якості професіоналізму керівників ПТНЗ може бути визначений за допомогою критеріїв і показників, розроблених нами з урахуванням основних теоретико-методологічних положень її розвитку:

когнітивний – володіння керівником інформаційно-аналітичними теоретичними і технологічними знаннями (*теоретичні* – знання основних понять: інформаційна потреба; інформаційно-аналітична діяльність (сутність, етапи); інформаційно-аналітична компетентність – сутність, структура; інформаційно-бібліографічні ресурси, інформаційний пошук, аналіз і синтез інформації, інформаційно-пошукові системи; *технологічні* – знання технологій виявлення набору основних понять і термінів, що характеризують інформаційну потребу; способів виявлення і формулювання цілей і завдань інформаційно-аналітичної діяльності та її етапів; спеціальних засобів забезпечення інформаційно-аналітичної діяльності – допоміжний апарат друкованих видань, інформаційно-бібліографічні видання, довідково-інформаційні видання, електронні бази і банки даних; видів інформаційно-бібліографічних ресурсів – бібліографічні покажчики, реферативні журнали, довідкові видання, каталоги і картотеки; інформаційно-пошукових систем і можливостей їх використання для задоволення інформаційних потреб; технології розробки і виконання плану особистої інформаційно-аналітичної діяльності, технології корегування процесу здійснення ІАД в цілому та поетапно;

функціональний – сформованість і розвиток у керівника інформаційно-аналітичних умінь і навичок: аналіз і оцінювання інформації; здійснення самостійного комплексного розв'язання завдань професійної (управлінської) діяльності відповідно до етапів інформаційно-аналітичної діяльності; якісне перетворення змісту інформації, прийняття рішення та їх реалізація у відповідній формі; здійснення інформаційного пошуку – документального і фактографічного в ручному і автоматизованому режимі; використання допоміжного апарату друкованих видань; знання технології бібліографічного пошуку джерел інформації – особливості використання інформаційно-бібліографічних ресурсів – покажчиків, словників, картотек, каталогів тощо; бібліографічний пошук джерела інформації за допомогою інформаційно-пошукових систем і мереж; знання способів класифікації і систематизації інформації; *синтезуючі уміння та навички*: мисленнєве об'єднання окремих

частин, сторін, аспектів, елементів, ознак і властивостей об'єктів в єдине, якісно нове ціле; *комунікаційні* вміння та навички: організація спільної інформаційно-аналітичної діяльності, домагання її високого результату, включаючи людей у вирішення загальногрупового завдання; застосування інформаційно-аналітичних знань на практиці; володіння основними методами, засобами і способами створення власного інформаційного банку в традиційному і електронному виді; використання і обмін інформацією; застосування інформаційно-комунікаційних технологій для розв'язання завдань, що виникають у процесі професійної діяльності; користування сучасними видами зв'язку – електронна пошта, skype тощо;

рефлексивний – рефлексія особистісного зростання; власного інформаційного розмаїття; здатність до самоаналізу і самооцінки рівня розвитку інформаційно-аналітичної компетентності, результатів інформаційно-аналітичної діяльності.

Колектор

(файл-накопичувач методичних рекомендацій, письмових консультацій, рекомендованої літератури, відеоматеріалів, зразків тощо, які надсилаються організатором експерименту)

Тема: Впровадження активних форм і методів навчання як шлях розвитку професійних здібностей учнів

Завдання:

1. Користуючись словниками (тлумачним, педагогічним, психологічним), підручниками з педагогіки і психології, необхідно дати визначення поняттям: «здібності», «професійні здібності», «форми навчання», «методи навчання», «активні форми», «активні методи», «впровадження». Порівняйте наведені визначення, знайдіть спільне і відмінне в тлумаченні цих понять, зробіть висновки. Розгляньте класифікацію активних форм і активних методів навчання. Подумайте, як краще оформити це дослідження.

Робочі матеріали – виконані завдання

(допускається поетапне, поелементне виконання)