

4. Ситцев В. М. Сертификация российских специалистов на звание «евроинженер» [Электронный ресурс] / В. М. Ситцев, М. Ю. Рачков // Инженерное образование. 2010. № 6. Режим доступа: [http://aeer.ru/files/io/m6/art\\_10.pdf](http://aeer.ru/files/io/m6/art_10.pdf).

5. *Формирование инженерной элиты индустриального региона: социологический анализ* / Л. Н. Банникова и [др.]; под ред. Л. Н. Банниковой, Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2013. 212 с.

УДК 371.113:37.08

*Е. С. Баразгова, К. Л. Хитрин*

*E. S. Barazgova, K. L. Khitrin*

**Кадры управления общеобразовательных организаций:  
специфика современного этапа профессионального  
развития**

**Managerial personnel of comprehensive education organizations:  
peculiarities of the modern stage of professional  
development**

*Аннотация.* Рассматривается специфика профессионального развития кадров управления общеобразовательных организаций на постсоветском этапе. Определены особенности данной сферы деятельности, указывающие на ее «двойственный» профессиональный характер. Сформулированы выводы, определяющие возможные направления совершенствования государственной политики по развитию рассматриваемой профессиональной сферы в целом и системы дополнительного профессионального образования кадров управления общеобразовательных организаций в частности.

*Abstract.* The article examines the specificity of the professional development of managerial sphere in comprehensive education organizations during the post-Soviet phase. The article places the emphasis on the dual professional nature of managerial positions. The drawn conclusions specify possible directions of the development of supplementary professional education system in the special sphere of management of education.

**Ключевые слова:** социально-профессиональные группы, общеобразовательные организации, менеджмент образования, ресоциализация, двойственные профессии.

**Keywords:** socio-professional groups, comprehensive education organizations, management of education, resocialization, dual professions.

Необходимость модернизации российского образования – одна из важнейших проблем, стоящая на повестке дня органов государственной власти. Практически ни один из концептуальных документов, принимаемых на уровне федерального правительства, не обходится без разделов, посвященных реформированию образовательной системы. Тем не менее только относительно недавно была поставлена проблема приведения в соответствие с новыми требованиями образовательной квалификации тех лиц, чью роль в организации образовательного процесса и достижении желаемых результатов при оказании образовательных услуг трудно переоценить. Речь идет о кадрах управления (директорах и заместителях директоров) общеобразовательных организаций.

Нами уже рассматривались ключевые факторы профессионализации кадров управления общеобразовательных организаций на современном этапе [2]. В целом речь идет о том, что, во-первых, назрела необходимость изменения модели управления школами в контексте актуальных тенденций социально-экономической трансформации российского общества, а во-вторых, мероприятия государственной образовательной политики целенаправленно (а иногда и непредвиденным образом) меняют «ландшафт» профессионального пространства рассматриваемой группы.

Связь между уровнями группировки факторов профессиональной деятельности кадров управления общеобразовательных организаций носит нелинейный характер: органы публичного управления осуществляют селективную рефлексию по отношению к происходящим социально-экономическим изменениям, что находит отражение в соответствующей политике, «проводниками» которой на местах и оказываются представители рассматриваемой нами социально-профессиональной группы. При этом социетальные факторы, не попавшие в поле зрения государственных органов, проигнорированные ими или отраженные в программных мероприятиях не в полной мере, сохраняют свое влияние на систему профессиональной деятельности кадров управления общеобразовательных организаций.

Необходимо также понимать, что общее образование остается составным элементом общественного сектора в силу незначительного присутствия частных общеобразовательных организаций. По этой причине курс на определенное «дерегулирование» сферы (например, введение категории автономных учреждений) осуществляется сверху; тем не менее, принадлежность общеобразовательных организаций к публичному сектору

наравне с другими особенностями федеральной образовательной политики естественным образом ограничивает возможности такого «дерегулирования». Это определяет специфику положения рассматриваемой группы: директора и заместители директоров школ оказываются своеобразными «чиновниками» на местах, «агентами», «представителями» местных органов управления образованием.

Речь, по нашему мнению, должна идти о специфике менеджмента в образовании и особых требованиях к акторам данной сферы. Мы полагаем, что при их рассмотрении явно выраженным эвристическим потенциалом обладает термин «двойственные профессии», которым оперирует американский исследователь М. Дейвис [3, р. 33–34]. В рамках рассматриваемой проблемы такая «двойственность» проявляется в следующих характеристиках профессиональной группы: 1) наличие двух относительно самостоятельных областей знания, необходимых для осуществления профессиональной деятельности (в данном случае – педагогика и управление); 2) функциональная ситуационность профессионально-ролевого поведения, применения компетенций, связанных с указанными выше областями знания. Менеджеры должны уметь диагностировать задачу, выявлять альтернативные способы ее решения и осуществлять выбор на основе прогнозирования педагогических и управленческих последствий. Таким образом, от менеджеров в сфере образования ожидается совокупное владение компетенциями двух видов; доминирование среди них управленческих или педагогических определяется содержанием конкретных проблемных ситуаций.

При анализе становления менеджмента образования в постсоветской России представляется уместным и полезным применение в соответствующей методологической интерпретации понятия «ресоциализация». В нашем понимании ситуация ресоциализации в определенной сфере профессиональной деятельности возникает в том случае, когда внутренние и внешние по отношению к ней условия находятся в ситуации системной трансформации, что неизбежно приводит к качественным изменениям параметров профессиональной активности. Мы предлагаем рассматривать понятие «ресоциализация» в профессиональной сфере в двух смыслах, как описывающее:

- 1) изменения, касающиеся социально-профессиональной группы в целом;
- 2) императивную ситуацию, характеризующую требования к осуществлению профессиональной деятельности каждого конкретного представителя данной группы как социального актора.

В первом случае речь идет о том, что основным субъектом, обеспечивающим ресоциализацию рассматриваемой сферы деятельности как таковой, профессиональной группы в целом, выступает государство (органы публичной власти). В данном случае осуществляется государственное конструирование нового социально-профессионального статуса. Подобному процессу присущи определенные ограничения: по данным за 2013 г. численность рассматриваемой группы составила 140 562 чел. [1], и государственные структуры, разрабатывая и реализуя меры образовательной и кадровой политики, рассчитанные на перспективу, не могут в полной мере учесть особенности внутренней дифференциации целевой социально-профессиональной группы.

Во втором случае подчеркивается значение личностного конструирования собственного социально-профессионального статуса как реакции на императив, обозначенный в политике государства. Изменение формальных требований к образовательной квалификации менеджера образования и реализация иных мер государственной политики определяют базовые параметры индивидуальных стратегий «репрофессионализации», реализация которых требует обязательного создания необходимых условий в самой системе образования.

В сентябре 2014 г. нами было проведено исследование методом фокусированного группового интервью с представителями группы менеджеров образования – директорами и заместителями директоров школ (9 чел.). Актуальность сформулированной выше задачи – создания необходимых условий для осуществления функций управления в самой системе образования – была подтверждена аргументами участников дискуссии.

Так, один из информантов акцентировал внимание на том, что *«управленец – это дополнительное <...> должны где-то этому обучиться»*. Другой информант позволил себе не согласиться с мнением коллеги, в частности, указав: *«Не всегда они [лица, назначаемые на руководящие должности в сфере образования и не имеющие педагогического образования] становятся плохими управленцами, не имея педагогического образования, поэтому все-таки я за то, что это [управление в образовании] самостоятельная функция»*. Третий информант полагал, что ответ на вопрос о том, является управленческая составляющая деятельности самостоятельной или дополнительной, зависит от того, *«в каком контексте ее рассматривать»*. По мнению первого информанта, актуальность обсуждения подобных вопросов определяется тем, что в образовательной организации мы *«прихо-*

дим к рыночным отношениям». Меняющийся характер собственной профессиональной деятельности рельефно отразился в высказываниях другого информанта: «Я вынуждена самостоятельно осваивать экономические основы <...>»; «Я вынуждена изучать юридические и правовые вопросы, которым меня тоже не учили». Один из опрошенных счел необходимым особо подчеркнуть значение годичных курсов переподготовки (по специальности «Государственное и муниципальное управление»), которые «привели в систему» имевшиеся у него представления.

Таким образом, личностное восприятие трансформации социально-профессионального статуса значительно дифференцируется и определяет содержание установок по отношению к индивидуальным образовательным и профессиональным траекториям.

На основании вышеизложенного можно сформулировать следующие выводы:

- ситуация ресоциализации управления общеобразовательной организацией как сферы профессиональной активности признана ее акторами;
- ими же признается актуальность дополнительного образования, позволяющего овладеть компетенциями, востребованными новой экономикой образования и необходимыми для реализации функций руководителя образовательной организации;
- значимым для повышения эффективности подготовки в системе дополнительного профессионального образования является изучение процесса личностного конструирования актуальных социально-профессиональных статусов в ситуации ухода от советской модели «хороший учитель → хороший директор», выявление типов рефлексии ситуации в профессиональном сознании менеджеров образования и соответствующих мотивов и установок по отношению к дополнительному послевузовскому образованию.

### **Список литературы**

1. *Сведения* о численности и составе работников учреждений, реализующих программы общего образования по состоянию на 20 сентября 2013 г. [Электронный ресурс] // Министерство образования и науки Российской Федерации: официальный сайт. Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/media/events/files/41d4f7e2d46eac32c517.xls>.

2. *Хитрин К. Л.* Факторы профессионализации кадров управления общеобразовательных учреждений в современной России и их значение

для системы дополнительного профессионального образования / К. Л. Хитрин // Достижения вузовской науки: сборник материалов 13-й Международной научно-практической конференции / под общ. ред. С. С. Чернова. Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2014. С. 83–87.

3. *Davis M.* Is Public Administration a Profession? / M. Davis // *Public Administration Research*. 2013. Vol. 2, № 2. P. 26–36.

УДК 377.011.33

**А. С. Белостоцкий, М. А. Дремина,  
С. И. Самыгин**

**A. S. Belostotsky, M. A. Dremina,  
S. I. Samygin**

## **От профессиональных знаний – к транспрофессиональной компетентности**

### **From professional knowledge – to transprofessional competence**

***Аннотация.** Рассматриваются основные парадигмальные изменения, происходящие в профессиональном образовании при его переходе от поддерживающего к инновационному. Предлагается при разработке компетентностных моделей и методов оценки результатов обучения будущих специалистов учитывать особенности предполагаемых производственных условий, а именно определять уровень непрограммируемости производственной деятельности.*

***Abstract.** The description of the main changes to the paradigm of vocational education happened when its essence transfers from supporting to innovative type is presented in the article. When developing competence-based models and methods of assessment of training results of future experts is offered to consider features of working conditions, namely to determine the level of not programmability of a production activity.*

***Ключевые слова:** инновационное образование, компетенция, транспрофессионализм, уровень непрограммируемости производственной деятельности.*

***Keywords:** innovative education, competence, transprofessionalism, level of not programmability of a production activity.*

Меняющаяся роль человеческого капитала в современном мире, необходимость воспроизводства и массовой подготовки профессионалов нового типа влекут за собой кардинальные изменения системы профессионального образования. Цели, ценности, механизмы трансляции и воспроиз-