

УДК 378.046.4

Протопопова В.А.

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
В УСЛОВИЯХ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
СТАНДАРТИЗАЦИИ:  
ГУМАНИТАРНО-  
КЛАСТЕРНЫЙ ПОДХОД**

**Ключевые слова:** образовательная организация дополнительного профессионального образования, профессиональная стандартизация, функции профессиональных стандартов, гуманитарно-кластерный подход.

В настоящее время стратегическим приоритетом в Российской Федерации является инновационное развитие системы образования и проблема кадрового обеспечения инновационных процессов в педагогической системе образовательной организации. Управление современной образовательной организацией, ее развитием и изменением выступает одной из приоритетных задач в соответствии с новой стратегией образования. Новая реальность требует от руководства и сотрудников абсолютно иных трудовых функций и осознания, что больше нет ничего постоянного, а умение нужным образом вовремя измениться становится одним из определяющих факторов успешного функционирования и развития образовательной организации.

Внешние условия функционирования образовательной организации (географические, региональные, социально-экономические, культурно-демографические) сопряжены с различными показателями деятельности, требуют гибкости системы управления, а значит, и эффективной организационной структуры – как одного из ее важных элементов. Эффективность управления изменениями может оцениваться по ряду параметров, но на нее всегда влияют скорость проведения и срок реагирования организации на привносимые изменения. Президентом Российской Федерации В.В. Путиным в майских указах инициирована и определена национальная система квалификаций и связанная с ней стандартизация профессий. К одному из наиболее значимых шагов в этом направлении следует отнести разработку и утверждение национального плана развития профессиональных стандартов. «Профстандарты должны задать четкие и ясные требования к компетенции специалистов, служить

ориентиром для людей, какими знаниями, навыками они должны обладать, чтобы быть востребованными на современном рынке труда», – отметил Президент.

Проблема управления образовательной организацией является одной из ключевых в условиях новой стратегии образования. Основная идея новой стратегии образования России – идея развития. В этой идее заключаются следующие цели: создание необходимых условий для развития личности; запуск механизмов развития и саморазвития самой системы образования; превращение образования в действенный фактор развития общества, преемственность образования. В современных условиях речь идет о новой категории управленческих кадров, обладающих способностью прогнозировать пути развития образовательной организации.

Основной предпосылкой развития национальной системы квалификаций являются изменившиеся требования работодателей к квалификации выпускников, к качеству их подготовки, дисбаланс между системой образования и рынком труда. В качестве ожидаемых результатов позиционируется вытеснение рынка «дипломов» рынком «квалификаций», устранение дисбаланса между сферой образования и рынком труда, новый подход в оценке и аттестации кадров, повышение производительности труда.

В первой половине 2017 г. в России утверждено более тысячи профессиональных стандартов. Первым апробированным стандартом является профессиональный стандарт «Педагог». В соответствии с концептуальными установками профессиональной стандартизации применение профессионального стандарта «Педагог» должно решить следующие задачи: установить

четкие требования к квалификации учителей и необходимый уровень подготовки будущих работников школ и дошкольных организаций, регламентировать требования к педагогу, мотивировать учителей и воспитателей к самообразованию, профессиональному саморазвитию.

Несмотря на положительные аспекты профессиональной стандартизации, следует отметить и дискуссионные вопросы. Апробация профессионального стандарта показала сложность и многоаспектность проблемы профессиональной стандартизации, особенно в такой гуманитарной сфере, как образование.

Одной из доминирующих проблем профессиональной стандартизации в сфере образования выступает дефицит педагогических работников с базовым педагогическим образованием, соответствующим профилю преподаваемых дисциплин, в то время как в профессиональном стандарте регламентированы квалификационные требования и минимальный образовательный ценз к учителю и воспитателю. Особенно эта проблема значима для сельских школ, где один учитель преподает сразу несколько предметов. Также следует отметить еще ряд проблем профессиональной стандартизации в педагогической сфере: отставание методического обеспечения процесса профессиональной стандартизации от темпа изменений правового поля этого вопроса, перегруженность педагогов (учителя сегодня работают на полторы-две ставки, а для выполнения требований стандарта нагрузка должна составлять не более двадцати часов в неделю), психологические проблемы организационных изменений (появление новых должностей (ассистент и помощник учителя, старший и главный учитель, наставник и эксперт)).

Таким образом, сегодня особенно актуальное значение приобретает качество образовательного процесса в системе дополнительного профессионального образования, в рамках которого во многом будет решаться проблема кадрового обеспечения профессиональной стандартизации.

Несмотря на острую социальную актуальность проблемы, в науке сегодня недостаточно разработаны организационно-педагогические основы развития педагогической профессии в условиях профессиональной стандартизации.

Формированию новых подходов к исследованию трудовых процессов посвятили свои работы Г. Десслер, Г. Клейнер, Д. Купер, А. Маслоу, Ф. Тейлор, Г. Форд, Р. Хендерсон, Э. Хей, Н. Шмитт, Б. Шнайдер.

Исследованиям трудовых процессов в Российской Федерации, в частности проблем труда, посвящены работы многих отечественных ученых: В.И. Байденко, Л.А. Вербицкой, Б.М. Генкина, В.П. Григорьева, Ю.С. Давыдова, В.Ф. Ершова, Э.Ф. Зеера, Ю.В. Иванова, А.Я. Кибанова, А.А. Литягина, М.И. Магура, О.Н. Миронова, И.И. Сидорова, С.И. Сотниковой, Л.М. Чистова.

Проблема стандартизации в педагогике, а именно методологии разработки образовательных стандартов и качества образования, неоднократно обсуждалась исследователями в нескольких аспектах (В.И. Байденко, А.П. Валицкая, Н.Б. Вернигор, Т.И. Власова, Б.С. Гершунский, Б.К. Коломиец, А.И. Субетто, Ю.Г. Татур и др.).

В то же время проблематика профессиональной стандартизации, интеграции основных концептуальных установок образовательных и профессиональных стандартов остается открытой.

В условиях профессиональной стандартизации сущностное обновление

дополнительного профессионального образования актуализирует проблему управления образовательными системами данного уровня образования. Эффективность и результативность кластерной стратегии управления развитием образовательной организации дополнительного профессионального образования (ДПО) предусматривает конструктивное, диалогичное сотрудничество субъектов управления, управляющей и управляемой подсистем. Так формируется гуманитарная стратегия управления развитием образовательной организации ДПО, в центре которой находится целостная личность во всем многообразии связей и отношений с окружающим миром. Таким образом, в первую очередь актуализируется определение и обоснование принципов гуманитарно-кластерной модели управления развитием образовательной организации ДПО, которая учтет структурное своеобразие образовательной системы и обеспечит сопричастность ее элементов.

Образовательная организация ДПО сегодня должна действовать в интересах работодателя, представителей органов власти, отвечающих за качество подготовки кадров в регионах, что предполагает сотрудничество организаций, связанных одной целью, ресурсами, в сетевом взаимодействии с основной образовательной организацией, выполняющей функцию «ядра». Именно такая специфика организации ДПО позволяет рассматривать ее структуру как кластерную.

Кластер (англ. cluster – скопление) – понятие полидисциплинарное, оно используется во многих науках, но берет свое начало в экономике. А. Маршалл и Й. Шумпетер считаются основоположниками кластерного подхода в экономике (с идеями индустриального района и экономики агломераций).

Введением самого термина «кластер» наука обязана американскому экономисту М. Портеру. В 1990 г. М. Портер в рамках концепции ромба национальных конкурентных преимуществ отмечает, что «кластер – это группа географически соседствующих взаимосвязанных компаний и связанных с ними организаций, действующих в определенной сфере, характеризующихся общностью деятельности и взаимодополняющих друг друга» (Porter, 1998). По мнению ученого, функции кластера сводятся к активизации экономических процессов в регионе, развитию инноваций и конкурентоспособности.

С нашей точки зрения, особенно ценным в концепции М. Портера является положение о мультипликативном эффекте кластера, который достигается за счет территориальной локализации, увеличения информационного потока, дополнительной ресурсности в самом кластере.

Проблема кластерного подхода получила развитие в исследованиях многих отечественных и зарубежных ученых. Так М. Афанасьев и Л. Мясников в своих трудах обозначают кластер как сеть независимых производств, М. Войнаренко трактует кластер как объединение, характеризующееся прочными взаимосвязями между его участниками, сотрудничеством и конкуренцией, ориентацией на социальный заказ (Войнаренко, 2008), А. Мигранян – как сосредоточение наиболее эффективных видов экономической деятельности, которые осуществляют успешно конкурирующие фирмы (Мигранян, 2002), А. Праздничных – как региональную экосистему, обеспечивающую конкурентоспособность участников кластера (Праздничных, 2009). Ряд зарубежных исследователей выделил такие особенности кластеров, как территориальная близость (Янг,

1995), взаимодействие (В. Прайс), сотрудничество (Д. Якобс), наличие ядра (Rosenfeld, 1997), сетизация, интеграция (Ketels, Protsiv, 2014).

Вместе с тем в трактовках отечественных ученых отражены такие особенности кластеров, как целевые ориентиры и кадровый потенциал. Ввиду этого благодаря лонгитюдному мониторингу в условиях конкретного региона на основе взаимодополняемости кластерный подход расширил традиционный отраслевой подход в управлении развитием образовательной организации дополнительного профессионального образования.

Ученые для формулирования определения феномена «кластер» используют ряд подходов, и такое многообразие обусловлено различными основаниями.

В связи с многообразием определяющих кластер оснований под *кластером* мы понимаем общность территориально близких организаций, интегрированных на основе стратегической цели, дополнительной ресурсности, взаимодействия и сотрудничества вокруг основного, центрального органа, выполняющего функцию ядра кластера. В нашем исследовании мы выделяем отличительные характеристики кластеров, такие как концептуальная целостность, территориальная локализация, инновационная преемственность, социальное партнерство, сетевое взаимодействие, единое информационное пространство, наличие правового поля взаимодействия участников кластера.

Целесообразность кластерного подхода обусловила его использование в других сферах жизнедеятельности общества, в том числе и в системе образования.

Идея кластерного подхода в системе образования рассматривалась многими исследователями, в трудах

которых изучалась его структура, этапы развития, анализировался процесс его формирования (В.П. Бурдаков, Т.И. Шамова, Ю.Н. Юров); изучался процесс кластеризации в образовательных системах различного типа (А.В. Байгильдеев, Т.И. Шамова, О.Е. Яворский и др.); выявлялись особенности кластерного подхода в профессиональном образовании (В.Т. Волон, А.Г. Завьялова, А.В. Смирнов и др.).

В целях использования возможностей более эффективного привлечения студентов вуза к освоению ценностного потенциала физической культуры Ю.Н. Юров определил и научно обосновал структуру кластерно-модульного метода для оценки уровня состояния здоровья студентов (Юров, 2007).

С нашей точки зрения, значимыми являются такие принципы концепции Ю.Н. Юрова, которые позволят использовать данный подход при организации целостной педагогической системы ДПО, деятельность которой направлена на ценностное освоение потенциала развивающей социокультурной среды.

Систему проектирования и управления образованием в России на основе системно-кластерного подхода для повышения качества дистанционного образования в вузе разработал В.Т. Волон, данная система основана на реализации принципов глобальной конвергенции топологических структур образования и фундаментальной науки, глобальной дивергенции системы управления качеством образования (Волон, 2000).

В своем исследовании В.Т. Волон делает выводы о построении топологической образовательной структуры, включающей в себя пять инвариантных составляющих (энергетический, коммуникативный, экологический, технологический и информационный

кластеры). Определенные В.Т. Волон инвариантные составляющие выступают в нашем исследовании как основополагающие в аспекте проектирования системы управления развитием организации дополнительного профессионального образования.

Д.В. Смирнов на основе кластерного подхода научно обосновал и спроектировал модель дополнительного профессионального туристско-краеведческого образования педагогов. Определяя ценность образовательного кластера, Т.И. Шамова отмечает, что он позволяет выявить как риски, проблемы, так и сильные стороны соответствующего направления в образовании, а управленцам-менеджерам использовать конкретный инструментарий эффективного взаимодействия внутри системы, определять риски и проблемы, проводить научно обоснованное планирование развития региона, получать в условиях стабильного функционирования кластера информацию об эффективности деятельности за счет рефлексии ее результатов в каждом кластере, проектировать обновленное синергетическое качество благодаря интеграции, практически повысить «конкурентоспособность системы образования, являющейся базисом для подготовки научных и профессиональных кадров» (Шамова, 2006). Т.И. Шамова делает вывод, что развитие социального партнерства внутри образовательного кластера лежит в основании механизма управления развитием организации ДПО. С нашей точки зрения, в условиях сетевого взаимодействия нескольких образовательных организаций путем их комплексирования в единую систему – сформировавшийся образовательный кластер ДПО – такое управление целесообразно рассматривать в гуманитарном контексте, т.е. как соуправление.

Социокультурная среда кластеро-образующего учреждения активизирует ресурсные потенциалы институционального образования, форм профессионального становления педагогов на индивидуальной траектории образования, обеспечивающей совершенствование базового уровня образования, практического опыта, повышение квалификации и формирование профессиональной компетентности (Смирнов, 2012).

Под особенностями гуманитарной стратегии в управлении образованием мы понимаем признание целостного характера процесса управления, обусловленность его качества внутренними причинами, необходимость оказания помощи всем субъектам управления и конструктивных взаимоотношений, учет руководителем условий окружения, семейных традиций, личного жизненного и профессионального опыта, устремлений сотрудников, участие всех субъектов образовательного процесса в управлении им (Протопопова, 2016).

На основании специфики кластерного подхода к пониманию структуры образовательной организации ДПО и необходимости гуманитарного контекста управления формируется гуманитарно-кластерный подход к управлению развитием образовательной организации, в котором можно выделить несколько основных составляющих: стратегическую цель у субъектов кластера, правовую основу синергетики в деятельности субъектов кластера, механизмы интеграции субъектов, объединяющихся в кластер, инновационную ориентированность, преемственность новшеств, интенсификацию, диалогичность и конструктивность социального партнерства.

Данные закономерности реализации гуманитарно-кластерного подхода

к управлению развитием организации ДПО позволили нам выделить следующие ведущие принципы: *принцип дополнительности*, в основе которого лежит совокупность традиционных и инновационных качеств (например, симбиоз академических форм обучения и таких форм, как диалог, дискурс и др.); *принцип ресурсосообразности*, в основе которого заложено взаимное дополнение учреждений и организаций кластера человеческими и материальными ресурсами при эффективной территориальной локализации подразделений социокультурного комплекса; *принцип инновационности*, базирующийся на комплексности (охват всех компонентов педагогической системы образовательной организации), продуктивности (доведение новшества до готового к диссеминации результата), открытости и доступности (взаимосвязь образовательной организации с социальной средой); *принцип непрерывности*, обеспечивающий целостность и непрерывность образовательного процесса и обусловленный актуализацией новых образовательных запросов; *принцип концептуальной целостности развития организации ДПО как инновационного образовательного кластера*, состоящий в освоении единых методологических позиций исследования педагогических проблем во всех структурных подразделениях; *принцип диалогичности*, обеспечивающий конструктивное равноправное взаимодействие всех субъектов образовательного процесса, приоритет партисипативного управления (Тринитатская, Хлебунова, 2009); *принцип нормативной регламентированности*, представляющей собой разработанность оптимального нормативно-правового сопровождения деятельности организации ДПО на всех уровнях (федеральном, ре-

гиональном, муниципальном и локальном) в условиях профессиональной стандартизации.

Совокупность установок и принципов гуманитарно-кластерного управления развитием организации ДПО в условиях профессиональной стандартизации позволила нам определить гуманитарные методы управления: разработка общих ценностей и принципов управленческой деятельности; демонстрация символов доверия; формирование личных отношений между субъектами управления. В связи с этим в рамках гуманитарно-кластерного подхода остаются актуальными и структурные методы управления, такие как определение стратегических целей; партисипативное управление; оптимальная регламентация деятельности всех членов педагогического коллектива; оптимальная система обмена информацией между сотрудниками подразделений и центров организации ДПО и общественными представителями управления образовательной организацией.

Таким образом, в результате проведенного нами исследования были определены принципы гуманитарно-кластерного управления развитием организации ДПО в условиях профессиональной стандартизации: дополненности, ресурсообразности, инновационности, преемственности, концептуальной целостности, диалогичности, нормативной регламентированности, – которые являются ведущими в инновационной стратегии управления развитием современной организации ДПО. Можно констатировать, что в зависимости от конкретной социально-экономической ситуации подобная декомпозиция принципов может стать основой проектирования и мониторинга эффективности образовательных систем ДПО в условиях мо-

дернизации образования и определит успех решения задачи по управлению развитием образовательной организации дополнительного профессионального образования в условиях профессиональной стандартизации.

#### Литература

1. Войнаренко М. Кластеры как полюса роста конкурентоспособности регионов // Экономист. 2008. № 10. С. 27–30.
2. Волков В.Т. Системно-кластерная теория и технология повышения качества дистанционного образования в вузе: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Казань, 2000.
3. Мигранян А.А. Теоретические аспекты формирования конкурентоспособных кластеров в странах с переходной экономикой // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. 2002. № 3.
4. Праздничных А.Н. Кластерный подход – инструмент повышения конкурентоспособности региона // Современная конкуренция. 2009. № 3. С. 36–66.
5. Протопопова В.А. Педагогическое образование в условиях профессиональной стандартизации. Ростов н/Д, 2016.
6. Смирнов Д.В. Система дополнительного профессионального туристско-краеведческого образования педагогов на основе кластерного подхода: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Шуя, 2012.
7. Тринитатская О.Г., Хлебунова С.Ф. Педагогические основы управления современной школой: учеб. пособие. Ростов н/Д: Изд-во АПСН СКНЦ ВШ, 2009.
8. Шамова Т.И. Кластерный подход к развитию образовательных систем // Взаимодействия образовательных учреждений и институтов социума в обеспечении эффективности, доступности и качества образования региона: материалы X Международного образовательного форума: в 2 ч. Белгород: Изд-во Белгород. гос. ун-та, 2006. Ч. 1. С. 24–29.
9. Юров Ю.Н. Кластерно-модульный метод в физическом воспитании студентов с ослабленным здоровьем: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Тамбов, 2007.
10. Янг Л.Е. Технопарки и кластеры фирм. Киев: ПЕРУ, 1995.
11. Ketels, Ch. and S. Protsiv, 2014. Methodology and Findings Report for a Cluster Mapping of Related Sectors. URL: [ht p://ec.europa.eu/enterprise/initiatives/cluster/observatory/d1.2-clustermapping-report.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/initiatives/cluster/observatory/d1.2-clustermapping-report.pdf).
12. Porter, M.E., 1998. On Compet ition. Boston: Harvard Business School.

13. *Rosenfeld, S.A.*, 1997. Bringing Business Clusters into the Mainstream of Economic Development. *European Planning Studies*, 5: 3–23.

#### References

1. *Voynarenko, M.*, 2008. Clusters as poles of growth of competitiveness of regions. *Economist*, 10: 27–30. (rus)
2. *Volov, V.T.*, 2000. System-cluster theory and technology of improvement of quality of distant education in higher educational institutions: abstract of Doctoral Thesis in Pedagogy. Kazan. (rus)
3. *Migranyan, A.A.*, 2002. Theoretical aspects of developing competitive clusters in countries with economies in transition. *Bulletin of Kyrgyz-Russian Slavic University*, 3. (rus)
4. *Prazdnichnykh, A.N.*, 2009. Cluster approach – the instrument to increase competitiveness of the region. *Modern Competition*, 3: 36–66. (rus)
5. *Protopopova, V.A.*, 2016. Pedagogical education in the conditions of professional standardization. Rostov-on-Don. (rus)
6. *Smirnov, D.V.*, 2012. System of additional professional touristic and local history education of teachers on the basis of cluster approach: abstract of Doctoral Thesis in Pedagogy. Shuya. (rus)
7. *Trinitatskaya, O.G.* and *S.F. Khlebunova*, 2009. Pedagogical grounds of modern school management: teaching manual. Rostov-on-Don: publishing house of North-Caucasian Centre of Higher School Research. (rus)
8. *Shamova, T.I.*, 2006. Cluster approach to development of educational systems. In: *Interactions of educational institutions and institutes of society in support of efficiency, accessibility and quality of education of the region: Materials of the X International Educational Forum*: in 2 parts (Part 1, pp. 24–29). Belgorod: Belgorod State University. (rus)
9. *Yurov, Yu.N.*, 2007. The cluster modular method in physical training of students with weak health: abstract of Candidate's Thesis in Pedagogy. Tambov. (rus)
10. *Young, L.E.*, 1995. Science and technology parks and clusters of firms. Kiev: PERU. (rus)
11. *Ketels, Ch.* and *S. Protsiv*, 2014. Methodology and Findings Report for a Cluster Mapping of Related Sectors. URL: <http://ec.europa.eu/enterprise/initiatives/cluster/observatory/d1.2-clustermapping-report.pdf>.
12. *Porter, M.E.*, 1998. *On Competition*. Boston: Harvard Business School.
13. *Rosenfeld, S.A.*, 1997. Bringing Business Clusters into the Mainstream of Economic Development. *European Planning Studies*, 5: 3–23.