

УДК 371.113.4:371.215

**УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ:
ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНИЙ АНАЛІЗ**

© Л. М. Назаренко

Здійснено теоретико-практичний аналіз проблеми управління розвитком загальноосвітнього навчального закладу. З'ясовано протиріччя, що обумовлюють актуальність означеної проблеми. Визначено закономірності, принципи, функції управління розвитком. Установлено відмінності традиційної та матричної організаційної структури управління, схарактеризовано її переваги та ризики

Ключові слова: управління розвитком загальноосвітнього навчального закладу, закономірності, принципи, функції, організаційна структура

The theoretical and practical analysis of problems of development management of general educational institution is realized in the article. The author has found out contradictions which cause relevance of a problem: new market conditions, formation of the educational market, increase of the competition of educational institutions.

The management of development of general educational institution is defined as technology of realization of strategic objectives of activity (purposes of development of the educational organization, purposes of development of pedagogical personnel generally and each teacher particularly, purposes of development of the child as the main consumer of educational services) which contains: principles of management (value-orientation unity, human resource management, risk management of the educational market, structurally functional principles) regularities of management (social and psychological regularities, regularities of tectonics of management, effective implementation of administrative activity) functions of management (motivational-purposed, information and analytic, function of strategic planning, predictive, advisory, management function, representative, marketing functions) project-matrix organizational structure of management; methods of (positive reinforcement, dialogical coordination, corporate work, creative modeling, positive thinking, strategic planning, SWOT-analysis, PEST-analysis of definition of positive changes in activity of general educational institution) and controlling the mean (delegation of powers and tasks, discussion in collective, information and communication, stimulation of professional growth, encouragement, formation of design groups, creation of the atmosphere of trust and complementarity, social interaction) control (factorial and criteria assessment of effective management of development of general educational institution)

Keywords: the management of development of general educational institution, regularities, principles, functions, organization of the management structure

1. Вступ

Сучасне українське суспільство характеризується кардинальними соціальними та економічними перетвореннями, які торкаються всіх соціальних інститутів.

Зважаючи на суспільне замовлення, що стоїть перед освітою, стратегічною метою управління загальноосвітнім навчальним закладом (ЗНЗ) є забезпечення соціально-педагогічних умов задоволення потреб громадян щодо навчання дітей на європейському рівні. Практичне втілення цієї цілі потребує розв'язання низки завдань, пов'язаних з інноваційною діяльністю школи та як наслідок її поступовим розвитком.

2. Аналіз літературних даних і постановка проблеми

Дослідження проблеми управління розвитком ЗНЗ обумовлюється такими викликами сьогодення як ринковими відносинами та конкуренцією у сфері надання освітніх послуг, що актуалізує необхідність швидкого реагування керівників на зовнішні фактори змін в освітній діяльності навчального закладу та потребує постійного пошуку додаткових ресурсів.

На теоретичному рівні означена нами проблема є предметом досліджень фахівців у галузі освітнього менеджменту. Так, питання теорії та методики

управління в сфері освіти розглядаються В. Бондарем, М. Масловим, І. Нинюк [1–3]. Застосуванню інноваційних підходів до управління навчальним закладом присвячені праці Н. Василенко, Л. Ващенко, Л. Вознюк, Г. Єльнікової [4–7]. Особливості менеджменту освітніх інновацій як «науки про управління людськими і матеріальними ресурсами в закладі освіти на засадах інвестицій та інновацій, у результаті якого якісно покращуються основні показники їхньої діяльності» [10] досліджують Л. Карамушка, М. Поташик [8, 9]).

Проте, не дивлячись на широкий спектр досліджень у сфері управління освітою, актуальним залишається питання щодо методології управління розвитком ЗНЗ.

3. Цілі та задачі дослідження

Метою статті є здійснити теоретико-практичний аналіз проблеми управління розвитком ЗНЗ.

Для досягнення поставленої мети вирішувалися такі завдання:

– розгляд теоретичних аспектів означеного процесу;

– виокремлення відмінностей традиційної та матричної організаційної структури управління розвитком ЗНЗ.

4. Теоретичні та практичні аспекти управління розвитком загальноосвітнього навчального закладу

4.1. Цілі, закономірності, принципи, функції управління розвитком ЗНЗ

Актуальність дослідження проблеми управління розвитком ЗНЗ обумовлюється низкою виявлених протиріч між:

- необхідністю оволодіння новою концепцією управління з огляду на децентралізацію, регіоналізацію освіти та автономізацію ЗНЗ і відсутністю технології опанування нею;

- необхідністю узгодження інтересів, запитів, потреб споживачів освітніх послуг (учнів) та їх основних виробників (учителів) і недостатньою розробленістю модернізованих функцій управління розвитком ЗНЗ;

- необхідністю зміни традиційної організаційної структури управління та невідповідності керівного складу до використання нових способів і засобів управління розвитком ЗНЗ;

- потребу об'єднання учасників навчально-виховного процесу до управління розвитком ЗНЗ та низьким рівнем активності педагогів і батьків щодо участі у виробленні й ухваленні управлінських рішень.

Розглядаючи методологічну основу управління розвитком ЗНЗ, ми керувалися власним визначенням концепту означеного поняття як процесу динамічного впровадження інновацій, пристосування до мінливих впливів зовнішнього соціального середовища, створення умов розвитку професійної діяльності педагогів, саморозвитку та самореалізації учнів, участі батьків і громади в управлінні інноваційними змінами.

Методологія, за філософським словником, трактується як система принципів й способів організації та побудови як теоретичної так й практичної діяльності, а також вона виступає і як вчення про цю систему [11].

Проте, урахувавши, що напрям управління є новим для педагогічної методології, нам імпонує думка про те, що досліджувати систему соціального управління, до якої належить й управління розвитком ЗНЗ, – це означає з'ясувати його сутність, мету, зміст функцій, форми і методи управлінської діяльності, взаємозв'язок між ними, організацію управлінської праці у різних сферах [12].

Розглянемо теоретичну складову управління розвитком ЗНЗ.

Передусім, зауважимо, що за відсутності державного стандарту управлінської діяльності орієнтиром для визначення цілей управління розвитком ЗНЗ пропонуємо вважати цілі державної політики у сфері освіти [13], у контексті чого нами визначено такі з них, як:

- цілі розвитку освітньої організації;
- цілі розвитку педагогічного персоналу загалом і кожного педагога, зокрема;
- цілі розвитку дитини як основного споживача освітніх послуг.

Цілі першого порядку відображають мету розбудови українського соціуму, сутність якої полягає

у забезпеченні «...високого рівня послуг, духовних благ, предметів попиту в галузі задоволення індивідуальних і суспільних потреб, інтересів, мотивів, цінностей, ідеалів сучасного суспільства тощо» [14].

Цілі другого порядку спрямовуються на розвиток організаційної культури, яка А. Карповим визначається як наявність у всіх працюючих спільних цілей, їхньої безпосередньої участі в опрацюванні шляхів їх досягнення, зацікавленості в забезпеченості загальних кінцевих результатів діяльності організації [15].

Ураховуючи, що «...персональні цінності визначають ступінь важливості мети чи поведінки до визначеного критерію [16], а професійні цінності – це те, що визначає «душу» організації, її внутрішній зміст і є визначальним у способі поведінки її членів, одна із найважливіших змінних культури організації, керівники ЗНЗ мають спрямовувати управління на «...інвестування людських ресурсів...», а також «...надавати допомогу співробітникам в їхніх прагненнях до успіху, опануванні новою майстерністю або кращому використанні тих професійних можливостей, що вже існують, підвищувати витрати на освіту та підготовку персоналу» [17]. Окрім того, цінності-цілі розвитку педагогічного персоналу загалом і кожного педагога, зокрема детермінують процес духовного самопізнання особистості, «...творчого саморозвитку, та, як результат, успішної та вільної самореалізації» [18].

Цінності-цілі третього порядку обумовлюють необхідність розбудови такого освітнього простору, в якому дитина усвідомлювала б свою суспільну значущість і через систему ціннісних ставлень набувала досвіду взаємодії з соціумом. Відтак управлінські дії мають бути спрямованими на забезпечення соціально-педагогічних умов соціального становлення та творчого розвитку особистості на основі її ціннісно-сислової сфери, формування потреби у саморозвитку, самовихованні й самореалізації в освітньому соціально-культурному середовищі.

Реалізація стратегічних і тактичних цілей потребує добору спеціальних принципів управління розвитком ЗНЗ. Ми виокремимо їх у три групи.

Перша група – принципи ціннісно-орієнтаційної єдності:

- усвідомлене прийняття учасниками навчально-виховного процесу (вчителями, учнями, батьками) та представниками громадськості, іншими суб'єктами освітнього ринку цілей розвитку ЗНЗ, їх активна участь у їхній реалізації;

- спільне розуміння головних засобів реалізації мети та завдань розвитку ЗНЗ;

- єдність ціннісно-мотиваційних позицій стосовно змісту освіти, організації навчально-виховного процесу, а також критеріїв оцінки та самооцінки результатів педагогічної діяльності та навчально-пізнавальної діяльності учня;

- орієнтація на особистісні, родинні, національні та громадянські цінності споживачів освітніх послуг.

Друга група принципів управління розвитком ЗНЗ – це принципи управління персоналом, а саме:

- визнання ціннісних орієнтацій кожного члена колективу; взаємодовіра керівників і педагогічних та інших працівників;

– підпорядкування організаційної форми цілям і задачам розвитку ЗНЗ;

– забезпечення сумісних узгоджених дій педагогів як виробників освітніх послуг та учнів – їх споживачів, а також партнерів – суб'єктів освітнього ринку;

– мобілізації соціальної активності педагогів через урахування їхніх професійних та особистісних потреб;

– сполучення колегіальності у виробленні й ухваленні рішень щодо загальних (системних) питань розвитку ЗНЗ з індивідуальною відповідальністю за їх реалізацію;

– забезпечення процесу самоорганізації системи, створення комунікаційного зворотного зв'язку.

Третя група – принципи управління ризиками, серед яких ми виокремлюємо такі:

– принцип відповідності змісту освіти та форм її здобуття інтересам і потребам усіх зацікавлених сторін: вчителів; учнів і батьків як основних замовників і споживачів освітніх послуг; керівників підприємств, установ, організацій, які функціонують на ринку праці та можуть у подальшому забезпечити працевлаштування випускників школи; партнерів, ресурси яких можуть сприяти розширенню освітнього ринку тощо;

– принцип повноти охоплення всіх видів освітньої діяльності, які так чи інакше впливають на параметри ризику розвитку всієї освітньої системи;

– принцип узгодженості внутрішніх і зовнішніх ризиків, де, у першу чергу, увага керівника має бути приділена управлінню зовнішніми, щоб бути здатним своєчасно застосувати управлінські рішення стосовно впливу внутрішніх ризиків на ефективність діяльності ЗНЗ;

– принцип неперервності аналізу ситуацій на ринку освітніх послуг і прийняття управлінських рішень щодо впливу ризиків або рівня уразливості освітнього середовища;

– принцип поєднання контролю на рівні керівника та громадського контролю за ризиками, що впливають на розвиток ЗНЗ і моніторингу ризиків з метою їх об'єктивної ідентифікації.

Разом з тим у управлінській діяльності варто дотримуватися і загальних структурно-функціональних принципів: суспільно-політичних, науковості, професійної компетентності, інформаційної насиченості, поєднання відповідальності персональної (керівника) та колективної (педагогічного колективу) за вибір напрямів (змісту, форм) інноваційних змін і результати розвитку ЗНЗ, цілісності системи управління, адаптованості, систематичності оцінювання та встановлення зворотного зв'язку.

Означені нами принципи характеризують закономірності управління розвитком ЗНЗ: соціально-психологічні (залежність ціннісної орієнтації на створення ринку освітніх послуг від забезпечення людиноцентристського підходу до управління), структурно-функціональні (залежність мети, підходів управління та стилю керівництва від соціально-економічних процесів на державному та регіональному рівнях; характеру й змісту управління внутрішніми функціональними системами від впливу зо-

внішніх впливів і факторів), мотиваційно-діяльнісні (збалансованість зовнішніх і внутрішніх чинників, що визначають ефективність управління розвитком ЗНЗ, стратегічного і регулятивного менеджменту тощо).

Розвиток ЗНЗ обумовлює виконання керівником поряд з традиційними (аналіз, планування, організація, контроль, регулювання) модернізованих функцій управління: діагностичної, прогностичної, консультативної, менеджерської, представницької, політико дипломатичної, консультативної, мотиваційної, інформаційно-аналітичної, планово-прогностичної та організаційно-виконавської, маркетинго орієнтованої [19–21].

У зв'язку з необхідністю виконання завдань розвитку ЗНЗ має змінитися організаційна структура управління, яка передбачає не лише інноваційні підходи до організаційно-управлінських структур, удосконалення функцій і методів управління, але й упровадження нової етики стосунків, активного і дієвого партнерства.

4. 2. Практичний аспект управління розвитком ЗНЗ

Як свідчить управлінська практика ефективність управління розвитком ЗНЗ цілком залежить від умінь директора упорядкувати діяльність різних шкільних служб, підрозділів і окремих посадових осіб. Традиційно організаційна структура забезпечує координацію всіх функцій менеджменту, спрямованого на створення умов функціонування ЗНЗ за рахунок визначення прав та обов'язків кожного члена адміністрації, а також чіткого вертикального підпорядкування одних структур іншим.

Натомість до основних сутнісних характеристик матричної структури управління належать такі, як: відсутність жорстких меж управління, слабе чи помірне використання формальних правил і процедур; децентралізація прийняття рішень; взаємовідповідальність і взаємодопомога; лідерство, неформальні міжособистісні стосунки між керівництвом та іншими працівниками. Така організаційна структура вирізняється великою гнучкістю у взаємодії зі зовнішнім середовищем.

Управління розвитком ЗНЗ припускає одночасне співіснування двох організаційних структур: у традиційній, функціональній, здійснюється поточне управління школою, у рамках матричної - розробка і реалізація проектів і програм розвитку навчального закладу.

Практично схема матричної координації реалізується у такий спосіб: директором ЗНЗ визначається особа – керівник освітнього проекту, що координує діяльність підрозділів, зайнятих у ньому, з питань використання ресурсів, термінів виконання робіт і тих результатів, які впливають на взаємодію співвиконавців. Керівник проекту підпорядковується лише директору школи; його повноваження полягають у зборі інформації, оцінці планових і фактичних показників з погляду загальної мети проектного завдання, узгоджені рішень і підготовкою пропозицій для адміністрації щодо розв'язання тієї чи іншої проблеми.

У свою чергу педагоги, що увійшли до складу проектної команди, переходять у пряме підпорядкування керівникові проекту на весь період його реалізації. Проте, оскільки за кожним з них залишаються прямі функціональні обов'язки, вчителі поза проектом продовжують підпорядковуватися керівникові функціонального підрозділу зокрема заступнику директора школи. Тому, щоб попередити неминучі в такій ситуації конфлікти, необхідно приділяти увагу плануванню проектних робіт і визначенню регламенту взаємодії керівника проекту з представником адміністрації навчального закладу.

5. Результати дослідження та їх обговорення

Практика використання матричної організаційної структури управління розвитком ЗНЗ дає змогу виокремити її переваги щодо виокремлення функцій стратегічного й оперативного управління, унаслідок чого керівником школи більше уваги приділяється не повсякденним дрібним справам, а виконанню завдань розвитку ЗНЗ. По-друге, така структура сприяє оцінюванню внеску кожного педагога в реалізацію планів розвитку школи, що спонукає до прояву ініціативи та формування лідерської позиції.

Разом з тим матрична організаційна структура управління розвитком ЗНЗ передбачає певні ризики зокрема порушується принцип єдиноначальності, що може спричинити міжособистісні конфлікти. Окрім того розроблення та втілення нового проекту може призвести до певних збитків, якщо його учасники не володіють необхідними вміннями, навичками, ресурсом, що потребує додаткових коштів на отримання кваліфікованих консультацій з боку інших спеціалістів або ж оренду обладнання. Тому така структура управління висуває підвищені вимоги до кваліфікації керівника проекту та учасників проектної команди. Разом з тим вона потребує становлення нової організаційної культури й самого директора школи.

6. Висновки

Отже, теоретико-практичний аналіз проблеми управління розвитком ЗНЗ виявив відмінності означеного процесу від управління функціонуванням школи в частині цілей, закономірностей, принципів, функцій та організаційної управлінської структури. Це, у свою чергу, потребує спеціально кваліфікованої підготовки управлінців-менеджерів щодо застосування нестандартних інструментів управлінського впливу, способів мобілізації внутрішніх та залучення зовнішніх ресурсів розвитку загальноосвітнього навчального закладу.

Література

1. Бондарь, В. И. Управленческая деятельность директора школы: дидактический аспект [Текст]: монография / В. И. Бондар. – К., 1997. – 156 с.
2. Маслов, В. И. Научные основы та функции процесса управления заочноосвітними навчальними закладами [Текст]: навч. посіб. / В. И. Маслов. – Тернопіль: Астон, 2007. – С. 7–8.
3. Нинюк, І. Особливості аналізу професіоналізму державних службовців [Текст] / І. Нинюк // Збірник наукових праць НАДУ. – 2004. – Вип. 2. – С. 225–234.

4. Василенко, В. О. Інноваційний менеджмент [Текст]: навч. пос. / В. О. Василенко, В. Г. Шматько; за ред. В. О. Василенко. – Київ: Центр навчальної літератури, 2009. – 440 с.

5. Ващенко, Л. М. Концептуальні засади організації навчального процесу з підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів освіти в умовах інноваційного розвитку інститутів післядипломної педагогічної освіти [Текст]: наук.-метод. пос. / Л. М. Ващенко; за наук. ред. Л. М. Ващенко // Інноваційна модель організації навчального процесу в інститутах післядипломної педагогічної освіти. – К.: Педагогічна думка, 2012. – С. 63–68.

6. Вознюк, В. С. Маркетинг освітніх послуг [Текст]: навч. посіб. / В. С. Вознюк. – Луцьк: Волинська книга, 2007. – 64 с.

7. Єльнікова, Г. В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні [Текст]: монографія / Г. В. Єльнікова. – К.: ДАККО, 1999. – 303 с.

8. Карамушка, Л. Психологічні основи управління в системі середньої освіти [Текст]: навч. пос. / Л. М. Карамушка. – К.: АПН України, Інститут психології, 1997. – 179 с.

9. Поташиник, М. М. Управление современной школой (В вопросах и ответах) [Текст]: пособие / М. М. Поташиник. – М.: Новая шк., 1997. – 350 с.

10. Даниленко, Л. І. Менеджмент інновацій в освіті [Текст] / Л. І. Даниленко. – К.: Шк. світ, 2007. – 120 с.

11. Философский энциклопедический словарь [Текст] / ред. С. С. Аверинцев, Э. А. Араб-Оглы, Л. Ф. Ильчев и др. – 2-е изд. – М.: Сов. Энциклопедия, 1989. – 815 с.

12. Новак, В. О. Основи теорії управління [Текст]: навч. посіб. / В. О. Новак. – К.: НАУ, 2001. – 236 с.

13. Назаренко, В. С. Професійний успіх педагога як соціально-педагогічна проблема. Ч. I [Текст]: нау.-метод. пос. / В. С. Назаренко, Л. М. Назаренко, С. Ф. Одайник. – Харьков, 2015. – 96 с.

14. Мудрак, В. І. Сучасні тенденції розвитку української вищої освіти в глобальному, пізнавальному просторі. Кн. 1 [Текст]: мат. Другого І Міжнар. конгресу / В. І. Мудрак // Українська освіта у світовому часопросторі. – К.: Українське агентство інформації та друку «Рада», 2007. – С. 362–363.

15. Карпов, А. В. Психология менеджмента [Текст]: учеб. пос. / А. В. Карпов. – М.: Гардарики, 2005. – 584 с.

16. Дороніна, М. С. Організаційна культура [Текст] / М. С. Дороніна, К. Г. Наунич. – Харків: Вид. ХНСУ, 2006. – 80 с.

17. Черновол-Ткаченко, Р. І. Техніка управлінської діяльності [Текст] / Р. І. Черновол-Ткаченко. – Х.: Вид. група «Основа», 2014. – 272 с.

18. Волинчук, Ю. В. Вища освіта людини майбутнього. Кн. 1 [Текст]: мат. Другого Міжнар. Конгресу / Ю. В. Волинчук // Українська освіта у світовому часопросторі. – К.: Українське агентство інформації та друку «Рада», 2007. – С. 88–89.

19. Дмитренко, Г. А. Стратегічний менеджмент: цільове управління освітою на основі кваліметричного підходу [Текст]: навч. пос. / Г. А. Дмитренко. – К.: ІЗМН, 1996. – 140 с.

20. Зайченко, О. І. Планомірна робота з керівними кадрами - підвищення їх професіоналізму [Текст]: зб. наук. пр. / О. І. Зайченко // Управління якістю професійної освіти. – Донецьк, 2001. – С. 333–335.

21. Рябова, З. В. Маркетингові дослідження в управлінні навчальним закладом [Електронний ресурс] / З. В. Рябова // Теорія та методика управління освітою. – 2011. – № 5. – Режим доступу: <http://tme.uuo.edu.ua/>

References

1. Bondar, V. S. (1997). Management activities of the Director of the school: didactic aspect. Kyiv, 156.

2. Maslov, V. I. (2007). Scientific basics and functions of the management process of secondary educational institutions. Ternopil: Aston, 7–8.
3. Ninuk, I. (2004). Features of the analysis of professionalism of civil servants. Collection of scientific papers NADU, 2, 225–234.
4. Vasilenko, V. A., Shmatko, V. G.; Vasilenko, V. A. (Ed.) (2009). Innovation management. Kyiv: Center of educational literature, 440.
5. Vashchenko, L. M. (2012). Conceptual bases of organization of educational process for professional development of pedagogical, scientific-pedagogical and managing staff of education in the conditions of innovative development of institutions of postgraduate teacher education. Innovative model of organization of educational process in institutes of postgraduate pedagogical education. Kyiv: Pedagogical thought, 63–68.
6. Voznyuk, S. V. (2007). Marketing of educational services. Lutsk: Volinska book, 64.
7. El'nikova, G. V. (1999). Scientific bases of development of the Department of General secondary education in the region. Kyiv: of DAKKO, 303.
8. Karamushka, L. (1997). Psychological foundations of governance in secondary education. Kyiv: Academy of pedagogical Sciences of Ukraine, Institute of psychology, 179.
9. Potashnik, M. M. (1997). Management of modern school (questions and answers). Moscow: New HQ., 350.
10. Danilenko, L. I. (2007). Management of innovations in education. Kyiv: SHK. world, 120.
11. Averintsev, S. S., Arab-Ogly, E. A., Ilichev, L. F. et. al (Eds.) (1989). Philosophical encyclopedic dictionary. Moscow: Owls. Encyclopedia, 815.
12. Novak, V. A. (2001). fundamentals of the theory of management. Kyiv: NAU, 236.
13. Nazarenko, V. S., Nazarenko, L. M., Odainik, S. F. (2015). Professional success of the teacher as a socio-pedagogical problem. Chep. 1. Kharkov, 96.
14. Mudrak, I. V. (2007). Modern tendencies of development of Ukrainian higher education in the global educational space. Kn. 1. Ukrainian education in the world greenprotective. Kyiv: Ukrainian Agency of press and information "Rada", 362–363.
15. Karpov, A. (2005). Century Psychology of management. Moscow: Gardariki, 584.
16. Doronina, M. S., Naumych, K. G. (2006). Organizational culture. Kharkov: Publishing House. GNU, 80.
17. Chernovol-Tkachenko, G. I. (2014). Equipment management activities. Kharkiv: Type. group "Osnova", 272.
18. Valinchuk, Yu. V. (2007). Higher education future human. Kn. 1. Ukrainian education in the world greenprotective. Kyiv: Ukrainian Agency of press and information "Rada", 88–89.
19. Dmitrenko, G. A. (1996). Strategic management: trust management-based education qualimetrics approach. Kyiv: SMN, 140.
20. Zaichenko, A. I. (2001). Systematic work with senior staff – enhance their professional competence. Quality Management professional education. Donetsk, 333–335.
21. Ryabov, S. V. (2011). Marketing research in the management of the school. Theory and methodology of education management, 5. Availavble at: <http://tme.umo.edu.ua/>

Рекомендовано до публікації д-р пед. наук Голобородько Є. П.
Дата надходження рукопису 06.04.2016

Назаренко Людмила Миколаївна, кандидат педагогічних наук, доцент, кафедра менеджменту освіти, Херсонська академія неперервної освіти, вул. Покришева, 41, м. Херсон, Україна, 73034
E-mail: nazarenko-l@bigmir.net

УДК 37.013-053.6:007

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МОЛОДШИХ ПІДЛІТКІВ

© Л. С. Тріфаніна, Р. Х. Вайнола

Досліджено особливості формування інформаційної культури молодших підлітків у навчально-виховному процесі загальноосвітнього навчального закладу. Визначено анатомо-фізіологічні особливості молодшого підліткового віку, що обумовлюють формування інформаційної культури. Виокремлено психологічні особливості в когнітивній (пізнавальній), емоційно-вольовій та мотиваційній сферах розвитку молодшого підлітка, які обумовлюють формування інформаційної культури в даному віковому періоді
Ключові слова: інформаційна культура, молодший підлітковий вік, анатомо-фізіологічні особливості, психологічні особливості

Statement of the problem: *The process of formation on information culture of the young teenagers is very complicated and many-sided. It needs for more detailed and thorough consideration of scientists because it is no unified complex approach to this problematic.*

Aim: *the theoretical grounding of the features of formation of information culture in young teenagers.*

Main results of research: *the features connected with transformation of organism of the young teenagers that condition the formation of information culture are: the heightened activity and significant raise of energy, specific manifestation of the mental activity of young teenager, heightened emotionality, heightened fatiguability.*

The cognitive sphere of the young teenagers also changes; this process is characterized with the certain features that condition the formation of information culture. In this period the perception, attention, imagination, thinking and memory are changed. The main feature of imagination is the clearly expressed fantasy. The special features of perception are: planned character, consistency and superficiality. The special features of attention are: increase of volume, concentration and stability. The special features of thinking are the increase of diapason and flexibility. The special feature of memory is the increase of amount of memorization of abstract material.