

Лариса ТОМАШЕВСЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ
Наталія КРИВОКУЛЬСЬКА)

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ

У сучасному світі інформація перетворилася на ключовий ресурс, без якого неможливе ефективне управління підприємством чи установою. Швидкість змін у зовнішньому середовищі, цифровізація бізнес-процесів, зростаюча конкуренція та необхідність швидкого реагування на виклики вимагають від керівників прийняття точних, обґрунтованих і своєчасних управлінських рішень. Саме тому інформаційне забезпечення виступає фундаментальною основою управління. Воно охоплює збирання, оброблення, аналіз, зберігання та передавання даних, необхідних для планування, організації, мотивації та контролю.

Управління змінами в закладі освіти сьогодні є одним із вирішальних чинників його сталого розвитку. Сучасна школа працює в умовах постійних суспільних, технологічних та організаційних змін, тому потребує системного підходу до впровадження нововведень. Успіх трансформацій значною мірою визначається тим, наскільки керівництво здатне організувати послідовний процес змін і забезпечити конструктивну взаємодію всіх учасників освітнього процесу.

Першим кроком у цьому процесі зазвичай стає період дестабілізації – момент, коли в колективі виникає відчуття невизначеності, дискомфорту або незадоволеності. Це може бути пов'язано з оновленням навчальних програм, зміною методик, модернізацією технічного забезпечення, появою нових вимог або результатів перевірок. Додаткову напругу можуть спричиняти й

зовнішні впливи, зокрема зміни державної політики у сфері освіти. Важливо, що саме реакція педагогічного колективу на такі виклики значною мірою визначає подальший перебіг змін. Підтримка, професійне зростання та позитивний психологічний клімат допомагають зменшити страх перед невідомим і сприяють готовності рухатися вперед.

Після виникнення дестабілізації необхідним стає аналітичний етап – час, коли команда виявляє ключові проблеми, можливості та ресурси. На цьому етапі відбувається оцінювання сильних і слабких сторін закладу, уточнення потреб та пошук ефективних рішень. Досвід шкіл показує, що педагоги охочіше підтримують зміни тоді, коли мають можливість брати участь у їх плануванні. Залучення колективу не лише зменшує опір, а й покращує якість управлінських рішень.

Наступним етапом стає планування. Воно передбачає формування чіткої стратегії змін, визначення реалістичних цілей та врахування кадрового й ресурсного потенціалу закладу. Важливо уникати надмірно амбітних або неузгоджених цілей, адже це може привести до перевантаження педагогів, емоційного виснаження та зниження ефективності роботи. Обдумане планування дозволяє досягти балансу між можливостями та очікуваними результатами.

Впровадження змін – найбільш відповідальний і складний етап. Саме в цей період відбувається практична реалізація ухвалених рішень. Успіх залежить від того, наскільки керівництво здатне створити атмосферу підтримки, забезпечити регулярну комунікацію, надати доступ до необхідних ресурсів і допомогти педагогам у процесі адаптації. Важливим аспектом є постійний моніторинг проміжних результатів та швидка реакція на труднощі, що виникають у процесі впровадження. Досвід освітніх організацій підтверджує, що найкращих результатів досягають ті заклади, які обирають партнерські моделі лідерства та орієнтуються на спільну відповідальність.

Окремої уваги заслуговує етап рефлексії. Він дозволяє осмислити отримані результати, визначити успіхи та проаналізувати труднощі, що виникли під час змін. Завдяки рефлексії колектив отримує можливість уникати повторних помилок, формувати реалістичніші очікування та планувати подальші кроки розвитку. Такий підхід сприяє підвищенню професійної майстерності педагогів і підсилює їх готовність до нових трансформацій.

Завершальним етапом є стабілізація. Вона передбачає закріплення нововведень у повсякденній діяльності школи, формування стійких практик та підтримку інноваційної культури. Важливо дбати й про емоційний стан педагогів, оскільки будь-які зміни є значним навантаженням. Довготривала підтримка, позитивний клімат і визнання зусиль співробітників допомагають зробити результати змін не тимчасовими, а сталими.

Таким чином, управління змінами в закладі освіти доцільно розглядати як цілісний цикл, що включає дестабілізацію, аналіз, планування, імплементацію, рефлексію та стабілізацію. Ефективність цього процесу визначається гнучкістю керівництва, відкритою комунікацією, підтримкою педагогів та готовністю закладу до спільного пошуку рішень. Успішне проходження всіх етапів створює сприятливі умови для підвищення якості освіти, удосконалення професійної діяльності та розвитку інноваційної культури

Список використаних джерел:

1. Боднар О., Горішна О. Сутність та взаємозв'язок основних понять теорії управління змінами в освіті у філософсько-соціальному аспекті. Адаптивне управління: теорія і практика. Серія «Педагогіка». 2020. Випуск 8 (15)
2. Горішна О. Модель управління змінами в закладі середньої освіти. Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Педагогіка. 2022. 13 (25).
3. Семенець-Орлова І. А. Державне управління освітніми змінами в Україні: теоретичні засади : монографія. Київ : ЮСТОН, 2018. 420 с.