

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК ОБЪЕКТ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

*В статье рассматривается образовательный менеджмент как область научных знаний, выделяются две альтернативные концептуальные позиции в рассмотрении образовательного менеджмента: управление в системе образования и образование в системе управления*

Изменения социально-экономических условий жизни в нашей стране, произошедшие в последние два десятилетия, бурное развитие рыночных отношений и различных форм интеграции с зарубежными странами, побудили отечественных ученых и практиков-руководителей к изучению и адаптивному использованию рожденной на Западе науки управления – менеджмента. В полной мере это затронуло и сферу образования, социальная роль и функции которой существенно видоизменились и расширились, стало очевидно – в быстро меняющееся время приобрести все необходимые для жизни и выбранной профессии компетенции только в школе, вузе или другом учебном заведении невозможно, а значит, обучение должно продолжаться и в период трудовой деятельности во взрослом возрасте. Все это возлагает на управленческие кадры дополнительную ответственность и требует от будущих и действующих руководителей освоения такой новой области научного знания и практики, как образовательный менеджмент.

Как новая область междисциплинарного научного знания, *образовательный менеджмент*, интегрируя в себе сущностные характеристики педагогики и менеджмента, в исследовательской плоскости пересекается и соприкасается с объектными областями целого ряда других наук, таких как психология, социология, экономика, философия, что позволяет рассматривать его как своеобразный социокультурный феномен и определить достаточно широкое проблемное поле для поиска и проведения соответствующих теоретических и прикладных изысканий.

Проблема сочетаемости, совместимости в одной категории «образовательный менеджмент» по существу двух разных понятий – образование и менеджмент – является предме-

том оживленных дискуссий как в отечественной, так и в зарубежной педагогике. Как отмечает У. Греб, у «классических» педагогов разных стран комбинация слов «образование» и «менеджмент» вызывает «безудержные боли», поскольку они еще живут надеждой на сохранение неогуманистического образовательного идеала, провозгласившего свободу личности [10].

Следует отметить, что образование сегодня вышло далеко за рамки неогуманистического идеала. В современную эпоху образованием называют многие явления и процессы, которые лишь отдаленно напоминают первоначальное педагогическое представление об образовании и которые Т. Адорно называет «полуобразованием», а К. Лиесман – «необразованием» [6,13].

Как отмечает И. Дизнер в своей диссертации «Образовательный менеджмент на предприятиях», в центре педагогической деятельности находится человек, который нуждается в развитии его индивидуальных возможностей. Вместе с тем к этому человеку предъявляются достаточно жесткие требования со стороны государства, экономики и церкви. Таким образом, педагогика должна найти баланс между внутренними потребностями индивида и внешними требованиями к нему. Это противоречие проявляется в образовательной политике предприятия, которое готово инвестировать в обучение своих сотрудников, рассчитывая на укрепление своего кадрового потенциала, способного обеспечить успех фирме [9]. О. Нойбергер, рассматривая противоречивое отношение предприятия к работнику как к человеку и субъекту труда, использует игру немецких слов «Der Mensch ist Mittelpunkt – Der Mensch ist Mittel. Punkt», что означает «Человек – центральная точка. Человек – это средство. Точка» [14].

По своему смыслу и содержательному наполнению понятие «образование» в трактовке И. Дизнер и её последователей весьма близко к появившемуся в последние годы в отечественной педагогике понятию «корпоративное образование». Понятие «корпоративное образование» все более активно входит в отечественный педагогический дискурс и этимологически сочетает в себе два понятия: «корпорация» и «образование». Синтез этих понятий позволяет теоретически обосновать альтернативную образовательную систему, обеспечивающую потребности организации в высококвалифицированных специалистах, необходимых для успешного функционирования и развития организации. Корпоративное образование непосредственно ориентировано на поддержание производственного процесса компании. Корпоративные образовательные системы получили развитие, успешно функционируют в рамках многих финансово-промышленных корпораций Западной Европы и США, являясь инструментом проведения ими активной образовательной политики. В последнее время корпоративное образование получило развитие и на российских предприятиях. Примером тому является ОАО «Газпром», создавший в 90-е годы прошлого столетия особую корпоративную образовательную среду, положенную в основу непрерывного фирменного профессионального образования. Особенностью корпоративного образования как альтернативной системы является его возможность адекватно, своевременно и полномасштабно реагировать на обновляющиеся требования отрасли и компании, меняющиеся производственные реалии, внедрение новейших научно-технических достижений, модернизацию технологических процессов [9].

Соединение двух понятий «образование» и «менеджмент», по сути, сталкивает два различных образа мышления. С одной стороны, ориентацию на личность, на индивида, субъект деятельности, а с другой стороны, на экономическую выгоду, практическую целесообразность, хозяйственную эффективность и общественную результативность.

Проникновение экономического мышления, терминологии и инструментария из области менеджмента в сферу образования вызывает резкую критику в последние десятилетия у многих приверженцев классической педагогики, которые выступают против опас-

ности экономизации образования. Немецкий ученый Х. Гензель считает, что сегодня все стремятся к получению прибыли. Постепенно общество превращается в рынок, а жизненный путь индивида в экономический процесс. Капитализм стремится превратить в рыночный продукт всю общественную жизнь, все подсистемы, все социальные, культурные и политические процессы. По мнению Х. Гензеля и ряда других зарубежных педагогов, образование не является тем рыночным продуктом, который можно легко продавать или покупать, как, например, автомобили. Образование самостоятельно приобретается самими обучающимися субъектами и в этом смысле является самодостаточным. То, что предлагается образовательными учреждениями, не является собственно образованием, а это скорее поддержка образовательных процессов, помощь в их организации [12].

В этом смысле образование приобретает роль образовательной услуги, которой можно управлять. При этом образовательные услуги отличаются от других услуг прежде всего высокой степенью участия самого потребителя. Поэтому для разработки жизнеспособной концепции образовательного менеджмента невозможен механический перенос из экономических наук ведущих концепций менеджмента. Необходима их серьезная адаптация к управлению образовательными учреждениями с учетом специфики образовательных процессов и специфичных задач образовательных организаций.

Таким образом, для разработки концепций образовательного менеджмента необходим критический анализ концептов, имеющих в общем менеджменте, и их оценка с точки зрения возможности оказывать практическую помощь руководящим кадрам в сфере образования. Вместе с тем сомнительной является и осторожность педагогов по отношению к использованию экономических категорий в педагогических науках, поскольку в последние годы эти категории нашли все большее распространение в сфере образования. Следовательно, концепции образовательного менеджмента должны в теоретическом и практическом плане решить непростую задачу – гармонизировать индивидуальные интересы, общественные потребности и экономические требования. В этой связи, теоретики и практики образовательного менеджмента должны в своих решениях учитывать существую-

щее противоречие между экономическими и педагогическими императивами в управлении образовательными процессами и системами. Они должны исходить из того, что оптимизация образовательных процессов и организаций не должна сводиться только к сокращению нерациональных расходов, но преследовать прежде всего цель существенного повышения качества образования. Поскольку значение образования, знаний в личной и общественной сферах постоянно растет, значение образовательного менеджмента в будущем будет также возрастать.

Отсутствие в научной литературе единого подхода к определению таких устоявшихся понятий, как «образование» и «менеджмент», обусловили широкий спектр авторских позиций в трактовке новой категории – «образовательный менеджмент». Об этом наглядно свидетельствуют дискуссии по проблемам управления образованием, которые активно ведутся на страницах отечественных и зарубежных научно-педагогических изданий и на различных международных форумах. Эти дискуссии отражают различное видение образовательного менеджмента учеными, представляющими различные страны мира.

Анализ международной научной дискуссии об образовательном менеджменте позволяет выявить две взаимодополняющие концептуальные позиции. В первом случае акцент делается на управлении образованием, включающем комплекс управленческих мер и решений, связанных с руководством образовательными учреждениями и образовательными системами. Вторая концептуальная позиция выводит образовательный менеджмент в плоскость развития организации посредством образования его сотрудников, расширения педагогических функций организации, формирования ее корпоративной культуры, привлечения персонала к инновационной деятельности.

Несмотря на различие методологических позиций в отечественной и зарубежной литературе, образовательный менеджмент рассматривается прежде всего как междисциплинарная область научных знаний, исследующая закономерности, принципы, функции и методы управления образовательными процессами и системами на основе синтеза психолого-педагогических наук и теории менеджмента. В этой логике образовательный менеджмент представляет собой специфиче-

скую отрасль управленческих наук, вобравшую в себя истоки педагогики, психологии, социологии управления, менеджмента и маркетинга [1].

Междисциплинарность образовательного менеджмента подтверждается также наличием в данном термине педагогической и экономической составляющих [8, 11]. Педагогическая составляющая связана с содержанием и способами организации образовательного процесса, с трансляцией и формированием коллективного и индивидуального знания. При этом речь идет о процессе обучения, осуществляемого в организациях различного типа: на предприятии, в общественной организации или в образовательном учреждении. Экономическая составляющая связана с экономически целесообразным, рациональным управлением данным процессом, его организацией, маркетингом и позиционированием на рынке образовательных услуг. В образовательных учреждениях управление переходит границы образовательного процесса и приобретает характер управления учреждением или организацией в целом с учетом того, что обучение в данных учреждениях является ведущей функцией. На наш взгляд, это один из немногих случаев, когда понятия «образовательный менеджмент» и «управление образованием» действительно становятся синонимами. Иными словами, образовательный менеджмент приобретает характер отраслевого: в этом случае можно говорить о менеджменте школы, менеджменте вуза или традиционно об управлении образовательными системами.

По-особому складывается соотношение педагогической и экономической составляющей, когда речь идет об образовательном менеджменте на предприятии, основной задачей которого является получение прибыли, а обучение выступает в качестве важной функции управления персоналом, которая в конечном счете должна способствовать получению большей прибыли благодаря развитию человеческих ресурсов. Педагогическая составляющая образовательного менеджмента предприятий охватывает основные модели, виды, содержание и формы корпоративного обучения. Согласно Ф. Деккеру, образовательный менеджмент – это управление процессом обучения в различных аспектах: индивидуально-личностном, производственном, социальном, культурном и организационном.

Ф. Деккер рассматривает образовательный менеджмент не только как вид управления, но и как коммуникативный процесс, который реагирует на нужды и потребности индивида, организации и предприятия, формирует эффективную отрасль образовательных услуг, рыночно ориентированную, способную к решению нестандартных ситуаций [8].

При характеристике педагогической составляющей образовательного менеджмента ряд отечественных авторов вводит в научный оборот термин «педагогический менеджмент», под которым они понимают «комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов управления учебно-воспитательным и учебно-познавательным процессом, направленным на повышение его эффективности» [3].

Экономическая составляющая, в свою очередь, указывает на то, как с наибольшей экономической выгодой для предприятия осуществлять обучение и развитие персонала и не допускать нерационального расходования средств. На практике экономическая и педагогическая составляющие могут приходиться в состояние конфликта. Например, при определении объема времени, необходимого для обучения сотрудников, с педагогической точки зрения его следует увеличить для качественного обучения, а с экономической, – наоборот, сократить для уменьшения финансовых расходов. Именно поэтому образовательный менеджмент немецкий исследователь Ш.Ласке называет «менеджментом противоречий» [11].

Поскольку важнейшей характеристикой социальных систем является их самоорганизация, то основной акцент образовательный менеджмент делает на саморазвитии, самосовершенствовании и самоменеджменте сотрудников, которые достигаются в процессе корпоративного обучения и самообразования.

Ф. Деккер выделяет в образовательном менеджменте три важные области: *педагогический менеджмент*, который фокусируется на управлении и дидактико-методическом сопровождении образовательных процессов; *диспозитивный менеджмент*, который заключается в эффективном управлении образовательными системами и учреждениями, а также в планировании, проведении и анализе отдельных образовательных мероприятий (учебных курсов, образовательных программ и т.д.); *социальный менеджмент*, под кото-

рым понимается педагогически и экономически целесообразное управление социальными процессами и отношениями, направленными на развитие персонала и организации в целом [8].

Следовательно, помимо экономической и педагогической составляющих, образовательный менеджмент имеет определенные социальные характеристики, связанные с развитием человеческих отношений и становлением корпоративных ценностей. Образовательный менеджмент можно рассматривать как вид социального менеджмента, направленный на управление социальными организациями посредством знаний и создания в них образовательного пространства, под которым понимается определенным образом организованная среда с заданным и по возможности обеспеченным содержанием и соответствующей профессионально-педагогической культурой, позволяющей посредством технологий и устройства уклада жизни (как элементов педагогического процесса) разрешить противоречия между потребностями и интересами субъектов образовательного процесса [2].

Наиболее благоприятным пространством для профессионального корпоративного образования является пространство обучающейся организации, при этом эффективное корпоративное обучение можно рассматривать как атрибут обучающейся организации, заинтересованной в качественном профессиональном развитии ее сотрудников. Следовательно, образовательный менеджмент – это такое управление корпоративным образованием, целью которого является обеспечение становления «обучающейся организации», способствующей развитию образовательной активности человека на протяжении всей жизни и созданию такой системы непрерывного обучения, при которой каждый человек смог бы получить необходимые ему знания именно в нужный момент, а не впрок, – образование «через всю жизнь» [4].

Еще в конце 70-х годов прошлого столетия Т. Питерс и Р. Уотерман одними из первых сформулировали идею о том, что лучшие компании – это обучающиеся компании [15]. Ориентируясь на точку зрения зарубежных исследователей, «обучающейся» можно назвать организацию, которая создает условия для обучения и развития всех работников и, находясь в процессе постоянного самосовер-

шенствования, изменяет таким образом окружающий ее мир. Одна из известных в России концепций обучающейся организации принадлежит американскому исследователю П. Сенге [5]. Авторами другой, получившей название «европейская», являются Т. Бойдел и Н. Диксон [7].

Образовательный менеджмент обучающейся организации должен обеспечить «обучающий» подход к выработке стратегии компании, «партисипативную» политику управления, информационную открытость, климат, способствующий обучению, и др. Особый акцент образовательные менеджеры делают на постоянном саморазвитии каждого сотрудника, что является чрезвычайно важным для организации эффективного корпоративного обучения, где поощряется умение работника брать на себя ответственность. Для его саморазвития выделяется определенный бюджет, создаются необходимые условия для выбора каждым сотрудником индивидуального образовательного маршрута, а индивидуальные потребности в обучении каждого работника рассматриваются как центральное звено планирования его карьеры.

Смыслообразующим процессом, протекающим в обучающейся организации, является процесс корпоративного профессионального обучения, который мы понимаем как организованный в интересах корпорации и ее сотрудников процесс взаимодействия обучающихся (тренеров) и обучающихся (слушателей), осуществляемый как внутри организации,

так и вне ее и направленный на профессиональное развитие сотрудников (педагогическая задача) и инновационное развитие организации (управленческая задача).

Таким образом, научный анализ отечественных и зарубежных источников позволил охарактеризовать образовательный менеджмент как целостный многоаспектный феномен, что дает возможность его рассматривать: как *коммуникативный процесс*, решающий задачи развития сотрудников и самой организации, а также формирования эффективной рыночно ориентированной отрасли образовательных услуг; как *функцию*, связанную с выполнением определенных действий: с планированием, организацией, мотивацией и контролем за развитием образовательных систем и образовательных процессов; как *науку управления*, имеющую свой специфический предмет, методологию, методы и подходы к решению проблем управления средствами образования; как *искусство управления*, требующее от людей, решающих управленческие задачи в сложных малопредсказуемых ситуациях, мастерства применения научных знаний и использования передового опыта; как *профессионально управляющие организации и субъекты управления* с использованием образовательных ресурсов; как *аппарат управления*, придающий организации целостность и позволяющий устанавливать связи, координировать и развивать деятельность ее субъектов для эффективного достижения поставленных целей.

## Л и т е р а т у р а

1. Барановский А. И. Образовательный менеджмент: актуальные проблемы становления // Современные наукоемкие технологии. – 2008. – № 1.
2. Герасимов Г. И. Интеграция как сущность и форма организации современного образовательного процесса // Теория и практика преподавания предметов гуманитарного цикла на гуманитарной основе. – Ростов-на-Дону, 1993.
3. Гончаров М. А. Основы менеджмента в образовании : учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2006.
4. Проблемы многоуровневой подготовки в области образовательного менеджмента : материалы третьей междунаро. науч.-практич. конф. / авт.-сост. и ред. Р. М. Шерайзина, О. С. Орлов. – Великий Новгород : Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого, 2008.
5. Сенге П. Пятая дисциплина : искусство и практика самообучающейся организации : пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 1999.

6. *Adorno, Theodor W.* (2003[1986]): Theorie der Halbbildung. In: Ders.: Gesammelte Schriften. Bd. 8: Soziologische Schriften I. Hrsg. von Tiedemann, Rolf unter Mitwirkung von Adorno, Gretel/ Buck-Morss, Susan/ Schultz, Klaus. [Frankfurt am Main: Suhrkamp] Digitale Bibliothek Band 97, Berlin: Directmedia, S. 93–121.

7. *Boydell T., Mike Pedler, John Burgoyne.* The learning company: a strategy for sustainable development. London: McGraw-Hill Book Company, 1991.

8. *Decker F.* Bildungsmanagement für eine neue Praxis. München, 1995.

9. *Diesner, Ilona* (2008): Bildungsmanagement in Unternehmen Konzeptualisierung einer Theorie auf der normativen und strategischen Ebene. Wiesbaden: Gabler.

10. *Greb, Ulrike* (2009): Didaktik der beruflichen Fachrichtung Gesundheit: Der pflegedidaktische Kriteriensatz. In: life-Dossier: Gesundheit – Widerstandsfähigkeit (Resilienz) und Änderung. S. 4. URL: [http://life.epb.uni-hamburg.de/files/life\\_Diaktik.pdf](http://life.epb.uni-hamburg.de/files/life_Diaktik.pdf) (Zugriff: 25.06.2009).

11. *Gütl B., Orthey F. M., Laske S.* Bildungsmanagement. München und Mering, 2006.

12. *Hensel, Horst* : Kapitalbildung und Bildung. Moderner Kapitalismus als Sozialisationsinstanz. In: PÄD-Forum: unterrichten erziehen. Jahrgang 37/28, 6/2009, S. 275–279, ISSN 1430-5399.

13. *Liessmann, Konrad Paul* (2006): Theorie der Unbildung. Die Irrtümer der Wissensgesellschaft. Wien: Paul Zsolnay.

14. *Müller, Ulrich* : Bildungsmanagement – Skizze zu einem orientierenden Rahmenmodell. In: Schweizer, Gerd/Iberer, Ulrich/Keller, Helmut: Lernen am Unterschied. Bildungsprozesse gestalten – Innovationen vorantreiben. 2007. S. 99–122. Bielefeld: W. Bertelsmann.

15. *Peters T. R. Waterman.* In search of excellence. N.Y., 1983.

