

# Спротив та підтримка у ставленні до освітніх реформ

Гриценко Людмила Іванівна,  
науковий співробітник лабораторії  
психології спілкування ІСПП НАПН України, м. Київ

Питання успішності запровадження освітніх реформ в Україні, яка знаходиться на шляху численних змін і трансформацій, наразі породжує чимало ситуацій, що потребують нагального вирішення. Вивчення психологічних аспектів цих непростих процесів сприятиме перспективам розвитку освітянської сфери не лише в Україні. Тому прояснення окремих питань, пов'язаних з процесом прийняття спільнотою зумовлених реформуванням освіти змін, стало метою цієї публікації.

Кардинальні реформи і часткові інновації виступають об'єктивною необхідністю сучасного розвитку, проте їх розробка і впровадження неможливі без усвідомлення необхідності і невідворотності цих змін самим суспільством, закріплення інноваційного вектору на рівні законодавства та прийняття такої реальності пересічними громадянами. За такого підходу поєднуються всі три базові рівні соціальних процесів: державний, суспільний та індивідуальний.

Наукові розвідки вказують на два основні шляхи запровадження реформ, в тому числі і в освітянській сфері: адміністративно-командний і через досягнення «суспільної злагоди». Для практики пострадянського простору досі характерним є домінування саме першого шляху, за якого реформи та спричинені ними зміни формуються на основі авторитетної владної чи експертної думки та спрямовуються адміністративною драбиною владно-підвладних структур «зверху-вниз». Попри заклики ініціаторів до суспільства, професійних спільнот та всіх суб'єктів освітнього процесу щодо підтримки освітніх ініціатив, нехтування в цьому процесі позицією тих, кого прямо чи опосередковано зачіпають такі реформи, їх думками і настроями, сприяє зародженню супротиву. А «спротив змінам може бути навіть єдиною, але потужною силою, яка стримує розвиток певної організації чи навіть цілої сфери».[3] На відміну від спротиву, підтримка (суспільства, груп і окремих осіб), на яку розраховують ініціатори змін, має на меті посилення об'єкта, якому вона надається. Словник твердить, що підтримка - це те, що зберігає чийсь життєздатність, підкріплює, зміцнює кого-небудь чи що-небудь. [3] Якщо узагальнити всі значення цього слова, можна стверджувати що підтримка - це

варіант активно-позитивного ставлення, процес, що приводить до збільшення ресурсу (опора, притримування, фінансування, допомога, підмога тощо) того, кому чи чому вона надається. Тобто процес реформування для успішного впровадження потребує саме активно-позитивного ставлення громадськості та кожного з тих, кого зачіпають ці зміни. Але ініціатори реформ, застосовуючи традиційний підхід без урахування особливостей формування очікуваного ставлення - підтримки, цілком прогнозовано активують у суспільстві діаметрально протилежні тенденції спротиву і протидію. Отже, ми можемо говорити про дві діаметрально протилежні за модальністю варіанти активного ставлення: підтримку та спротив, - які потребують найбільшої уваги при супроводженні процесу освітніх змін.

Наука та практика засвідчують, що традиційний, авторитарний шлях примусу і маніпуляцій зрештою все таки виявляється малоефективним [1, с.57]. Більш того, він є зразком неконструктивної взаємодії, такої, що замість порозуміння формує ворожість і відчуження, зменшує ресурс учасників (сторін) взаємодії. [5, с.134] При цьому цілі і завдання освітніх інновацій прямо протилежні.

Емпірії ситуації неприйняття і спротиву інноваціям в українській освіті вкладаються в описану Слюсаревським М.М. структуру соціальної напруженості: загальне невдоволення суб'єктів наявною у суспільстві (освіті?) ситуацією; невдоволення можливостями свого впливу на ситуацію (і контпродуктивна активність тут може бути проявом ілюзії контролю ситуації, оволодіння нею?); невдоволення діями тих персоніфікованих соціальних сил (президент, міністр, УОН, методисти, адміністрація), які, за уявленнями суб'єктів, здатні бажаним їм чином впливати на ситуацію; рероспективну оцінку минулого стану ситуації (міфи про найкращу в світі радянську освіту); прогнозовану оцінку майбутнього стану ситуації ( критика з різних причин тієї ситуації, що очікується в результаті змін) [4, с. 336]

Наприклад, практика засвідчує, що труднощі у прийнятті реформ пов'язані з тим, що будь-які зміни несуть з собою невизначеність, непередбачуваність. А це природнім чином викликає страх та зумовлює перевірку новацій на предмет безпеки. У народі про таке кажуть: «стара латка краща за нову дірку».

Окрім опору-протесту, є стратегії неприйняття інноваційних змін, які раніше називали терміном «саботаж», одна з яких проявляється в інертності, небажанні приймати зміни, яку виправдовують «об'єктивними» причинами (не підходить предметів, дітям тощо), а друга застосовується коли уникнути змін неможливо. Тоді їх неприйняття проявляється імітацією активності. Висока ймовірність прояву цих двох стратегій поведінки саме у системі освіти, яка сама по собі є консервативною, бо, традиційно виступаючи носієм та накопичувачем знань

попередніх поколінь, мінімізує допуск змін та блокує будь-які ризиковані тенденції. У другому випадку ми можемо говорити про чисельні псевдоінноваційні процеси - своєрідний «карго-культ», коли створюється зовнішня оболонка без зміни сутності або робиться спроба звичними засобами реалізувати нові методи.

Опір освітнім реформам може проявлятися через справжню чи уявну ймовірність втратити щось цінне: становище, владу, матеріальну вигоду, комфорт, звичну обстановку, політичні переваги та неформальні зв'язки. Практика засвідчує, що осіб, яких прямо чи опосередковано стосуються зміни, можуть також цікавити виключно власні інтереси, без врахування інтересів інших зацікавлених осіб та спільнот. Наш досвід підтвердив уже описані науковцями факти, що педагоги можуть побоюватися втратити роботу чи наданих їм фінансових доплат, обмежуючи тим самим власний інтерес до нововведень, в результативності яких вони не впевнені. Такі педагоги ухиляються від підвищення кваліфікації, навчання та зміни напрацьованих стереотипів мислення: вони мають сумніви, чи зможуть виконувати нові завдання, які потребуватимуть нововведення і яким чином буде сплачуватися їхня праця у нових умовах. [1, с.56]. Дослідженнями неодноразово доведено також наявність особистісних відмінностей за рівнем готовності до змін. Одні потребують багато енергії і ресурсів для відновлення контролю і пристосування до нових умов, інші роблять це легко і без надмірних роздумів. Чинниками виникнення спротиву може бути і недовіра до керівників, управлінців, які запроваджують інновації, закритість процесу реформування, неякісне інформування (кількість інформації чи якість її подання недостатня для прийняття вчителем, батьком чи громадою рішення як не про підтримку змін, то хоча б для розуміння необхідності запровадження певної інновації). Все це так чи інакше стосується здатності людей до прийняття та підтримки необхідних та відповідних новим умовам змін.

Для нас важливим було прояснити, що формування конструктивного ставлення до змін є потужним чинником успішності-неуспішності впровадження освітньої реформи. Уникнути спротиву повністю неможливо, але для збільшення здатності до підтримки нового і подолання опору змінам на рівні від особистості до суспільства необхідний грамотний науково обгрунтований супровід як процесі підготовки, так і запровадження освітньої реформи.

### **Література**

1. Буркович Ю. В. Опір змінам при впровадженні інновацій: типологія та шляхи подолання / Ю. В. Буркович, Х. С. Передало // Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури: європейський вектор - нові виклики та можливості: тези доповідей III Міжнар. наук.-практ. конф., Львів, 14-16 травня 2015 року./ - Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2015. - С. 56-57.

2. Загвязинський В. И. Сопротивление инновациям: сущность, способы профилактики и преодоление. / В.И. Загвязинський, Т.А. Строкова // Образование и наука, 2014. - №3 (112) - С. 3-21.
3. Словник української мови: в 11 томах. — Том 6, 1975. — 516с.
4. Слюсаревський М.М. Несходимі терени Психеї: маршрути наукового пізнання: вибрані праці / М. Слюсаревський. К. Талком, 2019. - 664с.
5. Шаблінський І. Конструктивна взаємодія (в контексті соціологічних поглядів П. Сорокіна)/ Іван Шаблінський// Політичний менеджмент, 2003. - №3. -С. 133-142