

Орест МЕЛЬНИК

здобувач освітньо-наукової програми
«Професійна освіта. Цифрові технології.

Управління персоналом»

Науковий керівник – к.г.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

Галина БАБ'ЯК

ОСОБЛИВОСТІ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

Воєнні дії в Україні кардинально змінили умови функціонування закладів освіти, поставивши нові виклики перед педагогічними працівниками, науковцями та адміністрацією. Питання самореалізації освітян у таких умовах набуває особливого значення, оскільки саме внутрішня мотивація, відчуття професійної значущості й особистісного розвитку дозволяють їм залишатися активними, ефективними та емоційно стійкими. Військовий стан посилив професійне навантаження, підвищив рівень емоційної нестабільності, водночас актуалізував потребу в нових формах самоствердження та адаптації до складних соціокультурних умов.

У мирний час самореалізація працівника освіти забезпечується через академічну свободу, професійне зростання, участь у дослідженнях, творчість, педагогічне вдосконалення, взаємодію з колективом і студентами. В умовах війни ці канали часто або обмежуються, або зазнають трансформації. Зокрема, зросла емоційна виснаженість педагогів, ускладнено доступ до матеріально-технічних ресурсів, зменшилися можливості для підвищення кваліфікації. Водночас з'явилися нові виклики і можливості – участь у волонтерських проєктах, гуманітарних місіях, створення цифрового контенту, підтримка внутрішньо переміщених студентів і колег.

Особливості самореалізації в умовах війни полягають у: зміщенні акцентів з особистісного зростання на соціальну місію;

посиленні значущості емоційної та комунікативної самореалізації – підтримка студентів, взаємодія у кризовому контексті; пошуку нових цифрових форматів професійного самовираження (вебінари, онлайн-курси, просвітницькі ініціативи); зростанні потреби у внутрішньому сенсі роботи, що мотивує діяти в умовах невизначеності; появі інституційних бар'єрів (нестача ресурсів, перевантаження, бюрократичний тиск) та одночасно неформальних можливостей (колаборація, волонтерство, професійна спільнота).

Для підтримки самореалізації працівників освіти в умовах війни необхідно здійснити ряд заходів:

Створити внутрішні платформи психологічної підтримки та професійного менторства. З огляду на високий рівень емоційного виснаження та тривожності, доцільним є запровадження у ЗВО та закладах загальної середньої освіти внутрішніх сервісів підтримки: регулярних зустрічей з психологом, програм емоційної стабілізації, груп взаємопідтримки. Професійне менторство – залучення досвідчених педагогів до індивідуального супроводу молодих колег – сприятиме зміцненню горизонтальних зв'язків і підвищенню впевненості в собі.

Розробити короткотривалі програми саморозвитку та адаптивного навчання. Військовий стан не дозволяє освітянам проходити тривалі курси підвищення кваліфікації. Альтернативою можуть стати мікропрограми (1-2 тижні), тематичні інтенсиви, вебінари, які охоплюють актуальні напрями: дистанційне викладання, цифрові інструменти, психологія кризового періоду, самоменеджмент. Важливо забезпечити їхню доступність онлайн, безкоштовність або компенсацію за участь.

Визнати неформальні форми активності освітян. Війна стимулювала педагогів до волонтерства, просвітницьких проєктів, допомоги ВПО, участі в міжнародних ініціативах. Ці форми активності не завжди враховуються при атестації чи преміюванні, проте вони суттєво підвищують самореалізацію. Доцільно розширити підходи до оцінювання результатів праці, включивши в

них соціально значущу діяльність як чинник особистого та професійного розвитку.

Підтримувати горизонтальну взаємодію у професійній спільноті. Організація регулярних «педагогічних зустрічей», тематичних клубів, обміну досвідом, спільних освітніх проєктів створює умови для взаємного навчання та надихає на нові форми самореалізації. Онлайн-спільноти, телеграм-канали, об'єднання викладачів можуть стати простором і підтримки, і творчості водночас.

Забезпечити адміністративну гнучкість в організації роботи. Важливо забезпечити працівникам більше автономії у виборі форм і методів роботи, адаптацію звітної документації, гнучке навантаження, врахування індивідуальних обставин (діти, евакуація, зміна місця проживання). Така політика підвищує рівень довіри та дозволяє зосередитися на змістовній самореалізації, а не на формальностях.

Сформувати культуру емпатійного управління. Роль керівника змінюється з функції адміністративного контролю на функцію фасилітатора, підтримувача, координатора. Управлінська культура має будуватися на принципах поваги, гнучкості, довіри та підтримки ініціатив. Це стимулює самостійність працівників і створює безпечне середовище для вияву потенціалу.

Отже, самореалізація працівників освіти в умовах військового стану – це не лише особистий ресурс збереження внутрішньої цілісності, а й чинник стійкості освітнього процесу. Успішна самореалізація дозволяє освітянам перетворювати виклики у стимули, а нестабільність – у мотивацію до змін і вдосконалення. Завдання управлінських структур – створити умови для підтримки внутрішньої цінності, гнучкості та соціального впливу освітянської праці.

Список використаних джерел

1. Баб'як Г., Запорожан Л. Резерви та шляхи підвищення організації навчання персоналу в установі. Сектори економіки в процесі реалізації державної регіональної політики: матеріали доповідей

міжнародної науково-практичної конференції (м. Тернопіль, 26-27 жовтня 2017 року). Тернопіль. 2017. С. 158-162.

2. Баб'як Г.П. Формування та ефективність використання персоналу підприємства в умовах розвитку ринку робочої сили. Тенденції та перспективи розвитку менеджменту в умовах глобальних викликів: матеріали 1-ої Міжнародної науково-практичної конференції (м. Херсон, 28 травня 2021 року). Херсон. 2021. С. 192-195.

3. Жуковська А.Ю., Бречко О.В. Діючі технології та перспективні методики планування професійної кар'єри публічних службовців. Український журнал прикладної економіки. 2017. Том 2. № 4. С. 27-36. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ujae_2017_2_4_5

4. Жуковська А. Кадровий аудит як інструмент комплексної оцінки ефективності кадрового менеджменту. Наука молода. 2009. № 12. С. 21-27. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/24637>