

УДК 378.637(470.5)

Л. Я. Рубина

г. Екатеринбург, Россия

ВЗАИМОСВЯЗЬ ГУМАНИЗАЦИИ И ТЕХНОЛОГИЗАЦИИ ЛИДЕРСТВА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ

АННОТАЦИЯ. В статье рассматриваются особенности лидерства в педагогическом образовании в единстве двух процессов – гуманизации и технологизации образования. Ее цель – показать, что их связь не может быть дилеммой, как не может быть таковой связь воспитания и обучения. Это взаимосвязь по своему характеру является дихотомической. Она проявляется в сложном, противоречивом единстве двух сторон единого процесса развития, направленного на утверждение лидерского статуса педагогического образования.

В отличие от традиционных подходов, лидерство этого образования рассматривается в рамках кластерной модели его функционирования и раскрывается на опыте деятельности УрГПУ в качестве центра регионального педагогического кластера.

Институциональный подход к лидерству дополняется анализом выделенных проблем на личностном уровне. В личности руководителя отраслевого вуза сочетаются лидерство административное и профессиональное. Уточняется содержание понятия «современный лидер», выделены особенности его ролевого поведения, связанного с принятием и реализацией решений. Проблемы выявления и развития лидерских качеств студентов педагогического вуза рассматриваются с точки зрения их интереса и готовности к специфическому виду труда, частью которого является необходимость выявлять и использовать лидерский потенциал своих воспитанников. Нынешним выпускникам педагогического вуза предстоит работа с непростым поколением, которое не только по-иному овладевает новыми знаниями и технологиями, но отличается иной совокупностью жизненных ценностей. Практика реализации лидерских программ, ее содержательная и технологическая обеспеченность, усиливает интерес к профессии.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: лидерство в образовании, отраслевое лидерство, современный лидер, культура лидерства, дихотомия гуманизации и технологизации

L. Ya. Rubina

Yekaterinburg, Russia

INTERCONNECTION OF HUMANIZATION AND TECHNOLOGIZATION OF LEADERSHIP IN PEDAGOGICAL EDUCATION

ABSTRACT. The article deals with peculiarities of leadership in pedagogical education in the unity of two processes – humanization and technologization of education. Its aim is to show that their unity cannot be a dilemma, the same as the relationship between upbringing and education cannot be a dilemma either. This relationship is basically a dichotomy. It is revealed in the complex controversial unity of two aspects of the common process of development aimed at establishment of the leading status of pedagogical education.

In contrast to the traditional approaches, the leadership of this education is considered in the framework of a cluster model of its functioning and is described on the experience of the USPU activity as the center of the Regional pedagogical cluster.

The institutional approach to leadership is accompanied by the analysis of the problems under study on the personality level. Here, the dichotomy of interaction between humanization and technologization in pedagogical education is revealed via the activity of its subjects. The personality of the administrator of the leading industrial higher education institution should combine administrative and professional leadership. The notion of the “modern leader” is further specified; we also

determine the peculiarities of his/her role behavior associated with decision making and goal achievement. The problems of revealing and developing the leadership properties of future teachers are looked upon from the point of view their interests and readiness to carry out professional activity presupposing the need to discover and use the leadership potential of their future pupils. The contemporary graduates of pedagogical higher education institutions face future work with a generation far from being simple, who do not only master new knowledge and technologies in a different manner but also possess a different set of life values. The practice of realization of leadership programs, organization of pedagogical classes and pedagogical internship enhances interest towards the pedagogical profession and reinforces the corresponding motivation.

KEYWORDS: pedagogical education; leadership; leadership properties; leadership culture; dichotomy of humanization; dichotomy of technologization

Нет такой сферы жизни общества, формы социальной деятельности, в которой не заявляет о себе феномен лидерства. И нет такой области гуманитарного и естественно-научного знания, где его многообразные проявления не привлекли бы внимания в качестве предмета теоретических, а чаще прикладных исследований. Об их результатах свидетельствует обширная источниковедческая база.

Подробно исследованы теоретические, методологические, практические проблемы вообще и в образовании, в частности. Осуществлены типологии моделей и стилей лидерства, определены лидерские функции, роли, личностные качества, предложена их возможная классификация в зависимости от статуса лидера в той или иной общности, по содержанию и характеру деятельности, ее направленности и другим основаниям. При этом использовались различные концептуально-теоретические подходы, нередко противоречащие друг другу и требующие выбора. Нет смысла воспроизводить весь концептуальный запас, ибо к любому из обозначенных аспектов лидерства можно добавить еще один набор качеств, ролей, стилей, функций и доказать их необходимость.

Этот арсенал потребовался и был освоен в работе творческой группы ученых и преподавателей Уральского государственного педагогического университета (УрГПУ) еще в начале 90-х гг. XX века, проявивших интерес к проблемам лидерства в образовании и реализовавших его в совместной работе с коллегами из Северо-

Восточного Иллинойского университета в США [11]. Результаты проделанной работы не утратили актуальности, и порою кажется странным, что обозначенные четверть века назад противоречия, проблемы, программы по развитию лидерского потенциала в образовании, требовавшие их разрешения, реализации, живы по сей день.

Нелишне вспомнить, что в начальный период нашего сотрудничества с зарубежными коллегами приходилось разъяснять название нашего вуза – педагогический университет. В США, как и в большинстве европейских стран, реализуется академическая модель подготовки педагогических кадров на основе уже имеющегося у студентов образования, полученного в бакалавриате и магистратуре. В российском образовании отраслевая модель имеет глубокие исторические корни и является преобладающей. В Европе в последней трети XIX в., к примеру, в Германии, Франции, были педагогические колледжи или лицеи, которые то преобразовывались в профессиональные университеты, то закрывались, а через какой-то период возрождались в силу практической потребности.

Среди проблем лидерства, которые решались в последние десятилетия реформации и модернизации системы образования в нашей стране, выделим те, которые актуализированы современным этапом развития этой сферы. В центре внимания педагогическое образование оказалось не случайно. От его качества зависит уровень образования в целом, а от него – совокупный индекс человеческого потенциала.

Одна из таких проблем заключается в том, что само развитие педагогического образования связано с перспективами и соответствующей стратегией развития всего российского общества. Как известно, «озвучиваются» как минимум четыре сценария: «устойчивое развитие», «догоняющее развитие», «лидерство в развитии» и «особый путь».

Устойчивость, стабильность – пока на уровне стремлений и надежд. Концепция особого, своего пути идет от веры в нашу сингулярность (единственность, неповторимость), особенно когда у нас что-либо из задуманного не получается. Вариант лидирующей позиции в движении к общему будущему озвучивается властными структурами, но в общественном мнении, в разных дискурсах, в том числе научных, подвергается сомнению. Причина – в масштабах нашего отставания, которое связано не только с грузом накопленных в прошлом проблем, но и с их нарастанием в настоящем: отставанием в новых отраслях (нанотехнологий, нанокompозитов, геномной инженерии), в сфере информационных технологий, в инфраструктурном обеспечении быта и социальной сферы.

Остается в качестве более вероятного этап догоняющего развития, который в конце XX в. успешно прошли такие страны, как Япония, Сингапур, южная Корея, Таиланд, Китай, заимствуя научный и технологический опыт более развитых государств, привлекая инвестиционный капитал, преобразуя всю инфраструктуру. Этот наиболее предпочтительный вариант не означает простого повторения опыта других. Он предполагает необходимость новых исследований, приглашения ведущих специалистов из других стран и не исключает возможности обгонять их на тех направлениях, где есть ресурсы, реальное новаторство, «прорывы в будущее».

Если рассматривать педагогическое образование в контексте будущего, то, на наш взгляд, именно оно предполагает *развитие по модели лидерства*. В сфере образования оно выступает в роли лидера – локомотива, который *везет*, компаса, ко-

торый *ведет*, и барометра, который *предсказывает*.

Другая проблема связана с тем, насколько действенна и подкреплена реальным опытом именно такая модель развития педагогического образования. Мы исходим из того, что в функционировании лидерства есть отраслевая специфика. В данном случае она отчетливо выражена в смыслах, содержании, целенаправленности деятельности на институциональном и личностном уровнях.

Эта специфика подробно описана в психолого-педагогической литературе [3,12,24], философии и социологии образования, культурологии, правоведении [5,6,7,11,14,16,23].

Особенность института педагогического образования в том, что он готовит кадры педагогических работников для системы общего и профессионального образования, включая высшее, для других сегментов социальной сферы, а также педагогов для самого себя, т.е. «его можно с полным основанием назвать редкой регенерирующей системой» [6; с.60]. В рамках такого образования раньше других появляются новые подходы и технологии в воспитании и развитии новых поколений, а новое научное знание преломляется в связи с потребностями школы, особенностями возраста обучающихся и становится «образовательным знанием» [6; с.60].

Ключевым словом для понимания и разрешения споров о первичности обучения, развития, воспитания, формирования, становления личности все чаще становится культура. Именно культура лидерства, культура вузовской среды характеризует его отраслевую специфику, позволяет избежать в подготовке специалиста как профессионального дилетантизма (знать понемногу обо всем), так и избыточной педагогизации деятельности в учебное и внеучебное время, что чревато «профессиональной зашоренностью».

Обратим внимание, что речь здесь идет не о культуре в ее широком смысле – как о всем, созданном мыслью и трудом человека, обо всем «возделанном» им.

Термин «воздвигать» в классических и современных запасах слов применительно к человеку не употребляется. У В. Даля есть другой – «взрастить», «взрачивать» [Т.3; с.200], связанный с этапами становления, роста, развития человека. Буквально это означает «...расти в молодости, достигать постепенно полного роста, величины, силы, мужать, близиться к полному развитию...», а для этого необходимо «пещись о возвращении, о насыщении потребностей молодого, незрелого существа, воспитывать и научать, поселять в нем нравственные качества и укреплять их» [там же].

Отсюда представление о *синтезе воспитания и обучения на разных этапах филогенеза личности от младенчества до старчества*, которых современные специалисты насчитывают от пяти до дюжины. Отсюда же и вывод об институте педагогического образования как о специфической форме организации деятельности по подготовке работников для всех уровней и форм образования, нацеленных на придание «образа» личности.

В региональной системе подготовки таких специалистов участвуют не только педагогические колледжи, лицеи, институты, университеты, но и классические университеты, и вузы непедагогического профиля, реализующие общеобразовательные программы и модули. Складывается *региональный кластер педагогического образования* [9,13,19].

Кластерная модель обеспечивает:

- 1) лидерство в образовательных программах (предлагаются именно те образовательные программы, которые наиболее адекватны современным требованиям, соответствуют ожиданиям работодателей и потребностям регионального развития, опираются на системный анализ потребностей в педагогических кадрах для региона)
- 2) лидерство в научных программах (направления научных исследований и деятельность научных школ реализуют задачи внедрения инноваций в образование)
- 3) лидерство в социально-культурном плане (развивает интеграцию и межведомст-

венное взаимодействие для развития культурно-образовательной среды города/региона/страны)

4) лидерство в профессиональном плане (обеспечивает обучение студентов по педагогическим направлениям в том числе в непедагогических вузах).

Почему отраслевой педагогический вуз может быть лидером, центром такого кластера? Как показал опыт деятельности УрГПУ в качестве региональной площадки по теме «Инновационные кластерные модели развития педагогического образования», это стало возможным благодаря тому, что на протяжении своей 80-летней истории он ни на шаг не отступал от стратегии развития, поэтому и сегодня, *в непростых современных условиях*:

- а) обеспечивает функционирование этого кластера как особой среды взаимодействия и сотрудничества на своей площадке образовательных учреждений разного уровня и педагогов для реализации идей инновационного развития территории;
- б) обеспечивает преемственность в системном функционировании уровней образования «школа – СПО – вуз – послевузовское образование», используя для этого новые модели и сетевое взаимодействие;
- в) позволяет решать организационные проблемы взаимодействия внутри системы образования, охватывая через сетевое взаимодействие все его уровни от профориентации в школах и СМИ, педагогических классов, педагогической интернатуры, ФППКВК до поствузовской подготовки и переподготовки;
- г) делает возможным использование единого информационного поля в области обучения и воспитания, опираясь на современный уровень технологизации и цифровизации этой сферы;
- д) вносит ощутимый вклад в формирование современной региональной элиты – интеллектуальной, информационной, культурной, политической.

Совокупность обозначенных и реализуемых возможностей не является простой декларацией. В жизнедеятельности УрГПУ она воспринимается как условие

реализации идей, заложенных в стратегии развития Свердловской области, и имеет общую направленность на повышение эффективности системы подготовки педагогов с устойчивой мотивацией на педагогический труд, на самореализацию в сфере образования.

Элементами такой системы стали педагогические классы, педагогическая интернатура, ресурсный «Центр гражданско-патриотического воспитания учащейся молодежи». Курируют и расширяют масштаб этой работы структурные подразделения ведомства первого проректора – проректора по учебной работе профессора С.А. Минюровой, в частности, Лаборатория региональных образовательных проектов под руководством профессора И.Я. Мурзиной [см. раздел «открытый педагогический университет» на сайте ugal-patrius.ru].

Педагогические классы – это программа дополнительного образования школьников, формирования их мотивации на дальнейшую самореализацию в педагогической профессии.

Цель таких выпускных классов – поддержка целенаправленной педагогической ориентации обучающихся, устойчивого интереса к этой деятельности и одновременно выявление с помощью современных методик и технологий степени пригодности к ней. Работа в этом направлении требует расширения партнерских отношений с муниципалитетами. Без их поддержки вряд ли удалось бы за короткий срок открыть на договорных началах около десяти таких классов. Данная форма в очередной раз убеждает, что развитие коммуникативных и других лидерских качеств, важных для самореализации в системе «человеку-человек», необходимо стимулировать в более раннем возрасте.

Проверкой степени сформированности не только интереса, готовности, но и способности работать по профессии к моменту окончания вуза может служить **педагогическая интернатура**. Термин понятный, хотя в какой-то мере условный: в Законе об образовании его нет, медицин-

ская интернатура как поствузовский период практик на рабочем месте ушла в прошлое. В нашем университете – это образовательная программа, включающая в себя систему практик (стажировок) на базе школ-партнеров для студентов-бакалавров 3 курса, обучающихся по направлению подготовки УГСН «Образование и педагогические науки».

Проект имеет целью приведение структуры, содержания, технологий подготовки в соответствие с утвержденным профессиональным стандартом педагога и новыми федеральными стандартами школьного образования. Он реализуется в формате основной образовательной программы – факультативного теоретического курса и альтернативной формы живой практики в течение учебного года. Параллельная модель теоретической и практической подготовки в рабочих условиях позволяет формировать профессиональное мышление, профессиональные компетенции в единстве знаниевого (компетенция вуза) и деятельностного (компетенция школы) компонентов обучения. Каждый студент может серьезно проверить себя с точки зрения самочувствия в школьном климате и перспектив пребывания в нем. Отношения с наставниками и коллегами по будущей работе помогают и в трудоустройстве.

Эти примеры приведены не для демонстрации побед и достижений, а для того, чтобы показать эвристические возможности использования в практике педагогического образования современных технологий, учитывая не только их новизну, но и изменчивость.

Кластерная модель организации образовательного пространства позволяет выстраивать взаимоотношения его субъектов разного уровня и оценивать процесс его развития с точки зрения гуманизации и технологизации. Осмысление этих процессов нередко требует определенного противостояния упрощенному мышлению по принципу **дилеммы – выбора** «или – или» между противоположностями. Общественному мнению этот стиль демонстрируется

в многочисленных дебатах, ток-шоу, дискурсах с помощью СМИ, в которых непременно участвуют свой – чужой, добрый – злой, патриот – очернитель, ретроград – модернист и т.д.

В дискуссиях о реформации и модернизации образования к задачам **гуманизации** и **гуманитаризации** образования (в плане более углубленной подготовки по человеко- и обществоведению, развития нравственной, исторической, лингвистической, коммуникативной культуры) добавилась его **технологизация**, неизбежная в информационном обществе, их стали нередко сравнивать и противопоставлять по принципу дилеммы. По мере вхождения в рыночные отношения и усиление внимания к образованию как услуге появилась дилемма «гуманизация или коммерциализация». Уже на слуху новый выбор: «гуманизация или киборгизация», «гуманизация или цифровизация».

В педагогическом образовании упрощений быть не может по определению, ибо обучение и воспитание (вспомним «вращивание личности») есть две взаимообусловленные стороны единого образовательного процесса. Даже сверхновые технологические средства, необходимые для его оптимизации, не могут иметь иных целей, кроме маленького или большого человека, полноценной, самоценной, свободной личности. Они как цель и средства, как содержание и форма связаны дихотомически: как раздвоение единого, при котором одна сторона без другой невозможна. Они должны быть сбалансированы, гармонизированы. Как не имеет права технологизация стать бесчеловечной, так, со своей стороны, гуманизация не может быть абстрактной, необеспеченной технологически.

Еще одна проблема лидерства может быть рассмотрена с точки зрения соответствующего потенциала представителей тех групп, которые являются субъектами взаимодействия в институте педагогического образования: представителей управленческого аппарата, преподавателей, обучающихся всех уровней, учителей, дирек-

торов школ, а также руководителей структур, заинтересованных в результатах этого образования.

Проще всего начать с личности ректора вуза, чья статусная позиция предполагает нормативный набор функций, который воспроизводится как извне, от вышестоящих структур, так и внутри учреждения и связан с вертикалью власти. Его лидерство – синоним руководства, управления, для чего требуются интеграция лидерских функций, направленных на создание безопасной во всех смыслах внутренней среды, ресурсное обеспечение, сохранение здоровья обучающихся и сотрудников, выстраивание команды, стимуляция ее деятельности и т.д.

Ему приходится исполнять весь ансамбль управленческих практик для налаживания отношений с разными категориями работников, нахождения общего языка с людьми при всем разнообразии их характеров и интересов. Кажется общим местом, что практика интерактивных взаимодействий, сотрудничества лучше всего выстраивается на механизме доверия, понимания смысла общих действий и умения учиться у других.

Когда в реальном управлении конкретным учреждением в силу недостаточно доверительных отношений и взаимопонимания в его когнитивном (знание кому, что и почему нужно делать) и эмпатийном («почему Вы не входите в мое положение») смыслах, возникают конфликтные ситуации, лидеру приходится использовать не только властный ресурс, но и педагогические средства воздействия.

Механизм доверия предполагает наличие взаимной ответственности. Ответственность лидера педагогического вуза – не просто его личная ответственность за результат, она многоэтажна: он отвечает за судьбы не только других членов своей команды, но за судьбу не простых обучающихся, а тех, кто сам будет «делать людей людьми», определять судьбы детей, учащихся, студентов, целых поколений, включающихся в жизнь. Поэтому лидерство административное неизбежно сопряже-

но с профессиональным, с потенциалом авторитета, с механизмами влияния – следования [22]. Для субъектов-последователей харизматичность лидера определяется не крутизной выученностью, а органичностью и естественностью поведения.

В наборах лидерских качеств управленца и профессионала без такого статуса много общих, общеобязательных умений, компетенций, но есть и нюансы. К примеру, есть умение одного создать команду, обладая широтой и перспективностью мышления, и есть более глубокая погруженность другого в какую-либо предметную область, его творческая независимость. Тем не менее руководителю вуза необходимо сочетание управленческих качеств с компетентностью как специалиста в той сфере, которой он руководит.

Нелишне вспомнить, что функционирование УрГПУ в режиме развития, работа коллектива на опережение в течение многих десятилетий стало возможным потому, что во всей его истории ректорский корпус всегда был представлен профессионалами в своей области, что позволяло им принимать и проводить в жизнь обоснованные решения. И личность лидера в обеспечении эффективной деятельности вуза играла решающую, даже большую роль, чем хорошо налаженная структура.

В современных условиях университету – лидеру кластера педагогического образования удастся, как и раньше, работать на будущее, на опережение, реализуя Стратегию развития и Программу деятельности до 2020 г., подкрепленные комплексом целевых программ и проектов по всем направлениям деятельности [8,10,15,20,21]. В руках ректора немало инструментов, используемых для принятия решений и контроля за их выполнением. Прежде всего, это четкое распределение полномочий между управленческими структурами – ученым советом, собственноректоратом, отделами правового, кадрового, организационного, нормативно-документационного обеспечения управленческой деятельности, собранием трудо-

вого коллектива и др. Действует дорожная карта, в которой определены совокупность задач для каждого из этапов выполнения Программы до 2020 г., просчитаны ресурсное обеспечение, возможные внутренние и привходящие риски. Предусмотрен и осуществляется ежегодный мониторинг выполнения показателей, определенных и конкретизированных по каждому направлению деятельности, для обязательной корректировки планов.

Чтобы любой инструмент работал в полную силу, требуется повседневное внимание лидера к кадровому составу руководителей всех сегментов управления с точки зрения их работоспособности, ответственности, инициативности, готовности к изменениям. Без такой команды современному лидеру трудно осуществлять любые преобразования, важные для выполнения новых требований, особенно если они касаются структурных изменений, в необходимости которых все действующие лица должны быть убеждены.

Теоретически он должен уметь все: прогнозировать, проектировать, моделировать, мотивировать, контролировать, казнить и миловать... Принимать решения предсказуемые, взвешенные, обоснованные, непротиворечивые и делать быстро, как требует век скоростей. Это становится затруднительным, особенно в условиях незавершенности и небесспорности модернизационных инноваций, когда в нормативных документах, стандартах, предписаниях любые перемены трактуются как радикальные, кардинальные, масштабные и т.п.

В одном из таких довольно пессимистических документов – «Концепции федеральной целевой программы развития образования в 2016-2020 гг.» [10] есть предупреждение, что если таких «кардинальных» изменений к 2018 году не будет, к примеру, если проектно-целевой подход не вытеснит программно-целевой, то наше образование, оказывается, «начнет отставать от развитых стран...» Стало быть, пока еще не отстают? Причем тогда радикализм в изменениях? И какие, в таком слу-

чае, нужны лидерские решения, чтобы в педагогическом образовании оно не наступило? Как быть ректору такого вуза, как УрГПУ, где проектный подход является функцией управленческих структур, где действует лаборатория региональных образовательных проектов? Ему приходится учитывать и правильно оценивать инерционность системы образования и ее способность мутировать под любые «требования свыше».

Включаясь в практику быстрых и радикальных изменений, руководитель вуза, работающего по сценарию лидерского развития, идущего на опережение последовательно, поэтапно, рискует тем не менее оказаться недостаточно современным.

Что же вообще означает «быть современным», тем более «достаточно»? общепринятое представление – участвовать в непрерывном осовременивании своей сферы деятельности, участвовать в ее модернизации, которая продолжается почти два десятилетия. И руководитель вуза – локомотива в этом процессе, всегда будет современным. Особенно если в силу укрепления связи образования с наукой и бизнесом ему удастся, не переставая быть ученым, стать и менеджером и маркетологом. Да еще если он не побоится не только модных слов, но и практик, освоит хаджетирование, таргетирование, бенчмаркетинг, фандрайзинг, научится бороться с симулякрами, с имитационной деятельностью, то успех ему обеспечен.

В качестве извинения за некоторую ироничность обратим внимание на этимологические тонкости и неопределенность в самом понятии «современный». В английском языке есть два слова для обозначения типов современного лидерства: **modern** – в значении новый, иной и **contemporary** – современный, одновременный, совпадающий во времени. Оба термина не являются атрибутивной характеристикой лидерства, а лишь обозначают его связь с исторической эпохой, этапами ее развития, от которых и зависят его качества.

Лидер эпохи модернити отвечает требованиям социальной системы, воз-

никшей в период становления национальных государств и индустриального типа культуры. Лидер-педагог в этом смысле – носитель и транслятор знаний и ценностей культуры, незабываемый авторитет, его саморазвитие определяется путем самообразования в различных сферах жизнедеятельности наличной системы. *Лидер эпохи контемпорари* отвечает требованиям «текущей современности», выступает как фасилитатор, готовый слушать и слышать меняющийся объективный мир и духовный мир своих воспитанников, главные его ценности – саморазвитие и творчество, чего он добивается и у тех, чья судьба ему доверена. Их нельзя сопоставлять в дилемме «лучше – хуже» и делать предметом выбора, типология предопределена эпохой.

В словаре В. Даля нет понятия «модерн», «модернизм», которые в современных языках используются, в основном, применительно к искусству, моде, стилю. Художника-модерниста в самом ярком проявлении назовут великим творцом, даже гением, но не лидером, в лучшем случае – Учителем. Понятие «мода» есть в классическом словаре русского языка, оно определяется как временная прихоть в чем-либо. Есть и «современный», которое истолковывается как одновременный, отсюда «современник» – всего лишь сверстник, в одно время с нами живущий [Т.4, с.256].

В этом смысле лидеры в сфере политики, бизнеса, культуры, здравоохранения, образования могут иметь среди своих современников- сверстников аналогичного статуса реформаторов и ретроградов, консерваторов и преобразователей, охранителей традиций и инноваторов. Их отношения даже в одной сфере складываются и реализуются в диапазоне от мира до войны.

Достаточной степень современности лидера становится тогда, когда он, идя в ногу со временем, с высоты своего статуса возглавляет модернизационный процесс во вверенной ему сфере, реализует инновации как футурист, имеющий в голове образ будущего. При этом он не «сбрасы-

вает с парохода современности» те традиции, которые уже сложились в практике педагогического образования и эффективность которых подтверждается современным образом жизни вуза.

Приведем пример из опыта УрГПУ, где в течение многих лет разрабатывался и был реализован инициативный проект «Педагогические династии». Он сыграл важную роль с точки зрения преемственности поколений в воспитательной работе внутри университета, в повышении престижа и привлекательности педагогической профессии в момент выбора пути самоопределения молодежью после среднего образования.

К нему есть смысл вернуться и рассмотреть эффект династичности в новом ракурсе – в качестве ресурса социальной мобильности и с точки зрения профессиональной идентификации, соотношения уровней идентичности у разных поколений той или иной династии. Идентификация, причисление себя к той или иной группе, отождествление с ней зависит от социального самочувствия личности, от ощущения человеком своего места в профессиональной группе и места самой группы в обществе в тот или иной период развития.

Первые зримые результаты наступления цифровой эры уже свидетельствуют о нарушении преемственности поколений, поскольку новые поколения все реже пользуются опытом родителей, уверены в своей уникальности, «самости», ищут другие способы самоопределения, жизнеутверждения. Проверить причинно-следственные связи в происходящем, понять, глубинные ли это ценности или ситуативная реакция на реалии, можно с помощью социологического мониторинга судеб представителей педагогических династий.

Подобным образом можно использовать потенциал многих других успешно реализованных проектов, не утративших своего смысла. И тогда не будет оснований упрекать лидера ни в забвении традиций, ни в том, что он смотрит в будущее с назад повернутой головой. Он станет бесспорно

современным в полном смысле этого слова.

В вопросе о лидерском потенциале других субъектов взаимодействия в педвузовском образовании мы не будем затрагивать группы педагогических работников вуза и учителей, потому что он требует особого внимания и заслуживает подробного анализа. Во-первых, потому что никто не отменял постулата «воспитатель сам должен быть воспитан» и среди его качеств приоритет всегда отдается мудрости. Во-вторых, сегодняшние научные и другие дискуссии вокруг личности таких работников достигли небывалого накала страстей, который сопровождается оргвыводами. В-третьих, именно им в совершенно новых условиях приходится реагировать действием раньше и быстрее других, быть своего рода спасателем. Есть также в-четвертых, в-пятых и т.д.

Поэтому обратимся к тем, на кого направлено их обучающее, развивающее, воспитывающее воздействие, весь креатив. В поле нашего внимания студенты педагогического университета, его выпускники, которые должны не только сами обладать лидерскими качествами, но и научиться выявлять и развивать их у своих воспитанников.

О специфике этих групп можно судить, опираясь на многочисленные психолого-педагогические, социально-педагогические, социально-философские, социологические исследования.

Студенты, обучающиеся по профильным программам, уже на уровне бакалавриата проявляют особую активность в живых коммуникативных практиках типа волонтерской деятельности, стройотрядовского движения (где есть особые педотряды), разнообразных дебатах и др. Раньше других они познают особенности профессиональной деятельности, ее плюсы и минусы, имея перед глазами живой пример своих наставников. Методом «включенного наблюдения» (как сказали бы социологи) за поведением вузовских педагогов, вне зависимости от учебного предмета, примеряют на себя предписанные этому

статусу роли, перенимают модели поведения в отношениях со студентами, коллегами, начальником, впитывают как позитивный, так и негативный опыт. Последний, кстати, они сейчас даже фиксируют с помощью гаджетов, делают ролики и выкладывают в сети для обсуждения.

В результате реализации предложенных лидерских программ уже у бакалавров формируются необходимые компетенции, главные из которых – креативность, критическое мышление, коммуникативность, командность в выполнении задач, особенно в практической деятельности. Их совокупность, по мнению педагогических работников и управленческих структур, вполне отвечает требованиям стандарта и адекватна потребностям регионального рынка труда по количеству и качеству.

Проблема в том, что она не всегда совпадает с требованиями работодателя. Все понимают, что сегодняшний директор школы ждет не «ботаника с красным дипломом», а специалиста, способного оперировать запасом знаний и компетенций в решении стандартных и нестандартных практических задач, при этом обладать хорошей ориентацией в современном мире, обладать широтой и концепциальностью мышления, умением налаживать связи внутри и вне организации. Но на деле он, как показали наши исследования, более конкретен и краток: дайте того, кто располагает такими качествами, как корпоративность, креативность, имеет опыт работы и качественное образование. И если выпускнику на собеседовании удастся показать наличие первых трех, то он получит желаемое место вне зависимости от того, какое учебное заведение окончил.

Пока усложнение допуска к профессиональной деятельности предполагается путем введения итогового экзамена на пригодность к ней. Этот фильтр может привести к еще большему дисбалансу между квалификационными характеристиками выпускников и требованиями работодателя. Нет сомнений в том, что он предпочтет – хорошую оценку за этот экзамен

или наличие опыта педагогической деятельности.

Вопрос о накоплении профессионального опыта в вузовский период проблематичен. Значительная часть студентов очного, тем более заочного обучения совмещают работу с учебой или учебу с работой чаще всего не по специальности. Для трудоустройства этот вопрос настолько важен, что нынешний Министр образования и науки обратилась к работодателям в образовательной сфере с предложением не применять критерий опыта в качестве показателя степени готовности претендента на специфический труд, результат которого имеет характер отложенного, отдаленного, а не ситуативного.

Может ли молодой специалист, даже подготовленный по специальным лидерским программам, проявивший в вузовский период соответствующие способности, стать лидером в профессиональной деятельности и не стесняться своих претензий на соответствующее место?

В УрГПУ вопрос о трудоустройстве и профессиональной мобильности будущих специалистов постоянно в центре внимания. Отслеживаются сферы востребованности выпускников разных институтов и факультетов, усвоивших разные образовательные программы, их фактическая занятость, где и в каком качестве они уже работают. Фиксируются результаты карьерного роста, реализации лидерского потенциала. Системность этой деятельности вуза дает реальные результаты трудоустройства. Ежегодно находят место приложения своих сил практически все выпускники, в том числе не менее 60% по профилю подготовки. Но это не означает что риск невостребованности остается в прошлом и исчезнет беспокойство студентов по этому поводу.

С учетом этого особое внимание обращено на сохранение связи университета с выпускниками, предоставление возможности участия в инновационных вузовских проектах, освоения смежных профессий и областей педагогической деятельности, повышения квалификации на

своей площадке, где обеспечено их взаимодействие с профессиональным педагогическим сообществом.

Мы имели возможность рассмотреть подробно на материалах исследований социальный потенциал магистратуры с ее контингентом, неоднородным по уровню и профилю предшествующей подготовки, разнообразием мотиваций на выбор этой ступени, с опытом работы или без него [16,17].

За двухлетний срок обучения в магистратуре академической, прикладной, исследовательской, универсальной, заканчивающейся защитой магистерской диссертации, выпускник получает право работать в школе и вузе. Небольшая их часть имеет возможность продолжить обучение на факультетах подготовки педагогических кадров высшей квалификации (бывшей аспирантуре), где им уготован будущий статус педагога высшей квалификации, либо научного работника, если будет защищена теперь уже кандидатская диссертация.

Оба статуса позволяют в дальнейшем использовать потенциал профессионального, а по возможности и административного лидерства, стать авторитетным и влиятельным. Не у всех это получится, и не все горят желанием стать лидером в силу разных причин. Поэтому в реализации лидерских программ (президентских, отраслевых, региональных или вузовского уровня) нет необходимости в тотальном охвате всех студентов. Да и работодателю не нужна команда, состоящая из одних лидеров. Ему достаточен уровень развитости у подчиненных тех качеств, которые позволяют им в нужный момент сыграть свое «соло», проявить ситуативное лидерство.

В заключительной части статьи обратим внимание на серьезную проблему, обсуждаемую на разных уровнях дискутирования по поводу не вариантов развития, а общих перспектив человечества с недавним переходом в новую эру – из информационной в цифровую. Компьютерные технологии с момента их открытия прошли путь от инновации до повседневности ис-

пользования, оказав резонансное воздействие на весь образ жизни. На различного уровня форумах цифровые технологии обсуждаются как данность, уже оказывающая влияние на изменения во всех сферах жизнедеятельности, начиная с экономической.

Если раньше мы получали данные, информацию от другого человека, то сегодня его место заняла компьютерная программа, которая обходится без этого другого, выдавая результат по любому запросу. Объем информации таков и увеличивается с такой скоростью, что во всех областях деятельности становится все более насущной потребность в быстрой и качественной обработке огромного массива данных (технология Big data). В будущем, как говорят провидцы, не останется ни одной отрасли, в которой не были бы задействованы цифровые технологии.

В цифровой экономике меняется логистическая цепочка: движение продукта от его производителя к потребителю без посредников в виде инфраструктурных отраслей, людей и групп. Руководители сегодняшних «продвинутых» отраслей уже сводят к минимуму офисных работников, бухгалтерскую, снабженческую и другие службы.

Не будут ли съедены новыми технологиями педагогические профессии, быть или не быть – вот дилемма! Вопрос усложняется еще и возможностью роботизации, киборгизации образования. Современные университеты отвечают на него оптимистически, готовят специалистов по новым педагогическим профессиям с учетом отраслевой специфики. Как отмечают знатоки, «съедаются» те профессии, которые делятся на члененные операции с четкими алгоритмами. С такой работой справляются роботы, а на пороге уже искусственный интеллект, которому можно поручить простейшие интеллектуальные задачи и операции.

Но как отделить обучение от воспитания, с которым даже популярное онлайн-образование не справляется? Никто не ставит под сомнение приоритет личностно-

ориентированной парадигмы в образовании, что подтверждается современным опытом ее реализации в проективно-рекурсивной технологии обучения [2,18].

Когда педагог перестает быть хранителем и репродуктором информации, ему предписываются альтернативные роли: вместо просто лектора – педагог-исследователь, педагог-интегратор, педагог-путеводитель и т.п. Выполняя эти модели поведения, он не выпадает из процесса общения с живым студентом, учеником, следит за их успехами, учитывает их мнения, пожелания, оценки своей деятельности и корректирует дальнейшие действия.

Открывая вакансии на такие профессии, которые находятся на стыке IT и образования, современный работодатель уже требует, кроме навыков программирования, таких компетенций во взаимодействии с воспитанниками, которые коррелируют с компетенциями профессионального лидерства. Это остается особенностью и более футуристических вариантов профессий, таких как разработчик онлайн-платформ, тематический редактор онлайн-уроков, управляющий технологиями в школе, коуч в смешанных (очно-заочных) образовательных учреждениях, преподаватель экспериментальных учебных центров, способный вести междисциплинарные уроки с уклоном в робототехнику и др.

Их деятельность направлена на новое поколение обучающихся, пришедшее уже в новом статусе на смену поколениям «X», «Y», «Z» с новыми способами и скоростью получения информации, формирования личностного мира. На него трудно влиять, тем более запрещать что-либо, но пока еще можно разговаривать, убеждать, помогать ему оценивать ситуации, аккумулировать свои ресурсы, искать способы и цену достижения цели. Такова реальность в современном педагогическом образовании.

Разговор о соотношении гуманизации и технологизации лидерства в педагогическом образовании, как и в других «человеческих» сферах деятельности, не ставил целью демонстрации уже достигнутого и не претендовал на разрешение затронутых проблем. Он остается незавершенным и, надеемся, будет продолжен.

Но есть уверенность в дихотомичном характере связи этих двух сторон единого процесса развития образования, и это качество обеспечивает его будущее в силу их соединенности, а не разобщенности.

Дилеммой в педагогическом образовании остается лишь необходимость выбора между любовью и нелюбовью, интересом и равнодушием, человечностью и бесчеловечностью.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Афанасьева В.* Пять причин, по которым не следует становиться профессором. [Электронный ресурс]. URL: <https://newizv.ru/news/society/16-03-2017/vera-afanasieva-nyneshniy-professor-prebyvaet-v-postoyannom-strahe>
2. *Баженова И.В., Пак Н.И.* Проективно-рекурсивная технология обучения в личностно-ориентированном образовании // Педагогическое образование в России. – 2016. – №7. – С. 7-13
3. *Виноградова Н.И., Леснянская Ж.А.* Влияние временной перспективы на профессиональное саморазвитие будущего педагога // Ученые записки Забайкальского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2014. – №5. – С. 117-122
4. *Гидденс Э.* Судьба, риск и безопасность // Thesis, 1994, вып. 5. [Электронный ресурс]. URL: https://igiti.hse.ru/data/417/313/1234/5_2_1Gidd.pdf
5. *Дюркгейм Э.* Педагогика и социология / Социология образования. Пер. с фр. Т.Г. Астаховой. М.: ИНТОР, 1996.
6. *Засыпкин В.П.* Модернизация педагогического образования в зеркале социологии. – Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2010. – 272 с.

7. Засыпкин В.П., Зборовский Г.Е., Шуклина Е.А. Социология педагогического образования. – Екатеринбург – Сургут: РИО СурГПУ ; РИО ГУ г. Екатеринбурга, 2011.
8. Комплекс целевых программ по основным направлениям стратегии инновационного развития УрГПУ на 2011-2016 гг. / Ур. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург. 2011. – 118 с.
9. Концептуальная модель регионального инновационного кластера педагогического образования (на базе УрГПУ) / под ред. Б.М. Игошева, Л.Я. Рубиной, А.А. Симоновой. – ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет» - 2012. – 43 с.
10. Концепция целевой программы развития образования на 2016-2020 гг. (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29.12.2014 №2765-Р).
11. Лидерство в образовании: теоретические, методологические и практические проблемы / Аналитическая справка по гранту USIA.- сост. Бабич Г.Н., Белкин А.С., Беляева Л.А., Жаворонков В.Д., Рубина Л.Я. – Урал. гос. пед. ун-т, Екатеринбург, 1994.
12. Мондонен О.Ю. Влияние образовательной среды педагогического колледжа на профессиональное самоопределение студентов // Аналитика культурологии. – 2009. – №15
13. Мурзина И.Я., Рубина Л.Я. Региональный кластер педагогического образования // Педагогическое образование в России, 2013. – № 1. –С. 225-231.
14. Образовательные риски в условиях трансформации системы высшего образования / Социальное пространство современного города / под. ред. Г.Б.Кораблевой, А.В. Меренкова. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015.
15. Программа развития ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет» на период 2016-2020 гг.
16. Рубина Л.Я. Повышение роли общественности в модернизации российского образования // Демократизация и перспективы развития международного сотрудничества: Сборник материалов международной научно-практической конференции. Омск, 2003.
17. Рубина Л.Я. Социализационный потенциал магистратуры в институциональном пространстве высшей школы // Педагогическое образование в России. – 2016. – №7. – С. 254-265.
18. Семенова И.Н. Моделирование расширенной системы методов обучения «Современной» образовательной парадигмы в смешанной модели обучения студентов педагогических специальностей школы // Педагогическое образование в России, 2016. – №7. – с. 67-76
19. Симонова А.А., Минюрова С.А., Рубина Л.Я. Педагогический университет в центре регионального образовательного кластера // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 8. – С. 8-22.
20. Симонова А.А., Рубина Л.Я. Модернизация педагогического образования: обобщение и осмысление опыта // Педагогическое образование в России. – 2015. № 9. – С. 109-117.
21. Стратегия развития ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет» 2010-2020 гг.
22. Сухорукова О.Б. Особенности управления образовательными процессами в ВУЗе // Ползуновский альманах, 2009. – №1. – С. 171-180.
23. Тихомирова Е. В. Каким должно быть современное образование // Качество образования. – 2011. – №7 – 8. – С. 38-43.
24. Трофимова Н.Б., Сезин К.А. Основы профессионального самоопределения студентов – будущих педагогов // Казанский педагогический журнал, 2015. – №4.
25. Федеральный закон от 29.12.2012 №273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/