

**Готовность к организационным изменениям педагогов**

**Научный руководитель – Лопес Елена Геннадьевна**

*Орлова Анастасия Алексеевна*

*Выпускник (магистр)*

Российский государственный профессионально-педагогический университет,

Екатеринбург, Россия

*E-mail: lopes64@list.ru*

Происходящие процессы в образовании и реалии жизни ставят перед педагогами жесткие условия в профессиональной деятельности. Педагогам предлагается приспосабливаться к изменениям в организации и стремиться работать не только на качественный результат, но и на быструю реализацию поставленных задач. Организационные изменения подразумевают под собой смену характеристик (формы, содержания, качества) какого-либо организационного элемента или организации в целом за определенный период [2, с.80]. Примерами изменений могут служить: внедрение ФГОС, образование новых подразделений организации, смена административных кадров, введение новых локальных актов, включение педагогических инноваций. Цель научного исследования: выявить особенности адаптации и компоненты готовности к организационным изменениям педагогов образовательных учреждений. Организационные изменения - это формирование нового организационного устройства, взаимосвязанного с характером изменений внешней среды. В нашем исследовании использованы методики: «Готовность к организационным изменениям» Д.Холт, в адаптации Е.А. Наумцевой; Опросник толерантности к неопределённости Т.В. Корниловой; диагностика социально-психологической адаптации К.Роджерса и Р. Даймонда, в вариации А. К. Осницкого; анкета по выявлению причин сопротивления инновациям в организации Н.Н. Гундровой на основе анкеты Г.А. Мкртычян. На первом этапе исследования, респонденты отвечали на вопросы анкеты по выявлению причин сопротивления инновациям в организации. Цель анкеты: 1. определить основные внедряемые нововведения в общеобразовательные учреждения; 2. причины индивидуального и группового сопротивления; 3. применяемые методы преодоления сопротивления в организациях; 4. определить ведущую роль в преодолении сопротивления сотрудников к нововведениям. Результаты анкеты по внедряемым нововведениям в образовательных организациях, распределились следующим образом. По результатам наибольшее значение занимает внедрение новых методов и средств работы (62%); далее новые требования к персоналу: компетенциям, приверженности, готовности к развитию (54%); в равных позициях (44%) изменения в системе материального стимулирования и всеобщее введение ЕГЭ и ОГЭ. Результаты анкетирования позволяют говорить, что вопрос анкеты - новые требования к персоналу, которые характеризуются компетенциями, приверженности к организации и готовности к развитию - не все педагоги разделяют эту готовность к изменениям, в силу и объективных и субъективных причин. Это лишний раз доказывает, что процесс внутренних изменений имеет длительный характер, требует мотивационной составляющей, создание условий для изменений педагогов к нововведениям. Далее представлены результаты ответов педагогов по степени сопротивления и неприятия нововведениям в образовательных организациях. Результаты распределились следующим образом: 1 балл оценили -12%, 2 балла оценили 10%, три балла оценили -12%, 4 балла оценили 38%, 5 баллов оценили 26%, 6 баллов оценили 2%, 7 баллов оценили 0%. Результаты позволяют говорить, что респонденты оценивали уровень сопротивления выше среднего уровня, что говорит о наличии сопротивления изменениям. Результаты индивидуальных

причин непринятия изменений следующие: наибольшую значимость отметили страх перед воображаемыми или реальными негативными последствиями ( $x_{cp}=26,3$ ), наименьшая значимость присвоена инертности, как нежелание отказаться от привычных способов работы и осваивать новые навыки ( $x_{cp}=21,7$ ). Результаты носят противоречивый характер и говорят о том, что сотрудники с одной стороны готовы меняться, но с другой стороны, педагоги больше переживают из-за последующих событий таких как: потеря работы, уменьшение заработной платы, страх санкций. Результаты ответов педагогов, о методах преодоления индивидуальных причин сопротивления нововведениям. На первом месте педагоги отметили специальное профессиональное обучение новым компетенциям (46%); на втором месте, что должна оказываться психологическая помощь и поддержка (26%); выделили обучение методикам преодоления стресса (16%); и «ничего не проводят» (12%). Результаты опроса методов преодоления причин сопротивления, позволяют констатировать о проблемах в процессе обучения компетенциям. Результаты лишней раз доказывают необходимость разработки специальных программ по профессиональному обучению новым компетенциям, о трудностях в анализе и совместимости профессиональных стандартов и образовательных стандартов, о соотношении российского опыта и зарубежного на предмет согласованности профессиональных и социальных компетенций. Влияние групповых факторов сопротивления изменения распределились следующим образом. Наибольшее непринятие связано со сложившимися групповыми нормами: неформальные правила, которые препятствуют нововведениям ( $x_{cp}=24,9$ ). На втором месте высокая групповая сплоченность: цели вашего подразделения и организации не совпадают ( $x_{cp}=23,7$ ). На третьем месте угроза потери власти подразделения: нарушение сложившегося баланса и ресурсов влияния ( $x_{cp}=23,6$ ). Результаты ответов педагогов о методах использования в организации для преодоления групповых факторов сопротивления нововведениям распределились следующим образом: на первом месте выделили мотивационный тренинг, далее групповое обсуждение и дискуссии и наименьший результат ротация состава подразделений и команд. Также отмечены методы - доведение до персонала стратегии развития и актуальности нововведений (информирование); вовлечение сотрудников в процесс принятия решений; совершенствование организационных коммуникаций. В поле свободного ответа также встречались такие высказывания как: бесполезно, никакие, предоставление полной информации. Результаты позволяют говорить о неэффективных коммуникациях в организации. Педагоги среди организационных барьеров, препятствующих успешному проведению нововведений в организации, выделили на первом месте - неэффективное управление нововведениями, ошибки в планировании и проведении изменений (26,6%). На втором месте плохое информирование и разъяснение целей и задач нововведений (25,7%). На третьем - отсутствие четкой стратегии развития организации, преемственности нововведений (25,7%). На четвертом месте кланово-бюрократический тип организационной культуры, препятствующий развитию (22,7%). На пятом месте жесткая структура организации, ограничивающая внедрение нововведений (18,7%). По мнению педагогов, ведущая роль в преодолении сопротивления нововведениям, ответы респондентов распределились следующим образом: руководителю (44%), сотрудникам (6%), и совместная ответственность распределилась (50%). Результаты позволяют констатировать, что предпочтения отдаются руководителю и сотрудникам, при этом должна проявляться совместная ответственность. Данные результаты, позволяют говорить, что тема ответственности актуальна, педагоги, специалисты по-разному понимают данное явление, и по-разному проявляют степень ответственности. Данные результаты предполагают дополнительные изыскания, цель которых выявить степень ответственности субъектов образовательного процесса. На втором этапе исследования были представлены результаты сравнительного и корреляционного анализа. Таким образом, результаты анкетирования среди педагогов образова-

тельных организаций, позволяют говорить о наличии сопротивления организационным изменениям, позволили выявить ряд причин сопротивления изменениям: нерезультативное внедрение изменений, нарушение коммуникаций, отсутствие плана развития организации. Результаты исследования позволили обозначить проблемы, существующие в образовательных организациях.

Литература

1. Бодров В.А. Информационный стресс: Учебное пособие для вузов / В.А. Бодров. М.: ПЕР СЭ, 2000. 352 с.
2. Божко Л. М. Организационные изменения и организационное развитие: взаимосвязь категорий/ Л. М. Божко // Вестник ТГЭУ. 2013. №3 (67). С.79-91.