

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Висвітлено результати розроблення моделі розвитку інформаційно-аналітичної компетентності на основі системної методології. Модель розглядається як система, що відображає наявність зв'язків між окремими її елементами та компонентами. Компонентний склад системи обґрунтовано на основі положень теорії діяльності та теорії розвитку особистості. Ця модель відображає структуру розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів як процесу.

Ключові слова: системний підхід, системна методологія, модель, інформаційно-аналітична компетентність, керівник професійно-технічного навчального закладу.

Отображены результаты разработки модели развития информационно-аналитической компетентности на основе системной методологии. Модель рассматривается как система, которая отражает наличие связей между отдельными элементами и компонентами. Компонентный состав системы обоснован положениями теории деятельности и теории развития личности. Эта модель демонстрирует структуру развития информационно-аналитической компетентности руководителей профессионально-технических учебных заведений как процесса.

Ключевые слова: системный подход, системная методология, модель, информационно-аналитическая компетентность, руководитель профессионально-технического учебного заведения.

The article represents the results model designing of informational and analytical competence development on the basis of system methodology. The model is examined as a system that reflects the interconnections between single elements and components. The author makes use of the theory of activity and the theory of personality development to justify the component structure of the system. This model shows the structure of informational and analytical competence development as a process.

Key words: systems approach, system methodology, model, informational and analytical competence, vocational educational establishment leader.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сьогодні сталий розвиток (англ. – Sustainable development) теоретиками вважається найбільш перспективною ідеологією третього тисячоліття, яка за умов поглиблення наукової обґрунтованості забезпечить збалансований прогрес цивілізації. Більшість науковців дотримуються думки, що «сталі розвиток – це керований розвиток», в основі керованості яким є «системний підхід та сучасні інформаційні технології». Використання інформаційних технологій дозволяє швидко моделювати різновекторний розвиток усіх процесів, що відбуваються в усіх сферах життєдіяльності людини, зокрема в

професійно-технічному навчальному закладі (далі – ПТНЗ), «з високою точністю прогнозувати їх результати та вибирати найбільш оптимальний» [2].

Використання системного підходу до вивчення різних процесів, їх прогнозування і моделювання набуває все більшої актуальності не тільки в науковій, але й практичній діяльності, особливо у сфері управління різними організаційними структурами. Невід'ємною складовою управлінської діяльності керівників ПТНЗ є інформаційно-аналітична компетентність (далі – ІАК), яка має розвиватись у процесі практичної діяльності протягом усього професійного життя усвідомлено і контролювано з метою підвищення власного

професіоналізму та результативності управління педагогічним колективом.

Аналізуючи останні дослідження і публікації вітчизняних і зарубіжних учених, слід зазначити, що розв'язання цієї проблеми в педагогіці тільки розпочинається. У своєму дослідженні автор опирається на результати вивчення розвитку ІАК, висвітлені в наукових працях І. Бабакової, Т. Волкової, О. Гайдамак, С. Гусельникової, Т. Єлканової, О. Назначило, В. Омельченко, Л. Петренко, Н. Рижової, Н. Слядневої, О. Філімонової, В. Фоміна. Однак специфіка розвитку ІАК керівника ПТНЗ у процесі управлінської діяльності в жодній науковій праці не розкривається.

Системний підхід як принцип пізнавальної і практичної діяльності, який ґрунтується на системному віддзеркаленні дійсності, є достатньо дослідженим, широко використовується в наукових дослідженнях з педагогіки для вивчення різних об'єктів, явищ і процесів. Науковий інтерес для нас представляють роботи з теорії систем та системного моделювання учених: І. Бажина, В. Бондаря, Л. фон Бергаланфі, А. Богданова, Н. Вінера, Д. Клір, О. Малюти, Н. Осроверхової, В. Пікельної, Ю. Сурміна, Н. Урманцева, А. Уймова та ін.

Аналіз наукових праць свідчить про те, що у вивченні різних питань щодо модернізації вітчизняної професійно-технічної освіти метод моделювання і системного підходу набули значного поширення. Водночас проблема розвитку ІАК керівників ПТНЗ з використанням системного підходу науковцями виявилась малодослідженою, чим і зумовлена актуальність цієї статті. Відповідно її метою автор вбачає розроблення системи розвитку ІАК керівників ПТНЗ на основі системної методології.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. ІАК розвивається у процесі реалізації керівником усіх технологічних функцій управління: планування, організації, координації, контролю, коригування, аналізу. Ця робота буде ефективною за умов сформованості і постійного розвитку знань у суб'єктів управління про джерела надходження інформації, її види, форми і методи роботи з нею, інформаційні технології, пошукові та аналітичні системи тощо. В останні роки робота керівника ПТНЗ з інформацією все більше набуває системності – в навчальному закладі формуються інформаційні системи, в управлінні навчальним закладом використовуються інформаційні технології, впроваджуються автоматизовані інформаційно-довідкові системи тощо. Це зумовлює вдосконалення його інформаційно-аналітичної діяльності, результативність якої залежить від рівня сформованості ІАК.

Для більш глибокого вивчення розвитку ІАК керівників ПТНЗ як педагогічного процесу ми вважали педагогічно доцільним скористатися основними положеннями традиційної системної методології. При цьому нами взято до уваги, що

системна методологія включає системний підхід як принцип пізнання і практики, метод діяльності, теорію. Адже системний підхід у теорії методу розглядається як єдність методологічної інтеграції і диференціації. При його застосуванні домінуючою тенденцією є об'єднання, збирання методологічного комплексу. Виконуваним ним функції достатньо різноманітні. Серед них найважливішими є:

- світоглядна (основа світогляду людини);
- евристична (інструмент наукового відкриття, що дає змогу побудувати технологію відкриття нового знання, подати його в найзручнішій системній формі; могутнє джерело гіпотез);
- пояснювальна (пояснює об'єкти і процеси природи і суспільства, ґрунтуючись на системних закономірностях; системне пояснення реалізується за індуктивною та дедуктивною моделями та спирається на системні уявлення і 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 з теорією 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.

Очевидно, що моделювання ІАК керівників ПТНЗ передбачає попереднє уточнення поняття «система». З множини значень і смислових відтінків цього терміну вслід за І. Бажиним будемо вважати системою «сукупність взаємозв'язаних елементів, об'єднаних єдністю мети і загальними цілеспрямованими правилами взаємовідносин» [1, с. 13].

Для моделювання процесу розвитку ІАК керівників ПТНЗ скористуємось алгоритмом, запропонованим для розробки моделей О. Новиковим. Але, насамперед, зазначимо, що конструювання цієї 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. Вчені-філософи зазначають, що 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'єкта на деяких стадіях об'єкта присутні моменти розвитку окремих його компонентів. Отже, ці процеси є взаємозв'язаними, взаємозумовленими і «непрорідної 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 (людина як унікальна, самобутна особистість, яка реалізує себе в творчій діяльності), 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 [6, с. 495-496].

Ті види діяльності, які спрямовані на одержання суб'єктивно нового (для кожної конкретної особистості) результату, О. Новіковим (за визначенням) віднесені до продуктивної. До таких видів діяльності відноситься інформаційно-аналітична діяльність (далі – ІАД). Будь-яка продуктивна діяльність має бути спеціально організованою, тобто потребує застосування методології. Під методологією він пропонує розуміти «учіння про організацію діяльності». Йдеться про діяльність як цілеспрямовану активність людини [4, с. 6]. Відповідно з цим тлумаченням науковець 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 [4, с. 7]. У своєму дослідженні ми також будемо дотримуватись цих положень, тобто під поняттям «організація» будемо розуміти процес (друге значення) і результат (перше значення). Таким чином, можна зробити висновок, що розвиток ІАК керівників ПТНЗ є цілеспрямованим процесом, зумовленим соціальним замовленням суспільства, потребою особистості в професійному зростанні, самовдосконаленні. Водночас, слід зауважити, що організація є однією із технологічних функцій

управління, що є важливим у діяльності керівника ПТНЗ, оскільки управлінські рішення щодо організації роботи того чи іншого підрозділу він приймає на основі аналізу і синтезу певного масиву інформації. Зазначимо, що під організацією діяльності О. Новіков розуміє упорядкованість «її в цілісну систему з чітко визначеними характеристиками, логічною структурою і процесом її реалізації» [4, с. 10]. Тому в подальшому нашому дослідженні будемо виходити з того, що логічна структура діяльності складається з таких компонентів: суб'єкт, об'єкт, предмет, форми, засоби, методи діяльності, її результат. По відношенню до цієї 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 цього керівника) результат. Тому цей процес доцільно розглядати як повний завершений цикл продуктивної діяльності, який має бути реалізованим у «певній часовій послідовності по фазам, стадіям і етапам (часова структура організації діяльності)» [4, с. 8].

Згідно зі структурою діяльності основними її компонентами визначені потреби, які залежать від рівня розвитку суспільства, специфічних соціальних і професійних умов діяльності конкретної особистості і 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), в якій меті відведене особливе місце (залежить від того, хто задає мету). 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 керівника ПТНЗ зумовлює виконання ним ролі підлеглого (по відношенню, наприклад, до регіональних органів управління) і водночас ролі керівника, тобто вони залежні і незалежні. Цим і зумовлено процес визначення мети – вона задається зовні і водночас визначається суб'єктом на основі виникнення внутрішніх суперечностей (необхідність здійснювати інформаційно-аналітичну діяльність на більш високому рівні, ніж дозволяє реальна підготовка), потреби (розв'язувати завдання ІАД більш високого рівня складності) або інтуїтивно. В будь-якому разі система розвитку ІАК має мотивувати керівника на активне засвоєння знань, умінь, навичок щодо здійснення ІАД 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» [3, с. 136]. І. Малафіїк зазначає, що мета виявляє інтегративну функцію. Це проявляється в 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 ймовірно зробити такий висновок: мета забезпечує взаємозв'язок усіх елементів у системі (вивчення навчальної дисципліни, об'єкту, явища, процесу) і в нашому дослідженні саме вона задає характер моделі.

Слід зазначити, що діяльність керівника 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, уміннями і навичками тощо. В наукових працях О. Новикова зазначається, що в категоріях системного аналізу процес цілепокладання визначається як проектування.

В його роботах наступним етапом практичної діяльності виокремлено процес цілевиконання, який в кожному конкретному випадку характеризується своїм змістом і формами. Цьому процесу притаманні свої специфічні методи і засоби [4, с. 9-11]. На наш погляд, процес цілевиконання доцільно розглядати як технологією реалізації визначеної мети. Оскільки в нашому дослідженні йдеться про розроблення системи розвитку ІАК керівників ПТНЗ, які усвідомлено працюють 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 ОНМЦ ПТО) або самоуправління (якщо розвиток ІАК відбувається в процесі самоосвіти). В структурі діяльності ці компоненти посідають особливе місце і тому в дослідженні не можуть залишатись поза увагою. Саморегуляція розглядається як доцільність функціонування живих систем і має свою власну структуру – мета діяльності, яку приймає 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. Новикова, саморегуляція є «замкнутим контуром» регулювання. Отже, в діяльності керівника ПТНЗ цей компонент має постійно вдосконалюватися, чому сприятиме усвідомлений і контрольований процес розвитку ІАК.

Таким чином, окресливши гносеологічний і загальнометодичний аспекти теорії моделювання, теорії систем та основні компоненти практичної діяльності, нами розроблено модель розвитку ІАК керівників ПТНЗ як цілісної системи (рисунок 1). За робоче було зроблено припущення, що розвиток ІАК керівників ПТНЗ, який здійснюється усвідомлено і контрольовано, дозволить досягти результату – позитивної динаміки всіх компонентів цього складного поліфункціонального утворення, як складової професіоналізму.

На реалізацію цієї мети спрямовані такі завдання:

- розширення професійного світогляду керівників ПТНЗ, розвиток у них нового стереотипу мислення – системного, для підвищення ефективності управління підготовкою кваліфікованих кадрів на якісно новому рівні;
- розвиток здібностей ІАД (цілеспрямована робота з інформацією, визначення об'єкта і предмету для вивчення її змісту; поетапне якісно-змістова перетворення інформації на основі її аналізу: отримання інформації, її кількісне перетворення та структурування, аналіз і синтез, оцінювання результатів; отримання кінцевого продукту – нової інформації тощо).

Мета і завдання розвитку ІАК утворюють цільовий компонент моделі. Реалізація цього компоненту можлива лише за умов засвоєння змісту ІАК, який обґрунтовано нами як модель ІАК [7]. Зміст ІАК є складним інтегрованим утворенням (містить теоретичні і технологічні знання, комунікативні, аналітичні, синтезуючі 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 неперервної освіти, у т. ч. самоосвіти та в безпосередній практиці управління ПТНЗ (в повсякденній роботі з інформацією), тобто ІАД має бути наскрізною. Отже, за своєю структурою ця модель буде комплексною (каскадною). Такий підхід до моделювання в теорії систем має назву декомпозиції. Вона може бути здійснена за певними ознаками і в різний спосіб.

Ефективність розвитку ІАК значною мірою визначається методикою викладання, компонентами якої є: 1) зміст навчальної дисципліни; 2) методи і організаційні форми навчання, що відповідають його цілям і змісту; 3) засоби навчання, які забезпечують навчальний процес. Нами передба-

чено в моделі розвитку ІАК керівників ПТНЗ також наявність таких складових, як програма розвитку ІАК (інформаційний проект змісту ІАК), що розроблена з урахуванням первісної підготовки суб'єктів діяльності. Це уможливило визначення наступного компоненту як технологічного. Оскільки звернення до визначення поняття «педагогічна технологія», засвідчило, що зазначені вище ознаки методики викладання корелюють з ознаками педагогічної технології. Так, П. Мітчел, проаналізувавши 102 джерела з питань педагогічної технології, сформулював її визначення: «Педагогічна технологія – це галузь досліджень і практики (у межах системи освіти), що має зв'язки (відношення) з усіма аспектами організації педагогічних систем і процедурою розподілу ресурсів для досягнення специфічних і потенційно відтворюваних педагогічних результатів» [5, с. 21-22]. В «офіційному визначенні» суті категорії «педагогічна технологія», наведеному у 1979 році Асоціацією з педагогічних комунікацій і технологій США конкретизується, що це – «комплексний, інтегративний процес, що охоплює людей, ідеї, засоби і способи організації діяльності для аналізу проблем і планування, забезпечення, оцінювання і керування вирішенням проблем, що стосуються всіх аспектів засвоєння знань» [5, с. 22]. Узагальнюючи результати досліджень щодо сутності поняття «педагогічна технологія», ЮНЕСКО визначає: «Педагогічна технологія – це системний метод створення, застосування і визначення процесу викладання, який ставить своїм завданням оптимізацію форм освіти» [12, с. 22]. Результатом наукових досліджень Г. Селевка стало визначення концепту «педагогічна технологія» в такій редакції: «Педагогічна технологія – це система функціонування всіх компонентів педагогічного процесу, побудованого на наукових засадах, яка запрограмована у часі та просторі і забезпечує окреслений результат» [8, с. 4].

Особливе місце в нашій моделі відведено рефлексивному компоненту. Очевидно, ІАД пов'язана з мозковою діяльністю людини і має безпосередній вплив на організацію мислення, що актуалізує розгляд категорії рефлексії, яка психологами визначається похідною 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 координації; само-свідомості особистості, пов'язаною з проблемою формування, виховання і самовиховання молодого покоління. Всі три аспекти мають відношення до

керівників ПТНЗ та розвитку їхньої ІАК і зумовлюють багатозначність самого поняття «рефлексія» здебільшого як «специфічних рефлексивних процесів у різних видах суспільно організованої діяльності» [9, с. 199].

Проблему рефлексії в загальному вигляді розглядають як проблему визначення свого способу життя. Вчені-психологи, узагальнюючи зазначену проблему, називають два основних способи існування людини:

– перший – це, коли життя не виходить за межі безпосередніх зв'язків, в яких живе людина (родинні, коло друзів, соціум тощо), тобто життя протікає як природний процес, свідомість «розчиняється в наявності буття». Цим зумовлено функціонування зовнішньої рефлексії, що формує феноменальний шар свідомості, заповнений багаточисельними ритуалізованими структурами, продуктами колективної свідомості, які 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.

Саме сформованість внутрішньої рефлексії важлива в діяльності керівника ПТНЗ. Йому має бути притаманна властивість самостійно визначати критерії, показники і рівні оцінювання або використовувати їх в процесі само оцінювання власного рівня підвищення (зростання) ІАК як складової професіоналізму.

Окремим компонентом у моделі розвитку ІАК керівників ПТНЗ є результативний, який і відображатиме позитивну динаміку суб'єктів розвитку ІАК – перехід на якісно новий рівень сформованості цього утворення, досягнення мети і цілей, визначених на початку процесу реалізації цієї моделі.

Висновки дослідження. Розроблена модель розвитку ІАК на основі системної методології, яка демонструє наявність зв'язків між окремими її елементами та компонентами, що обґрунтовані автором на основі положень теорії діяльності та теорії розвитку особистості. Ця модель відображає структуру розвитку ІАК керівників ПТНЗ як процесу, що потребує організації і послідовної реалізації як в процесі підвищення кваліфікації, так і в процесі самоосвіти. Її побудова відповідає основним властивостям систем. Перспективи подальших розвідок в обраному напрямку автор бачить в науковому дослідженні організаційно-педагогічних умов, обґрунтуванні форм і методів розвитку ІАК на основі андрогогічного підходу.

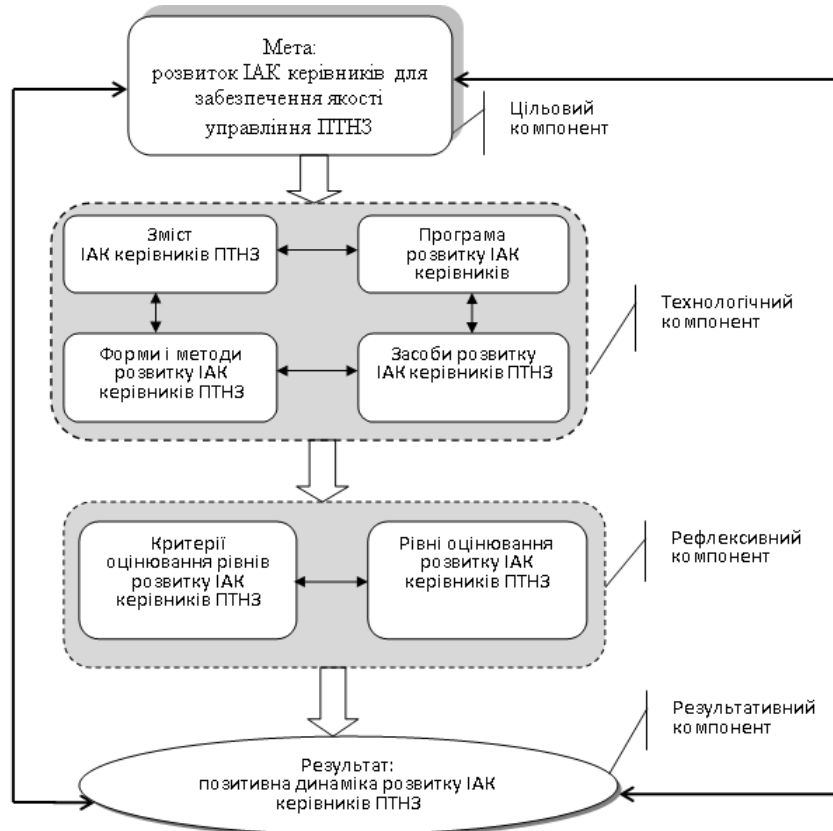


Рис. 1. Модель розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників ППНЗ

ЛІТЕРАТУРА

1. Бажин И. И. Исследование систем управления : [компакт-учебник] / И. И. Бажин. – Харьков : Консум, 2004. – 336 с.
2. Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.wikipedia.org/wiki>.
3. Малафійк І. В. Дидактика : [навчальний посібник]. – К. : Кондор, 2005. – 398 с.
4. Новиков А. М. Методология учебной деятельности / А. М. Новиков. – М. : Издательство «Эгвес», 2005. – 176 с.
5. Освітні технології : [навч. посіб.] / За ред. О. М. Пехоти. – К. : А. С. К., 2001. – 255 с.
6. Педагогика: Большая современная энциклопедия / Сост. Е. С. Рапацевич. – Мн. : «Соврем. слово», 2005. – 720 с.
7. Петренко Л. М. Инвариантное моделирование педагогических объектов (на примере информационно-аналитической компетентности руководителей профессионально-технических учебных заведений) / Л. М. Петренко // Междисциплинарные исследования в науке и образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.es.rae.ru/mino/157-599. – 2012. – № 1 Sp; URL.
8. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии : [учеб. пособ. для вузов и ин-тов повышения квалификации] / Г. К. Селевко. – М. : Нар. Образование, 1998. – 255 с.
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.; Философский энциклопедический словарь. – М. : Сов. энцикл., 1983. – 840.
12. The International of Education Tehnology. – London–New-York 1978, P. 258;

Рецензенти: Мещанінов О. П., д.пед.н., професор;
Лебідь С. Г., к.пед. н., доцент.

© Петренко Л. М., 2012

Дата надходження статті до редколегії 03.04.2012 р.

ПЕТРЕНКО Лариса Михайлівна – кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, докторант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Коло наукових інтересів: теорія і методика професійної освіти; теоретико-методичні засади розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів.