

Е.Х. Ишанов*  , **Б. Б. Жунисова** 

Казахский национальный университет им. аль-Фараби, Казахстан, г. Алматы

*e-mail: eishanov@mail.ru

ИНФОРМАЦИОННАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

Современные вызовы требуют динамической трансформации системы управления образованием. Цель статьи – анализ основных подходов в информационно-управленческой компетентности руководителей структурных подразделений современного вуза. Методологической основой исследования являются теории управления, ориентированные на результат, процессно-ориентированный подход, системный подход в менеджменте, а также положения компетентностного, синергетического, акмеологического, модеративного подходов.

В статье рассматриваются особенности теоретических аспектов исследования информационно-управленческой компетенции руководителей, общие критерии и факторы развития информационно-управленческой компетентности. Результатом исследования является теоретическое обоснование и сравнительный анализ концепций информационно-управленческой компетентности руководителей структурных подразделений университета. В опытно-экспериментальном исследовании приняли участие 43 руководителя структурных подразделения Казахского национального университета им. аль-Фараби.

Практическая значимость статьи связана с возможностью использования собранных данных в совершенствовании подготовки нового поколения руководителей высшей школы, обладающих высоким уровнем профессионализма, компетентности, информационно-управленческой культуры.

Ключевые слова: информационная культура, информационное мировоззрение, информационная компетентность, информационная грамотность, информационно-управленческая компетентность руководителя структурного подразделения вуза, менеджер учреждения образования.

Ye.Kh. Ishanov*, B. B. Zhunissova

Al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan

*e-mail: eishanov@mail.ru

Information Competence as a Key Factor in Continuous Education of a Leader

Modern challenges require a dynamic transformation of the education management system. The purpose of the article is to describe the main approaches in the analysis of information and management competence of the heads of structural divisions of a modern university. The methodological basis of the study is the results-oriented management methodology, a process-oriented approach, a systematic approach in management, as well as the provisions of synergetic, acmeological, moderative and level approaches.

The article discusses the features of the theoretical aspects of the study of information management competence of managers, general criteria and factors for the development of information management competence. The result of the study is a theoretical substantiation and comparative analysis of the concepts of information and management competence of the heads of structural divisions of the university.

The scientific novelty lies in the fact that the material of the article contributes to the development of management theory, educational management, the system of professional development for heads of structural divisions of universities. 43 heads of structural subdivisions of the Al-Farabi Kazakh National University took part in the pilot study.

The practical significance of the article is related to the possibility of using the collected data in improving the training of a new generation of higher education leaders with a high level of professionalism, competence, information and management culture.

Key words: information culture, information worldview, information competence, information literacy, information and management competence of the head of the structural unit of the university, manager of the educational institution.

Е.Х. Ишанов, Б.Б. Жүнісова

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қ.
e-mail: eishanov@mail.ru

Ақпараттық құзыреттілік көшбасшыны үздіксіз тәрбиелеудің негізгі факторы ретінде

Заманауи талаптар білім беруді басқару жүйесін динамикалық түрлендіруді талап етеді. Мақаланың мақсаты – заманауи университеттің құрылымдық бөлімшелері басшыларының ақпараттық және басқару құзыреттілігін талдаудағы негізгі тәсілдерді сипаттау. Зерттеудің әдіснамалық негізін нәтижеге бағытталған басқару әдістемесі, үрдіске бағдарланған тәсіл, басқарудағы жүйелі көзқарас, сонымен қатар синергетикалық, акмеологиялық, модеративті және деңгейлік тәсілдердің ережелері құрайды.

Мақалада менеджерлердің ақпаратты басқару құзыреттілігін зерттеудің теориялық аспектілерінің ерекшеліктері, ақпаратты басқару құзыреттілігін дамытудың жалпы критерийлері мен факторлары қарастырылады. Зерттеудің нәтижесі – университеттің құрылымдық бөлімшелері басшыларының ақпараттық-басқару құзыреті ұғымдарын теориялық негіздеу және салыстырмалы талдау.

Ғылыми жаңалығы мақала материалы менеджмент теориясын, білім беру менеджментін, университеттердің құрылымдық бөлімшелері басшыларының біліктілігін арттыру жүйесін дамытуға ықпал ететіндігінде. Эксперименттік-тәжірибелік зерттеуге Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ құрылымдық бөлімшелерінің 43 басшысы қатысты.

Мақаланың практикалық маңыздылығы жинақталған деректерді кәсіби деңгейі, құзыреттілігі, ақпараттық және басқару мәдениеті жоғары жоғары оқу орындарының көшбасшыларының жаңа буынын даярлауды жетілдіруде пайдалану мүмкіндігімен байланысты.

Түйін сөздер: ақпараттық мәдениет, ақпараттық дүниетаным, ақпараттық құзыреттілік, ақпараттық сауаттылық, университеттің құрылымдық бөлімшесі басшысының, оқу орны менеджерінің ақпараттық-басқару құзыреті.

Введение

Количество информационных потоков стремительно растет, людям необходимо получать и анализировать большие массивы знаний, и их профессиональная деятельность реализуется в информационном контексте. Цифровизация социальной жизни, активизированная карантинными мерами, повлекла за собой преобразования, связанные с развитием информационной компетентности, которая рассматривается с различных точек зрения в социальных науках. Самое простое понимание сводится к работе с программным обеспечением компьютера. В ходе цифровизации профессиональной деятельности руководители всех уровней сталкиваются с массой дополнительных трудностей, решение которых зависит от их уровня информационной компетентности.

Результативность трансформации образовательных процессов в высших учебных заведениях в немалой степени зависит от качественного уровня профессиональной подготовленности руководителей структурных подразделений образовательных организаций, которые в силу

своей должности должны всегда быть в первых рядах новаторства, готовыми к эффективно-му использованию информационных ресурсов. Определенные трудности порождаются в связи с их слабыми управленческо-информационными компетентностями, что сказывается на всей деятельности учебного заведения в частности, экономическом и социальном состоянии общества в целом. Следовательно, исследование развития данных компетенций становится актуальной региональной и государственной задачей.

Активное внедрение информационных и коммуникационных технологий, средств в сферу образования является актуальным в современном обществе. В педагогической науке посредством применения информационо-коммуникационных технологий добиваются большей эффективности в привитии обучаемым навыков и культуры самостоятельной работы, научно-исследовательской деятельности, обеспечивая за счет этого их результативность и качество. В этих же целях в учреждениях образования стремятся к формированию информационно-образовательного пространства, все

большие успехи достигаются в применении технологий дистанционного обучения.

Названные пункты актуализируют проблему развития информационно-коммуникационной компетенции с точки зрения педагогической науки, так же и в повседневной деятельности. М.Б.Лебедева и О.Н.Шилова в своих работах также используют термин информационно-коммуникационная компетентность, которую авторы считают главной компетенцией человека в современных условиях, и применяется она в различной деятельности с использованием компьютера, различных средств телекоммуникации, интернета и др. (Лебедева, 2004: 8)[1].

К вышеперечисленному необходимо лишь добавить, что информационную компетентность отличает непрерывность, а деятельность каждого руководителя, напрямую связана с уровнем информационной компетентности.

Материалы и методы

В рамках исследования проведена опытно-экспериментальная работа, направленная на уточнение содержания и структуры информационной компетентности менеджеров учреждения образования различного уровня. Была проведена диагностика информационной компетентности руководителей структурных подразделений Казахского национального университета имени аль-Фараби (КазНУ). В исследовании приняли участие 43 руководителя структурных подразделения университета.

Обзор литературы

Анализ, изученной нами научной литературы позволил рассматривать информационную компетентность специалистов исходя из двух научных подходов:

- 1) информационная компетентность как часть общей культуры;
- 2) информационная компетентность как составляющая профессиональной компетентности специалиста.

Наибольшее подходящим для нас является второй подход, позволяющий более предметно и профессионально раскрывать тему нашего исследования, благодаря которому можно глубже и содержательнее изучать следующие вопросы и проблемы:

- состояние менеджмента, реализуемого как информационные связи;

- планирование, организация и реализация управленческого решения, как основного инструмента управляющего воздействия, применяемого руководителем;

- бизнес-процессы управления, представляющие собой поиск, накопление, анализ информации и подача ее в требуемом виде и на соответствующих носителях в центры принятия решений. (Акимов, 2015:8) [2].

В исследуемый период в терминологии научно-педагогической литературы часто встречается термин «информационная культура». Вместе с тем, в зарубежной литературе первостепенное место принадлежит термину «информационная грамотность». Формирование информационной культуры как независимой академической тенденции, а также просветительской практики в стране сопряжено с пониманием важности роли информации в социальном развитии; ростом объемов данных; цифровизацией общества; с активным внедрением во все сферы жизнедеятельности информационно-коммуникационных технологий и техники.

Вместе с тем, в зарубежной литературе первостепенное место принадлежит термину «информационная грамотность». Формирование информационной культуры как независимой академической тенденции, а также просветительской практики в стране сопряжено с пониманием важности роли информации в социальном развитии, ростом объемов данных; цифровизацией общества, с активным внедрением во все сферы жизнедеятельности информационно-коммуникационных технологий и техники.

Информационная культура личности определяется как «одна из составляющих общей культуры человека, совокупность информационного мировоззрения и системы знаний, умений, обеспечивающих целенаправленную самостоятельную деятельность по оптимальному удовлетворению индивидуальных информационных потребностей с использованием как традиционных, так и новых информационных технологий. Эта составляющая является важнейшим фактором успешной профессиональной и непрофессиональной деятельности, а также социальной защищенности личности в информационном обществе» (Гендина, 2005:18–24) [3].

Информационное мировоззрение человека связано со структурой его взглядов на мир информации и свое место в нем. Как раз в нем и выражается отношение личности к своей деятельности с применением современной инфор-

мации и информационных технологий. Стремление к получению эффективных результатов профессиональной деятельности, оперативной выработке передовых управленческих решений обязывает руководителя организаций образования быть в эпицентре достижений информационных технологий.

Информационная подготовленность и грамотность в информационно-коммуникационных технологиях дают технологическую составляющую. Благодаря ей руководитель способен самостоятельно отыскать, распознать и применить информацию с помощью общепринятых и коммуникационных технологий. При этом, он с легкостью оперирует знаками, моделями, данными, информацией.

Информационная грамотность становится необходимым элементом развития личности сегодня, когда в обществе происходят мгновенные технологические изменения, а информационные ресурсы распространяются как молния. В результате постоянного усложнения современной информационной среды человек в своей повседневной деятельности и личной жизни предстает перед многообразием и широчайшим спектром информации. Он получает ее из различных источников. При этом, прихо-

дится все чаще ставить под сомнение точность, реальность и надежность информации, ввиду поступления ее в нефильТРованном формате. Также информация приходит от различных ее носителей, в том числе графических, звуковых и текстовых, а это дополнительные трудности в ее переработке. Кроме того, большие трудности для социума представляет все увеличивающееся число и неясное качество информации. Становится понятным, что более информированный человек становится только благодаря освоению новых навыков и умений для обработки информации.

Принимая во внимание, что современный руководитель обязан повышать свой теоретический уровень и профессиональную компетенцию в течении всей своей деятельности, следует согласиться и с тем, что только информационно грамотный человек способен освоить необходимую учебную нагрузку. Причем это утверждение справедливо для всех учебных дисциплин, учебных заведений и уровней образования. Информационная грамотность дает возможность руководителям более полно овладевать предметом изучения, расширять границы познания, углублять и совершенствовать свой интеллектуальный и профессиональный уровень.



Рисунок 1 – Информационные компетенции современного руководителя

Эти знания и навыки дают возможность руководителю (рисунок 1) широко применять современные компьютеры, программные приложения, базы данных и другие технологии в целях совершенствования и достижения более значимых результатов в личной, служебной и академической сфере жизнедеятельности.

Несмотря на то, что навыки в области информационных технологий и информационная грамотность обладают значительным сходством, последняя является особенной, более обширной областью компетенции. Навыки в области информационных технологий все чаще пересекаются с информационной грамотностью и подкрепляют ее.

Свободное владение информационно-коммуникационными технологиями предъявляет более высокие требования к интеллектуальным возможностям пользователей, чем к простому заучиванию аппаратного и программного обеспечения, являющегося основой компьютерной грамотности. При этом, главным является уровень владения самой технологией. Вместе с тем, информационная грамотность является интеллектуальной основой для обеспечения наиболее полного спектра манипуляций с информацией. Это достигается свободным владением информационными технологиями, а также применением проверенных методик исследования, пропущенных через призму критического мышления и рассуждений. Необходимые для руководителя возможности обучения на протяжении всей его деятельности, в свою очередь, обеспечиваются уровнем информационной грамотности, который позволяет использовать технологии.

В целях обеспечения наличия у руководителей интеллектуальных способностей рассуждения и критического мышления, являющихся основой для стабильного роста на протяжении всей карьеры, а также их роли в качестве информированных граждан и членов общества, важна роль курсов повышения квалификации. Они же помогают создать основу для обучения, предоставляя понимание того, как учиться.

Информационная грамотность выступает основным инструментом в обучении руководителя на протяжении всей жизни и всячески ему содействует. Знания и достижения в сфере информационной грамотности позволяют раздвинуть рамки обучения далеко за пределы традиционных классных аудиторий. Они предоставляют опыт самостоятельного творческого поиска, когда будущий руководитель стажировается и осваивает первые профессиональные должности, в стремлении воспитывать в себе большую ответственность во всех областях жизни и деятельности. Ввиду того, что информационная грамотность значительно увеличивает потенциал руководителей в применении информации для принятия управленческих решений, сегодня она признается некоторыми институтами повышения квалификации как важное достижение.

Понятие культура обширное и достаточно двусмысленное, поэтому применение понятия компетентность в отношении к знаниям и умениям личности считаем более уместным и конкретным. Таким образом, быть компетентным,

означает способность в создавшемся положении в полной мере результативно использовать наработанные опыт, знания, навыки и умения.

Требуются новые подходы к формированию и развитию ключевых компетенций с учетом новых вызовов, опыта зарубежных исследований. Период карантина наглядно показал, что управление образовательным процессом остро поставило вопрос о формировании необходимых навыков и выявило дефицит наработок в этой области.

Изучение исследовательской литературы наглядно показывает широкий спектр подходов в анализе компетенций.

Изучение и анализ исследований показывает, что в педагогической деятельности необходимо использовать различные существующие подходы, потому что в каждом из них предлагаются эксклюзивные, отличные от других взгляды, система и способы организации образовательного процесса в целях достижения стоящих перед руководителями структурных подразделений вуза конечных управленческих задач.

Первым из которых, нам хочется отметить компетентностный подход. Его теоретическая разработка и апробация велись всю вторую половину прошлого столетия, продолжают сейчас и будут в дальнейшем предметом изучения и совершенствования педагогической науки.

Следующий системный подход, который позволил нам систематизировать множество существующих в научно-педагогическом пространстве подходов. Основываясь на его принципах, мы приходим к выводу о том, что информационная компетентность является фундаментом, а также необходимым элементом профессиональной компетентности менеджеров учреждений образования.

Синергетический подход. Здесь мы получаем возможность изучать ход поступательного движения вперед качественных показателей в состоянии управленческой культуры руководителей структурных подразделений вуза как целостной системы, взаимосвязанной с качеством образования, теоретически осмысливать основные положения синергетики и применять в исследовании. В основе данного подхода лежит принцип самоорганизации системы. Хочется отметить, что данная система процесса управления в вузе представляет для руководителя возможность воспитания духовно богатой личности.

Идеи акмеологического подхода неоспоримо связаны с личностью руководителя. Как из-

вестно, акмеология исследует факторы, способствующие достижению вершин, в нашем случае, вершин профессионализма управленческой культуры. То есть, процесс развития управленческой культуры руководителей структурных подразделений вуза характеризуется овладением эффективных способов управления, непрерывного личностного и профессионального развития.

Модеративный подход в нашем исследовании используется с позиции обучения руководителей как комплекс взаимосвязанных условий, методов, приемов организации деятельности. Создание благоприятного климата в коллективе, расширение опыта межличностных отношений, построение цели, структурирование, все это лежит в основе данного подхода.

Филина А. Г. считает, что информационная компетентность выступает составной частью общей профессиональной подготовки, зависит от характера решаемых задач. Суть информационной компетентности состоит в способности к поиску, добыванию, анализу и применению информации. Качество информационной компетентности определяется: актуальностью информации, умением искать, оценивать информацию, анализировать и синтезировать ее, этично и эффективно использовать информацию. В психологической науке информационная компетентность – это приобретенное качество индивида, которое в полной мере применяется для манипуляции всевозможной информацией в его профессиональной деятельности. Оно складывается из следующих компонентов: ценностно-мотивационного, профессионально-деятельностного и рефлексивно-коммуникативного (Филина, 2019:519–521) [4]. Первый компонент включает в себя осознание ценности требуемой для успешного руководства информации, а также необходимости регулярного повышения уровня своей информационной компетенции; второй оценивает и учитывает обстоятельства и среду для процесса создания информационной компетентности; третий компонент включает измеримость информационной компетентности.

По О.Г. Смоляниновой: информационная компетентность – это «универсальные способы поиска, получения, обработки, представления и передачи информации, обобщения, систематизации и превращения информации в знание». (Смолянинова, 2002:504) [5].

Л.Г. Осипова под информационной компетентностью понимает умение ориентироваться

в обширном, бурно обновляющемся и растущем информационном поле, быстро находить необходимую информацию и встраивать её в свою систему деятельности, применять для решения практических и исследовательских задач (Осипова, 2003:18) [6].

А.Л. Семёнов трактует информационную компетентность как новую грамотность, в состав которой входят умения активной самостоятельной обработки информации человеком, принятие принципиально новых решений в непредвиденных ситуациях с использованием технологических средств (Семёнов, 2000:12)[7].

А.В. Черепанов отмечает, что сегодня актуализируются не просто вопросы развития компетенций, а формирование новых компетенций, поскольку наличие многофункциональных связей, различных методов принятия решений, трансформация организационных структур требуют новых качеств от работников всех уровней и сфер.

Автор рассматривает компетентность в формате партнерства «бизнес – высшая школа», где ключевыми методами развития компетенций выступают тренинг-технологии, оценка их результативности по зонам ответственности и уровням овладения: реакции менеджера, его компетенций, поведения, влияния, а также оценки рентабельности инвестиций в развитие ключевых компетенций управленцев образования. В организациях высшего образования все острее стоит вопрос стратегического управления как ответ на внешние вызовы. А.В. Черепанов представляет основные компетенции руководителей организаций образования как набор их индивидуальных способностей, требуемых для выполнения своих функций, обеспечивающих в рамках активно эволюционирующего круга обязанностей успешную деятельность объекта управления через призму его тактических, оперативных и стратегических целей.

А.В. Черепанов предлагает модель, в которой компетентность управляющих содержит корпоративные функциональные компетенции, представляющие собой свод компетенций в смежных областях, компетенций проектного менеджмента, социальных компетенций. Разработанные и апробированные автором тренинг-технологии способствуют реформатированию личностных качеств руководителя в ключевые компетенции организации образования с использованием принципов проектного менеджмента и реализации стратегических задач организации (Черепанов, 2011:228) [8].

Ю.Ю. Колесников представляет компетентность как совокупность качеств личности, успешно реализуемых в профессиональной деятельности. Информационная же компетентность представляет собой знание современных информационных технологий и умение ими пользоваться в организации учебного процесса. Информационная компетентность включает следующие навыки: организации личного информационного пространства и владение базовыми сервисами и приемами работы в Интернете, умение работать с документами посредством офисных технологий. Эффективное использование мультимедийной техники поднимает уровень профессионализма руководителя, формируя компетенции различного уровня (Колесников, 2017:96) [9].

Результаты и обсуждение

Мы исходили из того, что структура информационной компетентности руководителей структурных подразделений учреждений образования представляет собой конструкцию из трех составляющих (компонентов): когнитивной, мотивационно-ценностной и операционально-деятельностной (таблица 1).

Когнитивный компонент содержит в себе результаты всего спектра взаимного влияния руководителя структурного подразделения вуза и получаемой информации (поиск, сбор, обработка, анализ, использование, хранение и передача информации в целях результативной реализации

принятых управленческих решений) и приобретенные знания, навыки, умения и опыт в области цифровизации и информационно-коммуникационных технологий для широкого долгосрочного использования в интересах своей профессиональной деятельности и личной жизни.

Мотивационно-ценностный компонент характеризует формирование различных условий, при которых наш руководитель подразделения высшей школы на уровне осознания воспринимает требование обстоятельств и времени необходимости воспитания в себе постоянного стремления к совершенствованию в достижении высокого уровня компетенции в области информационно-коммуникационных технологий и владения информацией. Этот компонент и показывает имеющийся уровень остроты мотивации руководителей структурных подразделений вуза к достижению высоких результатов в профессиональной деятельности и в жизни в целом.

Операционально-деятельностный компонент информационной компетенции руководителя заключается в стремлении и умении обустройства личного информационного пространства, умении всячески манипулировать информационными объектами, использовании информационно-коммуникационных технологий в повседневной жизни и в профессиональной деятельности, умении работать с информацией, умении организовать создание и развитие информационной образовательной среды университета, автоматизации бизнес-процессов управления в них.

Таблица 1 – Компоненты информационной компетентности руководителя учреждения образования

№ пп	Когнитивный компонент	Мотивационно-ценностный компонент	Операционально-деятельностный компонент
1	Комплекс знаний, требуемых для успешной и результативной работы с информацией.	Овладение информационно-коммуникационными технологиями и персональной вычислительной техникой.	Применение информационно-коммуникационных технологий
2	Знание прикладного программного обеспечения, инструментов информационной деятельности: электронных таблиц, электронной почты и браузеров, текстовых редакторов, мультимедийного оборудования, сетевых технологий, структуры и содержания информационно-образовательной среды учреждений образования.	Овладение информационно-коммуникационными технологиями; прикладным программным обеспечением, инструментами информационной деятельности: электронными таблиц, электронной почтой и браузерами, текстовыми редакторами, мультимедийным оборудованием, сетевыми технологиями, структурой и содержанием информационно-образовательной среды учреждений образования.	Умение организовать собственную информационную деятельность; Умение формировать информационную образовательную среду учреждений образования; Применение информационных технологий в повседневной жизни и в профессиональной деятельности; Владение основными действиями с информацией, автоматизацией бизнес-процессов управления в учреждениях образования.

Информационную компетентность будем принимать как приобретенные, наработанные качества индивида, включающие в себя синтез опыта, знаний, навыков и умений, а также мотивации и стремления к постоянному участию в многообразии информационной деятельности и применению передовых информационных технологий для успешно-

го решения основных управленческих задач, которые могут возникать перед личностью в любой момент жизни.

Компоненты, составляющие понятие «информационная компетентность» руководителей, можно также показать с использованием классификации педагогических целей Б. Блума (табл.2).

Таблица 2 – Содержание и структура информационной компетентности (ИК) руководителей учреждения образования

№ пп	Таксономия Б. Блума	Вид ИК	Характеристика вида
1.	Знание	Когнитивная	Комплекс знаний, требуемых для успешной и результативной работы с информацией. Знание прикладного программного обеспечения, инструментов информационной деятельности: электронных таблиц, электронной почты и браузеров, текстовых редакторов, мультимедийного оборудования, сетевых технологий, структуры и содержания информационно-образовательной среды учреждения образования.
2.	Понимание	Базовая	Способность осмыслить универсальные способы поиска, получения, обработки и передачи информации, связанная с усвоением нового содержания, включением его в систему устоявшихся идей и представлений, превращением информации в знание.
3.	Применение	Функциональная	Умение использовать полученную информацию для решения управленческих задач.
4.	Анализ	Аналитическая (межпредметная)	Навык глубокой обработки полученной информации руководителем, умение принимать принципиально новые управленческие решения в различных непредвиденных ситуациях на основе использования технологических средств. Анализ результатов деятельности, поиск ошибок и несоответствий, определение путей и способов их исправления.
5.	Синтез	Системная	Проектная деятельность, планирование, администрирование, принятие управленческих решений.
6.	Оценка	Креативная	Творческая деятельность, умение самостоятельно ориентироваться в информационном пространстве. Способность к формированию новых знаний и навыков с применением информационных технологий в профессиональной деятельности, автоматизация процессов управления в учреждении образования.

Исследования уровня информационной компетентности руководителей (менеджеров) различного уровня КазНУ были проведены с учетом единства этих компонентов. При этом, всех участников исследования разделили на три группы по их уровню информационной компетентности: с высоким, средним и низким (таблица 3).

Менеджеры с высоким уровнем информационной компетентности.

Когнитивный компонент представляет настоящую категорию управленцев (6 %) в полной мере обладающими всем спектром знаний о системе и сути информационно-образовательной

сферы учреждения образования, браузерах (4 %), электронной почте (4 %), мультимедийном оборудовании (8 %), электронных таблицах (5 %) текстовых редакторах (6 %), сетевых технологиях (7 %).

Мотивационно-ценностный компонент демонстрирует отличие данной категории управленцев (21%) в конструктивной мотивации к информационной деятельности, в потребности к квалифицированному обновлению знаний информационных процессов, в их управленческой деятельности жесткий лимит времени не приводит к снижению ее результативности, сложность

решаемых задач не влияет на их стремление моделировать свою будущую перспективу. Творчески преодолевают возникающие трудности, используя нестандартные подходы для этого. Инициатива и активность являются их основными выработанными служебной деятельностью качествами.

Операционально-деятельностный компонент выделяет данную категорию руководителей (10 %) осознанным характером приобретения умений работать с информацией. Их решения и требования всегда обоснованы, соответствуют полученным знаниям и жизненному опыту, действия результативны, как правило, поставленные задачи выполняются в полном объеме, выработанные умения позволяют находить выход из любых ситуаций, а общение с любыми субъектами продуктивны.

Для менеджеров с высоким уровнем информационной компетентности свойственно:

- формирование личного информационного пространства (10 %);
- манипулирование информационными объектами (15 %);
- использование информационно-коммуникационных технологий в повседневной жизни и в профессиональной деятельности (9 %);
- умение работать с информацией (11 %);
- создание информационной образовательной среды учреждений образования (8 %);
- автоматизация процессов управления в них (6%).

Менеджеры со средним уровнем информационной компетентности.

Когнитивный компонент показывает, что данную категорию руководителей (77 %) отличают поверхностные знания о структуре и содержании информационно-образовательной среды учреждений образования (73 %), браузеры (75 %), электронной почте (86 %), мультимедийном оборудовании (72 %), электронных таблицах (68 %), текстовых редакторах (88 %), сетевых технологиях (68 %).

Мотивационно-ценностный компонент показывает представителей данной категории (40 %) как безынициативных менеджеров, при планировании ставят перед собой посредственной трудности задачи, которые в состоянии гарантированно выполнить, не всегда настойчивы в достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль. Несмотря на то, что проявляют интерес к инновационным процессам, действуют проверенными, стандартными спосо-

бами, свое будущее, в лучшем случае, лишь планируют на ближайшее время.

Операционально-деятельностный компонент выявляет, что действия менеджеров обоснованы, результативны, но обоснования могут быть ошибочными. Умения проявляются в типовых управленческих ситуациях.

Для менеджеров с базовым уровнем информационной компетентности (70 %) свойственно:

- формирование личного информационного пространства (67 %);
- манипулирование информационными объектами (69 %);
- использование информационно-коммуникационных технологий в повседневной жизни и в профессиональной деятельности (73 %);
- умение работать с информацией (69 %);
- создание информационной образовательной среды учреждений образования (63 %);
- автоматизация процессов управления в них (76 %).

Менеджеры с низким уровнем информационной компетентности.

Когнитивный компонент показывает, что настоящая группа руководителей (17 %) характеризуется отрывочными, недостаточно глубокими знаниями о системе и сути информационно-образовательной сферы учреждения образования, браузеры (21 %), электронной почте (10 %), мультимедийном оборудовании (20 %), электронных таблицах (27 %), текстовых редакторах (6 %), сетевых технологиях (25 %), не обладает осознанностью и свободным оперированием знаниями в стандартных ситуациях. (Рис.1)

Мотивационно-ценностный компонент демонстрирует, что менеджеры данной категории (39 %) часто выбирают крайности – либо нарочито легкие задания, либо нереально трудные. При выполнении ответственных заданий стараются по возможности найти причины отказа от них. При выполнении достаточно трудных заданий в условиях ограниченного времени результативность деятельности ухудшается. Профессиональный интерес к информационным процессам не проявляют.

Операционально-деятельностный компонент характеризует представителей данной группы (20 %) как руководителей, владеющих отдельными умениями и имеющими незначительный опыт (или отсутствие опыта). Действия менеджеров с минимальным уровнем информационной компетентности не всегда осознаны, логично обоснованы, частично результативны, цели

достигаются эпизодически, умения проявляются в типовых управленческих ситуациях. Большая доля внешней помощи, действуют с подсказкой.

Для менеджеров данной группы свойственно:

- формирование личного информационного пространства (23 %);
- манипулирование информационными объектами (16 %);

- использование информационно-коммуникационных технологий в повседневной жизни и в профессиональной деятельности (18 %);

- умение работать с информацией (20 %);
- создание информационной образовательной среды учреждений образования (29 %);
- автоматизация процессов управления в них (18 %) осуществляется не самостоятельно.

Таблица 3 – Результаты исследования приобретенных знаний, навыков и способностей менеджеров с различными уровнями информационной компетенции

Критерии	Показатели		
	высокий	средний	низкий
1	2	3	4
<i>Когнитивный компонент</i>			
Знание браузеров	4%	75%	21%
Знание электронной почты	4%	86%	10%
Знание мультимедийного оборудования	8%	72%	20%
Знание электронных таблиц	5%	68%	27%
Знание текстовых редакторов	6%	88%	6%
Знание сетевых технологий	7%	68%	25%
<i>Мотивационно-ценностный компонент</i>			
Освоение на высоком уровне ИКТ	21%	40%	39%
<i>Операционально-деятельностный компонент</i>			
Формирование личного информационного пространства	10%	67%	23%
Манипулирование информационными объектами	15%	69%	16%
Использование информационно-коммуникационных технологий в повседневной жизни и в профессиональной деятельности	9%	73%	18%
Умение работать с информацией	11%	69%	20%
Создание информационной образовательной среды учреждений образования	8%	63%	29%
Автоматизация процессов управления в них	6%	76%	18%

Результаты таблицы 3 наглядно показывают, что в рамках исследования информационной компетентности данной выборки сотрудников управленческого звена университета выявлено преобладание среднего и низкого уровней сформированности информационной компетентности. Что, в свою очередь, подтвердило наш вывод о том, что для изменения ситуации в вузе в положительную сторону требуется педагогическая работа по заранее спланированному плану с учетом индивидуального подхода к каждому

привлеченному к исследованию руководителю учреждения образования.

В рамках опытно-экспериментальной работы установлено, что включение структурных подразделений университета в работу Центра ситуационного управления КазНУ в ходе комплексного использования информационно-технологических ресурсов в процессе информационно-управленческой деятельности менеджеров, повлияло в лучшую сторону как на совершенствование их информационной грамотности, так

и на повышение осознанной мотивации к инновационной деятельности в информационной среде вуза.

Центр оснащен современными средствами коммуникации, интерактивного сбора, хранения, анализа и передачи актуальной информации для контроля и мониторинга текущей деятельности вуза, оперативного принятия управленческих решений.

Каждый участник опытной работы был погружен в информационную среду университета, ежедневно работал в Центра ситуационного управления КазНУ. По истечении _____ месяцев работы был замерен повторно уровень информационной компетентности участников

эксперимента по компонентно: когнитивный (рисунок 2), мотивационно-ценностный (рисунок 3), операционально-детельностный (рисунок 4).

Цифровизация образования изменяет содержание управления подразделениями высших учебных заведений, где от руководителя требуется динамичная трансформация компетенций. Он должен быть мобильным, уметь принимать нестандартные решения, показывать пример открытости инновациям.

На основе результатов исследования информационной компетентности руководителя учреждения образования составим следующую таблицу. (табл. 4)

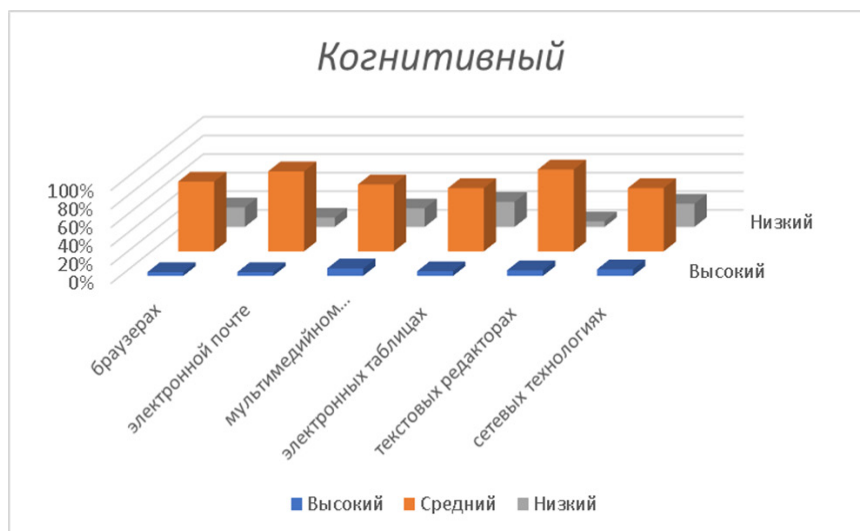


Рисунок 2 – Уровень информационной компетентности руководителей (когнитивный компонент)



Рисунок 3 – Уровень информационной компетентности руководителей (мотивационно-ценностный компонент)

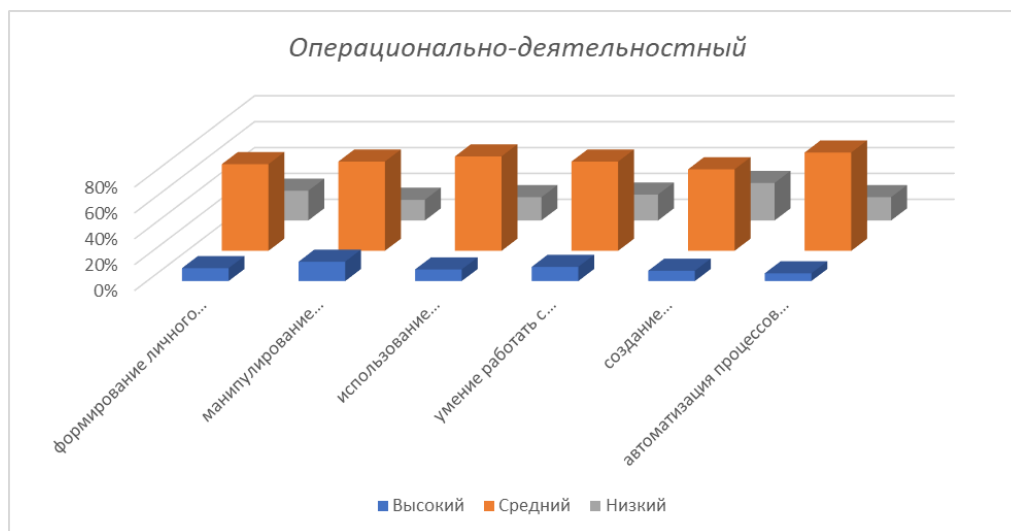


Рисунок 3 – Уровень информационной компетентности руководителей (операционно-деятельном компонент)

После проведенной работы наблюдается улучшение качества владения информационной компетентностью участников опытной работы.

Заключение

В последнее время, в системе образования неуклонно изменяются требования к его результатам. Это, в свою очередь, приводит к увеличению числа требований к руководителям структурных подразделений учреждений образования всех уровней, к оперативности и профессионализму при принятии управленческих решений. Их задача: мыслить, действовать мгновенно и обоснованно, охватывая все сферы своей деятельности, добиваться высоких результатов, упреждать происходящие в рамках его деятельности изменения и управлять ими.

Важно иметь в виду, что труд руководителей отличается от других, имея свои специфические особенности, в первую очередь, его отличает значительная ответственность за свои результаты. Управленческий труд, по своему характеру, затрагивает многие сферы деятельности, в частности, состоит из трех из таких компонентов как организационно-административного и воспитательного, аналитического и конструктивного, информационно-технического. Решать управленческие задачи приходится при всем многообразии возникающих неопределенных ситуаций, а это связано с поиском информации, ее анализом, принятием оптималь-

ных решений и их адекватной реализацией; при этом, предметом труда является информация; средством труда – организационная и вычислительная техника; результатом труда – принятое управленческое решение. Деятельность руководителя требует творческого подхода к решению управленческих задач, высокого и продуктивного темпа работы, умения оперативно переходить от решения одних вопросов к решению других.

Каждый человек приходит к безусловному выводу о том, что его информационная компетентность становится необходимым условием успешного решения любых проблем в течение всей жизни. Ввиду того, что информационная компетентность выступает надежным фундаментом для достижения поставленных образовательных и профессиональных целей, в современных условиях необходимо постоянно ее совершенствовать. Информационная компетентность и образование неразрывно связаны между собой и взаимодополняют друг друга. Это единство является крайне востребованным и необходимым для обеспечения результативной деятельности человека, организации, общества и независимого государства в мировом информационном пространстве.

Взаимосвязь информационной компетентности и образования выражается:

- в большинстве своем, в наличии индивидуального стимула и личной ориентации; достижения в этой области зависят только

от самого индивидуума, без привлечения для этих целей других лиц, организации или общества; вместе с тем, наставническое участие более квалифицированного ментора очень желательны;

- постоянном стремлении к повышению уровня и качества своих профессиональных возможностей, подразумевающим самосовершенствование вне зависимости от возраста, финансовых возможностей, положения в социуме, гендерной, расовой, конфессиональной и этнической принадлежности;

- значительным повышением активности личности в вопросах саморазвития. В современных условиях тотальной цифровизации социума с увеличением информационной компетенции руководителя и безусловным применением ее в управленческой деятельности, выше становится и уровень его общей образованности.

- Рассмотренные выше информационная компетентность и образование в их тесной взаимосвязи на протяжении всей практической деятельности руководителя существенно содействуют:

- получению желаемых предложений замещения перспективных управленческих должностей и возможности оставаться на них, успешной реализации планируемой служебной карьеры, развитию способностей оперативно вырабатывать передовые эффективные решения;

- увеличению разнообразия возможностей их применения в сферах личных, семейных общественных вопросов;

- полноценному участию в политической, культурной и общественной жизни на различных уровнях, в планировании и реализации управленческих решений и задач.

- Таким образом, информационная компетентность руководителя структурного подразделения учреждения образования различного уровня представляет собой:

- умение программировать алгоритм поиска информации, необходимой для успешного решения управленческих задач;

- способность устанавливать требуемые формы и структуру необходимой информации, в ходе которой обновляются и расширяются возможности работы с многообразием информационных ресурсов и источников;

- возможность структурировать накопленную информацию в удобную для применения форму, которая способствует минимизации возможных рисков, наиболее успешному решению комплекса управленческих задач, организовать цифровой документооборот конкретной организации образования;

- приобретенную способность понимать и оценивать политические, юридические и этические сложности в использовании информационных ресурсов.

Литература

1. Лебедева М. Б., Шилова О. Н. Что такое ИКТ-компетентность студентов педагогического университета и как ее формировать // Информатика и образование. – 2004. – № 3. – С. 95-100.
2. Акимов А.М. Персонифицированный подход к формированию информационной компетентности руководителя образовательной организации в системе дополнительного профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 4. – С. 8.
3. Гендина Н. И. Информационная грамотность или информационная культура: альтернатива или единство (результаты российских исследований) // Школьная библиотека. – 2005. – № 3. – С. 18–24.
4. Филина А. Г. Содержание и структура информационной компетентности руководителей образовательных организаций // Молодой ученый. – 2019. – № 20. – С. 519-521.
5. Смолянинова О. Г. Развитие методической системы формирования информационной и коммуникативной компетентности будущего учителя на основе мультимедиа технологий: дис. д-ра пед. наук: 13.00.02. – СПб., 2002. – 504 с.
6. Осипова Л. Г. Деятельность педагогического коллектива по достижению современного качества образования // Совершенствование структуры школьного образования на основе возрастного подхода: Материалы по итогам конференции. – 2003. – С. 9-10.
7. Семенов А. Л. Роль информационных технологий в общем среднем образовании. М.: Изд-во МИПКРО. – 2000. – Т. 12. – С. 11.
8. Черепанов А.В. Развитие ключевых компетенций менеджеров как фактор достижения стратегических целей организации: дис. канд. экон. н.: 08.00.05. – Новосибирск, 2011. – 228 с.
9. Колесников Ю. Ю. Формирование информационной компетентности руководителей образовательных учреждений в соответствии с профессиональным стандартом // Руководитель и профессиональный стандарт: сборник статей / под науч. ред. А. О. Кравцова. – СПб.: ГБУ ДППО ЦПКС ИМЦ Московского района Санкт-Петербурга, 2017. – 96 с. .
10. Виноградова Т.С. Информационная компетентность: проблемы интерпретации // Человек и образование. – 2012. – № 2. – С. 92–98.

References

- Akimov A.M. (2015). Personificirovannyj podhod k formirovaniju informacionnoj kompetentnosti rukovoditelja obrazovatel'noj organizacii v sisteme dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovanija [Personalized approach to the formation of information competence of the head of an educational organization in the system of additional professional education]. Modern problems of science and education, no 4, p. 8. (In Russian)
- Cherepanov A.V. (2011). Razvitie kljuchevyh kompetencij menedzherov kak faktor dostizhenija strategicheskikh celej organizacii [Development of key competencies of managers as a factor in achieving the strategic goals of the organization]. [Doctoral dissertation, Novosibirsk]. Dissertat. (In Russian)
- Filina A. G. (2019). Soderzhanie i struktura informacionnoj kompetentnosti rukovoditelej obrazovatel'nyh organizacij [The content and structure of the information competence of the leaders of educational organizations]. Young scientist, no 20, pp. 519-521. (In Russian)
- Gendina N. I. (2005). Informacionnaja gramotnost' ili informacionnaja kul'tura: al'ternativa ili edinstvo (rezul'taty rossijskikh issledovanij) [Information literacy or information culture: alternative or unity (results of Russian research)]. Library of school, no 3, pp. 18–24. (In Russian)
- Kolesnikov Ju. Ju. (2017). Formirovanie informacionnoj kompetentnosti rukovoditelej obrazovatel'nyh uchrezhdenij v sootvetstvii s professional'nym standartom [Formation of information competence of heads of educational institutions in accordance with the professional standard]. Saint-Petersburg. (In Russian)
- Lebedeva M. B., Shilova O. N. (2004). Chto takoe IKT-kompetentnost' studentov pedagogicheskogo universiteta i kak ee formirovat' [What is the ICT-competence of students of the Pedagogical University and how to form it]. Informatics and education, no 3, pp.95-100. (In Russian)
- Osipova L. G. (2003). Dejatel'nost' pedagogicheskogo kollektiva po dostizheniju sovremennogo kachestva obrazovanija [Activities of the teaching staff to achieve the modern quality of education]. Improving the structure of school education based on the age approach: Proceedings of following the results of the conference, pp. 9-10. (In Russian)
- Semenov A. L. (2000). Rol' informacionnyh tehnologij v obshhem srednem obrazovanii [The role of information technology in general secondary education]. Publishing house of MIPKRO. (In Russian)
- Smoljaninova O. G. (2002). Razvitie metodicheskoi sistemy formirovanija informacionnoj i kommunikativnoj kompetentnosti budushhego uchitelja na osnove mul'timediatehnologij [Development of a methodological system for the formation of information and communicative competence of a future teacher based on multimedia technologies]. [Doctoral dissertation, Saint-Petersburg]. Dissertat. (In Russian)
- Vinogradova T.S. (2012). Informacionnaja kompetentnost': problemy interpretacii [Information competence: problems of interpretation]. Human and education, no 2, pp. 92–98. (In Russian)