

*Н. Г. Выжимова, Н. Г. Машенцева*  
*г. Тамбов, Россия, ТГУ имени Г. Р. Державина*

## **ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ТАМБОВА В УСЛОВИЯХ НОВЫХ ВЫЗОВОВ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ**

Изменение внешних условий существования современной школы в период пандемии коронавируса и усиления кризисных явлений, с ней связанных, привели к возникновению новых требований к квалификации педагогических работников, предполагающих формирование новых компетенций в их профессиональной деятельности и необходимость участия в этом процессе вузов.

В рамках изменения школьной инфраструктуры, без формирования которой невозможно решать задачи повышенной сложности и ответственности, требуемые сегодня федеральной властью, существует ряд проблем. Введение дистанционного обучения потребовало от школы использования компьютерной техники в повышенном объеме, а также на образовательные учреждения были возложены обязательства помочь не имеющим устройств учащимся для обеспечения единого образовательного пространства в цифровом формате. Для решения проблемы был создан обменный фонд компьютерного оборудования, в рамках которого устройства распределяются по школам г. Тамбова. Однако дети-инвалиды пока не включены в эту деятельность, хотя работа здесь началась. В контексте реализации федерального проекта «Цифровая среда» такое положение дел недопустимо [1].

Недостаточная техническая оснащенность не только у значительного числа учащихся, но и у педагогов не позволяет полностью использовать возможности дистанционного обучения. В условиях развивающейся пандемии и нарастания эпидемии коронавируса в нашей стране выявилась традиционная, но не менее актуальная проблема несоответствия оборудования, предназначенного для дистанционного обучения детей потребностям его активного использования в рамках карантинных мероприятий. Несмотря на все усилия, практически не удается наладить качественную связь «учитель – ученик» в режиме онлайн. Надо отметить, что такая проблема возникла не только в конкретном муниципалитете или масштабе региона. Она

характерна для большинства территорий РФ. Это связано с несоответствием технической оснащенности образовательных учреждений, неполным охватом детей из-за отсутствия домашнего оборудования (небольшой процент учащихся в муниципалитете, 2-3%), в ряде случаев, с неготовностью учителей в связи с недостаточным уровнем знаний сетевых технологий. Основной бедой стали недостаточно емкие и подвижные образовательные платформы, осуществляющие деятельность на территории всей страны. Такие сервисы как «Учи.Ру», «Российская электронная школа», «Дневник.Ру», «Я – класс» и т. д., фактически оказались не готовы к большому потоку пользователей, что сопровождается перманентным «зависанием» и отказом сайтов загружать информацию. Идея проводить видеоуроки в режиме конференции также пока не реализована. Вузы могут помочь в повышении качества теоретической подготовки работников системы образования путем организации курсов повышения квалификации. Остро встал вопрос о дополнительном финансировании, необходимости переоснащения имеющихся технических ресурсов образовательных учреждений, точечном повышении квалификации работников. Необходимо также принятие соответствующих административных решений по выбору стратегии, тактики, конкретным маршрутам предметного образования в дистанционном формате. Не менее важна организация своевременного мониторинга качества проведения таких занятий, контроля за обратной связью «ученик – учитель», а также координация дистанционной деятельности учреждений дополнительного образования, спортивных кружков и секций, которые в условиях самоизоляции способны значительно влиять на организацию досуга детей.

Особое внимание следует уделить руководящему составу образовательных учреждений. В вынужденных условиях самоизоляции, организации и проведения карантинных мероприятий можно наблюдать изменения компетенций руководителей, необходимые для сохранения эффективности их деятельности. В рамках осуществления управления образовательным учреждением выделим группы компетенций, которые будут способствовать успешному осуществлению руководящих функций.

1 В ежедневно меняющихся условиях особенно важными становятся следующие управленческие компетенции. *Способность к эффективной организации труда работников в условиях перехода на дистанционную и удаленную формы работы,*

самоизоляции и карантина включает в себя:

- умение работать в условиях избытка, противоречивой информации и дефицита внимания целевых аудиторий;
- умение использовать минимальные доступные ресурсы и максимально точно кадровый потенциал, осуществлять диверсификацию должностных обязанностей сотрудников;
- умение перераспределять и делегировать полномочия и должностные обязанности в условиях высокого уровня заболеваемости работников, (от мобильности и скорости реагирования руководителя зависит минимизация потерь качества работы всего коллектива).

Особенно важным становится разработка четкого алгоритма делегирования полномочий среди административного состава; умение составлять в краткосрочной перспективе и своевременно корректировать планы и нормы работы сотрудников (вплоть до ежедневного обновления распределения обязанностей, что сегодня уже происходит) с учетом новых условий работы; навыки новых видов коммуникаций и форм контроля за деятельностью работников; навыки внешней коммуникации посредством удаленного доступа, в том числе организацию приема посетителей, ведение переговоров с потребителями услуг, партнерами и т. д.

*Формирование корпоративной культуры* предусматривает навыки общения в условиях дополнительной публичности, в том числе с использованием интернет-ресурсов, записывающих устройств для внутриорганизационной коммуникации. На руководителя накладывается повышенная ответственность в соблюдении правил и этики общения.

2 **Профессиональные компетенции.** Удовлетворение потребности в делегировании и перераспределении полномочий между работниками напрямую связано со *способностью актуализировать профессиональные знания* в условиях эпидемии. Сюда входят приобретение дополнительных теоретических знаний по стандартам работы, особенностям отраслевого, трудового законодательства, касающихся организации труда работников в условиях самоизоляции или карантина, в том числе при удаленной или дистанционной форме работы, повышение финансовой грамотности в условиях углубляющегося экономического кризиса. При сокращении доходной части бюджета организации значительное число руководителей вынуждено оптимизировать расходы и пересмотреть бюджет организации, что накладывает на них дополнительную ответственность, применение новых подходов к подбору персонала с точки зрения выявления наиболее

перспективных и эффективных кадров (в целях сокращения времени наставничества и адаптации на рабочем месте).

Изменения в *способности стратегического планирования развития образовательной организации* видятся в следующем: умение принимать управленческие решения стратегического характера в условиях повышенной публичной ответственности. Так, предоставление регионам широких прав по ограничению выполнения трудовых функций работников в очном формате и распределение соответствующих полномочий среди руководителей организаций, когда они самостоятельно и под свою ответственность организуют работу своего учреждения, значительно усложняет принятие управленческих решений, гибкость, готовность реагировать на вызовы сложившейся ситуации, принимать происходящие изменения, использовать их и выбирать вектор ближайшего развития с целью сохранения результативности деятельности организации, а во многих случаях формируя стратегию выживания (например, из очного формата перейти на предоставление платных услуг через интернет-ресурсы), выстраивание приоритетов и применение навыков внесения своевременных изменений в стратегию развития организации в среднесрочной перспективе, определение путей корпоративного обучения сотрудников, умение видеть их ресурсы и развивать возможности сотрудников, повышать квалификацию критически важных кадров, учитывая их потребности в условиях эпидемии, а также индивидуальную траекторию развития.

Таким образом, новые вызовы внешней среды явились предпосылками для начала изменений современной образовательной системы, и требуется значительное количество усилий со стороны рядовых педагогических работников, руководителей образовательных учреждений, управленцев, осуществляющих контроль за их деятельностью, а также работы высшей школы, призванной осуществлять помощь в качественной подготовке профессионалов, для сохранения работоспособности системы образования.

## Литература

1. Паспорт федерального проекта «Цифровая образовательная среда» [Электронный ресурс] / Федеральный проект «Цифровая образовательная среда». – Режим доступа: <https://edu54.ru/upload/files/2016/03/Федеральный%20проект%20Цифровая%20образовательная%20среда.pdf>.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ