

## РАЗДЕЛ 2. ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ТРАНСЛЯЦИИ ТРАДИЦИОННЫХ РОССИЙСКИХ ЦЕННОСТЕЙ

### SECTION 2. TRAINING OF THE SPECIALISTS IN SOCIAL AND CULTURAL ACTIVITIES IN THE CONTEXT OF BROADCASTING TRADITIONAL RUSSIAN VALUES

УДК [374.7:005]:159.923.3

**С. Б. Синецкий**

#### **Менеджер социально-культурной сферы: подходы к формированию профессиограммы**

В статье зафиксирована проблема нормативной деактуализации научной специальности «Социально-культурная деятельность» и, как следствие, – направления подготовки «Менеджер социально-культурной сферы». Предлагается, используя ситуацию кризиса, неопределенности, объективные тенденции повышения роли досуга в повышении качества социумов вернуться к вопросу создания актуальной профессиограммы менеджера социально-культурной сферы. Предлагаются аргументированные варианты такой профессиограммы исходя из объективных характеристик социокультурной реальности и различных требований к специалисту.

Ключевые слова: досуг, сокращение рабочего времени, менеджер социально-культурной сферы, профессиограмма менеджера социально-культурной сферы.

**Sergei B. Sinetski**

#### **Manager of social-cultural sphere: approaches to profессиogram formation**

The article considers the item of normative de-actualization of «Social-cultural activity» scientific specialty and as a result the «Manager of social-cultural sphere» training program. Using the situation of a crisis, uncertainty and objective tendencies of raising the role of leisure activities in increasing the quality of social media the author proposes to restore the item of the manager of social-cultural sphere profессиogram creation. He gives well-founded variants of such profессиogram based on the objective characteristics of social-cultural reality and different requirements to the specialist.

Keywords: leisure, reduction of working time, manager of social-cultural sphere, profессиogram of a social-cultural activity manager

Проблема, послужившая импульсом для написания данной статьи, заключается в обострившемся противоречии между объективно повышающимся значением свободного времени и досуга (как его автоном-

ной части, не зависящей от довлеющих над личностью обязательных дел) и неопределенностью государственной политики подготовки кадров, призванных способствовать качественной самореализации личности при использовании досугового времени.

Мы исходим из статистически фиксируемой общемировой тенденции сокращения рабочего времени без пропорционального уменьшения вознаграждения за труд<sup>1</sup>. Данный процесс, безусловно, не является линейным. Тем не менее, вектор изменения пропорций рабочего и свободного времени за последние полтора столетия очевиден: объем свободного времени увеличивается, объем рабочего (по крайней мере, нормативной его части) – уменьшается. Соответственно, формирование человека как личности, его культуры, мировоззрения, иных значимых качеств, все больше смещается в сферу досуга.

В науке существуют две основные трактовки понятия «досуг»<sup>2</sup>. По одной из них, досугом является часть свободного времени не занятая непреложными обязанностями: уборкой квартиры, приготовлением пищи, иными обязательными делами, без которых человек не может обойтись. То есть досуг – время, которым человек может полностью распоряжаться по своему усмотрению исходя из собственных культурных интенций. Вторая трактовка изначально ассоциирует досуг с «возвышенной деятельностью» (Аристотель), творчеством, личностным развитием и т. п.

Первая трактовка полагает досуг как *возможность* самоопределения, время личной свободы, при этом допуская, что выбор может быть любым: от занятий творчеством до асоциального поведения. По второй трактовке досуг – это исключительно позитивная самореализация. Однако без свободного времени как такового не может быть и позитивного досуга. В этом смысле обе трактовки делают саму идею увеличения досуга крайне плодотворной в контексте повышающихся требований к личности как носителю субъектности и творческой единице социума. Как бы парадоксально это ни выглядело – количество свободного, а в его структуре – досугового времени постепенно становится одним из базовых условий и показателей качества жизни индивидов и социальных групп, а деятельностная (содержательная) структура досуга – важнейшей характеристикой конкурентоспособности того или иного сообщества (нации).

При этом у значительного количества жителей России, которые в перспективе обретут дополнительное досуговое время, скорее всего, будет отсутствовать опыт его эффективного использования<sup>3</sup>. Соответственно существуют социальные и персональные риски «прожигания

жизни», погружения в низкокачественный масскульт, бытового отупления от пассивного времяпровождения и т. п. Минимизация указанных рисков предполагает наличие специально подготовленных кадров, способных помогать культурному становлению и развитию человека в разнообразном, неформализованном пространстве досуга.

Несмотря на обозначенную тенденцию и ее проблемную сторону, в России сегодня фиксируется парадоксальная ситуация игнорирования новой реальности. Проявляется она, в том числе, в исключении социально-культурной деятельности из номенклатуры научных специальностей<sup>4</sup>, что делает ее менее привлекательной и перспективной для потенциальных получателей. А ведь в Советском Союзе (и впоследствии – в России) педагогика досуга существовала в качестве самостоятельного научного направления и, при всех негативных идеологических издержках того времени, во многом являлась уникальной мировой практикой культурной политики. В нашей стране накоплен огромный опыт эффективного влияния на досуговую деятельность людей в самых разных условиях и обстоятельствах. Данный опыт сохраняется, в частности, в сотнях диссертационных исследований и в значительном объеме может быть восстановлен и использован в процессе реализации идеи по увеличению досугового времени. Пренебрежение данным опытом есть как раз одно из проявлений прерывания отечественной традиции культурного строительства. Как справедливо отмечал М. А. Ариарский, «культура неотделима от инициативы, самостоятельности, творчества. И в развитии этих качеств особое место занимает социально-культурная деятельность как проявление коллективной активности людей в процессе создания, освоения, сохранения и распространения значимых ценностей культуры, в результате чего удовлетворяются и возвышаются их интересы, духовно обогащается человек и окружающий его мир»<sup>5</sup>.

Не менее остро стоит вопрос о модернизации профессиограммы специалиста (менеджера) социально-культурной сферы в связи с высокой динамикой и разновекторностью изменений социокультурной реальности. Здесь базовой проблемой мы считаем принципиальную ретроориентированность российского культурологического (в широком смысле) образования.

Ретроориентация культурологического образования сложилась исторически. Такие объективирующие культуру характеристики как воспроизводственность, традициональность, процессность неизбежно обращали внимание культурологов, как на соответствующие механизмы, так и на транслируемое содержание. Недаром музей (хранилище арте-

фактов, олицетворяющих нормативно-ценностные установки их создателей), библиотека (как хранилище идей и образов прошлого) и театр (как воспроизводство выдержавших проверку временем образцов искусства) стали основой инфраструктуры культуры и символами «культурности». Это намеренно огрубленное описание помогает глубже понять суть конфликта между доминирующими представлениями о культуре как механизме воспроизводства прошлого и объективной потребностью в формировании культуросообразного образа будущего<sup>6</sup>.

В то же время аксиоматичной сегодня становится констатация ускорения социального времени. Будущее наступает быстрее, чем успевают оформиться управленческие решения. Тем более, необходимо вырабатывать «культуру завтрашнего дня». Конкретный человек, организация, регион, страна, должны обладать умениями, навыками (обобщенно – возможностями) создания прогнозов (образов собственного будущего) разных уровней. Данная деятельность – зеркальный аналог давно апробированного изучения истории (прошлого) – позволит овладеть первичными навыками прогнозирования, выработать проектный тип мышления.

В этом смысле, культурологическое образование должно иметь блок, который условно можно обозначить как проектно-прогностический. Причем по объему часов (трудозатрат) он должен быть пропорционален блоку совокупного времени, уделяемого блоку истории. Центрирующими оказываются дисциплины, в рамках которых происходит анализ настоящего. Анализ не самоценный, но осуществляемый с точки зрения пересечения (встречи) прошлого и будущего, возможных проекций. Содержание же обучения, связанное с проектированием, прогнозированием, анализом тенденций, креативом – остается, в целом, периферийным.

Ключевая развилка сегодняшнего дня связана с концептуализацией смысла профессии «Менеджер социально-культурной сферы». Здесь имеет смысл обратиться к нескольким возможным парадигмам:

**Первая парадигма**, предполагает четыре смысловых варианта:

1.1. Современный бюрократ, умеющий работать с документами, статистикой, отчетностью и т. п.

Данный формат специалиста вписывается в современную ситуацию наложения (встречи) культур. Бумажная культура, находясь на финальном этапе своего существования, продолжает оставаться в качестве полноценной дублирующей культуры в большинстве административных коммуникаций. Цифровая (электронная) культура, находясь на старте своего жизненного пути, активно заполняет собой все деловое

пространство, однако пока не вытеснила бумажную. Сам этап встречи двух культур, порождает множество новых регламентов и регулирующих процессов, что принципиально бюрократизирует все сферы деятельности, включая культурно-досуговую. В этом смысле, существует латентное ментальное давление на любых разработчиков инноваций, направленное на обеспечение воспроизводства бюрократических норм и ценностей в предлагаемых нововведениях.

Ключевая функция: формализация (описание) естественным образом складывающихся форм (проявлений) культурно-досуговой деятельности, соотнесение их с нормативно-правовой базой, легитимизация допустимых или локализация нежелательных форм досуга.

#### 1.2. Педагог-организатор культурно-досуговой деятельности.

Объективным основанием для подготовки такого специалиста является понимание досуга как пространства специализированного педагогического творчества. В данном случае необходимо исходить из того, что человек формируется не только (и не столько) в системе административных профессиональных или учебных отношений, но и в ситуациях предоставления самому себе, что именно в сфере досуга он способен получать удовольствие от инициативной самореализации, быть социально-полезным. Предрасположенность к досуговому творчеству нуждается в поддержке и развитии, встречном предложении, создании разного рода условий.

Ключевая функция: формирование определенного типа личности благодаря использованию профильного инструментария и особых условий коммуникации с объектом.

#### 1.3. Проектировщик содержания и форм культурно-досуговой деятельности населения той или иной локации (региона).

Здесь предполагается опора на тенденции глобальной инновационности, роста культурного разнообразия необходимые для эффективного развития социума. Досуговая сфера рассматривается как неотъемлемая часть общего социального пространства, испытывающая аналогичные вызовы и решающая порождаемые ими проблемы. Создание новых инвариантов досуговой деятельности в этом контексте является объективным условием эффективного развития социума.

Ключевая функция: проектирование актуальных для конкретной локации (региона) форм культурно-досуговой деятельности на основе инициатив населения.

#### 1.4. Автономный предприниматель, действующий в культурно-досуговой сфере (извлекающий выгоду из соответствующей ресурсной базы).

В данном случае культурно-досуговая сфера должна рассматриваться как рыночное пространство, ресурсы которого могут иметь финансовый эквивалент и конвертироваться в разные виды прибыли (не только монетизированной). Здесь речь идет как минимум о двух составляющих профессиограммы:

- о бизнесе в традиционном его понимании (извлечение прибыли);
- о социальном предпринимательстве (привлечении финансирования и ресурсов для досуговых проектов).

Ключевая функция: обеспечение эффективного менеджмента культурно-досуговых проектов без использования (или с минимальным использованием) бюджетного финансирования, стимулирование предпринимательских культурно-досуговых инициатив.

**Вторая парадигма** основана на оппозиции «подчиненность» – «автономность».

2.1. Менеджер социально-культурной сферы – это инструмент некоей силы более высокого порядка (встраивающийся в тот культурный и административный контекст, в который попадает).

Такой тип специалиста коррелирует с позицией 1.1 и категорически расходится с позицией 1.3. Иными словами, он вписывается в общий бюрократический тренд, умея действовать в системе культуры армейского типа и воспроизводя ее ценностно-нормативную логику. Он может обеспечивать функционирование отраслевой составляющей культурно-досуговой сферы с учетом локальной культурной специфики.

Ключевая функция: транслятивная, поддержка отраслевой идеологии и стандартов в сфере приложения усилий.

2.2. Самодостаточный субъект деятельности. Там, где он – там и развитие.

Такой тип специалиста хорошо сочетается с позициями 1.3 и 1.4, но существенно не совпадает с позицией 1.1. По сути, это автономно действующий генератор и аккумулятор идей, обладающий при этом навыками их воплощения (или создания условий для их воплощения). Данный специалист может быть точкой интенсификации как в неформальных досуговых отношениях (разного рода неформальных объединениях клубного типа), так и точкой роста в учреждении культуры (многие из которых активно ищут свое место в условиях новых вызовов) или полезным актором вновь открываемого (создаваемого) учреждения.

Ключевая функция: генерация идей, их продвижение, связи с ответственностью.

**Третья парадигма** включает условно оппозиционные локации реализации профессионального потенциала.

3.1. Ориентация на российское культурное пространство и, более того, на его отдельные регионы. Указанная потенциальная позиция профиограммы объективно вписывается в тенденцию антиглобализма, активизировавшуюся в последние десятилетия.

Данный специалист обладает максимально глубоким пониманием особенностей культурного контекста конкретного региона, его истории, миссии, места в культурном ландшафте страны (вплоть до знания основ местного диалекта или языка). Обладает навыками фиксации и популяризации самобытных черт культуры своего региона, поддерживает традиционные способы досуга, отвечающие требованиям респектабельности культуры и повышению эффективности регионального хозяйства.

Ключевая функция: сохранение культурной самобытности через досуговую самореализацию населения.

3.2. Способность действовать в межгосударственном и межкультурном формате. Указанная потенциальная позиция профиограммы объективно вписывается в тенденцию глобализации, являющейся доминирующей в современном мире.

Специалист с соответствующей подготовкой выступает, по сути, в качестве посредника между представителями разных культур, обеспечивает рост культурного разнообразия за счет стимулирования коммуникаций представителей разных регионов и разных культурных групп. Содействует обмену опытом, установлению связей между идентичными культурными группами разных стран. Реализует комплексные межкультурные проекты, рассчитанные на взаимное культурное обогащение участников, развитие взаимопонимания и дружеских отношений.

Ключевая функция: создание диалоговой культурной среды, развитие культурной дипломатии.

Все это содержательные (смысловые) модули, из которых можно собрать как минимум 3 самостоятельных модели профиограммы менеджера социально-культурной сферы.

**Первая модель** «Менеджер-администратор социально-культурной сферы».

Функции:

- корректирующая: легитимизация допустимых или локализация нежелательных форм досуга;
- транслятивная: поддержка отраслевой идеологии и стандартов культурно-досуговой деятельности;

- воспроизводственная: сохранение культурной самобытности через досуговую самореализацию населения.

**Вторая модель** «Менеджер-педагог социально-культурной сферы».

Функции:

- воспитательная: формирование определенного типа личности благодаря использованию профильного инструментария и особых условий коммуникации с объектом;

- генерирующая: генерация идей, их продвижение;

- воспроизводственная: сохранение культурной самобытности через досуговую самореализацию населения.

**Третья модель** «Менеджер-проектировщик социально-культурной сферы».

Функции:

- проектная: проектирование актуальных для конкретной локации (региона) форм культурно-досуговой деятельности на основе инициатив населения;

- генерирующая: генерация идей, их продвижение;

- коммуникативная: создание диалоговой культурной среды, развитие культурной дипломатии.

Предпринимательская функция может выступать в качестве дополнительной в третьей модели.

Профессиональному сообществу, вероятно, требуется достичь консенсуса в процессе определения той или иной приоритетной модели, либо создать четвертую, обеспечив психологическую и культурную соотносимость функций. Случившийся кризис необходимо использовать как шанс на обновление. В этом смысле данная статья – приглашение к обсуждению, один из шагов, призванных определить дискуссию о содержательном наполнении профессиограммы специалиста – менеджера социально-культурной сферы.

## Примечания

<sup>1</sup> Золотов А. В. Сокращение рабочего времени как закон инновационного развития производства и сферы услуг / А. В. Золотов // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2013. № 3 (3). С. 93–99.

<sup>2</sup> Подробнее см.: Волощенко Г. Г. Досуг: научная гипотеза генезиса и логика развития] / Г. Г. Волощенко // Личность. Культура. Общество. 2004, Вып. 3 (23). С. 233–239.; Волощенко Г. Г. Досуг как явление культуры: генезис и развитие: дис. ... д-ра культурологии / Г. Г. Волощенко; ОмГУ им. Ф. М. Достоевского. Омск, 2006. 249 с.

<sup>3</sup> Строчкин К. В. Развитие подсистемы свободного времени как инструмента по-



стиндустриальной трансформации национальной экономики: автореф. дис. ... канд. экономич. наук / К. В. Строков; ТГУ им. Г. Р. Державина. Тамбов: 2013. С. 7–8.

<sup>4</sup> Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24 февраля 2021 г. № 118 «Об утверждении номенклатуры научных специальностей, по которым присуждаются ученые степени и внесении изменения в Положение о совете по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, утвержденное приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 10 ноября 2017 г. № 1093».

<sup>5</sup> Ариарский М. А. Условия реализации созидательного потенциала культуры креативно-информационной эпохи / М. А. Ариарский // Вестник МГУКИ. 2014. № 1. С. 25–26.

<sup>6</sup> Синецкий С. Б. Ретроориентация как проблема современного культурологического образования / С. Б. Синецкий // Вопросы культурологии. 2012. № 2. С. 35–40.