

Івкін Володимир Миколайович,

кандидат психологічних наук, доцент, доцент
кафедри управління проектами та
загальнофахових дисциплін Навчально-
наукового інституту менеджменту та психології
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
(м. Київ, Україна)

Наливайко Галина Володимирівна,

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент
кафедри управління проектами та
загальнофахових дисциплін Навчально-
наукового інституту менеджменту та психології
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
(м. Київ, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Суспільні трансформації, які є неодмінним атрибутом сьогодення, – загальний термін, що охоплює будь-які зміни, що відбуваються в суспільстві (соціумі), серед яких виокремлюють такі, як глобалізація, розвиток технологій та демографічні зміни.

Безумовно, суспільні трансформації ведуть до відповідних змін у діяльності організацій, позначаються на робочому середовищі тощо. Зміни в організації як наслідок суспільних трансформацій являють собою певні зрушення в діяльності організації, які виникають у результаті реакції організації на впливи зовнішнього та внутрішнього довкілля.

Постійні реформи, які відбуваються в системі освіти в Україні, не завжди приводять до позитивних результатів, а також практично завжди супроводжуються негативними оцінками та емоціями учасників цих реформ. Швидка і адекватна, а в ідеалі і завчасна (передбачлива), адаптація системи освіти до наслідків суспільних трансформацій в кінцевому рахунку означає життєздатність суспільства в цілому, бо освіта формує особистість громадян (інтелектуально, психологічно, морально, ідеологічно, професійно), які є основою і рушійною силою суспільства.

Можна говорити про принципові зміни в освітній галузі, пов'язані зі зміною освітньої парадигми, що вимагає від системи освіти, по-перше, перенесення акценту з накопичення інформації на засвоєння засобів її отримання, формування здатності особистості до аналізу, планування своїх дій, вміння критично розглядати факти, вести діалог, чути опонента; по-друге, переходу від засвоєння конкретних засобів здобуття інформації до усвідомлення тих цілей, для яких створювалися ці засоби, і до постановки власних цілей та пошуку адекватних для

їх досягнення засобів. Це зумовлює підвищення статусу освіти; реалізацію та впровадження нових стратегічних підходів до організації освіти; розробки нового змісту освіти; забезпечення відповідності змісту освіти особливостям розвитку суспільства в ринкових умовах; включення в процеси європейської інтеграції; підвищення статусу педагога, тощо.

Зміни безпосередньо на рівні закладів освіти мають бути направлені на оптимізацію управління навчальними закладами як інституціями, покликаними створювати сприятливі умови для навчання, виховання, розвитку творчої, самодостатньої особистості відповідно до запитів сьогодення. У зв'язку з цим в умовах децентралізації управління освітньою галуззю посилюється самостійність закладів освіти у визначенні пріоритетних напрямків своєї діяльності, зростає роль і менеджера освіти, здатного забезпечити проведення конструктивних змін в трансформаційні періоди, які б сприяли як розвитку освітньої організації загалом, так кожного суб'єкта навчально-виховного процесу, зокрема.

Зміни на рівні безпосереднього навчально-виховного процесу пов'язані з необхідністю виховання унікального, самостійного суб'єкта власної життєдіяльності з урахуванням вимог сьогодення, впровадженням інноваційних форм і методів навчання й виховання прийдешніх поколінь, зокрема, у дистанційному режимі.

Відповідно, актуалізується необхідність змін на рівні науково-методичного та інформаційного забезпечення навчально-виховного процесу, впровадження інноваційно-комунікативних технологій в навчальний процес, розробка інноваційних навчальних планів та програм; розробка нових методичних підходів та ін., що стало можливим завдяки науково-технічному прогресу, поширенню комп'ютерної техніки, мережі Інтернет, тощо.

Управління змінами в організації, яке розглядається як процес, як серія безперервних взаємопов'язаних дій, які забезпечують успіх функціонування певної організації, має як позитивні, так і негативні аспекти. Негативні аспекти управління змінами в організаціях (ризик) пов'язані з тим, що запровадження змін: дестабілізує існуючі системи; руйнує існуючі структури і традиції; може викликати страх та невпевненість у персоналу; зумовлює тиск часу та термінів, в межах яких потрібно виконувати конкретні завдання; веде до виникнення бар'єрів у комунікаціях та в співпраці персоналу; спричинює скорочення персоналу і, відповідно, викликає страх втратити роботу, тощо).

Позитивні аспекти (можливості) запровадження змін включають розуміння багатоаспектності, багатовекторності роботи, що виконується; підвищення рівня компетентності персоналу; стимулювання навчання персоналу протягом усього життя; надання персоналу більше можливостей для прийняття рішень та здійснення дій; сприяння росту відповідальності персоналу; урізноманітнення або модернізацію сфери активності персоналу; створення більше можливостей для спільної роботи персоналу; стимулювання розвитку самоменеджменту з боку персоналу; сприяння особистісному розвитку персоналу, тощо.

Успішність запровадження змін залежить від: а) темпу змін (поступові або проривні); б) мінливості цілей (і, відповідно, ступеня необхідності корегування планів); в) ступеня підтримки вищого керівництва (від якого залежить якість ресурсів і управління); г) міри зовнішньої підтримки (від клієнтів, партнерів); д) почуття причетності (через підтримку референтних для колективу прихильників); е) ступеня протистояння (опору або лояльності різних груп персоналу) тощо.

До інших чинників, що впливають на ефективність впровадження змін в організації, можна віднести: 1) професійні компетенції керівників (лідерів) організацій, 2) професійні компетенції персоналу організацій, 3) спеціальну організацію робочого середовища на основі використання кооперативного менеджерського стилю.

С. 66-68, Режим доступу:

http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/konferenc/zb_tez_22_06_17_ostanniy2.pdf (УДК 373/.378.013:316.422](082)(0.034.44)