

Роман Горбатий,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
кафедри освітології і педагогіки,
Західноукраїнський національний університет

Богдан Сомик,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
кафедри освітології і педагогіки,
Західноукраїнський національний університет

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ТА ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Управління змінами в закладах освіти є однією з ключових проблем сучасного освітнього менеджменту. У сучасному світі, що характеризується стрімким розвитком технологій, глобалізацією, постійними економічними та соціальними трансформаціями, заклади освіти змушені адаптуватися до нових викликів і змін. Це вимагає не лише удосконалення освітніх програм, але й змін у структурі, процесах управління та культурі організації.

Теоретичні підходи до управління змінами включають кілька основних моделей і концепцій, що можуть бути застосовані в освітньому середовищі. Однією з таких є модель Коттера, яка визначає вісім етапів успішного впровадження змін, серед яких формування відчуття нагальності, створення коаліції лідерів змін, розробка бачення і стратегії, а також закріплення досягнень. Іншим важливим підходом є модель Левіна, що підкреслює три ключові стадії: «розморожування» існуючого стану, «переміщення» до нового рівня і «заморожування» змін для забезпечення їх стабільності [1].

Практичні аспекти управління змінами в освітніх закладах передбачають створення стратегії змін, яка враховує специфіку навчального середовища, залучення всіх учасників освітнього процесу та ефективну комунікацію. Успішне впровадження змін потребує підготовки персоналу через навчання і розвиток, формування позитивного ставлення до змін, а також моніторингу та оцінки результатів. Зокрема, важливим є використання інструментів зворотного зв'язку для корекції процесу змін та забезпечення його відповідності поставленим цілям.

Управління змінами у закладах освіти також включає роботу з опором змінам. Причинами такого опору можуть бути страх перед невідомим, недостатність інформації, загроза стабільності або звичкам. Для подолання цих бар'єрів важливо застосовувати такі методи, як відкритий діалог, залучення персоналу до процесу прийняття рішень, забезпечення прозорості змін і демонстрація їхніх переваг для кожного учасника освітнього процесу.

Результативне управління змінами вимагає розуміння специфіки освітньої організації як соціальної системи. Це передбачає врахування таких факторів, як індивідуальні особливості персоналу, міжособистісні відносини, а також вплив зовнішнього середовища. Лідерство в цьому процесі відіграє ключову роль, адже саме лідери змін сприяють створенню візії, мотивують команду і

забезпечують координацію дій [2].

Таким чином, управління змінами в закладах освіти є багатограним процесом, що поєднує теоретичні підходи і практичні рекомендації. Ефективне впровадження змін можливе лише за умови інтегрованого підходу, що враховує як особливості організаційної культури, так і специфіку освітнього середовища. Це дозволяє не лише забезпечити стійкість змін, але й сприяти підвищенню якості освіти та її відповідності сучасним вимогам суспільства.

Список використаних джерел

1. Березовська Н. І. Аналіз ефективності управління змінами в економічних відносинах з метою досягнень цілей сталого розвитку. *Наукові перспективи*. 2024. № 4(46). С. 470–483.

2. Щоголева Л., Вознюк В. Стратегічне управління освітнім закладом як соціальною системою. *Нова педагогічна думка*. 2014. № 2. С. 237–240. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2014_2_70

Ольга Гриньку,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
кафедри освітології і педагогіки,
Західноукраїнський національний університет

РОЛЬ МЕТОДІВ ПЕРЕКОНАННЯ В УПРАВЛІНСЬКОМУ СПІЛКУВАННІ

Переконання для управлінського спілкування слугує ключовим методом психолого-педагогічного впливу. В основі даного методу розлягається намірення керівника вплинути на свідомість викладача/педагога з метою реалізації певних змін у його емоційній/вольовій сферах, а також в способах мислення, в поведінці, знаннях, ціннісних орієнтаціях [4, с. 162–163]. Розглянемо сутнісні особливості цього методу і визначимо, яка роль йому відводиться.

Переконання виникає під час засвоєння особистістю природніх, ідеологічно-політичних, моральних та ін. знань. Відповідно існують науково-філософські, етично-естетичні, політико-правові, естетично-фахові (наприклад, психолого-педагогічні та ін.) переконання. Переконання поділяються на істинні й помилкові. Вони є цінними для особистості у тих випадках, коли сповна відповідають суб'єктивній дійсності. Другі мають здатність призвести до неправильних/аморальних учинків. Відповідно, хибність моральних уявлень визначають різні неістинні форми поведінки (взаємне приховування, підбурювання, неадекватність у взаєминах, зрада та ін.). Визначною властивістю особистості є переконаність – незламна віра в істинність особистих поглядів, ствердність у правильності власних принципів, котрі ґрунтується на світлій свідомості і ґрунтовному розумінні законів об'єктивної практики.

В освітньому процесі метод переконання видається важливою формою регулювання взаємин між управлінцем-керівником і педагогом, колективом, як дієвий спосіб стимулювання активності останніх. Зазначаємо, що ефективність переконання в управлінській комунікації залежить від інтелектуально-емоційного стану того, хто уміє переконувати, і того, кого переконують у