

ПЕРСОНИФИЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ ИНФОРМАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Акимов А.М.¹

¹ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный педагогический университет», Оренбург, Россия (460014, Оренбург, ул. Советская, 2), e-mail:aleks-oren@yandex.ru

В статье раскрываются возможности персонафицированного подхода в формировании информационной компетентности руководителя образовательной организации. Определена сущность понятий: информационная компетентность руководителя образовательной организации, персонафикация, персонафицированный подход; выделены принципы (открытости, рефлексивности, активизации субъектной профессионально-образовательной позиции, фасилитации) и технологии (электронное обучение, диссеминация, кейс-метод, дебаты) реализации персонафицированного подхода к формированию информационной компетентности руководителя образовательной организации. Рассмотренные технологии позволяют формировать когнитивную, деятельностную и мотивационную компетенции. Электронное обучение формирует проявление мотивации и интереса к овладению информационными технологиями, выработку способов действий и деятельности для решения учебно-познавательных задач; знания основ работы с текстовым редактором, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами; умения анализировать, систематизировать, получать, передавать, представлять, защищать информацию. Диссеминация актуализирует потребность и готовность в получении и расширении знаний в области изучения управленческой деятельности с помощью средств информационных технологий; автоматизировать процессы управления в образовательной организации. Кейс-метод позволяет формировать адекватную самооценку значимости использования средств информационных технологий для поиска, хранения, обработки, передачи информации при управлении образовательной организацией; формировать информационную образовательную среду образовательной организации, определять ее состояние; автоматизировать процессы управления в образовательной организации. Дебаты вырабатывают адекватную самооценку значимости использования средств информационных технологий для поиска, хранения, обработки, передачи информации при управлении образовательной организации.

Ключевые слова: информационная компетентность, персонафикация, персонафицированный подход, электронное обучение, диссеминация, кейс-метод, дебаты.

PERSONIFIED APPROACH TO FORMATION OF INFORMATION COMPETENCE OF THE HEAD OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION IN THE SYSTEM OF ADDITIONAL VOCATIONAL TRAINING

Akimov A.M.¹

¹Orenburg State Pedagogical University, Orenburg, Russia (460014, Orenburg, street Soviet, 2), e-mail: aleks-oren@yandex.ru

The article reveals the possibility of a personalized approach in the formation of information competence of the head of an educational organization. The essence of concepts: information competence of the head of an educational organization, personalization, personalized approach; highlighted the principles (transparency, reflexivity, activate subjective vocational educational positions, facilitation) and technology (e-learning, dissemination, case-method, debates) implementation of a personalized approach to the formation of information competence of the head of an educational organization. The above technology can generate cognitive, activity and motivational competence. E-learning forms the manifestation of motivation and interest in mastering information technologies, development of methods of action and activities to address the educational and cognitive tasks; basic knowledge of word processing, spreadsheets, e-mail and web browsers; ability to analyze, organize, receive, transmit, represent, protect information. Dissemination actualizes the need and the willingness to acquire and increase knowledge in the field of management activities by means of information technology; automate the management processes in the educational organization. Case method allows you to create an adequate self-esteem the importance of using information technology tools for searching, storing, processing and transmitting information in the management of educational institutions; generate information educational environment educational organization, to determine its status; automate the management processes in the educational organization. Debate develop adequate self-esteem the importance of

using information technology tools for searching, storing, processing, transmission of information in the management of the educational organization.

Keywords: information competence, personification, personalized approach, e-learning, dissemination, case-method, debates.

Современная социально-экономическая ситуация диктует необходимость внедрения информационно-коммуникативных технологий во все сферы жизнедеятельности человека. В этой связи особые требования предъявляются к информационной компетентности руководителя образовательной организации как составляющей его профессиональной компетентности.

Целью данной статьи является раскрытие возможностей персонализированного подхода к формированию информационной компетентности руководителя образовательной организации.

Информационная компетентность понимается нами как интегративное качество личности, формируемое в условиях, учитывающих образовательные потребности личности и обеспечивающих ее информационное и техническое обеспечение; представляющее собой совокупность знаний, умений и ценностного отношения к эффективному осуществлению различных видов информационной деятельности, использованию новых информационных технологий для решения управленческих, социально значимых задач.

Для формирования информационной компетентности необходимо уточнить ее компоненты: *мотивационный компонент* (проявление мотивации и интереса к овладению информационными технологиями, ценностное отношение к информации, наличие потребности и готовности в получении и расширении знаний в области изучения управленческой деятельности с помощью средств информационных технологий, адекватная самооценка значимости использования средств информационных технологий для поиска, хранения, обработки, передачи информации при управлении ОО, выработка способов действий и деятельности для решения учебно-познавательных задач); *когнитивный компонент* – совокупность знаний об эффективном осуществлении различных видов информационной деятельности и использования новых информационных технологий, т.е. знания: основ работы с текстовым редактором, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; основ работы в сетевых сервисах; знания структуры и содержания информационно-образовательной среды ОО; *Деятельностный компонент* включает умения работать с информационными объектами, организовать собственную информационную деятельность и спланировать ее результат с использованием информационных технологий, применять средства информационных технологий в повседневной жизни, при управлении ОО, умения анализировать, систематизировать, получать, передавать, представлять, защищать информацию;

формировать информационную образовательную среду ОО, открытую ИОС, определять ее состояние; автоматизировать процессы управления в ОО.

Применение персонифицированного подхода к формированию информационной компетентности руководителя образовательной организации связано с использованием гибких организационных форм обучения; учетом профессиональных и личностных потребностей педагогических и руководящих работников; сопоставлением собственных, персональных потребностей с требованиями современного общества, государства; выстраиванием стратегии профессиональной деятельности; обозначением путей повышения квалификации.

Раскроем сущность персонифицированного подхода, который является одним из методологических ориентиров в формировании информационной компетентности руководителя образовательной организации.

Проблеме персонифицированного подхода в области педагогики и психологии посвятили свои работы В.П. Беспалько [3], Т.Э. Галкина [4], И.С. Казаков [6], В.Е. Ключко [7], С.В. Кондратьев [8], О.В. Попова [13], которые определили, что данный подход обеспечивает единство личного и общественного в дополнительном профессиональном образовании.

Персонификация в современной литературе определяется как стремление человека быть самим собой [12]; процесс порождения личностных ценностей за счет проникновения смыслов и ценностей другого человека в собственный образ мира [7]; реализация себя в профессиональной деятельности на основе самопознания своих ценностей и истинного «Я», раскрытие своего «Я» через возможности профессиональной деятельности [10]. В нашем исследовании персонификацию будем понимать как принятие личностью общественных интересов (интересы государства в сфере образования, интересы образовательной организации) и преобразование этих интересов в свои собственные.

Опираясь на труды Е.А. Ганаевой [5], И.Н. Мещеряковой [9], В.В. Тарасенко [15], выделим принципы и технологии реализации персонифицированного подхода в формировании информационной компетентности руководителя образовательной организации:

- **принцип открытости** – характеризуется интеграцией всех способов освоения человеком мира, свободным пользованием информационными системами, личностной направленностью процесса обучения. Большинство современных исследователей полагают, что образование является открытым, когда его может получить индивид в течение своей активной, сознательной жизни в комфортном месте, приемлемом для себя темпе, учитывая свои индивидуальные потребности и возможности. В открытом образовании происходит постоянный информационный обмен, позволяющий формировать информационную

компетентность руководителя образовательного учреждения в режиме развития за счет совершенствования гуманитарной информационно-образовательной среды, изучения потребностей заказчиков образовательных услуг, изучения механизмов конкуренции.

Педагогическая технология, реализующая данный принцип – электронное обучение.

Под электронным обучением (англ. E-learning) будем понимать организацию образовательной деятельности с использованием информации (базы данных, образовательные программы) и обеспечение ее обработки информационными технологиями, техническими средствами; информационно-телекоммуникационные сети для обеспечения передачи информации по линиям связи и взаимодействия обучающихся и преподавателей. В свою очередь, дистанционные образовательные технологии определим как образовательные технологии, которые реализуются с использованием информационно-телекоммуникационных сетей при удаленном взаимодействии обучающихся и преподавателей.

Образовательные программы могут быть реализованы с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в образовательном учреждении при определенных условиях (наличие электронной информационно-образовательной среды включающей, электронные информационные и образовательные ресурсы, информационные технологии, телекоммуникационные технологии, технологические средства).

Преимущество использования данной технологии обосновано возможностью освоения образовательных программ обучающимся без отрыва от производства в удобные для него время и место; индивидуальным подходом в обучении (гибкие графики обучения, индивидуальный темп усвоения знаний); неформальностью (обучение проходит в комфортной обстановке); интерактивностью (возможностью одновременного доступа к ресурсам); экономичностью (снижаются затраты на обучение); технологичностью (возможность просмотра материалов).

Учебные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки для руководителей построены по модульному принципу. Данный принцип обучения разделяет учебную дисциплину на логические блоки (модули), в рамках которых изучается новый материал, проверяется его усвоение, проходят контрольные мероприятия. Работа организована в системе Moodle (англ. Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment), где появляется возможность создания курсов, наполнения их содержимым (текстами, вспомогательными файлами, презентациями, опросниками и т.п.); выставления оценок (ведется электронный журнал оценок, оставляются комментарии) и др.

- **принцип рефлексивности** – способность к самоанализу, самоосмыслению/переосмыслению собственного управленческого опыта руководителями образовательных организаций для конструирования новых знаний, умений, нового опыта

информационной деятельности с целью формирования информационной компетентности. Рефлексия помогает руководителю образовательного учреждения сформулировать получаемые результаты, переопределить цели дальнейшей работы, скорректировать свой образовательный маршрут по формированию информационной компетентности.

Педагогическая технология, реализующая данный принцип – диссеминация.

Под диссеминацией (от лат. disseminatio, от dissemino – рассеиваю, распространяю) опыта руководителей образовательных организаций понимается распространение идей, ценностей, продуктов и результатов положительной деятельности. Диссеминация предполагает распространение инновационной практики, причем, при этом процессе происходит адаптация, редуцирование, а иногда и развитие различных элементов инновационной разработки или инновационной системы в целом. При этом реализуется «идея культурного выращивания новых образовательных практик и ресурсов в разных образовательных учреждениях, а не простого посева новой информации». Познакомившись с диссеминационным опытом, руководители не просто пассивно воспринимают новые модели, но и включаются как активные участники, которые могут внести собственный вклад в развитие идеи [15].

Диссеминация содержит важные особенности: последующая консалтинговая (тьюторская) поддержка руководителей, осваивающих инновационный опыт; формирование и обучение управленческих команд в образовательных учреждениях; адресная поддержка отдельных, наиболее приоритетных для муниципалитетов и региона, инноваций; распространение позитивного опыта посредством электронных и печатных ресурсов.

Одним из условий диссеминации является профессиональное сообщество, позволяющее распространять диссеминационный опыт по следующим каналам: информационным (выпуск и издание соответствующей новой литературы); коммуникационным (профессиональные события); обучающим (ознакомительные семинары и более продолжительные программы обучения); экспертным (оценка и поддержка участников данного процесса).

Наиболее успешные работы руководителей (создание модели сетевого взаимодействия и др.) размещаются на сайте Института повышения квалификации в банке педагогической информации [2], а также на странице реализации проекта «ИКТ: стратегия развития образовательного учреждения» [11].

- принцип активизации субъектной профессионально-образовательной позиции взрослого обучающегося – каждый обучающийся участвует в проектировании собственного профессионально-образовательного маршрута на основе актуализации профессиональных

потребностей, интересов, затруднений, имеет возможность его корректирования с учетом достигаемых результатов и накопления опыта профессиональной деятельности [1].

Педагогическая технология, реализующая данный принцип – кейс-метод.

Руководителям *кейс-метод* помогает в решении конкретных профессиональных проблем в информационной области, предоставляет возможность так называемых профессиональных проб, позволяет руководителю «примерить на себя» ту или иную профессиональную ситуацию.

Применение кейс-метода в формировании информационной компетентности руководителя образовательной организации в системе дополнительного профессионального образования позволит сформировать у руководителя высокую мотивацию к обучению, развить личностные качества, значимые для информационной деятельности, – целеустремленность, стрессоустойчивость, ответственность, уверенность в себе, такт; позитивное мышление; сформировать основы деловой этики [14].

- ***принцип фасилитации*** – создание в учебной деятельности ситуаций, в которых взрослый обучающийся может проявить свою индивидуальность; создание благоприятного психологического климата, в котором значимыми аспектами являются искренность, безусловное позитивное принятие, эмпатическое понимание.

Педагогическая технология, реализующая данный принцип – дебаты.

Суть технологии заключается в следующем: участникам дебатов необходимо склонить судей и зрителей к своей точке зрения с помощью аргументов, поддерживающих свою точку зрения, и контраргументов на высказывание противников.

Дебаты ориентированы на достижение следующих результатов: умение интегрировать информацию различными способами; умение задать вопрос, самостоятельно выдвигать гипотезу; умение критически обдумывать полученную информацию; умение аргументировано представлять точку зрения; учитывать другие точки зрения, толерантно относиться к ним; умение работать в команде, совместно принимать решение; способность брать на себя ответственность; способность принимать решения в нестандартных, экстремальных ситуациях.

Рассмотренные технологии позволяют формировать когнитивную, деятельностную и мотивационную компетенции. Электронное обучение формирует проявление мотивации и интереса к овладению информационными технологиями, выработку способов действий и деятельности для решения учебно-познавательных задач; знания основ работы с текстовым редактором, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами; умения анализировать, систематизировать, получать, передавать, представлять, защищать информацию. Диссеминация актуализирует потребность и готовность в получении и

расширении знаний в области изучения управленческой деятельности с помощью средств информационных технологий; автоматизировать процессы управления в образовательной организации. Кейс-метод позволяет формировать адекватную самооценку значимости использования средств информационных технологий для поиска, хранения, обработки, передачи информации при управлении образовательной организации; формировать информационную образовательную среду (ИОС) образовательной организации, открытую, определять ее состояние; автоматизировать процессы управления в образовательной организации. Дебаты вырабатывают адекватную самооценку значимости использования средств информационных технологий для поиска, хранения, обработки, передачи информации при управлении образовательной организации.

Исходя из вышесказанного, обучающийся (слушатель) в системе дополнительного профессионального образования выступает в роли субъекта образовательного процесса, способного к самодетерминируемому, самоуправляемому, самоконтролируемому поведению и действию.

Таким образом, персонифицированный подход является одним из оснований для реализации информационной компетентности руководителей образовательной организации.

Список литературы

1. Аксенова, Г.И. Формирование субъектной позиции учителя в процессе профессиональной подготовки. – М., 1998. – 448 с.
2. Банк педагогической информации ИПКиППРО ОГПУ. Руководящие кадры. [Электронный ресурс]. — Режим доступа <http://bank.orenipk.ru/str36.htm> (дата обращения: 10.06.15)
3. Беспалько, В. П. Персонифицированное образование / В. П. Беспалько // Педагогика. – 1998. - № 2. - С. 12-17
4. Галкина, Т.Э. Андрагогические адаптивно-образовательные технологии в системе профессиональной переподготовки специалистов социальной сферы / Т.Э. Галкина // Модернизация системы профессионального образования на основе регулируемого эволюционирования: мат. IX Всерос. науч.-практ. конф. - Ч. 1. – Челябинск, 2010. – С. 3-11
5. Ганаева, Е.А. Региональная модель повышения квалификации руководителя образовательной организации / Е.А. Ганаева // Западно-Сибирский педагогический вестник. 2014. - № 2. - С. 239-248
6. Казаков, И.С. Персонификация процесса обучения в ВУЗе / И. С. Казаков // Вестник СГУТи КД. – 2010. – № 2. – С. 16-21

7. Ключко, В. Е. Персонализация ценностей как механизм нравственного воспитания / В. Е. Ключко // Пути формирования нравственных основ личности школьника. Проблемы. Методика. Опыт : тезисы конференции. - Барнаул, 2007. – С. 234-236.
8. Кондратьев, С. В. Психологические основы становления социальной сущности человека в системе персонализированного обучения : автореф. дис. ... д-ра психол. наук / С. В. Кондратьев. - СПб., 2000. – 52 с.
9. Мещерякова, И.Н. Формирование гуманитарной информационной среды в персонализированной модели повышения квалификации педагога / И.Н. Мещерякова, Л.И. Ямщикова // Персонализированная модель повышения квалификации работников образования в современных социально-экономических условиях: колл. монография / под ред. Н.К. Зотовой. М.: ФЛИНТА: Наука, 2012. 342 с.
10. Никитина, Н.Н. Становление культуры профессионально-личностного самоопределения учителя: Монография / Н. Н. Никитина. – М.: Прометей, МПГУ, 2002. – 316 с.
11. Обучение по курсу для руководителей программы INTEL "Обучение для будущего" [Электронный ресурс]. — Режим доступа http://wiki.iteach.ru/index.php/Лидеры_образования (дата обращения: 10.06.15).
12. Орлов, А.Б. Личность и сущность: внешнее и внутреннее «Я» человека / А.Б. Орлов // Вопросы психологии. – 1995. – № 2.
13. Попова, О.В. Проектирование адаптивных технологий профессионального образования: монография / О.В. Попова. – Барнаул: Изд-во Барнаульского государственного педагогического университета, 2001. – 130 с.
14. Россия – рай для пиратов? [Электронный ресурс]. — Режим доступа <http://www.e-executive.ru/education/cases/1898984/> (дата обращения: 10.06.15).
15. Тарасенко, В.В. Формирование управленческой компетентности руководителя образовательного учреждения в имиджевой деятельности: Автореф. дис. канд. пед. наук. Оренбург – 2010. – 25 с.

Рецензенты:

Ганаева Е.А., д.п.н., профессор, заведующая кафедрой управления образованием ИПКиППРО ОГПУ, г. Оренбург.

Тавстуха О.Г., д.п.н., профессор, заведующая кафедрой педагогики и психологии ИПКиППРО ОГПУ, г. Оренбург.