

Менеджеристская парадигма: в управлении образованием, образовательных целях и социально-воспитательных следствиях

Managerial paradigm: in the management of education, educational goals and socio-educational consequences

Статья опубликована: Кожевникова М.Н. Менеджеристская парадигма: в управлении образованием, образовательных целях и социально-воспитательных следствиях// Человек и образование. – 2019, №4, С.170-177

Аннотация

Статья представляет анализ самих оснований менеджеристской парадигмы образования, а именно: комплекса идей неоллиберализма и менеджериализма, сформировавших в управлении модель «нового государственного менеджмента», и, исходя из этих оснований, - анализ влияния на образовательные цели и развитие социальности и воспитание в образовании.

Ключевые слова

менеджеристская парадигма, образовательные цели, развитие социальности, воспитание, менеджериализм, неоллиберализм, философия образования

Annotation

The article presents an analysis of the very foundations of the managerial paradigm of education, namely: a set of ideas of neoliberalism and managerialism, which formed the model of “new public management”, and, based on these grounds, an analysis of the impact on educational goals and the consequences for the development of sociality and upbringing in education.

Если понимать феномен образования системно, будет ясно, что модель управления не может не соотноситься с педагогической моделью. Так, автономию (самоопределение) учителя во внешнем плане обуславливают, прежде всего, условия управления, в которых педагогам приходится работать. [9] Эти условия могут быть благоприятствующими деятельности творческого автономного рефлексивного учителя (модели, развиваемой автором – [5]) или, напротив, препятствующими ей. И, без сомнения, обсуждаемое соотношение проявляется в том, что, когда педагоги вынуждены существовать в рамках авторитарной управленческой модели, они (за исключением редких случаев тех личностей, кто способен противостоять системе) переносят эту модель в собственную педагогическую работу, что мы хорошо знаем по примеру советского времени. То же верно и для демократической управленческой модели. Действенная связь соответствующих управленческих и педагогических моделей друг с другом объяснима, поскольку управление составляет часть, более того, чрезвычайно значимый элемент проблематики педагогической работы.

Поэтому сегодня требуется проанализировать проблемы современного управления образованием, связанного с менеджеристскими и неоллиберальными идеями, их масштабы, природу и следствия для педагогической модели.

Менеджеристская парадигма в управлении образованием

Тренд последних трех десятилетий, приведший к возникновению на месте знаниевой парадигмы менеджеристской парадигмы в образовании (ориентированной на диктат управленчества) уже был отмечен и проанализирован нами ранее [4].

Теперь следует рассмотреть саму модель управления, воцаряющуюся сегодня в российском образовании. Мы способны заметить, что управленческие процессы в этой области сходны с теми, которые мы наблюдаем в медицине и прочих сферах: это, прежде всего, нарастание регламентации и отчетности - феномена, обозначение которого в СМИ метафорой «регуляторная гильотина» не прояснило природу происходящего.

Такое прояснение делается возможным, если расширить поле обозрения не только на другие сферы, за рамками образования, но и на другие страны, за пределами России, - в результате, мы должны будем признать, что обсуждаемые проблемы управления российского образования (управления школами, вузами, другими образовательными учреждениями, муниципальными и региональными системами образования) представляют частный случай общего положения дел, характеризуемого двумя важнейшими концептами: *менеджеризм* и *неолиберализм* (последний обсуждается здесь не в экономическом или политическом, но ментальном аспекте). И тот, и другой составляют сегодня принадлежность вовсе не только Северной Америки или Европы, и неолиберализм называют *Biblia Vulgata* («Общепринятая Библия») [13] (например, о неолиберализме с «китайским лицом» писал еще Харви в своей ставшей классической работе [11], и неолибералистский профиль нынешней российской идеологии очерчивают отечественные исследователи [12]). На основании того и другого, как на двух опорах утвердился и поднялся в полный рост феномен «нового государственного менеджмента» - НГМ (*New Public Management, NPM*). Рассмотрим эти феномены и концепты, мысленно соотнося их с российской действительностью.

Про НГМ можно сказать иначе: хотя в само-репрезентациях НГМ предстает как свободный от идеологий, в действительности, в его воплощениях, как свидетельствуют исследования и очевидность, его содержание составляют эти два идеологические направления менеджеризма и неолиберализма. НГМ состоялся в результате реформ, начавшихся в мире с 1980-х и представил собой переход от администрирования в государственном секторе к новой парадигме менеджмента в предоставлении государственных услуг [14]. Эта парадигма, как отмечал Дифенбах в статье «Новый государственный менеджмент в организациях государственного сектора: темные стороны менеджеристского «Просвещения» [15], стала радикальной как по своим масштабам, так и по интенсивности. Процесс становления НГМ в последние десятилетия прошел определенные фазы, приведя сегодня к «новому госуправлению» (*New Public Governance*), по мнению Осборне [19], и он не был однородным, но включал разные тенденции, с акцентированием 1) стремления к эффективности; 2) сокращения и децентрализации, 3) борьбой за высокое качество, «совершенство» (*excellence*); 4) ориентации на государственную службу [16].

Из двух идейных основ НГМ первая (неолиберализм), уже была рассмотрена в связи с образованием [6], что надо заметить относительно неолиберализма, что его основания аналитики усматривают не в идейном наследии либерализма (либеральной демократии), для которого неолиберализм стал первым противником, но в «теории общественного выбора» Джеймса Бьюкенена (американского экономиста и нобелевского лауреата), то есть в трех принципах: индивидуализма, концепции «экономического человека» и

трактовки политики как процесса обмена. Теперь обсудим подробнее вторую из идейных основ НГМ – менеджериализм. Для менеджериализма, который многие называют «побочным продуктом» идеи современной «Новой Правой» политики, предпосылки обнаруживаются еще в научной школе менеджмента Ф. Тэйлора¹. Кроме того, отмечают и роль «движения человеческих связей»². Со временем теория научного менеджмента развилась в нео-тэйлоризм, который соединился с управленческим мышлением, с его идеями высокого качества (excellence), менеджмента преобразований и культуро-ориентированных подходов. Так сама теория управления, мутировав, привела к возникновению менеджериализма, который, по мнению исследователей, вышел далеко за пределы организационной сферы, став «все-объемлющей силой», производящей «идеологическое порабощение и удушение», - силой, вне влияния которой трудно найти хоть какую-то область в жизни общества. [18, с.1114]

По наблюдениям Гордон и Уитчерч менеджериализм применительно к контексту вузов характеризуется: 1) большим разделением учебной работы и управленческой деятельности, 2) усилением контроля и регулирования учебной работы со стороны менеджеров, 3) ощутимым сдвигом власти от академических деятелей к менеджерам и последующим ослаблением профессионального статуса академических деятелей, 4) утверждаемым для вузов этосом «предприятия» и акцентом на получение дохода, 5) политикой управления, направленной на удовлетворение университетами социально-экономических потребностей, 6) более сильной рыночной ориентацией с усилением конкуренции за ресурсы. [17]

Возникновение класса менеджеров и объясняется идеями менеджериализма, и объясняет широкую пропаганду этих идей: этот класс нуждается в самообосновании и продвигает посредством утверждения и популяризации своих идей собственные интересы. Причем, «коллективистский» характер менеджериализма, доказываемый на основании того, что в его центр ставится не индивид, а организация и даже корпорация, терпит фиаско в реальности, в которой любой менеджер использует все возможности для перерастания в полновластного монополиста.

Для того, чтобы прояснить, что составляет феномен менеджериализма концептуально, воспользуюсь проделанной работой Шеферд по реконструкции идеального типа менеджериализма (в смысле этого понятия, заданном Вебером). В результате анализа базовых идей менеджериализма, исследованных в научной литературе прежде, проанализированных и обобщенных Шеферд, очертился следующий профиль идеального типа, получающий различные воплощения в практике. Он включает в себя пять основных идеологических положений, дополненных шестым, относящимся конкретно к управленческому подходу в контексте государственного сектора (представляющим веру в превосходство методов частного сектора).

(1) *«Менеджмент важен и хорош»*: аргумент в пользу первого («важен») сводится к тому, что если все лучше управляется, то улучшение производительности неизбежно последует, бюрократические проволочки и неэффективность будут устранены, цели четко установлены, рабочая сила высоко мотивирована, результаты наглядным образом достигнуты. Аргумент в пользу второго («хорош») составляет утверждение о том, что менеджмент воплощает прогрессивную социальную силу, способную решать целый ряд

¹ Фундаментом этой школы стала известная работа F.W. Taylor (1911) *The Principles of Scientific Management*.

² *Human relations movement*. – Теория, которую разработала Гарвардская школа бизнеса 1920-х и 1930-х гг. под руководством Элтона Мейо.

экономических и социальных проблем, и вера в то, экономический рост представляет основной путь к социальному процветанию.

(2) *«Менеджмент является дискретной функцией»*: поэтому, начиная с конца 19 в. выделилась, профессиональная каста руководителей, ответственных за эффективное управление организацией и максимизацию прибыли для акционеров, из этой касты вышел класс менеджеров, начавших получать профессиональную и научную подготовку. Сами идеи научного менеджмента, на которых развился менеджериализм, исходили из допущения, что усиление контроля со стороны этих менеджеров улучшит производительность труда, благодаря разложению задач на составные части; измерению рабочих процессов; контролю и вознаграждению усилий. Так сформировались элитаристские воззрения о том, что требуется разделение концептуализации и исполнения, мышления и делания. Согласно этому, работники понимаются как немыслящие и следующие установленным требованиям, а менеджеры - как отдельная и отдаленная от повседневного функционирования организации группа, осуществляющая концептуализацию, принимающая стратегические решения и наделенная знаниями «профессионального управления», причем эти знания пригодны для любых организаций, без зависимости от их конкретики. В итоге, сформировался класс менеджеров, наделенных реальной организационной властью.

(3) *«Управление рационально и ценностно-нейтрально»*: это предполагает, что менеджеры действуют совершенно логично и объективно, не преследуя личных или групповых интересов, - нейтральным безличным образом, благодаря чему можно доверять им как представляющим исключительно интересы организации. А в более широком смысле, все принципы менеджмента представлены как не подвергаемые сомнению истины, основанные на здравом смысле.

(4) *«Менеджмент является общим и универсально применимым»*: это положение связывают с тем, что он обоснован наукой управления, систематическим подходом и универсальной применимостью управления (Тейлор в его работе *The Principles of Scientific Management*- «Принципы научного управления», 1911 г. считал, что можно и нужно управлять всем, без различия). Так менеджмент из одной области транслируется в другую как общий набор действий, с небольшой разницей в навыках, требуемых для эксплуатации нефтяной вышки или университета; с минимумом различий между государственным и частным сектором.

(5) *«Менеджеры должны иметь право управлять»*. Это ключевое идеологическое требование относительно права менеджеров на управленческие функции: планирование и принятие решений по своему усмотрению, координацию, мониторинг, официальные полномочия, конкретное управление работой других. И хотя им может не хватать собственных знаний, навыков и опыта относительно той другой работы, они претендуют на «компетентность командовать» на основе своего «общего знания», которое ценится выше специализации, знания и опыта работы, присущих конкретной организации и считающихся вторичными. Поэтому менеджеры получают право на контроль и власть над управляемыми, и работники подотчетны менеджерам, а не наоборот.

(6) *«Методы частного сектора превыше»*. Управленческий подход в государственном секторе сегодня основывается на таком убеждении и на вере в том, что такие методы управления требуется принять, чтобы улучшить КПД и продуктивность государственных услуг и организаций: университетов и т.д. Этот импорт практики и методов ведения частного бизнеса в государственные организации как раз и составил важнейшую

характеристику в НГМ, что получило определение «скрытой формы приватизации». [20, с. 1672-1674]

Менеджерализм, образовательные цели, социально-воспитательные следствия

Все мы, касающиеся образования профессиональным ли, личным ли образом, в общем, замечаем и обсуждаем очевидные изменения, в последнюю пару десятилетий произошедшие в образовании системно, на уровне понимания самих целей и ценностей образования. Но прояснить суть этих изменений в конкретности удастся, если мы теперь, обращаясь к образовательной парадигме, рассмотрим, что именно для нее диктует комплекс идей менеджерализма и неолиберализма, начиная с самих целей образования. Конечно, речь идет только про влияние этих идей (парадигма менеджерализма в экономической сфере и даже в новом государственном управлении, включающем образовательные учреждения, - не то же, что образовательная парадигма), однако распространенные и действующие идеи усваиваются в обществе, а нормы, видящиеся нам данностями, если они предстают со стороны охватывающей нас и управляющей нами системы, легко принимаются за неоспоримые и само собой разумеющиеся - и так формируют представления о нормальном и должном. Именно этим путем достигается, в итоге, описанное Кикауэром положение дел (вне их влияния трудно найти хоть какую-то область в жизни общества).

Итак, первый момент влияния неолиберализма на образование – это коммерциализация: в цели современного образования вводится получение прибыли, рассчитываемой тем или иным образом, и путем монетизации, и путем перевода знания в капитал (экономика знаний), включая и те виды знания, которые не являются формализованными профессиональными знаниями, это знания «основанные на опыте», «сообразительность, способность к ориентации, самоорганизации и нахождению общего языка, иначе говоря ... формы живого знания». [2, с.6]. Также в одном ряду с этим стоит перевод результатов образования в сферу потребления, то есть это коммодификация целей образования. [10]

Затем, оказывает влияние менеджерализм, в его концептуальном содержании, как идеальный тип, характеризуемый шестью позициями. В рамках первой позиции он ведет к убежденности в ценности менеджмента как такового и вере в технологию меж-человеческих связей и отношений (1), так овладение менеджментом выходит в главные цели самого образования (не только применительно к профессиональным областям, но и к индивидуальной, и общественной жизни).

В рамках второй позиции влияние сказывается в понимании образовательной стратегии и целей образования (образования, в целом, и, в частности, конкретных программ образования и образовательных учреждений) как отдельных, без их связи с содержанием; при этом понимании само содержание педагогической работы как таковое делается незначимым (2).

Влияние третьей позиции ведет к объективизму (продолжающему сциентистский объективизм и укрепляющемуся на его старой основе) во взгляде на знание в образовании как свободное от ценностей, во взгляде на учителей, учеников/ преподавателей, студентов как безличных деятелей, просчитываемых с применением кода *rational maximazer*

(рационального извлекателя максимальной выгоды), который видится подоплекой всех образовательных индивидуальных и коллективных целей (3).

В рамках четвертой позиции влияние вызывает в образовательных целях ориентированность на усреднение, унификацию в подходе (в противоположность индивидуализации, ориентации на многообразие) (4).

Влияние пятой позиции сказывается на возвращении управленческого диктата как нормы в образование, что подразумевает утрату во взаимодействиях значимости обратной связи, принципов диалога, равноправия, демократии) (5).

Шестая позиция сводится к тем же тенденциям, о которых уже упоминалось как о влиянии неолиберализма, в особенности, когда *rational maximizer*.

Теперь, зададимся последним вопросом: при такой модели управления и таких изменениях в образовательной парадигме на уровне самих целей образования, каких следствий можно ожидать для областей социального становления и воспитания учащихся?

Для начала, заметим: воспитание в рамках этих идей видится технологизированно-объективистски - как приложение определенных воспитательных технологий, обеспечивающих результаты, независимо от особенностей личностей самих деятелей воспитания, то есть по образцу управленческой модели менеджериализма.

Затем, тем основанием фундирующей воспитание этики, которая соответствует обозначенным выше идейным позициям, оказывается эгоизм. В лучшем случае, это коллективный эгоизм – то есть эгоизм, расширенный до «своей группы». Таким образом, такое воспитание (в технологизированном понимании, сближаемом с научением – [7, с.87-91]) будет направлено на развитие «умений», «компетенций», ведущих к достижению эгоистического успеха. Учитывая опять-таки все, что было обсуждено выше как идеи, оказывающие влияние, успех интерпретируется и измеряется, в основном, экономически: если к финансовым показателям успеха и добавляются социальные и личностные показатели, то они трактуются в терминах «социального капитала», «человеческого капитала», «экономики знаний». В итоге, воспитание, в этом смысле, делается направлено на овладение индивидуальными «компетенциями», обеспечивающими увеличение индивидуального капитала (и, в лучшем случае, капитала «своей группы»).

Если коснуться вопроса о развиваемой при этом социальности учащихся, то подлинная социальность [8; 1, с.87-107; с.187-192], выражающаяся в способностях человеческого общежития, в целом, и способностях к общественной жизни, гражданской жизни, в особенности, делается не только трудно решаемой проблемой, но вообще выводится за скобки образования, базирующегося на очерченном комплексе идей. Эгоизм, даже «разумный эгоизм» не производит достаточного основания для «общественной ментальности», поскольку «Я» представляет его первую и основную ценность, и во всяких противоречиях решения делаются в пользу «Я». Таким образом, общечеловеческое единство как этическая идея не имеет актуальности для такого воспитания, - и это серьезная опасность в свете глобальных, прежде всего, экологических проблем. Прививаемый в таком воспитании «патриотизм», понимаемый как принятие широкой, национальной «своей группы» в объект коллективного эгоизма, не только порождает проблемы в отношениях воспитуемых с другими национальными группами (чувство «внешних врагов» и соответствующая картина мира), но как проект проваливается и в собственных целях. Широкая национальная «своя группа» не удерживается как ценность и дробится до более узкой «своей группы», с появлением противостоящих «не-своих

групп» (чувство и мировоззрение «внутренних врагов»). И так, в итоге, даже самая узкая «своя группа» - семья разрушается до одинокого «Я», при эгоизме, взятом за мировоззренческий и этический фундамент.

Заключение

Остается завершить статью позитивными выводами, содержащими те утверждения, которые необходимы образованию, стоящему перед вызовом современных влияний неолиберализма, менеджериализма, то есть набирающей силу менеджеристской парадигмы.

Образование, являясь частью общества, имеет в то же самое время свою миссию относительно этого общества, так же, как, например, творцы искусства, гении науки, мыслители относительно областей духа, чувств, познания человечества. Эта миссия образования связана с доведением человека (в его индивидуальной и общественной ипостасях) до зрелости: когнитивной, мотивационной, эмоциональной, социальной, этической, гражданской [1, с.167-173], выражающейся в способности и потребности принимать на себя ответственность за собственную жизнь и мир. Именно в силу своей особой миссии образование, как и творцы искусства, гении науки, мыслители, которые вынуждены пролагать свои пути, преодолевая сопротивление «общих» представлений и настроений общества, должно пролагать свои пути, сопротивляясь навязываемым влияниям.

Чему необходимо сопротивляться сегодня, в конкретности? Лежащему в фундаменте описанных влияний представлению о человеке как «человеке экономическом» Homo economicus. Требуется прояснить и развивать то представление о человеке, которое фундирует парадигму образования.

Что характеризует пути, пролагаемые образованием? Их всегда в истории образования характеризовали и должны характеризовать (что обосновывается философии образования как нормативная природа феномена образования) идеалы.

Признавая наличие человеческого эгоизма, философия XX в. при этом развивала идею диалога, вносящую, в дополнение к «Я», «Ты» - как равновеликий или даже как превосходящий по значимости, изначальный концепт. В социальной теории также элементарные идеи рыночных отношений, признанных еще Адамом Смитом, были дополнены пониманием демократических отношений, ценностей и общественно-политических механизмов. На этих основаниях выстраивалась концепция ответственного гражданина и демократические смыслы и идеалы образования [3].

Литература

1. Горизонты новой социальности в образовании / Колл. моногр. Отв. ред. М.Н. Кожевниковой. - СПб.: Изд-во РХГА, 2015. – 447 с.
2. Горц А. Знание, стоимость и капитал 1 К критике экономики знаний // Логос 4 (61) 2007. – С.5 – 63.
3. Дьюи Дж. Демократия и образование. Пер. с англ. - М. Педагогика-Пресс, 2000, - 384 с.
4. Кожевникова М. Н. «Сопротивляясь менеджериализму» - управление для творческого автономного рефлексивного учителя // *Человек и образование*, 2018, №2, с. 195-199.

5. Кожевникова М.Н. «Творческий самостоятельный рефлексивный учитель»: модель подготовки педагога // *Человек и образование* – 2016. – № 1(42). – С.115-121.
6. Кожевникова М.Н. 100 лет спустя: современное образование «перед лицом Дьюи» // *Педагогика* 2017. – С.115-125.
7. Кожевникова М.Н. Воспитание человека в новом тысячелетии // *Человек*. 2019. Т. 30, № 3. – С.80-95.
8. Кожевникова М.Н. Социальность подлинная и ложная как проблема философии образования // *Социология образования*. – 2016. - № 05. – С.44-54.
9. Кожевникова М.Н. Социальность учителей: внешние и внутренние условия // *Знание. Понимание. Умение*. 2017. № 2. С. 237-248.
10. Панькова Н. М. Коммодификация знания в системе высшего образования / Н. М. Панькова, Н. В. Погукаева, М. А. Халдеева // *Вестник науки Сибири*. 2017. № 3 (26). - С. 81-89.
11. Харви Д. 2007. Краткая история неолиберализма. Актуальное прочтение / пер. с англ. Н.С. Брагиной. - М. : Поколение. 288 с.
12. Хмелинин А.А. Особенности и дискурс российского неолиберализма: становление «гибридной» модели // *Социум и власть*. № 4 (42) 2013. – С.59 – 64.
13. Bourdieu, P. and Wacquant, L. (2001). *NewLiberalSpeak: notes on the new planetary vulgate*. *Radical Philosophy* 105 (January/February), pp. 2–5.
14. Clarke J., Gerwitz S., and McLaughlin E., eds. 2000. *New Managerialism, New Welfare?* London: Sage.
15. Diefenbach, T. 2009. “New Public Management in Public Sector Organizations: The Dark Sides of Managerialistic ‘Enlightenment’.” *Public Administration* 87 (4): 892–909.
16. Ferlie, E., L. Ashburner, L. Fitzgerald, and A. Pettigrew. 1996. *The New Public Management in Action*. Oxford: Oxford University Press.
17. Gordon, G., and C. Whitchurch. 2010. *Academic and Professional Identities in Higher Education: The Challenges of a Diversifying Workforce*. Abingdon: Routledge.
18. Klikauer, T. 2015. “What is Managerialism?” *Critical Sociology* 41 (7–8): 1103–1119.
19. Osborne, S. P. 2006. “The New Public Governance?” *Public Management Review* 8 (3): 377–87.
20. Shepherd S. 2018. Managerialism: an ideal type, *Studies in Higher Education*, 43:9, 1668-1678, DOI: 10.1080/03075079.2017.1281239