

4. *Rapoport A.* Neighborhood heterogeneity or homogeneity: the field of man-environment studies // *Architecture and Behavior*. – 1980/81. – № 1(1). – P. 65–77.
5. *Jason L.A.* Community building: values of sustainable future. – Westport, CN: Praeger, 1997.
6. *Janovitz M., Suttles G.D.* The social ecology of citizenship // *The management of human services* / Ed. By R.Sarri & Y. Hasenfeld. – N.Y.: Columbia University Press, 1978. – P. 80–104.
7. *Lowenthal L.* The past is a foreign country. – Cambridge, MA: Cambridge University Press, 1985.

© **Найдюнова Л. А.**

Л. В. Никоненко

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ПОБУДОВИ СТРАТЕГІЙ ЗМІНИ ПОВЕДІНКИ СУБ'ЄКТІВ РЕОРГАНІЗАЦІЇ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

Розглядаються методологічні підходи до побудови стратегій реорганізаційних заходів у закладах освіти. Наголошується на впровадженні системного підходу, який враховує особливості всіх суб'єктів освітнього процесу.

Ключові слова: суб'єкти реорганізації, стратегії зміни поведінки, етапи впровадження реорганізації.

Рассматриваются методологические подходы к построению стратегий реорганизационных мероприятий в учреждениях образования. Акцент делается на внедрении системного подхода, который учитывает особенности всех субъектов образовательного процесса.

Ключевые слова: субъекты реорганизации, стратегии изменения поведения, этапы внедрения реорганизации.

This article is about the methodological approaches to forming the strategies of reorganization in the education system. The accent is made on the implementation of the system approach which takes into account the peculiarities of all the subjects of the educational process.

Keywords: subjects of reorganization, strategies of changing behavior, phases of deployment of reorganization.

Постановка проблеми. Реформи, що проходять у системі освіти мають заздалегідь визначені критерії стосовно впровадження нових технологій навчання (термін навчання, віковий ценз вступу до школи, наповнення навчальних програм, критерії оцінювання успішності учнів, вимоги до освітнього рівня педагогів тощо). Але технологічний підхід не охоплює своєю увагою соціокультурні особливості організаційної структури системи освіти і залишає поза увагою необхідність зміни, в першу чергу, культурних засад діяльності.

Мета: провести огляд концепцій впровадження реорганізацій і розглянути можливість їх комбінації задля поліпшення функціонування системи освітніх закладів. Увага приділяється важливості застосування системного підходу, як необхідної передумови ефективних змін.

Вітчизняні психологи приділяють достатню увагу розробці методологічних підходів щодо впровадження нових культурних засад у навчальний процес, була проведена достатня кількість успішних апробацій. Серед принципів, необхідних для успішного впровадження реформ, знайшли своє відображення у сучасному науковому пошуку такі:

- гуманізація освіти (Г. О. Балл, В. В. Рибалка, П. С. Перепелиця, Д. Ф. Крюкова та ін.) [1];
- творчий підхід (О. Л. Вознесенська, В. В. Рибалка, Л. Г. Чорна та ін.) [2–4];
- особистісно орієнтований підхід у навчанні (В. В. Рибалка, В. І. Панченко та ін.) [1; 3];
- принцип єдності соціалізації та індивідуалізації в процесі навчального процесу (В. І. Гордієнко [1]);
- принцип наступності у побудові особистісно орієнтованої профільної та професійної підготовки (П. С. Перепелиця) [1];
- принцип духовності (Е. О. Помиткін) [1; 5].

Результати досліджень та апробацій демонструють значний потенціал наукових здобутків. Але, на жаль, значного поліпшення функціонування системи в цілому не спостерігається.

Наступним надзвичайно важливим кроком є винайдення дієвих стратегій та технологій впровадження задекларованих принципів у навчальний процес всієї системи освіти. Також важливим науковим завданням є визначення чітких критеріїв, показників, які могли б оцінити ступінь впровадження вищезазначених принципів в освітній процес.

Реформування системи загальноосвітньої школи можна розглядати як задачу організаційної психології. Приділяли увагу особливостям перебігу внутрішньогрупових процесів організацій в період реорганізацій такі автори: Д. Стюарт, Д. Хей, Ді Кліменті, О. Іванова, А. Бандурка, С. Бочарова, Є. Землянська та ін [6–9].

Д. Стюарт [8] наголошує, що зміни в організації наступають внаслідок індивідуальних змін працівників і досягаються в процесі навчання. Як одним із дієвих механізмів навчання автор називає запровадження тренінгів та інших видів просвітницько-освітньої роботи. Метою сукупності всіх методів навчання є створення такої організації, яка здатна до навчання і самонавчання, що і є рушійною силою змін.

О. Іванова також поділяє важливість створення культури саморозвитку в організації та у своїй роботі приділяє увагу таким важливим аспектам, що забезпечують ефективне впровадження змін:

- системний підхід, як необхідна умова;
- необхідність приділяти увагу не тільки діяльності, спрямованій на вирішення базової задачі організації. Важливим автор вважає турботу про розвиток позитивних стосунків між членами колективу;
- багатоваріантність підходів при вирішенні виробничих завдань [10].

Концепція зміни поведінки, розроблена Ді Кліменті і Прочаскою [9], була створена для ілюстрації поетапного процесу змін, що переживає людина, організації або певна мала група. Основними постулатами цієї концепції є прийняття складності, багатоетапності і поступового впровадження нових форм поведінки, які дозволяють покращити якість життя людини.

Згідно концепції, запропонованої авторами, людина при зміні поведінки на більш бажану, переживає декілька етапів.

Кожному з них притаманні свої специфічні складнощі та перепони, які потребують зовнішньої допомоги або поглибленої уваги самого суб'єкта змін. Згідно цієї концепції, для успішного проживання “Кола змін” людина, організація або мала група проходить такі етапи:

- незацікавленість у змінах;
- обмірковування змін;
- підготовка змін;
- виконання змін;
- утримання змін;
- зрив;
- стійка конструктивна поведінка.

Також Ді Кліменті і Прочаска підкреслюють, що для досягнення стійкої конструктивної поведінки людина може декілька разів повертатися на попередні етапи змін і це є характерним процесом при опануванні нових поведінкових стереотипів. Коротко розглянемо особливості, складнощі та ефективні стратегії, притаманні кожному етапу змін.

Незацікавленість у змінах проявляється в абсолютному ігноруванні наявності самої проблеми. Характерним висловом на цьому етапі можуть бути такі фрази: “Немає абсолютно ніякої проблеми. Завжди так було”.

Дійсно, на цій стадії людина, група або організація не здатна вирішити проблему, тому що не бачить її. Дієвою стратегією на цій стадії є допомога побачити проблему, усвідомити сам факт її наявності. Інші стратегії не спрацюють і будуть викликати реакції активної або пасивної протидії.

Обмірковування змін. Ця стадія починається тільки тоді, коли людина, група або організація признала наявність проблеми та погодилася із її негативним впливом на життєдіяльність. Характерними поведінковими проявами цієї стадії буде аналіз і співставлення негативних і позитивних наслідків актуальної поведінки, пошук інформації, яка допоможе змінити стан справ на краще. Згідно спостережень авторів концепції ця стадія може тривати від декількох хвилин до декількох років.

Підготовка змін розпочинається тільки тоді, коли людина, група або організація в цілому починає вірити, що зміни можливі і призведуть до покращення якості життя, підвищення

ефективності діяльності. Для цього періоду є характерними такі поведінкові ознаки:

- продумається та деталізується нова стратегія поведінки або способи функціонування організацій;
- закуповується необхідне обладнання, матеріальні засоби, без яких проведення змін неможливе;
- іде пошук додаткових знань по тематиці.

Це можуть бути звертання до фахівців за консультацією, читання інформаційних брошур або іншої літератури. Для організації ознакою цього періоду може бути запрошення зовнішніх консультантів або науковців для проведення лекцій або тренінгів, прояви зацікавленості стосовно обраної тематики на конференціях, круглих столах, звертання до неурядових організацій за технічною та інформаційною допомогою.

Виконання змін починається з позитивного рішення поводитися інакше, ніж раніше. І саме з моменту прийняття рішення людиною або в організації починається період активних змін. Конструктивною поведінкою для цього періоду є:

- прийняття чіткої, реалістичної і досяжної мети;
- створення реального дієвого плану по досягненню поставленої мети (наприклад: написання порядку послідовних дій і економічних розрахунків, які дозволять запровадити зміни).

На цьому етапі людина або організація можуть потребувати зовнішньої допомоги у побудові плану подальших дій або пошуку ресурсів у випадку, коли їх недостатньо. Також є потреба у позитивному підкріпленні та заохоченні нових поведінкових моделей.

Утримання змін – це період адаптації до нових поведінкових моделей. Зовнішнім консультантам важливо усвідомлювати, що для підтримання нового способу життя людині або організації спочатку потрібно значно більше зусиль, ніж при використанні старих поведінкових моделей і способів діяльності. Тому як і на попередній стадії надзвичайно важливим аспектом залишається підтримка та заохочення. Якщо людина або організація не здатна утримати зміни – настає повернення до старих звичок, способів взаємодії або виробництва.

Зрив – неминуча і закономірна стадія в процесі опанування нового способу життя. Це варто усвідомлювати як надавачам,

так і отримувачам допомоги. Усвідомлення дозволяє запобігти або вчасно позбутися почуттів провини, агресії, відчуття зневіри стосовно можливості опанувати новий спосіб поведінки. Тому на стадії планування важливо обговорити можливі дії, які будуть втілюватися, у випадку повернення до старих форм поведінки або взаємодії. Доречно завчасно відповісти на такі запитання:

Що може спровокувати повернення до старих форм поведінки?

Які дії будуть здійснені у випадку зриву?

До кого людина або організація звернеться по допомогу у випадку неможливості самотійно подолати причини, що викликали зрив?

Для *стійкої конструктивної поведінки* характерним є те, що нові раніше форми поведінки стають неусвідомленими і автоматичними, їх виконання не потребує ні зусиль, ні додаткових роздумів.

Модель зміни поведінки “BENAVE” [7] була наступною концепцією, що використовувалася при побудові тренінгових програм для менеджерів освітніх закладів. Вона дозволяє чітко і деталізовано відповісти на такі ключові запитання:

1) визначення цільової аудиторії, що є отримувачем запланованих інтервенцій;

2) поведінка, яка становить проблему для представників цільової аудиторії або організації;

3) ключові фактори, що впливають на виникнення та утримання деструктивної поведінки;

4) види інтервенцій, які позитивно вплинуть на представників конкретної цільової аудиторії.

Деталізоване визначення цільової аудиторії, що є отримувачем запланованих інтервенцій передбачає відповідь на запитання, які сприятимуть побудові ефективних освітніх заходів. При аналізі враховуються такі фактори:

– опис психологічних, освітніх, соціокультурних, вікових особливостей представників певної цільової аудиторії;

– потенційний тип реагування на впливи (можливі реакції опору; чутливість; визначення вірогідності поведінкових змін тощо);

– доцільність (можливість доступу науковців, неурядових організацій до представників цільової аудиторії; ресурси, необхідні для проведення інтервенцій; традиції та звичаї цільової аудиторії тощо).

Визначення проблемної поведінки, яка становить проблему представників цільової аудиторії базується на вивченні літературних джерел та попередніх дослідженнях; спілкуванні з представниками цільової аудиторії; співставленні реальної та ідеальної поведінки стосовно проблеми. Також предметом аналізу є попереднє визначення найбільш доцільних і вірогідних змін, що можливі після психологічних, інформаційних, організаційних впливів і призведуть до покращення способу функціонування організації.

Визначення ключових факторів, що впливають на виникнення та утримання поведінки, що представляє проблему, також визначається після спеціалізованих досліджень (наприклад: літературний аналіз, фокус-групи, неструктуроване інтерв'ю, опитування, вивчення аналітичних звітів НУО про попередню діяльність тощо).

Фактори за своїми ознаками можуть поділятися на такі категорії:

– особистісні (особливості типу темпераменту, освітній рівень, гендерні ознаки, психологічні вікові особливості тощо)

– міжособистісні (наприклад: взаємодія в родині або в робочому середовищі; рівень довіри до керівництва або зовнішнього консультанта; культурні традиції конкретної громади або організації тощо)

– організаційні (наприклад: структурні особливості організації, що є отримувачем консультативної допомоги);

– політичні фактори (наприклад: політика в галузі освіти, демографічна політика на рівні держави або конкретного регіону тощо).

Обрання видів інтервенцій, які позитивно вплинуть на представників конкретної цільової аудиторії, базується на врахуванні ключових факторів, що спричиняють проблемну поведінку. Попередній аналіз типів можливих інтервенцій дозволяє уникнути неефективного використання ресурсів і діяти найбільш ефективним способом.

Системний підхід при впровадженні реорганізацій передбачає інформаційні, освітні, психологічні впливи, що охоплюють всіх суб'єктів взаємодії, а не тільки проблемні (“ідентифіковані”) ланки. Необхідність системного підходу при впровадженні змін в родинях раніше детально розглядалася класиками системної сімейної терапії (К. Вітакер, В. Сатір, С. Мінухін, Г. Вебер, К. Хелінгер, А. Шутценберг та ін.). Основним положенням цього підходу є твердження, що для запровадження конструктивних змін необхідно розглядати функціонування не окремих складових системи (наприклад, носіїв симптомів). Приділення уваги сукупності взаємодій, взаємовідносин (усвідомлених або неусвідомлених) всіх членів родини, організації або малої групи – є необхідною умовою попередження рецидиву. Цей підхід знайшов відгук і у представників організаційної психології, які розглядають організацію, як складну систему [11]. За твердженням Е. Невіса [12], організаційне консультування є взаємодією організації, як системи і консультанта, що запроваджує такі зміни, що сприяють покращенню ефективності діяльності організаційної системи.

Висновки. Вважаємо, що для позитивного перебігу реформ загальноосвітньої школи слід запровадити комплекс заходів, спрямованих на систему в цілому, на протипагу суто технологічному підходу. Деталізований огляд різноманітних стратегій та видів впливів, що сприяють ініціюванню поведінкових і культурологічних змін усіх суб'єктів процесу реорганізації, є надзвичайно важливою передумовою запровадження нових культурних норм. Усі вищеописані концепції дають змогу заздалегідь враховувати і коригувати перебіг реорганізаційних процесів.

Література

1. Психологія особистісно орієнтованої підготовки учнівської молоді: Наук.-метод. посібник / Г. О. Балл, М. В. Бастун, Л. В. Ніконенко та ін.; За ред. В. В. Рибалки. – К.: УПППО АПН України, 2002. – 284 с.
2. *Вознесенська О.Л.* Соціально-психологічна робота із сім'єю в системі позашкільної освіти // Наук. студії із соц. та політ. психології: Зб. ст. – К.: Міленіум, 2006. – Вип. 14 (17). – С. 153–163.

3. *Рибалка В.В.* Психологія розвитку творчої особистості: Навч. посібник. – К.: ІМЗН, 1996. – 236 с.
4. *Чорна Л.Г.* Теоретична модель вікових проявів творчого потенціалу індивіда // Актуальні проблеми соціології, психології та педагогіки: Матеріали всеукр. наук.-практ. конф. “Тенденції розвитку психології в Україні: історія та сучасність”. – К.: Либідь, 2006. – С. 246–252.
5. *Помиткін Е.О.* Проблема розвитку та діагностики духовних ціннісних орієнтацій у старшокласників // Практ. психологія та соц. робота. – К., 1998. – №10. – С. 8–11.
6. *Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В.* Психология управления. – Х.: Фортуна-пресс, 1998. – 464 с.
7. Роздаткові матеріали до тренінгу “Подготовка тренеров для обучения инструкторов для работы с населением по профилактике ПГ”. Матеріали: “Система поведения для программного планирования” / Міжнародна Федерація Червоного Хреста та Червоного Півмісяця, Київ, 12–15 червня 2007 р. – К., 2007.
8. *Стюарт Дж.* Тренинг организационных изменений. – СПб.: Питер, 2001. – 107 с.
9. *Prochaska J.O., DiClemente C.C.* Towards a comprehensive model of change // Miller W R, Heather, N (Eds). Treating addictive behaviors. Processes of change. – N. Y.: Plenum Press, 1986. – P. 3–27.
10. *Иванова Е. В.* Тренинг управления изменениями в организации. – СПб.: Речь, 2007. – 292 с.
11. *Бакирова Г.Х.* Тренинг управления персоналом. – СПб.: Речь, 2004. – 400 с.
12. *Невис Э.* Организационное консультирование: Пер. с англ. – СПб.: Изд-во Пирожкова, 2002. – 224 с.

© **Никоненко Л. В.**

І. В. Пахомов

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ РЕЛІГІЙНИХ КОНФЕСІЙ ІЗ ЗАСУДЖЕНИМИ ДО ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ

Аналізуються форми соціальної роботи різних релігійних конфесій із засудженими до позбавлення волі. Зроблено висновок, що найбільш різноманітні соціальні заходи здійснюються представниками протестантських конфесій: надання гуманітар-