(cc) BY

Таран Валерий Алексеевич
канд. пед. наук, доцент
Институт военного обучения
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»
г. Таганрог, Ростовская область

МОДЕЛИ И МЕТОДЫ РАЗРЕШЕНИЯ ПРОТИВОРЕЧИЙ В ДИДАКТИЧЕСКИХ ЗВЕНЬЯХ ПРИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЯХ

Аннотация*: предметом исследования являются методы преодоления сопротивления изменениям в дидактических звеньях и функциональных структурах образовательного учреждения в целом. В качестве исследовательской задачи автором включены проблемы и порядок разрешения противоречий при переходе объекта управления в желаемое состояние. Основное внимание уделено подходам к преодолению сопротивления изменениям и методам дидактического управления с учетом влияющих факторов. В статье рассмотрены возможности нахождения областей взаимных интересов в процессе переговоров, позволяющих найти компромиссное решение. Представлена модель механизма проведения перемен и методы разрешения противоречий в учебной практике, что позволяет определить взаимозависимость и взаимосвязь элементов управления студенческим сообществом с технологией разрешения противоречий. Автором использован факторный анализ основных групповых проблем, выявлены характерные ошибки на пути формирования делового учебного взаимодействия и обозначены показатели возникновения противоречий, что позволяет сформулировать методы их разрешения. Определены типы негативного отношения к изменениям и технические возможности дидактики при разрешении противоречий. Проведён анализ «силового поля» и предложена технологическая последовательность преодоления сопротивления изменениям в звеньях образовательного учреждения.*

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Ключевые слова: *учебная организация, изменения, характерные ошибки, преодоление сопротивления, разрешение противоречий.*

В практике управления существуют и методы преодоления сопротивления и методы разрешения противоречий при изменениях в учебной организации. Насколько студенты и преподаватели считают сложным и негативным воздействие изменения на личные отношения и статусы – настолько они будут противиться переменам [2]. Сложности могут возникнуть при недостаточном объеме или неточной информации, необходимой для планирования изменения и анализа будущего; когда оппоненты имеют значительные силы для встречного сопротивления; когда студенты и преподаватели не принимают участия в процессе и не испытывают чувства ответственности за осуществление реформ; когда люди сопротивляются изменениям из-за боязни проблем адаптации к новым условиям или группы явно теряют что-либо при осуществлении изменений; когда у людей возникает чувство, что ими манипулируют; когда инициаторы изменений обладают значительной силой явного и неявного принуждения. В этом случае авторитаризм и диктат распоряжений становятся весьма рискованным способом продвижения нового.

В учебной организации всё перечисленное может порождать дополнительные проблемы и проводить изменения не следует, если силы сопротивления превалируют над движущими силами изменений. Они не дадут результата [6]. Потому для звена управления в учебной организации основной задачей становится разработка методов разрешения противоречий и преодоления сопротивления переменам. И если силы «за» и силы «против» управляемы, то изменения достигнут желаемой цели.

С этой целью предлагается факторная модель управления изменениями и методы разрешения противоречий. Модель и порядок разрешения противоречий в организации работают при переходе объекта управления в желаемое состояние на основании следующих факторов:

– улучшение эргономики труда и условий обучения;

– повышение мотивации студентов к участию в НИРС;

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– социальное обеспечение, стипендии и предоставление общежития студентам;

– удовлетворение требований сферы труда компетенцией выпускников;

– демократичность управления, снижение конфликтности отношений;

– участие в социальных программах образовательного учреждения.

Факторные показатели позволяют учебной организации сформировать механизм разрешения противоречий в соответствии с нормативными документами; создания системы прогнозов и инновационного упреждения грядущих изменений или «предупреждение»; и, наконец, «разрешение проблем» – т.е. формирование механизма устойчивого развития студенческих коллективов и в целом образовательного учреждения.

Учёт выделенных показателей и применение предложенных этапов и методов позволит снизить остроту возникновения противоречий в организации. Таких, как: рост прогулов; рост санкций и наказаний; снижение лояльности студентов к руководству; снижение успеваемости; потеря имиджа образовательного учреждения; и другие.

Кроме того, предпринятые меры будут способствовать урегулированию противоречий, что будет результатом успешной реализация механизма их разрешения при системных изменениях и признаком устойчивого развития образовательного учреждения.

При разработке мероприятий по реализации перемен включают весь постоянный и переменный состав образовательного учреждения в обсуждение стратегии изменений. В процессе обсуждения, приходится искать область взаимных интересов в учебной организации, позволяющую найти компромиссное решение в разрешении возникающих противоречий [4]. Студентам и сотрудникам в этом случае предоставляется возможность:

– принимать участие в выработке новых подходов и решений по изменению связующих ценностей в звеньях дидактики, элементов культуры учебной организации;

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– критиковать существующие порядки, стандарты дидактики, определяющие существующие методы и модели организации;

– вносить свой вклад в разрешения противоречий, в развитие культуры образовательного учреждения.

В случае отсутствия соответствующей поддержки руководству необходимо:

– оценить силу культуры учебной организации, соответствие стиля руководства ожиданиям студенческого коллектива, оценить правила разрешения противоречий;

– выработать методы эффективного разрешения противоречий и ролевые модели студентов, преподавателей и сотрудников при ожидаемых изменениях;

– продемонстрировать новый подход, новый образ мышления и действий при проведении изменений в образовательном учреждении [5].

При анализе характерных ошибок на пути формирования делового учебного взаимодействия мы делаем выводы, что проводимые изменения вытеснят старые ценностные представления при условии, что будут наполнены жизнью, что в них появится лучшее, имеющее новый смысл. Если есть стратегия, чтобы целиком и полностью сконцентрироваться на новых идеях, надо прошлое оставить в прошлом.

Проблем при проведения прогрессивных перемен и факторов инноваций множество. Негативное отношение и способы преодоления противоречий при изменениях в учебной организации укладываются в три типа:

1. Эмоциональный.

2. Личный.

3. Рациональный.

Кратко причины формирования негативного отношения можно отнести и разделить на две основные группы:

– несовременность материальной базы и устарелые модели и методы дидактики;

– несоответствие стиля руководства, структуры образовательного учреждения и проводимой им стратегии.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

В этих случаях организация несет неизмеримый ущерб в результате снижения учебной продуктивности, качества обучения, креативности и настроения коллектива [1].

В мировой специальной и популярной литературе предлагаются различные подходы для преодоления проблем внедрения инноваций и сопротивления переменам. Одним из оригинальных подходов к их решению интересен анализ «силового поля» [3]. Курт Левин предполагал и доказывал, что, когда предлагается изменение, одни полярные силы продвигают его, другие – препятствуют переменам. В этой модели предлагается усилить существующие и добавить новые движущие силы, одновременно ослабив существующие противодействующие. Потому необходим прогнозный анализ этих сил и возможности руководящего звена образовательного учреждения изменить соотношение между ними в пользу сил движущих.

Список литературы

1. Безверхая Л.Ф. Ролевая рефлексия личности студента в условиях различных культурно-психологических моделей формирования дидактического звена «личность – группа» / Л.Ф. Безверхая // Мир науки, культуры, образования. – 2019. – №1 (74). – С. 120–121.

2. Коттер Дж. Движущая сила перемен / Дж. Коттер. – М.: Юрайт, 2009.

3. Левин К. Динамическая психология / К. Левин. – М.: Смысл, 2001.

4. Олсон М. Логика коллективных действий. Общественные блага и теория групп / М. Олсон. – М.: ФЭИ, 1995.

5. Эрроу К. Коллективный выбор и индивидуальные ценности / К. Эрроу. – М.: ГУ ВШЭ, 2004.

6. Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию / В.А. Ясвин. – М.: Смысл, 2001.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)