

ПЕТРЕНКО Л.М.,
кандидат педагогічних наук,
старший науковий співробітник,
докторант, Інститут професійно-
технічної освіти НАПН України,
м. Київ

ОСОБИСТІСНИЙ АСПЕКТ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНО- АНАЛІТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОГО ЗАКЛАДУ

Висвітлюються результати дослідження особистісно-ціннісного компоненту моделі інформаційно-аналітичної діяльності керівника професійно-технічного навчального закладу як системного утворення. Його компонентами є спрямованість і мотивація на інформаційно-аналітичну діяльність в управлінні професійно-технічним навчальним закладом. Особливе місце в розвитку особистісних якостей керівника, підвищення рівня інформаційно-аналітичної компетентності належить рефлексивному мисленню.

Ключові слова: особистісні якості керівника, інформаційно-аналітична компетентність, професійно-технічний навчальний заклад, мотивація, рефлексія.

Изложены результаты исследования личностно-ценностного компонента модели информационно-аналитической компетентности руководителя профессионально-технического учебного заведения как системного образования. Его компонентами являются направленность и мотивация на информационно-аналитическую деятельность в процессе управления профессионально-техническим учебным заведением. Особое место в развитии личностных качеств руководителя, повышении уровня информационно-аналитической компетентности отводится рефлексивному мышлению.

Ключевые слова: личностные качества руководителя, информационно-аналитическая компетентность, профессионально-техническое учебное заведение, мотивация, рефлексия.

The articles provides the findings of informational and analytical competence model personality-valued component of a vocational educational establishment leader as educational system. Its components are orientation and motivation for informational and analytical activity while managing a vocational educational establishment. Reflective thinking occupies a special place both in the development of personality traits of a leader and in the enhancement of their informational and analytical competence.

Key words: *personality traits of a leader, informational and analytical competence, vocational educational establishment, motivation, reflection.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.

Складовою професіоналізму керівника професійно-технічного навчального закладу є його особистісні якості, розвиток яких є запорукою успіху в управлінській діяльності, в професійній кар'єрі, особистому житті. Від особистості керівника, психічних властивостей залежить його орієнтація на певні джерела управлінського розвитку. Йдеться про ті основи і орієнтири, які сприяють просуванню керівника в системі управління. Серед них учені виокремлюють, зазвичай, рівень самостійності, зрілості, орієнтацію на певний приклад, уміння пристосовуватись до умов зовнішнього середовища, відчуття міри усвідомлення поставлених перед собою цілей, ступеня цінності взаємодії тощо. «Психічні властивості особистості виявляються, формуються і розвиваються у професійній діяльності, а професійна діяльність, маючи багато ступенів свободи, значною мірою визначається особистими якостями керівника» [4, с. 173], які сьогодні, в свою чергу, визначають певні переваги фахівця над іншими на «ринку особистостей», де відбувається їх «купівля і продаж» [2]. Тому, моделюючи процес розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів, вважаємо, що цілком правомірним включення в її структуру особистісно-ціннісного компоненту, який науковцями визнається регулятором

інформаційно-аналітичної діяльності (сприяє формуванню мотиваційної спрямованості на використання, постійне вдосконалення, розвиток професійно значущих якостей, необхідних для її виконання).

Аналізуючи останні дослідження і публікації вітчизняних і зарубіжних учених, слід зазначити, що розв'язанню проблеми розвитку особистості керівника присвячені наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених-філософів, соціологів, менеджерів, психологів, педагогів, економістів тощо. Серед них: В. Автономов, Б. Ананьєв, С. Булгаков, М. Вебер, А. Дорін, Б. Карлоф, Ю. Латиніна, Дж. Майерс, Дж. Максвелл, О. Мандіно, М. Х. Мескон, Б. Мільнер, Н. Коломінський, А. Омаров, Л. Орбан-Лембрик, М. Питерс, Б. Райсберг, Р. Ривкіна, К. Рудестам, Дж. Сорос, Е. Уткін, С. Ханабиши, Р. Хизрич, О. Шкартан, В. Ядов тощо.

Розвитку особистості керівника навчального закладу присвячені дослідження В. Бондаря, Г. Єльнікової, Л. Калініної, Л. Карамушки, Ю. Конаржевського, В. Кременя, Н. Островерхової. Результати дослідження особистісних якостей керівника професійно-технічного навчального закладу висвітлені в публікаціях В. Болгаріної, В. Григор'євої, Т. Десятова, А. Козак, С. Коваленко, Є. Кулика, С. Нікітчиної, Н. Ничкало, В. Олійника, Л. Онищук, Л. Петренко, Л. Сергєєвої, Т. Чернової, А. Чміля, В. Ягупова та інших співвітчизників.

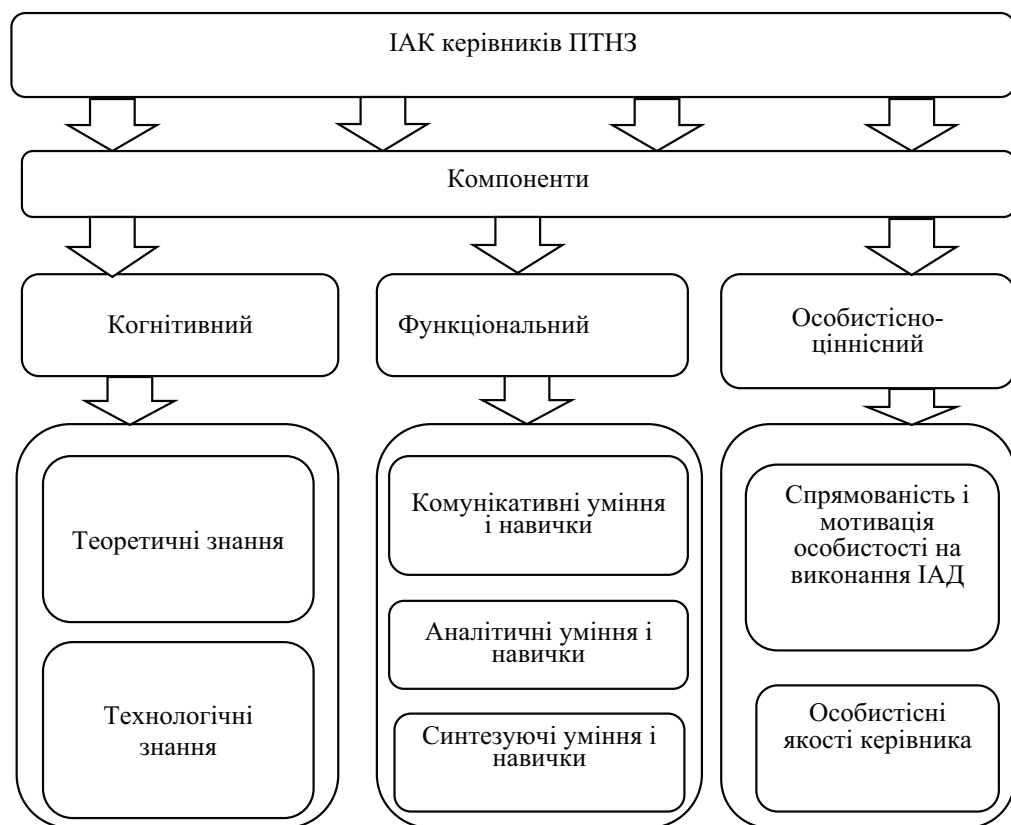


Рис. 1. Структура ІАК керівників ПТНЗ [7].

Водночас слід зазначити, що досліджень, в яких вивчається проблема вдосконалення управлінської діяльності керівників професійно-технічних навчальних закладів з позицій компетентнісного підходу, недостатньо. Успішність розвитку інформаційно-аналітичної компетентності, як невід'ємної складової професіоналізму, від рівня сформованості якої залежить ефективність інформаційно-аналітичної та аналітико-синтезуючої діяльності, базується на особистісних якостях керівника професійно-технічного навчального закладу, їх індивідуальних психічних процесів. Тому, розроблення моделі інформаційно-аналітичної компетентності та моделі її розвитку передбачає дослідження особистісного компоненту як окремої

складової, що й визначено **метою** цієї статті.

Виклад основного матеріалу дослідження. 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 ступень самодостатності і 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 «непроривної» прірви між ними немає» [10; 11].

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 ролева 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 [5, с.495–496].

В нашому дослідженні йдеться про розвиток інформаційно-аналітичної компетентності (далі – ІАК) керівника професійно-технічного навчального закладу (далі – ПТНЗ), що пов'язаний з мозковою діяльністю людини, має безпосередній вплив на організацію мислення і визначає ефективність існуючого стандарту мислення як в управлінській, так і інноваційній діяльності. Здійснені нами дослідження свідчать

про те, що основоположним у тлумаченні сутності поняття «інформаційно-аналітична компетентність керівника ПТНЗ» є взаємодія та інтеграція її компонентів: теоретичних і технологічних інформаційно-аналітичних знань (когнітивний компонент), комунікативних умінь і навичок з уміньми і навичками здійснювати аналіз і синтез (функціональний компонент), спрямованість і мотивація з особистісними якостями (особистісно-ціннісний компонент). Зв'язки між цими компонентами відображає структура ІАК, зображена на рис. 1.

Саме особистісні якості визначають є тим підґрунтям, на якому зростає управлінець, вдосконалюється його професійна майстерність і управлінська компетентність. Тому вважаємо, що цілком 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 [3, с. 12–13].

Найважливішою складовою мотиваційної сфери особистості керівника є потреби в досягненні успіху, влади; відчуття соціальної значущості своєї діяльності, участі у вирішенні загальнонаціональних завдань, доведенні цінності власної особистості; самоствердження через власну справу; розвитку [4, 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 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 [4, с. 183].

Про властивість певної мотиваційної структури кожній людині йдеться також в наукових працях Ю. Конаржевського. Мотивацію він вважає однією з трьох основ управління в концепції внутрішньошкільного менеджменту, що в конкретній ситуації призводить до цілком конкретних дій. Вчений зазначає, 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» [1, с. 71]. Він звернув увагу на таку характеристику менеджменту як цілеспрямована психологізація управління. Це 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». Це 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 орієнтуватись у складній ситуації, яка залежить від рівня кваліфікації та необхідної інформації. Тому створення інформаційного сервісу є важливим завданням побудови системи

управління. Знаний вчений вважав, 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» [1, с. 66–67]. Таким чином, між мотиваційною сферою керівників та їх ІАД існує певний взаємозв'язок, обумовлений необхідністю постійного розвитку особистості, її домінуючої потреби в самоактуалізації, постійному самовдосконаленні, прагненні до успіху, який в свою чергу є стимулом до нового успіху.

Слід звернути увагу на те, що особливе місце в розвитку ІАК відведено *рефлексивному компоненту*, який виокремлено в іншій розробленій нами моделі – моделі розвитку ІАК керівника ПТНЗ. Виокремлення цього компоненту зумовлено тим, що ІАД пов'язана з мозковою діяльністю людини і має безпосередній вплив на організацію мислення, що актуалізує розгляд категорії рефлексії, як похідної в аналізі проблеми свідомості. Дослідники психологічної антропології вважають, що аналіз проблем свідомості – це насамперед вивчення «феномену рефлексії як смислового центру всієї людської реальності» [9, с. 199]. В. Слободчиков та Є. Ісаєв зазначають, що в сучасних розробках проблема рефлексії розглядається при вивченні: теоретичного мислення; процесів комунікації та кооперації, що пов'язано з необхідністю розуміння справжніх основ сумісних дій та їх координатії; самосвідомості особистості, пов'язаною з проблемою формування, виховання і самовиховання молодого покоління. Всі три аспекти мають відношення до керівників ПТНЗ та розвитку їхньої ІАК. Така різновекторність зумовлює багатозначність самого поняття «рефлексія» здебільшого як «специфічних рефлексивних процесів у різних видах суспільно організованої діяльності» [9, с. 199].

Науковцями вивчення рефлексії здійснюється в таких аспектах:

- при розв'язанні різних мислинних завдань (виявлення умов усвідомлення системи власних дій та їх основ), що зумовило формування такого поширення розуміння феномена рефлексії як спрямованість мислення на самого себе, на власні процеси і власні продукти;
- при комунікаціях і сумісній діяльності (виявлення умов рефлексивного виходу в позицію «над» і «зовні»), відбувається в імітаційних і організаційно-діяльнісних іграх, колективних розв'язаннях проблем, взаємовідносинах в організаційних системах, де найбільш ефективно демонструється сама практика породження рефлексивних процесів, виявляються умови їх виникнення і функціонування;
- при самовизначенні суб'єкта у власному уявленні про себе (встановлення внутрішніх орієнтирів і способів розмежування «Я» і «не-Я»), специфіка чого зумовлена різноманітними реально-практичними ситуаціями (пізнавальними, моральними, поведінковими) соціального буття людини, що вимагає від нього розвинутого уміння «вписатися», скоординувати свою дію з діями інших людей [9, с. 199–200].

В моделі розвитку ІАК керівників ПТНЗ нами зроблено акцент на власне внутрішній рефлексії (виводить людину за межі неперервного потоку життя, відбувається розрив безпосе-

редніх зв'язків і відновлення їх на новій основі), з чим пов'язане ціннісне осмислення життя, усвідомлення проблеми «з'ясування самому собі своєї власної свідомості» як проблеми нового свідомого досвіду.

Проблему рефлексії в загальному вигляді розглядають як проблему визначення свого способу життя. Від способу життя керівника ПТНЗ як особистого, так і професійного залежить морально-психологічна атмосфера в колективі, організація і продуктивність роботи педагогічного колективу, його вмотивованість до реалізації визначених цілей. А також адекватність оцінювання досягнутих результатів.

Таким чином, можна зробити **висновок**, що особистісно-ціннісний компонент в структурі ІАК керівників є комплементарним до двох інших компонентів – когнітивного і функціонального й визначає спрямованість і мотивацію керівників на ІАД, що дозволяє швидко орієнтуватись у великих масивах інформації, обираючи найбільш оптимальний шлях підвищення ефективності управління ПТНЗ. Розвиток особистісних властивостей керівника, зокрема здатності до рефлексивного мислення, дозволяє об'єктивно оцінювати власні можливості і досягнення, обирати шляхи постійного професійного зростання. Подальшим перспективним напрямом дослідження вбачаємо вивчення організаційно-педагогічних умов розвитку ІАК керівників ПТНЗ та її особистісної складової.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конаржевский Ю. А. Внутришкольный менеджмент / Ю. А. Конаржевский. – М. : Новая школа, 1993. – 140 с.
2. Ладанов И. Д. Психология управления рыночными структурами : Преобразующее лидерство / И. Д. Ладанов. – М. : УЦ «Перспектива», 1997. – 288 с.
3. Омельченко В. И. Развитие информационно-аналитической компетентности будущего офицера-инженера в условиях смешанного обучения информатике : автореф. на соискание уч. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.02 «Теория и методика обучения и воспитания (информатика,

- уровень профессионального образования)» / В. И. Омельченко. – Челябинск, 2011. – 26 с.
4. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : Посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
 5. Педагогика: Большая современная энциклопедия / Сост. Е. С. Рапацевич. – Мн. : «Соврем. слово», 2005. – 720 с.
 6. Петренко Л. М. Інформаційно-аналітична діяльність – невід’ємна складова професіоналізму керівників професійно-технічних навчальних закладів / Проблеми сучасної педагогічної освіти. Серія: Педагогіка і психологія. – Вип. 33. – Ч. 1. – С. 194–200.
 7. 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.;
 8. Петренко Л. М. Розвиток інформаційно-аналітичної компетентності – шлях до універсалізації якостей керівника професійно-технічного навчального закладу / На допомогу керівнику професійно-технічного навчального закладу. – Випуск 3. – 2012 [Електронний ресурс] : Режим доступу : <http://ipito.kiev.ua>;
 9. Слободчиков В. И., Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъективности. Учеб. пособ. для вузов / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. – М. : Школа-Пресс, 1995. – 384 с.
 10. Философский энциклопедический словарь / [редкол. С.С.Аверинцев]. – 2-е изд. – М. : Сов.энциклопедия, 1989. – 815 с.;
 11. Философский энциклопедический словарь. – М.: Сов. энцикл., 1983. – 840 с.