**Ką daryti, kai organizacijos funkcionavime kyla sunkumų?**

**Kaip spręsti organizacijoje iškylančius sunkumus?**

Bet kuri ugdymo įstaiga, kaip organizacija, yra socialinė sistema, kurioje aktyviai dalyvauja gyvi žmonės. Organizaciją sudaro atskiri asmenys arba grupės, kurios organizacijoje turi tam tikrą paskirtį / vaidmenį ir siekia bendrų tikslų.

Organizacijos sėkmingo funkcionavimo pagrindą sudaro komandinis darbas. Efektyviam komandiniam darbui būtini trys komponentai:

* atskirų individų adekvatūs sugebėjimai
* reikiama motyvacija darbui
* tinkami santykiai

Jeigu nėra kurio nors komponento arba dėl jo iškyla sunkumų, organizacijos funkcionavimas sutrikdomas ir tada būna sunku pasiekti išsikeltų tikslų.

Kiekviena organizacija, kaip ir žmogaus asmenybė, yra nuolat besivystantis, „gyvas organizmas“. Šioje sistemoje esantys individai arba grupės yra susiję ir vienas kitą veikia. Įvairūs pokyčiai (organizacijos viduje, tiek vykstantys aplinkoje), gali sutrikdyti šią sąveiką. Kadangi tokioje situacijoje dažnai kyla įvairiausių nemalonių ir sunkių jausmų, jie gali trukdyti efektyviai spręsti iškilusius sunkumus. Tokiais atvejais yra įprasta kreiptis profesionalios pagalbos. Pagalba gali būtį įvairių lygių. Pvz. organizacijoje arba PPT dirbantys psichologai gali būti moderatoriumi sprendžiant iškilusį konfliktą, atlikti kolektyvo mikroklimato tyrimus, pateikti rekomendacijas pokyčiams. Jeigu organizacija turi resursų ji gali kreiptis į profesionalius organizacijų konsultantus.

Bet kurio lygio konsultantų vaidmuo – padidinti visų suvokimą apie organizacijos funkcionavimą, t. y. atsakyti į klausimą, kas vyksta organizacijoje, kad sutriko efektyvus funkcionavimas ir pasidarė sunku siekti nusimatytų tikslų.

Organizacijos konsultavimo proceso metu gali būti atliekami tokie veiksmai:

1. Nustatomi/įvertinami preliminarūs organizacijos poreikiai (kokia problema / klausimas arba kas vyksta esamuoju momentu).
2. Atliekama diagnostika (interviu, anketavimu, pokalbiais ir pan. būdais yra renkama informacija apie organizaciją).
3. Gauti duomenys yra susisteminami ir pristatomi gauti rezultatai (įvardini pastebėti sunkumai, dėl ko sutriko organizacijos funkcionavimas).
4. Teikiamos rekomendacijos kaip būtų galima išspręsti iškilusius sunkumus (nurodomos galimos kryptys, resursai).
5. Atliekami tam tikri praktiniai veiksmai, kurie gali padėti išspręsti iškilusius sunkumus (formalių ir neformalių organizacijos struktūrų ir procesų keitimas ir tobulinimas, komandos formavimas, darbuotojų konsultavimas, mokymas ir pan.).
6. Aptariamas ir įvertinamas visas procesas, įvertinami pokyčiai.
7. Apibendrinamas konsultavimo procesas.
8. Numatomi tolimesni organizacijos vystymo tikslai arba žingsniai.

Atliekami gali būti ne visi veiksmai. Organizacijos vadovai, atsižvelgdami į savo resursus ir poreikius, patys sprendžia kiek ir kokios pagalbos jiems reikia.

Organizacijos konsultavimas padeda organizacijai keistis, vystytis ir augti. Tam, kad pokyčiai įvyktų, pirmiausiai turi būti pripažinta, kad problema yra, įvardinti, kokia tai problema ir norėti tą problemą išspręsti. Tada ieškoti resursų ir pagalbos problemai išspręsti.

Parengė

Klaipėdos r. pedagoginės psichologinės tarnybos psichologė Sonata Zumbrickienė