

ОСОБЕННОСТИ ДИСТАНЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

О. О. ПАРАСЮК

*Харьковский национальный университет городского хозяйства
имени А. Н. Бекетова*

За несколько месяцев дистанционный формат управления персоналом из специфического направления инновационного менеджмента приобрел статус ключевого условия выживания для большинства предприятий не только инновационной сферы или территориально разрозненных бизнесов, но и многих видов предпринимательской деятельности, не имевших до этого никаких предпосылок для перехода в удаленный режим.

Многие виды деятельности не выдерживают конкуренции и последствий локдауна и прекращают свое существование, но не меньше тех, кто трансформирует свои бизнесы под требования современной ситуации, адаптируется и развивается, получив при этом фору в конкурентных нишах, которые ранее были заняты.

Примером такой трансформации стала сфера образования, в частности общеобразовательные организации и учреждения, которым пришлось перейти в дистанционный формат в кратчайшие сроки.

Как показал опыт, большинство их было абсолютно не готово к сложившимся обстоятельствам не только в Украине, но и в большинстве стран, столкнувшихся с необходимостью дистанционного образования. При этом проявились скрытые глобальные проблемы в сфере образования, которые до последнего времени были не заметны и носили скорее хронический характер.

К ним относятся вопросы управленческого и организационного характера организаций и учреждений среднего образования, уровень подготовки кадров, уровень владения современными средствами и технологиями обучения, оснащение материально-технической базой школ и

образовательных учреждений, наличие доступа к Интернету, наличие возможности и компетенций у учеников для получения образования в удаленном формате, отсутствие возможности привлечения сотрудников, необходимых для организации удаленного формата обучения, поскольку они не учтены в нормативных штатных единицах.

В результате, сложилось крайне негативное отношение к дистанционному формату обучения как среди большинства получателей образования (учеников и родителей), так и учителей и административных работников, это обучение обеспечивающих.

Однако, такой массовый опыт показал основные направления в развитии и совершенствовании образовательной онлайн – структуры и сформулировал ключевые требования к дистанционному менеджменту в сфере обучения.

Рассмотрим основные проблемы, с которыми столкнулись участники удаленного обучения.

Во-первых, необходимость освоить большое количество приложений как педагогам, так и ученикам и родителям для участия в учебном процессе. как оказалось, для многих сложности вызывал даже процесс авторизации (введение пароля и логина). Можно представить, какой проблемой для них стала установка дополнительных программ и приложений на ПК или смартфон. В итоге, многие потерялись в этом многообразии, бросили учиться вовсе.

Во-вторых, переключение внимания учеников на другие приложения и источники в процессе подготовки. Те, кто все же смогли разобраться в технических аспектах, столкнулись с проблемой организации внимания своих детей. Ребенок очень легко переключается, и, если его не контролировать постоянно, либо не ограничить доступ ко всем ресурсам, кроме учебного, хотя бы на время подготовки заданий, процесс обучения прерывается, так и не начавшись.

В-третьих, отсутствие защиты персональных данных и доступ случайных посетителей или специально приглашённых «троллей» при использовании общедоступных образовательных ресурсов и приложений для

вебинаров, не требующих специальной авторизации. Иногда это приводило к серьезным злоупотреблениям, в том числе внедрению в процессе уроков запрещенного контента и рекламы наркотиков, порнографии и пр.

В-четвертых, необходимость организовывать проверку знаний в одно время для всех учеников с целью недопущения возможности передачи проверочных заданий и списывания результатов. Как показала практика, это не имело особого смысла, и скорее приносило негативный результат, особенно для тех учеников, которые не имели стабильного доступа к интернету и были вынуждены вместо выполнения работы искать доступ к сети. Для многих это также стало причиной отказа от обучения вообще.

Не менее сложным оказалась организация контроля и учета работы педагогов, подтверждение результатов труда, которые в итоге носили чисто формальный характер. И если процесс передачи распоряжений и постановки задач от администрации до учителей обеспечивался имеющимися средствами коммуникации, то подтверждение их выполнения носило в большинстве формальные данные, взятые "с потолка".

Отсутствие общего трактования проблемы, понимания процесса на уровне государства, отсутствие необходимого финансирования привело, в итоге, к формированию резко негативного отношения к дистанционному обучению в средней школе и составлению петиции с просьбой о его запрете.

Как показала практика, наиболее успешными стали учебные заведения, где уже были внедрены LMS и CRM системы и организован доступ к сервисам вебинаров. Дистанционное обучение значительно отличается от традиционного очного формата, как в плане организации самого процесса, так и в подходах к формированию и структурированию учебных материалов, методов обучения, личному тайм-менеджменту учеников и педагогов.

Кроме того, ключевым фактором эффективности обучения в удаленном формате является организация дистанционного управления персоналом, учебным процессом и учениками.

Электронные образовательные системы позволяют в большинстве случаев обеспечить эти потребности.

При выборе платформы рекомендуется обращать внимание на задачи, которые она позволит выполнять, а именно:

- вести обучение в очном и удаленном формате,
- собирать и анализировать показатели успеваемости,
- обеспечивать онлайн-взаимодействие учеников и учителей,
- создавать, хранить и использовать учебные материалы и ресурсы,
- формировать учебные курсы, давать различные уровни доступа для пользователей в соответствии с установленными в системе ролями,
- хранить и поддерживать доступность к результатам обучения учеников,
- вести отчетную документацию учебного процесса,
- обеспечивать защиту персональных данных участников и некоторые другие.

В целом, принципы и методы дистанционного менеджмента в сфере образования несущественно отличаются от классического, однако есть определенные особенности. Прежде всего, нужно учитывать, что участники процесса как правило не видно вживую. А значит, приходится искать индивидуальный подход к каждому. Это проявляется и в степени контроля, и в стиле общения и форме мотивации.

Управление на расстоянии предполагает совместное решение и обсуждения вопросов. С одной стороны, это позволяет руководителю услышать разные точки зрения на решение проблемы, с другой - помогает лучше понять общее направление работы.

Сотрудники, работающие удаленно, в большинстве случаев самостоятельно планируют свой рабочий график, если это не касается онлайн-занятий по установленному расписанию. А значит, особую роль приобретает элемент доверия и предоставление пространства для творчества. Чрезмерный контроль, зачастую, только выбивает из колеи.

Что касается методов дистанционного менеджмента, они перекликаются с традиционными методами управления, но это не одно и то же. Например, традиционный тайм-менеджмент приобретает специфические черты и диктует новые тенденции. Таким образом менеджмент на расстоянии является веянием новой эпохи, а методы его реализации являются уникальными и прогрессивными. Ниже приведены основные методы, применимые в дистанционном менеджменте:

- постановка общих целей для всего коллектива, включая непосредственно педагогов и всех, кто обеспечивает учебный процесс;
- создание благоприятных условий для самостоятельной работы;
- совместный поиск оптимальных решений;
- составление баз знаний;
- делегирование обязанностей по максимуму;
- планирование всего, в том числе и составления планов;
- кадровая политика по принципу “естественного отбора”.

Для оптимальной реализации всего вышеперечисленного наличие единой учебно-управленческой электронной системы приобретает ключевое значение.

Список использованной литературы:

1. Боцура А. Дистанционный менеджмент. URL: <http://advance-group.ru/Publications/ManagmentAndLeadership/194/>
2. Жиров В. Ф. Дистанционный (виртуальный) менеджмент: Современное состояние и перспективы развития. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantсионnyu-virtualnyu-menedzhment-sovremennoe-sostoyanie-i-perspektivy-razvitiya/viewer>
3. Жиров В. Ф. Применение информационных технологий в заочном (дистанционном) обучении. *Вестник Финансовой академии*. 2007. № 4. С. 107–112.
4. Корнеев А. Н., Котельникова В. Е. Тенденции в области дистанционного обучения: методы и технологии. 2017 г. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-v-oblasti-distantсионного-obucheniya-metody-i-tehnologii>