

УДК 377.1:005.55

DOI: 10.54835/18102883_2026_39_1

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Михаил Константинович Романченко¹,

кандидат технических наук, директор,
rmk2010@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5078-864X>

Анатолий Михайлович Романченко²,

руководитель Центра мехатроники и мобильной робототехники, преподаватель,
am080913@mail.ru

Гордей Михайлович Пахневский³,

студент,
pgm1000@mail.ru

¹ Новосибирский колледж пищевой промышленности и переработки,
Россия, 630032, г. Новосибирск, ул. Планировочная 7/2

² Новосибирский технический колледж имени А.И. Покрышкина,
Россия, 630041, г. Новосибирск, ул. Станционная, 30

³ Новосибирский кооперативный техникум имени А.Н. Косыгина,
Россия, 630099, Новосибирск, ул. Октябрьская, 1

Статья посвящена проблеме профессионального развития управленческой команды профессионального образовательного учреждения, заключающегося в отборе и разработке технологий, принципов и приемов обучения. **Цель:** демонстрация широкому кругу педагогических работников опыта управленческой команды Новосибирского колледжа пищевой промышленности и переработки в реализации успешного управления профессиональным образовательным учреждением, обеспечивающей совершенствование академических знаний и развитие комплексных компетенций: стратегического мышления, эмоционального интеллекта, лидерских качеств, навыков проектного управления, цифровой грамотности. **Результаты:** распространяется практический опыт ведущих образовательных учреждений среднего профессионального образования Новосибирской области, опирающийся на личностные взаимоотношения сотрудников педагогического коллектива. Формулируются положения, позволяющие осмыслить особенности процесса профессионального развития управленческой команды образовательного учреждения обеспечивающего качественное формирование и положительную динамику профессиональной адаптации управленческой команды профессионального образовательного учреждения.

Ключевые слова: управленческая команда, профессиональное развитие, технологии принципы и приемы обучения, управленческая деятельность, профессиональное образование

Современный мир характеризуется беспрецедентной динамикой изменений. Стремительно меняются технологические, экономические, социальные и культурные процессы. Система образования, и в частности колледжи, являющиеся важным сегментом профессионального образования, находится под постоянным давлением этих трансформаций. Перед коллективами образовательных учреждений остро встает вопрос эффективной адаптации разрабатываемых образовательных программ, внедрения современных инновационных методик обучения, развития цифровых компетенций и укрепления взаимосвязей с работодателями. В этих условиях ключевым фактором успеха любого образовательного учреждения становится компетент-

ность, гибкость, новаторство и креативность его управленческой команды.

Проблема профессионального развития руководителей и администрации колледжей заключается в поиске оптимальных технологий, принципов и приемов обучения, позволяющих не только осваивать новые знания, но и трансформировать управленческую практику в соответствии с вызовами времени. Актуальность данного вопроса подчеркивается стратегической значимостью среднего профессионального образования для экономики страны, а также необходимостью обеспечения его качества и конкурентоспособности. От способности членов управленческой команды колледжа адекватно реагировать на трансформации, происходящие во внешней

среде, принимать эффективные решения и воодушевлять педагогические коллективы к творческой деятельности зависит будущее каждого отдельного образовательного учреждения и качество подготовки специалистов.

Цель – проведение исследования, направленного на определение важности и актуальности демонстрации широкому кругу педагогических работников управляющих профессиональным образовательным учреждением, опыта обеспечивающего совершенствование академических знаний и развитие комплексных компетенций: стратегического мышления, эмоционального интеллекта, лидерских качеств, навыков проектного управления, цифровой грамотности.

Обзор научной литературы и открытых источников

Теоретические основы профессионального развития управленческих команд базируются на трудах зарубежных и российских ученых и экспертов в области менеджмента, педагогики, психологии и организационного развития.

Выполненная работа позволяет утверждать о том, что теории лидерства – классические (аргументированные К. Левиным [1], Р. Лайкертом [2]) и современные (обоснованные Дж. Бёрнсом [3], Б. Бассом [4]) – определяют закономерность того, что эффективный руководитель не только управляет процессами, но и вдохновляет команду, формирует видение и культуру. Профессиональное развитие призвано моделировать эти лидерские качества.

Концепция обучающейся организации, выдвинутая П. Сенге [5], подчеркивает, что в условиях быстрых изменений организация, и в том числе образовательная, должна постоянно учиться, а управленческая команда является катализатором этого процесса. Его теория, объясняющая организацию развития и организационного обучения, а также системного мышления, позволяет выделить пять дисциплин обучающейся организации, структурированных в систему – личностное мастерство, системное мышление и командное обучение, – что напрямую указывает на целесообразность непрерывного развития каждого руководителя.

Определяющие принципы актуальности обучения сотрудников, выдвинутые М. Ноулзем [6], указывают на специфику обучения взрослого человека: его ориентацию на практиче-

скую применимость знаний, использование собственного опыта, мотивацию к саморазвитию. Внедрение развивающимся руководителем в качестве логического обоснования данных принципов является принципиально важным условием административной деятельности при разработке и внедрении программ повышения квалификационного уровня для сотрудников, выполняющих функции управления в педагогическом коллективе.

Концепцией развития человеческих ресурсов HRD (Human Resource Development) рассматривается внедрение комплексного стратегического подхода в целях повышения потенциала работников трудового коллектива, гарантирующего совершенствование их навыков, знаний и способностей, позволяющих достичь продуктивности и эффективности работы коллектива в целом. Исследователями Дж. Сьюэллом, Н. Линчем [7] подчеркивается важность системного подхода к развитию персонала, включая обучение планированию, реализации и оценке программ.

В работах российских аналитиков, рассматривающих компетентностный подход к обучению, И.А. Зимней [8], В.В. Серикова [9], А.В. Хуторского [10] подчеркивается, что профессиональное развитие должно быть направлено на формирование и совершенствование ключевых управленческих компетенций, соответствующих требованиям федеральных образовательных стандартов и запросам региональных рынков труда.

Обоснованные представителями научной школы Т.И. Шамовой [11], П.И. Третьяковым [12], Ю.А. Конаржевским [13], С.А. Ефимовой [14], понятия педагогического менеджмента и управления позволяют акцентировать внимание на специфике управления в образовательной сфере, необходимости сочетания управленческих и педагогических компетенций, а также на особенностях работы с педагогическим коллективом.

В работах А. Новикова [15] и Д. Махотиной [16], рассматривающих развитие системы дополнительного профессионального образования (ДПО), анализируется роль ДПО как основного инструмента непрерывного образования и профессионального роста, подчеркивается важность гибкости программ, многокомпонентного, комбинированного подхода и учета индивидуальных потребностей слушателей.

Ряд российских авторов исследуют влияние организационной культуры, стиля руководства, коммуникаций и мотивации на результативность работы управленческой команды [17].

Результаты

Особая значимость профессионального развития управленческой команды профессионального образовательного учреждения проявляется в совершенствовании комплексных компетенций сотрудников педагогического коллектива: стратегического мышления, эмоционального интеллекта, лидерских качеств, навыков проектного управления, цифровой грамотности. В процессе исследования отмечена высокая мотивированность и положительное отношение педагогических работников к развитию управленческой команды. Кроме того, внедрение новых подходов позволяет обеспечить поддержку и усиление различных педагогических технологий, в том числе ситуационного обучения, надежного и контекстуального обучения, реализуемого посредством введения элементов образовательной деятельности в сферу реальной действительности в процессе цифрового повествования, предоставляющего возможность использования аутентичных ресурсов, встраиваемых в контекстуальную информацию.

Опыт организации профессионального развития управленческими командами образовательных учреждений среднего профессионального образования Новосибирской области демонстрирует многообразие форм работы, направленных на повышение компетентности и адаптивности сотрудников, таких как стратегическое и оперативное управление, мотивационно-стимулирующая и контрольно-аналитическая деятельность.

Управленческими командами таких образовательных учреждений профессионального образования Новосибирской области, как Новосибирский технический колледж имени А.И. Покрышкина, Новосибирский колледж пищевой промышленности и переработки, Новосибирский промышленно-энергетический колледж, Новосибирский кооперативный техникум имени А.Н. Косыгина, в целях выстраивания процесса профессионального развития выполнялась комплексная диагностика текущих компетенций и потребностей управленческих команд.

Диагностирование содержало ряд методов, таких как:

- анкетирование – позволяющее получать структурированные данные для анализа уровня самооценки работниками имеющихся у них компетенций необходимых для профессионального развития;
- интервью – глубинные беседы с каждым руководителем для понимания индивидуальных запросов;
- анализ ключевых показателей эффективности (Key Performance Indicators – KPI) – оценка управленческой деятельности на основе объективных данных;
- метод «360 градусов» – выявление степени соответствия педагогического работника занимаемой должности через опрос профессионального окружения; анализ результатов обратной связи от коллег, подчиненных, руководителей.

Всё многообразие форм и методов обучения, направленных на повышение компетентности и адаптивности персонала, применяемых в коллективах образовательных учреждений, можно сгруппировать в восемь основных групп. Степень реализации каждой группы в конкретном образовательном учреждении, выявленной в процессе проведенного исследования, представлена в диаграмме (рис. 1).

К таким формам обучения относятся:

- Программы повышения квалификации и переподготовки – обучение на базе ведущих вузов или центров ДПО по таким направлениям, как стратегический менеджмент в образовании, управление проектами, финансовый менеджмент, цифровая трансформация образования, наиболее часто применяется в Новосибирском колледже пищевой промышленности и переработки;
- Внутренние семинары и тренинги – организация регулярных занятий с привлечением внешних экспертов или опытных внутренних специалистов по актуальным для колледжа темам (например, управление изменениями, эффективные коммуникации, разрешение конфликтов) в большем объеме используются управленческой командой Новосибирского технического колледжа имени А.И. Покрышкина;
- Менторинг и наставничество – прикрепление молодых или новых руководителей к более опытным для передачи практического опыта и развития лидерских качеств предпочтительно применяется в Новоси-

бирском кооперативном техникуме имени А.Н. Косыгина;

- Коучинг – индивидуальная работа с коучем для развития конкретных управленческих компетенций, постановки целей и поиска решений в большинстве случаев встречается в деятельности руководителя НТК им. А.И. Покрышкина;
- Проектное обучение – участие управленцев в реальных проектах колледжа, требующих междисциплинарного взаимодействия и решения актуальных задач (например, разработка новой образовательной программы, внедрение цифровой платформы) более широко реализовано в НКППиП;
- Стажировки – направление руководителей в ведущие колледжи или предприятия, являющиеся социальными партнерами образовательного учреждения, для обмена опытом и изучения передовых практик чаще находят применение в НКППиП;
- Круглые столы и дискуссионные клубы – регулярные встречи для обсуждения актуальных проблем, обмена мнениями и коллективного поиска решений проводятся управляющей командой НТК им. А.И. Покрышкина;
- Электронное обучение (e-learning) и вебинары – применение онлайн-платформ для доступа к образовательным ресурсам, курсам и участию в вебинарах, что обеспе-

чивает гибкость и доступность обучения, наиболее широко в своей деятельности использует коллектив НПЭК.

Создание управляющими командами образовательных учреждений эффективного руководящего сообщества в трудовых коллективах, включенных в исследование поддерживающей среды, осуществлялось за счет внедрения таких форм деятельности (рис. 2), как:

- Культура непрерывного обучения – поощрение инициатив по самообразованию, создание условий для обмена мнениями, опытом и знаниями внутри команды (лидирующая позиция у НКТ им. А.Н. Косыгина);
- Лидерство и пример – руководство колледжа демонстрирует приверженность собственному профессиональному развитию (лидирующая позиция у НКТ им. А.И. Покрышкина);
- Система мотивации – признание достижений в профессиональном развитии, включение результатов обучения в систему аттестации и карьерного роста (лидирующая позиция у НКППиП);
- Стратегия управления временем – решается через гибкие графики обучения, использование онлайн-форматов, модульный подход к программам (лидирующая позиция у НКППиП);
- Концепция бюджетных ограничений – поиск грантов, партнерство с вузами, разви-

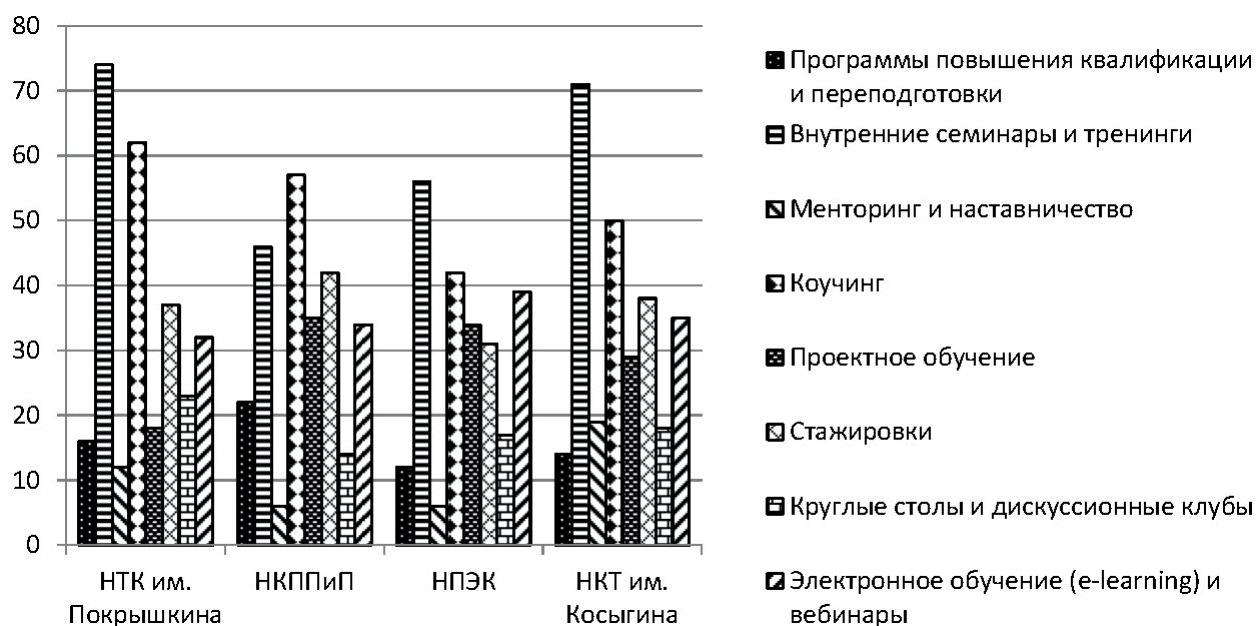


Рис. 1. Формы и методы, используемые управленческими командами профессиональных образовательных учреждений Новосибирской области

Fig. 1. Forms and methods used by management teams of professional educational institutions in the Novosibirsk Region

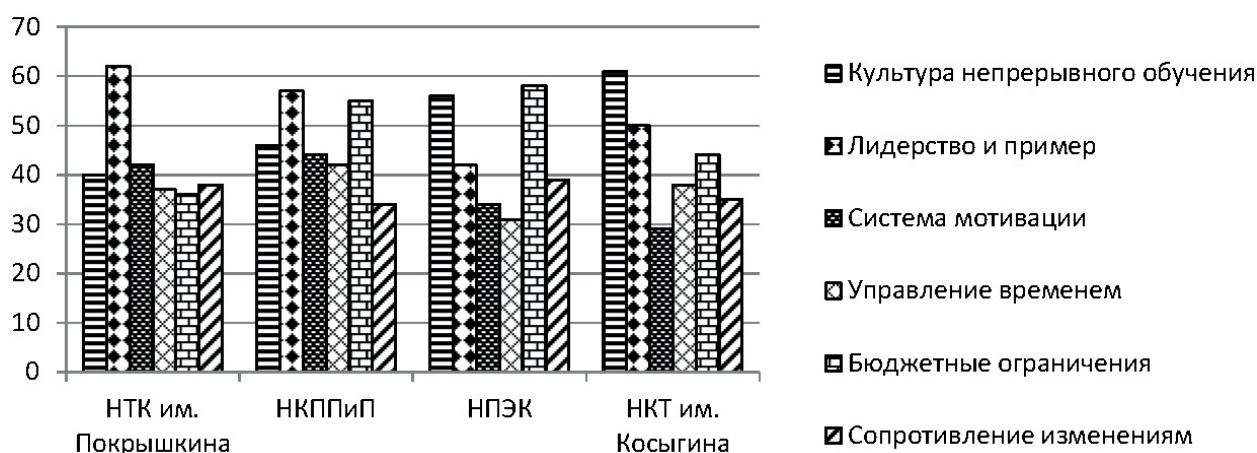


Рис. 2. Формирование поддерживающей среды командами профессиональных образовательных учреждений Новосибирской области

Fig. 2. Formation of a supportive environment by teams of professional educational institutions in the Novosibirsk Region

тие внутренних экспертов, использование бесплатных онлайн-ресурсов (лидирующая позиция у НПЭК);

- Сопротивление изменениям – вовлечение руководителей в процесс планирования развития, демонстрация практической пользы обучения, работа с индивидуальными запросами (лидирующая позиция у НПЭК).

Заключение

Исследование теоретических подходов и анализ практического опыта организации профессионального развития управленческих команд образовательных учреждений Новосибирской области позволяют сформулировать следующие выводы:

1. Многоаспектность интеллекта и компетенций – успешное управление колледжем требует не только академических знаний, но и развития комплексных компетенций: стратегического мышления, эмоционального интеллекта, лидерских качеств, навыков проектного управления, цифровой грамотности.

2. Необходимость системного подхода – профессиональное развитие управленческой команды должно быть не эпизодическим, а системным и непрерывным процессом, интегрированным в общую стратегию развития колледжа.

3. Важность индивидуализации – эффективные программы развития строятся с учетом индивидуальных потребностей и ка-

рьерных траекторий каждого члена управленческой команды.

4. Синтез теории и практики – наиболее результативным является сочетание теоретического обучения с практическими выкладками, использованием кейс-методов, проектной работы и обмена опытом.

5. Критическая роль корпоративной культуры – поддерживающая среда, поощряющая обучение, обмен знаниями и готовность к изменениям, является фундаментом для успешного профессионального развития.

Организация профессионального развития управленческой команды колледжа является критически важным условием для адаптации образовательного учреждения к современным вызовам и обеспечения его конкурентоспособности. Это не просто инвестиции в обучение, а стратегический ресурс, способствующий повышению качества образования, оптимизации управленческих процессов и формированию инновационной, динамичной и эффективной образовательной среды. Опыт работы управленческих команд в данном направлении показывает, что комплексный подход, сочетающий передовые теоретические разработки и разнообразные практические методы, позволяет значительно усилить управленческий потенциал колледжа и привести его к новым успехам. В итоге именно грамотная и развитая управленческая команда способна вывести колледж на качественно новый уровень, соответствующий запросам общества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Левин К. Теория поля в социальных науках. – СПб.: Сенсор, 2000. – 368 с.
2. Likert R. The human organization: its management and value. – New York, London: McGraw-Hill, 1967. – 278 p.
3. Burns James MacGregor. Leadership. – New York: Harper & Row, 1978. – 552 p.
4. Bernard M. Bass. From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision // Organizational Dynamics. – 1990. – Vol. 18. – Issue 3. – P. 19–31. DOI: [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S).
5. Сенге П.М. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 653 с.
6. Knowles Malcolm S. The adult learner: the definitive classic in adult education and human resource development. – London, New York: Routledge, 1973. – 387 p.
7. Линч Н. Автоматы ввода-вывода: базовые, с ограничением по времени, гибридные, вероятностные, динамические. Лекции по информатике, 2003, том 2761. Берлин – С. 191–192. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-540-45187-7_12.
8. Зимняя И.А., Боденко Б.Н., Морозова Н.А. Воспитание – проблема современного образования в России: (состояние, пути решения). – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 1998. – 82 с. EDN: SLNNKM.
9. Сериков В.В. Развитие личности в образовательном процессе. – Москва: Логос, 2012. – 447 с.
10. Хуторской А.В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика. – М.: Изд-во УНЦ ДО, 2005. – 222 с.
11. Шамова Т.И., Литвиненко Э.В. Теория и технология аттестации руководителей образовательных учреждений системы общего среднего образования. – М.: Прометей, 2008. – 178 с.
12. Третьяков П.И. Адаптивное управление педагогическими системами: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 031000 «Педагогика и психология». – Москва: Academia, 2003. – 368 с.
13. Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление. – М.: Центр «Педагогический поиск», 1999. – 222 с.
14. Ефимова С.А. Проблемы компетентностно-ориентированного оценивания прикладных квалификаций // Образование и наука. – 2017. – Т. 19. – № 5. – С. 120–137. DOI: <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2017-5-120-137>. EDN: YPSQFB.
15. Новиков А.М. Профессиональное образование России: перспективы развития. – Москва: ИСП-НПО РАО, 1997. – 254 с.
16. Махотин Д.А. Ключевые тезисы концепции профессионального самоопределения в условиях постиндустриальной эпохи. – М.: Перо, 2019. – 20 с.
17. Шеметов П.В. Элементы научного управления. – Новосибирск: НИИХ, 1992. – 144 с.

Поступила: 19.10.2025

Принята: 25.06.2026

UDC 377.1:005.55

DOI: 10.54835/18102883_2026_39_1

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE MANAGEMENT TEAM OF A PROFESSIONAL EDUCATIONAL INSTITUTION

Mikhail K. Romanchenko¹,

Cand. Sc., Honored Innovator of the Russian Federation, Director,
<https://orcid.org/0000-0001-5078-864X>, rmk2010@mail.ru

Anatoly M. Romanchenko²,

Head of the Center for Mechatronics and Mobile Robotics, Teacher,
am080913@mail.ru

Gordey M. Pakhnevsky³,

Student,
pgm1000@mail.ru

¹ Novosibirsk College of Food Industry and Processing,
7/2, Planirovochnaya street, Novosibirsk, 630032, Russian Federation

² Novosibirsk Technical College named after A.I. Pokryshkin,
30, Stantsionnaya street, Novosibirsk, 630041, Russian Federation

³ Novosibirsk Cooperative Technical School named after A.N. Kosygin,
1, Oktyabrskaya street, Novosibirsk, 630099, Russian Federation

The article is devoted to the problem of forming an effective professional development process for the management team of a professional educational institution, which involves selecting and developing optimal technologies, principles, and methods of training. **Aim:** to demonstrate to a wide range of teachers the experience of successful management of a professional educational institution that ensures the improvement of academic knowledge and the development of comprehensive competencies: strategic thinking, emotional intelligence, leadership skills, project management skills, and digital literacy. **Results:** the article examines the practical experience of leading educational institutions of secondary vocational education in the Novosibirsk Region and explores the degree of personal relationships between members of the teaching staff. The article formulates provisions that allow for understanding the specifics of the process of effective professional development of the management team of an educational institution in order to create an environment for the qualitative formation and intensive development of the process of professional adaptation of the management team of a professional educational institution.

Keywords: management team, professional development, technologies principles and teaching methods, management activities, and professional education

REFERENCES

1. Levin K. *Field Theory in the Social Sciences*. St. Petersburg, Sensor Publ., 2000. 368 p. (In Russ.)
2. Likert R. *The human organization: its management and value*. New York, London, McGraw-Hill, 1967. 278 p.
3. Burns James MacGregor. *Leadership*. New York, Harper & Row, 1978. 552 p.
4. Bernard M. Bass. From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*. 1990, Vol. 18, Issue 3, pp. 19–31. DOI: [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S).
5. Senge P.M. *The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization*. Moscow, Mann, Ivanov and Ferber Publ., 2018. 653 p. (In Russ.)
6. Knowles Malcolm S. *The adult learner: the definitive classic in adult education and human resource development*. London, New York, Routledge, 1973. 387 p. (In Russ.)
7. Lynch N. Input/Output Automata: Basic, Timed, Hybrid, Probabilistic, Dynamic. *Lecture Notes in Computer Science*. 2003, Vol. 2761. pp. 191–192. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-540-45187-7_12.
8. Zimnyaya I.A., Bodenko B.N., Morozova N.A. *Upbringing – a Problem of Modern Education in Russia: (Status, Solutions)*. Moscow, Research Center for Problems of the Quality of Specialist Training Publ., 1998. 82 p. (In Russ.) EDN: SLNNKM.
9. Serikov V.V. *Personality Development in the Educational Process*. Moscow, Logos Publ., 2012. 447 p. (In Russ.)

10. Khutorskoy A.V. *Pedagogical Innovation: Methodology, Theory, Practice*. Moscow, Publishing House of the Scientific Center for Additional Education, 2005. 222 p. (In Russ.)
11. Shamova T.I., Litvinenko E.V. *Theory and Technology of Certification of Heads of Educational Institutions of the General Secondary Education System*. Moscow, Prometey Publ., 2008. 178 p. (In Russ.)
12. Tretyakov P.I. *Adaptive Management of Pedagogical Systems: Textbook for University Students Studying in the Specialty 031000 "Pedagogy and Psychology"*. Moscow, Academia Publ., 2003. 368 p. (In Russ.)
13. Konarzhevsky Yu.A. *Management and Intra-School Management*. Moscow, Center "Pedagogical Search", 1999. 222 p. (In Russ.)
14. Efimova S.A. Problems of competency-based assessment of applied qualifications. *The Education and science journal*, 2017, Vol. 19, no. 5, pp. 120–137. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2017-5-120-137>. EDN: YPSQFB.
15. Novikov A.M. *Vocational Education in Russia: Development Prospects*. Moscow, ICPNPO RAO Publ., 1997. 254 p. (In Russ.)
16. Makhotin D.A. *Key Concepts of Professional Self-Determination in the Post-Industrial Era*. Moscow, Pero Publ., 2019. 20 p. (In Russ.)
17. Shemetov P.V. *Elements of Scientific Management*. Novosibirsk, NINH Publ., 1992. 144 p. (In Russ.)

Received: 19.10.2025

Accepted: 25.06.2026