

## О СТАНДАРТАХ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

Процессы глобальной стандартизации в системе образования могут принести как положительные, так и отрицательные результаты. Стоит ли копировать стандарты систем образования других стран? Насколько они эффективны и применимы к российской действительности? В статье описаны преимущества и недостатки интеграции российской системы в общеевропейскую, рассказано об основных особенностях обучения менеджменту.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** глобальная стандартизация, эффективность образования в менеджменте, индустриально ориентированный менеджмент, человекоориентированный менеджмент



**Неизвестный Сергей Иванович** — практикующий менеджер проектов, имеет большой опыт руководства крупными российскими и международными проектами в области информационных технологий, систем управления проектами. Автор более 120 публикаций в российской и зарубежной печати. Член IPMA, PMI, СОВНЕТ, других международных организаций. В 2003 г. Российской ассоциацией управления проектами признан лучшим менеджером проектов России (г. Москва)

### ВВЕДЕНИЕ

Любой стандарт ограничивает свободу. Любой стандарт недемократичен. Любой стандарт тормозит развитие. Любой стандарт при догматичном длительном применении приводит к застою и регрессу. Так нужны ли стандарты?

Никогда у человечества не было единого, единственного стандарта. По-видимому, идеология единого (единственного) стандарта губительна для нашей цивилизации. Однако не стоит относиться и к этому утверждению как к фактическому стандарту, как к догме.

Человек всегда стремится к повышению производительности труда, к увеличению объемов бизнеса. И в том и в другом, кроме новых поисков, внедрения изобретений, реализации инноваций, присутствуют процессы оптимизации рутинных видов работ, повышения качества, минимизации хаоса, увеличения прозрачности управления как в масштабе предприятия, так и при межотраслевом, межгосударственном взаимодействии, что, несомненно, оправдывает существование стандартизации.

Следует заметить, что предприятию высокого уровня зрелости<sup>1</sup> стандарт не нужен, поскольку это предприятие само генерирует стандарты по существу. Стандарты нужны рядовым предприятиям, предприятиям невысокого уровня зрелости.

В процессах высокого уровня зрелости и делопроизводство (бизнес-процессы), и качество ресурсов тоже высокого уровня. Людские ресурсы в зрелом бизнесе имеют высокое качество. Во многих видах бизнеса, и прежде всего в бизнесе, связанном с процессами образования, основой капитализации предприятия являются вложения в персонал: в знания, навыки, профессионализм.

Понимая антидемократический характер стандартизации, становится очевидным, что стандарты носят рекомендательный характер. Нормативные и регламентные документы в конкретной отрасли, на конкретном предприятии в рамках своих полномочий носят обязательный характер.

Стоит ли копировать стандарты систем образования других стран? Насколько они эффективны сами по себе и насколько они применимы к российской действительности?

Для примера приведем мнения двух ведущих западных специалистов в области стандартизации и систем образования.

Из интервью одного из разработчиков международного стандарта в области УП Вильма Дункана журналу PC Week [3]:

*«Причина, по которой я в свое время занялся стандартами, заключается в том, что я хотел улучшить практики профессионального сообщества проектных менеджеров. Сначала, когда я занимался разработкой описательных стандартов (описывающих лучшие практики), моей основной задачей было дать людям четкое представление о том, какие методы и инструменты надо использовать, чтобы с их помощью более гарантированно получать успешные результаты в своей практической деятельности.»*

*Однако впоследствии меня постигло некоторое разочарование, поскольку выяснилось, что РМВОК, несмотря на то что получился он действительно хорошим и полезным документом, не настолько улучшал практическую деятельность профессионалов в этой области, как мне хотелось. На деле выходило, что люди совершенно не следовали изложенным в нем принципам или делали что-то совершенно другое, будучи при этом абсолютно уверенными в том, что идут в правильном направлении. Таким образом, **вместо того чтобы приносить пользу, РМВОК в некоторых ситуациях стал в какой-то степени приносить вред.***

Признанный лидер в области идеологии систем образования Том Питерс [8]:

*«В 2002 г. я пытался (безуспешно) убедить Стэнфорд аннулировать мою степень MBA.*

*Вот почему: в те времена, когда я получал степень, деканом бизнес-школы был Роббер Джадик. Он являлся также профессором по бухгалтерскому учету и, будучи студентом, я посещал его углубленный лекционный курс. 30 лет спустя я увидел Джадика на телеэкране. Он давал показания в связи с фиаско Enron. Он не только был членом совета директоров Enron, но также был председателем аудиторской комиссии. Тем не менее он заявлял, что понятия не имел о всех тех странностях махинациях, которые привели к крушению компании.*

*Когда человек, бывший главой аудита Enron... последним бастионом финансового контроля... заявляет о своей «неосведомленности», возникает вопрос: как он представлял себе пользу от преподавания в школе, деканом которой был? Задумывался ли он о том, какие уроки я извлекал из его «углубленного» курса по бухгалтерскому учету?*

*Не стоит и говорить, что мое отношение к степени MBA и к традиционному бизнес-образованию стало даже еще более неприязненным, чем было до сих пор».*

<sup>1</sup> Под зрелостью предприятия мы понимаем общепринятое содержание: зрелый — самодостаточный, саморазвивающийся.

Специфика системы образования в менеджменте состоит именно в том, что менеджмент (и особенно управление проектами) в сравнении с другими дисциплинами является одной из тех дисциплин, которые относятся к практической сфере деятельности человека. Потребители системы образования в области управления проектами в подавляющем своем большинстве практики. Однако носители услуг системы образования в основном теоретики. Стандартизация в знаниях высокой степени абстрагирования полезна и оправдана в больших масштабах. Стандартизация операционной, производственной деятельности, как правило, приводит к значительному повышению производительности труда, повышению качества и прибыльности данной деятельности в целом. Но в проектной деятельности, обязательной составляющей которой являются элементы новизны, невозможно достичь полной стандартизации, более того, подобная стандартизация будет вредна. Это относится не только к предмету дисциплины *управление проектами*, но и к процессу организации системы обучения этой дисциплине, и отчасти к методам, технологиям, используемым этой дисциплиной, в том числе к технологиям образовательного процесса.

## 1. О ГОСУДАРСТВЕННОЙ И ОБЩЕСТВЕННОЙ ПРЕДНАЗНАЧЕННОСТИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Системы образования почти во всех современных государствах имеют целью подготовку рабочего материала для успешного функционирования этих государств, для того, чтобы этим материалом можно было легко управлять. Даже так называемые элитные образовательные центры по существу выполняют эту функцию.

Системы начального, среднего и высшего образования выполняют государственный заказ по подготовке основной массы законопослушных трудящихся граждан.

На этапах подключения систем образования к передаче накопленных человечеством навыков и знаний появляется противоречие, заключающееся в том, что, с одной стороны, государство, стремясь осуществлять свою основную функцию минимизации хаосов в обществе (политического, социального, экономического, культурного, духовного и др.), вводит в систему образования элементы, стабилизирующие внутриобщественные отношения: государственная машина вынуждена уже в системе начального образования надевать на детей жесткие поведенческие одежды, одежды развития; с другой стороны, часть государственной машины вынуждена периодически корректировать, перестраивать внутриобщественные отношения. Два начала — стабилизирующее и перестраивающее — должны быть в динамическом равновесии.

Государство публично декларирует цель системы образования как развитие человека на основе лучших образовательных стандартов, на основе индивидуального подхода и т.д. В жизни же реалии и декларации несколько расходятся. При этом часто подменяется понятие *формирование личности* понятием *формирование индивидуальности*. Если для развития, для эффективных перестроек государства значимыми являются ресурсы, характеризуемые понятием личности, то для процессов стабилизации достаточно качественных исполнительских людских ресурсов, обладающих типовыми и некоторыми индивидуальными характеристиками. Личность ориентирована в большей степени на преобразование, творчество, совершенствование и саморазвитие, индивидуальность — на покрытие конкретных специализированных запросов того или иного процесса. В системах образования часто путают личностный подход с индивидуальным. Если индивидуальный подход обычно ориентирован на создание условий оптимального индивидуального усвоения знаний (в том числе знаний, даваемых в соответствии со стандартами), то личностный подход направлен на творческое развитие человека, на формирование способности

мыслить самостоятельно, мыслить не под копирку, на поиск, на созидание.

Попав под жесткое влияние процессов перехода на рыночную экономику, живя в значительной степени по западной кальке, российская высшая школа менеджмента до сих пор не может сбросить западное одеяло и выйти из состояния летаргического сна, вспомнить самое себя, вспомнить, что ее возраст отнюдь не 20 и даже не 100 лет, что она значительно взрослее. Одной из отличительных особенностей классической российской высшей школы в целом была ориентация на духовное воспитание молодежи, на формирование личности, построение сплоченного процветающего и развивающегося общества на этом принципе.

В целом же нынешний процесс интеграции и стандартизации не избавился от того, что современные учебные центры в большинстве своем дают знания и технологии вчерашнего дня и в лучшем случае сегодняшнего, — в то время как система образования должна давать знания и технологии, которые будут востребованы завтра.

Вот как описывает задачи в становлении специалистов Михаил Гаспаров [1]: «Семья должна заботиться, чтобы человек отвечал требованиям общества, какие были 20 лет назад, улица — требованиям сегодняшним, школа — требованиям, какие будут через 20 лет. Сейчас хуже всего делает свое дело школа».

Пока же процесс интеграции и стандартизации похож на изучение обретенных западного общества<sup>2</sup> и существующих правил жизнедеятельности «улицы».

## 2. О ЦЕЛОСТНОСТИ И СИСТЕМНОСТИ РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

Тяжело утверждать, что сейчас у нас есть и то, и другое.

## 3. ОБ ИНТЕГРАЦИИ РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЩЕЕВРОПЕЙСКУЮ

Очевидно, что для интеграции необходимо сначала понять, что же мы собираемся интегрировать? И во что? Можно, не обременяясь этими проблемами, интегрировать относительный хаос в сравнительно упорядоченный. Но тогда и сам процесс будет хаотичным. И на выходе будет соответствующий результат. Осторожно скажем: не совсем системный.

Существующий ныне процесс интеграции, очевидно, состоит в применении отдельных элементов европейских систем образования в российской среде образования. Причем данный процесс односторонний. И, кажется, поделом, поскольку мы в своей системе не то что не навели порядок, но все еще находимся в процессе рекогносцировки. Многие практики-преподаватели, наставники — профессионалы в области менеджмента — в значительной степени находятся в методологической дезориентации, и все заканчивается тем, что каждый поступает так, как считает нужным, каждый изобретает «новые методы», «подходы», «теории», «науки». И пока не видно снижения интенсивности процесса дезинтеграции. С одной стороны, понятна полезность этого процесса: непрерывный поиск, изучение самих себя, прикладывание разных лекал, попытка как можно больше охватить методический базар. Быть в постоянном поиске — это хорошо. С другой стороны, где результат? В конце-то концов, следует задаться вопросом: «А когда же мы найдем?» Когда придет «время собирать камни?»

Понятно, что хорошо бы нам уже оглядеться в зеркалах. Понять, можем ли мы применять к себе это цельное слово *мы*. Если *да*, то *чего мы хотим*, *каковы наши ближайшие и стратегические цели* в области систематизации, построения целостной российской системы образования в менеджменте, в управлении проектами.

<sup>2</sup> Россия принимается в семью стандартообразующих стран, но в большей степени как бесприданница. Пример Болонского процесса [4] — иллюстрация тому: идет одностороннее вливание «стандартов» в Россию.

При осознании себя (российской системы образования) нам не следует пренебрегать накопленным опытом, знаниями, навыками наших предшественников. В свое время российская (советская) система образования считалась одной из самых эффективных систем в мире. И ведь многие западные страны использовали и используют ее достижения и признают ее заслуги. Так, российской системе образования в свое время удалось эффективно минимизировать основное методическое противоречие: стандартизация образовательного процесса совмещалась с демократическими подходами. Российская система образования принимала самое активное участие в формировании мировой образовательной школы.

Вот, например, что в начале прошлого века писали признанные западные эксперты в области образования: «В России к 1915 г., с точки зрения социального состава учащихся, образование было самым демократичным в мире. В школу не ходили лишь те дети, родители которых не хотели этого. Никогда еще образование не развивалось столь стремительно, как в этот период» [9].

Процесс образования в менеджменте тяжело поддается унификации (стандартизации): на входе этого процесса пул обучающихся обычно невозможно представить в виде однородно подготовленной среды. Существующая *система* образования не имеет эффективных входных фильтров для решения этой проблемы. Часть слушателей не владеет входным минимальным глоссарием, часть слушателей, имея значительный опыт, имеет целью обучения решение конкретных ситуационных проблем менеджмента, часть слушателей элементарно не владеет грамотностью и т.д.

Что касается фильтра качества результатов на *выходе* образовательного процесса, то сегодня в России проблем не меньше, чем с фильтром качества на *входе* процесса.

Если к интеграции и стандартизации подходить системно с применением процессного подхода, то, естественно, начинать интегрироваться

через применение европейских, мировых стандартов процесса образования следует:

- 1) со стандартизации *входа* в процесс;
- 2) стандартизовать собственно процесс, технологии преобразования объектов и субъектов *входа* процесса;
- 3) применить стандарты к *выходу* процесса, стандарты определения качества результата работы системы образования.

Интеграция российской системы образования в общеевропейскую на современном этапе идет начиная с п. 3 стандартного процессного подхода, да и то — фрагментарно (некоторые детали этой проблемы см. в разделах 5, 6). И одна из причин того — принцип конкуренции, на котором строятся западные системы образования. Этот принцип не позволяет в интеграции следовать эффективному процессному подходу: поделиться опытом, знаниями, навыками в приведении *входа* к хорошему качеству (базовая подготовка, формирование духовных и культурных ценностей, развитие способности к совместной работе и т.д.), обмениваться методами, технологиями, инструментарием процесса обучения и затем переходить к п. 3. Конкуренция и интеграция плохо совместимы.

Процессы глобальной стандартизации, проникая в современную российскую систему образования, приводят к чрезмерному увлечению узкой, зашоренной профессиональной подготовкой в ущерб общему духовному и культурному развитию личности; усилился усредненный подход к личности, высшая школа менеджмента обретает черты валовой системы выпуска специалистов «западного образца»; невостребованность интеллекта, таланта, нравственности приводят к деградации нравственных ценностей, к падению престижа высокообразованного человека. С другой стороны, интеграция и стандартизация приводят к возрастанию дрейфа высокопрофессионального преподавательского контингента, одаренных студентов и аспирантов в западные вузы. Интеграция и стандартизация не решают проблему «утечки мозгов», но еще в большей степени обостряют.

Часть проблем интеграции и стандартизации связана с культурой менеджеров-практиков. В современном российском бизнесе большинство менеджеров идет на обучение с одной мыслью: взять готовое решение (уже проявляется эхо западной индустриально ориентированной системы образования: поиск не самостоятельного решения, не творчество, не напряжение мозгов, но требование готового решения). Подавляющая часть учебных центров, идя на поводу удовлетворения этих паразитирующих ожиданий, обманывает и себя, и обучающихся, ставит во главу угла лозунг: «Мы покажем вам, *как надо, как правильно* на основе европейских и мировых стандартов!»

Тысячи учебных центров, давая один и тот же предмет, показывают слушателям, *как надо, как правильно*. И каждый утверждает, что это только он реально знает, как в действительности на практике *надо, и как правильно*, и как эффективно применять международные стандарты! И ни у кого не хватает совести сказать самому себе, что негоже брать на себя божественную функцию. Только Бог знает, как правильно. Профессионалы же понимают, что нет предела совершенству, стремятся к этому совершенству, сравнивая, что для них хуже, что для них лучше.

В практике обучения у меня слушатели часто просят разработанные регламентные документы по менеджменту для разных видов бизнеса. В свое время, работая по тому или иному проекту, я разрабатывал много прикладных регламентов для конкретных предприятий, и эти регламенты сравнительно эффективно работали и работают до сих пор. Невзирая на мои предупреждения, что данные регламенты могут быть неэффективны в определенных условиях, слушатели просили эти документы (естественно, без конфиденциальной составляющей). Однако большая часть слушателей, а это, как правило, топ-менеджеры, менеджеры среднего звена, — не перестроив свои подходы с командирско-линейных принципов на

проектные, не понимая в основе своей проектную деятельность, пытаются применять элементы проектного менеджмента, не давая себе отчета, в какой среде все это используется, рано или поздно получают отрицательный эффект. Сейчас я стараюсь не повторять этих методических ошибок. Пока у человека не сформировалось четкое понимание предназначенности менеджмента, пока он не перестроил свое мышление на проектно-ориентированное, не следует оказывать этим людям медвежью услугу. В противном случае мы не только девальвируем, но и дискредитируем управление проектами как самостоятельную дисциплину, не идем по пути развития культуры управления, но уходим на путь невежества.

Другой аспект этой проблемы, прямо указывающий на наш культурный и морально-этический уровень: большинство менеджеров берут оригинальные авторские документы, тексты, перетаскивают в свои «разработки», не ссылаясь на автора. Тексты воруют повсеместно — это один из неотъемлемых признаков современного российского менеджмента и системы образования в менеджменте. Отсюда и естественно, что люди употребляют отдельные слова, фразы, документы, технологии и методы, не понимая их смысла. Эти процессы наиболее отрицательно сказываются на системе образования в менеджменте, в частности еще в большей степени усугубляют дискредитацию дисциплины *управление проектами*.

#### 4. ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ СИСТЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

В отличие от сложившихся систем общего образования, которые методически строятся по принципам: «Чему учим? Как учим? Для чего учим?», образование в менеджменте методически строится на нескольких других стартовых посылах: «Кого учим? Чему учим? Как учим? Для чего учим?»<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Последовательность вопросов дана с позиций носителя услуг системы образования. С позиции потребителя этих услуг вопросы формулируются в другой последовательности, например: «Зачем учиться? Чему учиться? Где учиться? У кого учиться? Как учиться?»

#### 4.1. Кого учим?

Система образования в менеджменте имеет особенности по сравнению с системой общего образования. Образование в менеджменте не ориентируется на всех, как в случае с работой системы, направленной на предоставление всеобщего образования.

Хотя и в системе общего образования периодически возникают движения к индивидуальным методам обучения, «индивидуальным подходам» к ученикам, но далее фрагментарных прецедентов эта тенденция не закрепились. Более того, в последнее время в России с введением ЕГЭ уровень индивидуализации обучения снижается.

В менеджменте процесс обучения всегда начинается с предварительного анализа индивидуальных особенностей слушателей, с эмпатических исследований, являющихся базой для последующего уточнения (определения), чему учим, выбора методики обучения (как учим) и фиксации окончательной цели обучения. Так строят образовательный процесс учебно-образовательные центры бизнеса зрелого уровня, у которых процедура образования во главу угла ставит потребителя образования, но не сам процесс образования, не «образование ради образования» и, естественно, не формальную, но содержательную составляющую в достижении цели обучения.

#### 4.2. Чему учим?

Методические особенности системы образования в проектом менеджменте истоками уходят к отличию проектной деятельности от производственной. Расцвет производственной деятельности привел к закреплению основы современной западной цивилизации — рационализма. Эта фундаментальная характеристика западной цивилизации и определяет базовые принципы большинства западных систем образования (включая образование в области менеджмента).

Система образования западной цивилизации направлена на подготовку членов общества для удовлетворения производственных потребностей прежде всего. Школьников, студентов готовят таким образом, как готовят составляющие детали для машин, механизмов, так, чтобы эти машины и механизмы работали слаженно, с высокой производительностью и были легко управляемы. Государственные системы образования в основной своей массе дают трудовым ресурсам, вливающимся в рынок, ни много ни мало именно столько, сколько необходимо для достижения данных целей. В этом и состоит жесткий, рациональный, прагматичный (экономный) подход в сфере образования западной цивилизации. В этом и состоит основное ограничение личности, в этом и состоит фундаментальное ограничение прав человека по существу, хотя внешне, по форме, западная цивилизация декларирует себе и всему миру, что она является флагманом в области максимального обеспечения прав человека. Системы образования, преподаватели должны иметь способности (интеллектуальные, духовные, морально-нравственные) дать учащемуся то, что ему нужно для оптимального достижения осознанной и свободно выбранной цели обучения на пути становления личности, и не ограничивать личность в доступе к накопленному опыту, знаниям человечества, к методам и технологиям освоения знаний.

Одним из центральных элементов систем образования является систематизированный банк накопленных знаний, охватывающий прежде всего и мировой опыт, и национальный. Пока уровень культуры в российском менеджменте, в частности в управлении проектами, вряд ли достаточен, чтобы создавать единую открытую методическую библиотеку. Тем не менее стоит над этим задуматься. И когда дело доходит до конкретики составления структуры библиотеки, то оказывается, мы не вполне готовы к тому, что же поставить на самые верхние иерархические полки в нашей конкретной российской открытой

объединенной библиотеке системы образования в управлении<sup>4</sup>. У нас тысячи прикладных томов, тысячи учебников. И это все — продукты официально не признаваемого процесса дезинтеграции. И это продукты многих «гуру-специалистов», основной мотивацией которых в процессе разработки «новых подходов», «систем» и «методологических творений» была аргументация освоения бюджета, получение сертификатов, званий, погон и прочей бутафории ширпотребной эклектики. И это конкретное наполнение наших нижних полок. Но не стоит сжигать всю эту мишуру. На этой почве могут вырасти розы. И даже с методической точки зрения все колоссальные нефтзатраты на этот гумус могут быть оправданы, если на средних полках появятся системно и качественно выстроенные учебно-методические материалы (УММ).

Это часть внутренних проблем создания банка знаний.

Часть внешних проблем: не стоит, по-видимому, брать УММ систем образования других государств и называть их российскими (такую систему образования и международная совесть не позволит назвать российской). Конечно, в системной библиотеке обязательно должны быть полки с УММ других стран (помним, один из признаков системности — полнота охвата).

В основе конструкций образовательной системы может быть изучение опыта, накопленного человеком, имеющихся знаний. Но часто далее этого ознакомления (зубрежки) человеку ничего не предлагается, и высшим уровнем полученного образования считаются энциклопедические знания. И хорошо, если такие знания широки, не предвзяты и охватывают максимальные исторические и географические границы. Но даже и в этом случае подобные системы образования имеют элемент догматики и неполноценности.

В процессе образования важнее всего развить в человеке способность освоения и применения знаний, мирового опыта. Не сермяжное знакомство с фактами<sup>5</sup>, но развитие способности поиска путей получения фактов, путей знакомства с ними. «Не давай просящему рыбу — научи его ловить рыбу», — гласит китайская пословица.

Корректная цель образования — не давать знания, но научить самообразовываться, самому получать знания. Но обязательной составляющей системы образования являются иллюстративные примеры знаний, прежде всего примеры, формирующие базовые основы. Как правило, это фундамент знаний, квинтэссенция достижений человечества. Давая эти объемы знаний, система образования показывает лучшие образчики системного подхода, показывает, как можно выстраивать наши знания: и индивидуальные, и корпоративные. Организуя библиотеки, банки знаний, базы знаний, мы применяем накопленный системный и методический опыт и в мировом, и в национальном, и в отраслевом масштабе, и в масштабе предприятия вплоть до отдельной программы и проекта.

В менеджменте уровень абстрагирования, отрыва от жизни небольшой. Определенная доля абстрагирования в менеджменте связана с обобщением накопленного и накапливаемого опыта. Другая часть связана с процессами моделирования (планирования), организацией обратных связей (контролем), анализом рисков. Третья часть вызвана применением специфических (относительно узких) дисциплин для менеджмента, таких как теория вероятности, статистика, синергетика, бифуркационный анализ, теория катастроф и др. Последняя связана в основе все с теми же процессами накопления и обобщения опыта, которые со временем детерминировались в обобщенные исследования, принимая форму самостоятельных дисциплин со значительной

<sup>4</sup> У нас есть разного вида библиотеки по управлению проектами, как правило, в составе других тематических библиотек. Но с точки зрения системности они представляют собой в лучшем случае фрагментарные образования, плохо структурированные, мертвые образования (даже в электронных библиотеках лежат только устаревшие материалы, в лучшем случае самое свежее обновление — годичной давности).

<sup>5</sup> Один из принципов развития творческой личности: «У меня нет времени изучать неограниченное множество фактов, дайте мне ограниченные принципы изучения фактов».



метафизической составляющей и увеличением доли абстрагирования. Тем не менее в менеджменте доминирующим является предмет управления (объект и субъект), который определяет методику управления, в основном и содержащую абстрагирующую составляющую.

### 4.3. Как учим?

В менеджменте образование по трафарету мало того, что неэффективно — неприемлемо.

Каждое обучение, каждый курс, каждая программа особые, и, если они имеют целью фактическое изменение объекта обучения, мы должны учитывать особенности объекта, его состояние до обучения, во время обучения и после.

Система западного образования приводит к тому, что практически всякий человек, ее составляющий, заполнен мыслями, проявляющимися в виде внутреннего диалога с самим собой. Большую часть времени этот диалог протекает таким образом, что человек произносит мысли, слова внутренней рефлексии внешних проблем, прямо или косвенно связанных с текущими проблемами, бытом, рутинной жизни, жизни отдельных частичек, «шестеренок» большой машины рационализма западной цивилизации. Практически все члены общества западной цивилизации живут, ходят с подобной «жвачкой» в головах, они являются заложниками этой «жвачки», сами того не сознавая. И ограничивает их в этом, накладывает шоры система образования в том числе.

В этой системе координат индустриальное общество воспринимает как высшую степень свободы доступ к зоне управления машинами, механизмами, укомплектованными из трудоспособного населения.

Система образования, как составная часть этого «рационального» подхода, приводит к тому, что люди проявляют бешеную энергию стремления к власти. При этом принцип «цель

оправдывает средства» становится доминирующей внутренней жизненной ценностью человека. Это формирует хребет жизненных ценностей современной западной цивилизации: власть, влияние, деньги.

В человекоориентированной системе образования процесс обучения нацелен на выработку уважения к окружающим и самоуважения (не самолюбие, не нарциссизм).

«Без самоуважения нет нравственной чистоты и духовного богатства личности. Уважение к самому себе, чувство чести, гордости, достоинства — это камень, на котором оттачивается тонкость чувств... Но чтобы воспитать в формирующемся человеке самоуважение, воспитатель сам должен глубоко уважать человеческую личность в своем питомце», — говорит один из столпов российской (советской) системы образования Василий Александрович Сухомлинский [11]. Педагог относится к учащемуся как к равноправной личности. И никаких воспитательных интонаций, только сотрудничество и взаимопомощь.

Развитие творческого подхода к системе обучения менеджменту — основа процесса профессионального формирования менеджера. Но если преподаватель, наставник будет работать по шаблону, результаты процесса обучения будут негативными. Только творческая работа преподавателя, наставника способствует развитию творчества у учащихся.

Лишь отдельные элементы современных систем образования, как правило, связанные с незаурядными профессионалами в области образования, пытаются отойти от процесса «штамповки менеджеров»<sup>6</sup>, пытаются убрать заполонившую все «жвачку», открыть людям возможные пути процесса самообразования, саморазвития, становления личности, становления профессионализма. Они осознают, что менеджер, в силу принадлежности к практической сфере деятельности, всегда самоучка, а система образования тем и

<sup>6</sup> В современной России перепроизводство «специалистов», в дипломах, аттестатах, сертификатах которых стоит штамп «менеджер», при этом России катастрофически не хватает менеджеров-профессионалов.

может быть эффективна в данной области, что способствует организации процесса саморазвития менеджера: системно<sup>7</sup> дает лучшие образчики обзора накопленного человечеством опыта, знаний, технологий, методов, инструментов. Система образования системно дает образчики (и лучшие, и для сравнения посредственные, и худшие) методов, инструментов и технологий обретения знаний, потребления накопленного опыта, формирования навыков. То, *как учим*, определяется прежде всего качеством ответа на вопросы: «Кого учим?», «Чему учим?» и в конечном итоге «Для чего учим?».

#### 4.4. Для чего учим?

Главная цель **индустриально ориентированного обучения** — удовлетворение запросов бизнеса, государственной машины (государственного образовательного стандарта).

Главная цель **человекоориентированного обучения** — сохранение и развитие личности, адаптация к свободе, самореализация.

Цели обучения (предназначенность систем образования) в стратегическом аспекте зависят от глобального понимания предназначенности человека, общества, цивилизации. Если в обществе народ служит производству, индустрии, правительству, то в этом случае мы имеем дело с индустриально ориентированным обществом, если наоборот, то превалируют характеристики человекоориентированного общества.

Очевидно, что границы между этими двумя типами, как и все вводимые человеком классификации явлений, условны: общество имеет и те, и другие признаки, речь же идет именно о доминантах внутренних жизненных ценностей и ориентиров.

Судя по всему, пока в современных государствах доминирует первый тип. Это отражается и в системах образования, в том числе в области

менеджмента: процессы глобализации и стандартизации доминируют над процессами развития личности.

## 5. НЕКОТОРЫЕ ПЛЮСЫ И МИНУСЫ БОЛОНСКОГО ПРОЦЕССА

Болонская декларация [4] не избежала от доминанты принципа индустриально ориентированного подхода в образовании: то, что присутствует в масштабе государства, переносится на масштаб Европы и мира. Настораживает уверенная тенденция в процессах глобализации и стандартизации формировать системы, использующие ресурсы всего человеческого сообщества для удовлетворения потребностей в основном крупных индустриальных образований, транснациональных корпораций, т.е. для удовлетворения потребностей прежде всего крупных индустриальных стран.

Россия до 19 сентября 2003 г. не принимала официального участия в Болонском процессе, тем не менее начиная с 2001 г. эхо этого процесса стандартизации в образовании откликается рядом организационных и правительственных мероприятий: начинают корректироваться ГОС ВПО (Государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования [7]), разрабатывается система зачетных единиц, расширяется двухуровневое образование (зафиксирован переход на двухуровневую систему [5]), начинается модернизация системы образования РФ. Затем разрабатываются новые федеральные государственные образовательные стандарты [12], план мероприятий по реализации Болонской декларации в России до 2010 г. [6].

В целом стандартизация в рамках Болонского процесса востребована и рынком, и общими процессами глобализации со стороны западных

<sup>7</sup> Системность — это не только подача материала по определенным схемам, но и полнота охвата, включая, в том числе, если речь идет о российских системах образования, накопленный российский опыт и знания.

стран, но она имеет положительные аспекты и для России: более интенсивный обмен опытом, приведение к единому стандарту ступеней образования, выработка общих требований к объему и качеству даваемых знаний, расширение возможности трудоустройства выпускников российских вузов на Западе и т.д.

Однако этот процесс вымывает достижения российской (советской) системы образования, основной особенностью которой, в отличие от большинства западных систем, была ориентация на профессионализм с обязательной широкой подготовкой по фундаментальным областям знаний; человека образовывали в значительной степени как личность, а не узконаправленного специалиста. Западные системы образования хорошо готовят именно специалистов в определенной области, что диктуется, с одной стороны, потребностью рынка и государственной машиной, с другой стороны, принципами экономии средств на процесс образования и общей жестко рациональной направленностью западной цивилизации.

Российская (советская) образовательная, педагогическая система в основе своей имеет принцип сотрудничества — это «социально обусловленная целостность взаимодействующих на основе сотрудничества между собой, окружающей средой и ее духовными и материальными ценностями участников педагогического процесса, направленная на формирование и развитие личности» [10]. Российская система образования, обладавшая ярко выраженными характеристиками человекоориентированного подхода, в результате идущей стандартизации постепенно дрейфует в индустриально ориентированную систему, базирующуюся на конкуренции.

Отрадно все-таки видеть, что и в Болонском процессе имеются некоторые зачатки понимания возможности построения системы образования на принципах сотрудничества [4]: «Конкуренция, поддерживающая качество высшего образования, не исключает сотрудничество и не может быть сведена к концепции коммерции».

Конкуренция и обмен знаниями, опытом — вещи несовместимые. Но ведь процесс обучения — это есть обмен знаниями, опытом, навыками, и в основе эффективных систем образования лежит не конкуренция, но сотрудничество.

## 6. О КАЧЕСТВЕ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Качество результатов работы системы образования зависит от субъектов обучения, от процесса, от условий обучения и, конечно же, от целей. Причем цели должны быть осознаны и зафиксированы как со стороны субъекта, предоставляющего услуги обучения, так и со стороны обучающегося. Целеполагание в человекоориентированной системе образования несет основополагающую нагрузку при определении качества результата образования, поскольку в этой системе и учебные организации наделяются значительными академическими свободами, и обучающиеся имеют свободу выбора процесса обучения, видов дисциплин, объемов часов и пр. В ситуации высокой ответственности по определению целей обучения в человекоориентированных системах, как правило, инструменты оценки качества результатов обучения не затрагивают достоинства человека. Обычно в таких системах у обучающихся вырабатывают способность к максимально объективной самооценке. Эта технология позволяет эффективно оценивать качество наряду с такими ситуациями, как выпускной семинар, диспут, самостоятельная выпускная работа (сочинение, диплом, эссе), собеседование. В этом процессе стандартизация малоэффективна, как малоэффективна вообще стандартизация в процессе становления личности.

Для индустриально ориентированной системы образования характерны инструменты оценки качества результата обучения, такие как экзамен, тестирование. Эти инструменты по умолчанию констатируют определенное недоверие к обучающемуся и предполагают низкий уровень способности к самооценке. Оправданием

применения таких инструментов служит стремление найти наиболее объективные варианты оценки качества полученных знаний.

И экзамены, и тесты как индикаторы и фильтры качества несовершенны. Мало того, что они часто сами являются некачественными, имеют много огрехов, дыр, несистемностей, характеризуются неполнотой охвата и пр., они предполагают на входе сравнительно однородный, однообразный (стандартным) способом подготовленный материал. Если на входе данных фильтров неоднородный пул обучающихся, то работа фильтров становится принципиально некачественной. Вот почему учебные центры высокого профессионального уровня (например, в России МГУ, МФТИ) не доверяют ЕГЭ.

Как уже отмечалось, в условиях Запада при относительной свободе действий членов общества для минимизации хаоса в обществе государство вынуждено идти на целенаправленное ограничение образа мысли, что отражается в системе образования. Качество результатов работы системы образования оценивается разными инструментами-фильтрами. Работа самих фильтров выполняется качественно при умолчании стандартизации мыслей обучившихся.

Поскольку в России у обучающихся мыслительный процесс несколько отличается от таковых на Западе, то во многих учебных организациях России, соприкасающихся с западными системами образования, процесс обучения в значительной степени состоит из учебы по сдаче экзаменов по западному стандарту в ущерб изучению предмета, не говоря уже о развитии способностей к самообучению и самооценке.

Многие учащиеся в России в принципе отрицательно относятся к экзаменам, тестам, поскольку это, во-первых, затрагивает внутреннее достоинство личности, во-вторых, подобные фильтры, как правило, далеки от совершенства и мало отражают истинное положение дел. Сама процедура пропускания учащихся через «прокрустово ложе» подобных фильтров носит

оттенок унижения личности. Большинство выдающихся ученых, деятелей искусства имели в школе весьма посредственные оценки. Это и понятно, т.к. основная масса подсистем оценки качества обучения ориентирована на рядового, типового ученика, на человека, обладающего «средневзвешенными» параметрами. Но талантливое всегда вне общепринятых стандартов. Как правило, типовая система образования не способна объективно «отфильтровать», «проиндицировать» талант.

Подавляющее большинство современных учебных центров в области управления проектами использует в качестве оценки качества становления менеджеров-профессионалов тестирование. Причем тестирование в форме пометки одного из жестко предлагаемых вариантов ответа на вопрос. Профессионализм оценивается по умению ставить «птицы» в данных тестах, в то время как основное время, трудозатраты менеджер-практик тратит на процессы коммуникации<sup>8</sup>: взаимодействие с коллегами, совещания, собрания, письма, факсы, встречи, семинары и т.д. Как возможно таким тестированием качественно оценить основные, элементарные профессиональные навыки менеджера: способность к самооценке, коммуникативные качества, умение формулировать мысли и адекватно их доносить до адресата? В этой связи следует отметить качественную систему IPMA, которая одна из немногих имеет среди своего инструментария таблицы самооценки экзаменуемых, а часть экзамена обязательно содержит открытые вопросы, сам процесс сдачи экзамена включает живое общение с ассессорами (особенно при сдаче на качественно серьезные уровни C, B, A), в котором проверяются профессиональные коммуникативные и другие навыки.

## 7. О ПОСТАВЩИКАХ СТАНДАРТОВ

Значительная часть обоймы международных стандартов формируется далеко не системным

<sup>8</sup> Менеджер проектов тратит на это до 3/4 своего рабочего времени [13].

образом. Мало того, что в ней присутствует субъективизм, она имеет ярко ангажированный окрас. На процесс формирования пакетов международных стандартов напрямую влияют популистские процессы, процессы информационного и материального лоббирования, в частности, при построении мировых таблиц о рангах образовательных центров, бизнес-школ.

Из обзора рейтингов бизнес-школ [13]:

*«В апреле 2005 г. газета Financial Times опубликовала письмо Джона Фернандеса, президента ассоциации AACSB International, специализирующейся на аккредитации программ бизнес-образования по всему миру. В письме говорилось, что ежегодные рейтинги бизнес-школ вместо предоставления достоверной информации имеют тенденцию вводить читателей в заблуждение.*

*Представители бизнес-школ все чаще отказываются от сотрудничества с издателями. Их не устраивает несовершенство формул расчета позиций учебных заведений в рейтинге, а также вероятность манипулирования результатами. Wharton и Harvard, сильнейшие игроки на рынке программ MBA, выступили против системы рейтингов, крупнейшие из которых финансируются такими изданиями, как Financial Times, The Wall Street Journal, BusinessWeek и The Economist. В качестве протеста они отказались предоставлять информацию об участниках своих программ.*

*Также крайнее недовольство принципами составления рейтингов WSJ высказали европейские бизнес-школы INSEAD и Manchester Business School. Они обосновали свою позицию тем, что WSJ использует в основном статистику из американских источников, что влияет на распределение мест не в пользу европейских школ.*

*По мнению Патрика Харкера, декана Wharton, методология проведения исследований деловыми изданиями имеет ряд серьезных недостатков, получаемая информация во многих случаях бывает неподтвержденной, а постоянные опросы попросту мешают школам заниматься своим делом».*

Выделение ведущих мировых бизнес-школ осуществляется фрагментарно, отсутствует

полнота охвата анализа, который реализуется сомнительными алгоритмами на нерепрезентативных выборках исходных данных.

## 8. ВВЕДЕНИЕ В ЭЙФОРИЮ КАК ОДИН ИЗ ЭЛЕМЕНТОВ СОВРЕМЕННОЙ СТАНДАРТИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

Одна из особенностей проникновения стандартизации в российскую систему бизнес-образования состоит в популизме популистских технологий. С целью овладения большим пулом потребителей образования поставщики сферы услуг образования организуют процесс обучения как профессиональное шоу. Основная задача таких поставщиков — сформировать положительное впечатление у обучающихся от «профессиональных» услуг их учебного центра посредством превращения процесса обучения в развлечение, отдых, психологическую, физиологическую релаксацию. При этом людей вводят в принципиальное заблуждение, уводящее от фундаментального принципа обучения: **освоение знаний, национального и мирового опыта, профессиональных навыков — это труд**. Популистские технологии в образовании снижают способность и стремление к регулярному, системному труду как основе процесса непрерывного обучения, самообразования, самосовершенствования. По существу, данные технологии — это элементы обольщения личности, ее деградации.

Подобная «стандартизация» приводит к формированию диффамационных явлений, падению производительности труда, повышению непрозрачности бизнес-процессов, в том числе процессов в системах образования.

К сожалению, данные технологии позиционируются как «эффективный стандарт эффективных систем бизнес-образования». Эта «стандартизация» идет под лозунгом реформы системы образования с целью удовлетворения потребностей рынка (рыночной экономики).

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Одно из высших профессиональных качеств менеджера, менеджера-наставника, преподавателя — это самоуважение и уважение к окружающим. По-видимому, человекоориентированная система образования с ее личностно-ценностными духовными стандартами имеет больше шансов на распространение в будущем, поскольку она стоит на службе формирования профессионалов-личностей, людей с чувством собственного достоинства и национального самосознания, людей с умением адекватной самооценки, с фундаментальными качествами самодостаточности, самосохранения, саморазвития как в масштабе отдельной личности, так и в глобальном масштабе.

В государственном масштабе продуманные, динамичные системы образования с эффективной обратной связью могут служить фундаментом

устойчивого государственного развития. Системы образования, построенные на преобладании одностороннего движения, на доминировании требований госаппарата, приводят к неустойчивым ситуациям, к созданию предпосылок социальных взрывов, разрушений общественного строя.

Процессы глобальной стандартизации в системе образования могут принести много положительных результатов, но и немало отрицательных. Интеграция и стандартизация имеют в основе своей сотрудничество, но не конкурентные начала. К чему может привести стандартизация, основанная на принципах конкуренции? Следует ли вообще догматично относиться к стандартам, в том числе международным? Стоит ли закрывать глаза на реалии жизни, на способность самостоятельно мыслить, анализировать? Стоит ли забывать о накопленном опыте российской (советской) системы образования?

## ЛИТЕРАТУРА

1. Гаспаров М.Л. Записи и выписки. — М.: НЛО, 2001.
2. E-executive. — <http://www.e-executive.ru/education/adviser/346585/>.
3. Павлова О. Главное в стандарте — это то, как люди его используют на практике. Интервью с У.Д. Дунканом // PC Week. — 2006. — 21 сентября. — [http://www.pcweek.ru/themes/detail.php?ID=73140&phrase\\_id=112570](http://www.pcweek.ru/themes/detail.php?ID=73140&phrase_id=112570).
4. Зона европейского высшего образования: Совместное заявление европейских министров образования. — Болонья, 1999. — 19 июня.
5. О высшем и послевузовском профессиональном образовании. — Закон РФ N 125-ФЗ от 22.08.1996 г.
6. О разработке нового поколения государственных образовательных стандартов и поэтапном переходе на уровневое высшее профессиональное образование с учетом требований рынка труда и международных тенденций развития высшего образования: Решение коллегии Министерства образования и науки РФ от 01.02.2007 г. № ПК-1.
7. Об организации работ по созданию процедуры зачета освоения студентами вузов содержания государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования. — Приказ №2822 от 19.07.2002.
8. Питерс Т. Представьте себе! Превосходство в бизнесе в эпоху разрушений. — СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2005. — (Серия «Книги Стокгольмской школы экономики в С-Петербурге»).
9. Ignatiev P.N., Odinetz D.M., Novgorodtsev P.J. (1929). *Russian Schools and Universities in the World War*. New Haven, Conn.
10. Советский энциклопедический словарь / Под ред. А.М. Прохорова. — М.: Советская энциклопедия, 1988.
11. Сухомлинский В.А. Избранные произведения: В 5-ти тт. — Киев: Рад. школа, 1980.
12. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования. — Проект решения Министерства образования и науки РФ от 22.02.2007 г.
13. The Center for Business Practices. Project Management Solutions, Inc. — <http://pmsolutions.com/about-us/news-room/2003-news-archive/>.

*Статья публикуется в редакции автора*