

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

Герлиани Анастасия Алексеевна,
магистрант ZMP-MvO-1-1
Плужникова Е.А., к.п.н., доцент кафедры ТИПИОП
Армвирский государственный педагогический университет

Ключевые слова: цифровая образовательная среда, приобретение «знаний, умений, навыков, ценностных установок, традиционные управленческие модели, персонализация обучения, искусственный интеллект.

Аннотация: в статье мы обсуждаем вопрос о необходимости обеспечения эффективной цифровой трансформации требует вовлеченности и поддержки со стороны руководства организации. Без четкого видения и лидерства, основанного на понимании современных возможностей и вызовов, инициативы могут остаться на уровне экспериментов и не привести к долгосрочным изменениям

FEATURES OF ORGANIZATION MANAGEMENT IN THE DIGITAL EDUCATIONAL ENVIRONMENT

Gerliani Anastasia Alekseevna,
Master's student ZMP-MvO-1-1
Pluzhnikova E.A., PhD, Associate Professor of the Department of TIPIOP
Armvir State Pedagogical University

Keywords: digital educational environment, acquisition of "knowledge, skills, abilities, value systems, traditional management models, personalization of training, artificial intelligence.

Abstract: in the article we discuss the issue of the need to ensure effective digital transformation requires the involvement and support of the organization's management. Without a clear vision and leadership based on an understanding of modern opportunities and challenges, initiatives can remain at the level of experiments and not lead to long-term changes

При конкретизации понятия «образовательный процесс» необходимо принять во внимание, что в Федеральном законе № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», образование понимается как «единый целенаправленный процесс воспитания и обучения», приобретение «знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов» [1]. Также стоит отметить, что в федеральных государственных образовательных стандартах среднего профессионального образования, характеризуется

«совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня к профессии, специальности, результат профессионального образования», а также определен объем знаний, умений, практического опыта, общих и профессиональных компетенций, которые характеризуют подготовленность специалиста к выполнению конкретных видов профессиональной деятельности.

Управление организацией в цифровой образовательной среде требует уникального подхода, сочетающего в себе понимание технологических инноваций и образовательных процессов. Современные образовательные учреждения всё чаще интегрируют в свои системы разнообразные цифровые инструменты, начиная от платформ для онлайн-обучения и заканчивая аналитическими системами для мониторинга успеваемости студентов. Это влечет за собой необходимость перестройки традиционных управленческих моделей в сторону более гибких и адаптивных стратегий, которые учитывают особенности цифровой трансформации.

Одной из ключевых особенностей управления в такой среде является необходимость постоянного обновления технической инфраструктуры и профессионального развития персонала. Руководителям важно обеспечивать доступ к современным технологиям и способствовать повышению цифровой грамотности сотрудников. Это включает в себя как техническое обучение, так и развитие навыков, необходимых для эффективного использования цифровых инструментов в образовательных процессах. Кроме того, важно формировать культуру непрерывного обучения и инноваций, поддерживая инициативы, направленные на экспериментальное внедрение новых методик и технологий.

Цифровая образовательная среда также требует акцента на персонализацию обучения. Менеджеры должны разрабатывать стратегии, способствующие созданию индивидуальных образовательных траекторий студентов, что требует интеграции систем сбора и анализа данных. Это

позволяет не только более точно оценивать потребности и возможности обучающихся, но и разрабатывать более эффективные учебные элементы. В итоге, главная задача управления в данном контексте — найти баланс между технологической модернизацией и сохранением ценностей личного взаимодействия в образовательной деятельности.

Важным аспектом управления организацией в цифровой образовательной среде является обеспечение безопасности данных. С введением множества цифровых инструментов и платформ увеличивается объем собираемой и обрабатываемой информации, что ставит новые задачи перед службами информационной безопасности. Руководителям необходимо разрабатывать и внедрять надежные политики и процедуры, которые гарантируют защиту личных данных студентов и преподавателей, а также защищают образовательные платформы от киберугроз. Кроме того, необходимо проводить регулярные аудиты систем безопасности и обучать персонал базовым принципам кибергигиены.

Не менее значительным вызовом в контексте цифровой трансформации является управление сопротивлением изменениям. Внедрение новых технологий и методов может вызывать у сотрудников и студентов опасения и нежелание адаптироваться к новым условиям. Поэтому руководителям важно применять техники изменения организационной культуры, которые помогают минимизировать сопротивление. Это может включать в себя активное вовлечение всех заинтересованных сторон в процесс изменений, открытое обсуждение преимуществ цифровых технологий, а также предоставление возможностей для проведения пилотных проектов и тестирования новых инструментов в безопасной среде.

Наконец, для успешного управления в цифровой образовательной среде необходимо развитие лидерских качеств среди сотрудников. Руководители должны становиться наставниками и примерами для подражания, вдохновляющими коллектив на внедрение инноваций и

цифровых решений. Это требует от лидеров способности к адаптации, навыков стратегического мышления и умения налаживать эффективную коммуникацию, как в виртуальном, так и в физическом пространстве. В этом контексте важно поддерживать инициативы по развитию гибких команд, которые способны быстро реагировать на изменения и эффективно сотрудничать в условиях цифровой трансформации.

Для достижения наилучших результатов в цифровой образовательной среде необходимо уделять внимание интеграции этих изменений в повседневную деятельность. Важным шагом является разработка стратегий, которые поддерживают долгосрочное применение цифровых технологий и решений. Организации должны стремиться к созданию экосистем, где каждый элемент, от студентов до преподавателей, знает и понимает свою роль в процессе цифровой трансформации. Это может включать в себя разработку подробных планов обучения для всех участников процесса и повышение уровня осведомленности о важности цифровой грамотности.

Исследования показывают, что успешная цифровая трансформация в образовательных учреждениях сопровождается тесным сотрудничеством между отделами и активным обменом знаниями. Это требует устранения барьеров между техническими специалистами и педагогами, что способствует более эффективному использованию ресурсов и повышению качества образовательного процесса. Образовательные учреждения должны поощрять формирование междисциплинарных команд, которые смогут разрабатывать и внедрять инновационные решения, способствующие улучшению и модернизации учебного процесса.

Кроме того, необходимо обеспечить гибкость в управлении образовательными процессами. Это предполагает использование аналитических инструментов и систем поддержки принятия решений, которые позволяют своевременно реагировать на изменения внешней среды и внутренние потребности организации. Способность адаптироваться к

новым вызовам и использовать данные для обоснования своих решений становится критически важным навыком для успешного управления в цифровом мире. Инвестирование в такие системы и технологии поможет образовательным учреждениям оставаться конкурентоспособными и эффективными в условиях быстроменяющегося мира.

Для эффективной интеграции цифровых решений в образовательный процесс также важно развивать культуру непрерывного обучения среди всех участников. Это подразумевает создание возможностей для постоянного профессионального развития педагогов и администрации, что позволит им быть в курсе последних тенденций и технологий. Институциональные инициативы, такие как воркшопы, вебинары и курсы повышения квалификации, играют ключевую роль в формировании такого климата. Интересная и интерактивная форма подачи материала не только улучшает усвоение новых навыков, но и вдохновляет на активное использование новых знаний в образовательной практике.

Использование технологий в учебном процессе должно быть тщательно обосновано с точки зрения педагогических стратегий. Необходимо, чтобы инструменты не только поддерживали существующие подходы, но и открывали новые возможности для взаимодействия и обучения. Это может выражаться в использовании искусственного интеллекта для персонализированного обучения и оценки прогресса студентов, виртуальной и дополненной реальности для создания иммерсивных образовательных опытов и онлайн-платформ для сотрудничества и командной работы. Подобные инструменты стимулируют интерес студентов и углубляют их понимание материала, что в конечном итоге повышает общую эффективность обучения.

Важно помнить, что цифровая трансформация не является разовым мероприятием, а представляет собой непрерывный процесс, требующий регулярного пересмотра и адаптации стратегий. Образовательным

учреждениям следует применять подходы управления изменениями, включая оценку рисков, планирование мер по их смягчению и постоянное отслеживание прогресса. Это позволяет не только минимизировать возможные трудности при внедрении новых технологий, но и оперативно корректировать курс, улучшая результаты. Постоянная обратная связь от всех участников процесса — студентов, преподавателей и администраций — обеспечивает глубже понимание происходящих изменений и их влияния на образовательную среду.

Наконец, обеспечение эффективной цифровой трансформации требует вовлеченности и поддержки со стороны руководства организации. Без четкого видения и лидерства, основанного на понимании современных возможностей и вызовов, инициативы могут остаться на уровне экспериментов и не привести к долгосрочным изменениям. Руководители должны быть готовы инвестировать в инфраструктуру, поддерживать инновации и вдохновлять команду на достижение поставленных целей. Только так можно создать устойчивую и процветающую цифровую образовательную среду, готовую к новым вызовам и возможностям будущего.

Список используемой литературы:

1. Лисин, А.Ф. Он-лайн обучение: опыт в выпускном классе / А.Ф. Лисин // Народное образование. – 2020. – № 5. – С.158-164.
2. Кондаков, А.М. Базовые ценности российской цивилизации и их трансформация на этапе перехода к цифровому обществу / А.М. Кондаков, И.С. Сергеев // Педагогика. – 2020. – № 6. – С.5-23.
3. Попова, М.Н. Организация онлайн-урока в условиях дистанционного обучения / М.Н. Попова, Е.А. Барахсанова // Педагогика. – 2020. – № 6. – С.96-100.
4. Панкратова, О.Л. Повышение квалификации педагогических кадров в условиях цифрового разрыва / О.Л. Панкратова, Е.А. Конопко // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2020. – № 3. – С.49-55.
5. Амирханова, Л.А. Дидактические возможности цифровой образовательной среды «Мобильное электронное приложение» / Л.А. Амирханова, С.В. Зенкина, О.А. Савельева // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2020. – № 5. – С.49-56.