

УДК: 378.6

**ОСОБЕННОСТИ СПРОСА И «ПРОИЗВОДСТВО» ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
ПРОДУКТА****Сергей Васильевич Пятенко**

Доктор экономических наук

Москва

e-mail: [spyatenko@yandex.ru](mailto:spyatenko@yandex.ru)**Аннотация**

Представлены результаты анализа особенностей спроса со стороны четырех основных групп потребителей образования. Показано, что их запросы сильно различаются. Внутренние противоречия - неотъемлемая часть сферы образования. Поэтому практика образования требует сложных компромиссов.

**Ключевые слова:** заказчики образования, запросы работодателей, пожелания студентов, запрос государства, запрос образования, противоречия в образовании.

**FEATURES OF DEMAND AND "PRODUCTION" OF EDUCATIONAL  
PRODUCT****Sergey V. Pyatenko**

Doctor of Economical Sciences

Moscow

**Аннотация**

The results of analysis of demand features from four main groups of education consumers are presented. It is shown that their requests differ greatly. Internal contradictions are an integral part of education. Therefore, the practice of education requires complex compromises.

**Key words:** education customers, employers' requests, students' wishes, state request, education request, contradictions in education.

**Введение**

Образование это оружие. Его эффект зависит от того, кто его держит в своих руках.  
*И. Сталин, руководитель СССР (1924-1953гг)*

Данная статья написана на основе двух глав книги «Деловое образование в России», вышедшей в 2018 г. в издательстве «Олимп-бизнес». Сфера образования отличается от большинства областей человеческой деятельности. Ее уникальность связана с особенностями спроса на образование, а также со специфическими чертами «производства» и реализации «образовательных продуктов». Без учета этого адекватный анализ образовательных проблем практически невозможен.

### Четыре группы заказчиков образования

Конфликты являются необходимым элементом и единственной гарантией того, что организация продолжает развиваться. Все новые идеи могут быть воплощены в жизнь только путем конфликтов.

*М. Бирбенкиль*

Спрос на различные качества образовательных продуктов формируется под влиянием разнонаправленных требований, исходящих от четырех основных групп потребителей: 1) работодателей; 2) самих обучающихся; 3) государства и общества; 4) самого образования (требования к кадрам для себя плюс свое представление о том, что нужно от образования другим группам потребителей).

Запросы, исходящие от каждой из этих групп, различаются весьма существенно, а зачастую являются прямо противоположными. При этом внутри каждой из четырех групп имеется определенное количество достаточно четко очерченных и многочисленных подгрупп со своей спецификой требований к качеству образовательных продуктов. Пересечения, конечно, тоже имеются, и иногда также весьма значительные. Но существенно больше различий и противоречий. Схематично это можно изобразить так.

### Схема сфер требований к образовательным продуктам



Разумеется, в реальной жизни всё гораздо сложнее, но и эта простая схема показывает противоречивый характер спроса на образовательные продукты. Он и должен

быть разнонаправленным — слишком несхожи запросы потребителей. Поэтому образовательные учреждения разных типов должны привлекать учащихся, ставящих перед собой разные цели, — и учить их по разному. Конечно, предлагаемые системы знаний должны пересекаться, образуя то самое общее ядро, без которого невозможна национальная система образования, но и различия должны быть существенными.

Итак, фундаментальное положение, которое должно быть в основе анализа проблем данной сферы: *запросы на образование со стороны различных заинтересованных сторон носят весьма различный, а иногда и прямо противоположный характер*. Эти противоречия являются главной причиной многих процессов в сфере образования.

Грубо говоря, *работодатель* хочет эффективного работника «здесь и сейчас», *обучающиеся* — профессию, востребованную сейчас и «на всю жизнь», *государство и общество* — улучшения качества населения и формирование национально ориентированного человека, «*образователи*» — креативного человека, понимающего свое время и способного предложить образ будущего другим.

*Противоречивость запросов* — это объективная реальность. Она не всегда и не всеми осознается, но это не значит, что она перестает существовать. Без осознания этой общей закономерности любой анализ проблем образования будет на каждом шагу неминуемо сбиваться на частности и путаться в причинах, следствиях и последствиях.

Проблема противоречий между разными запросами на образование носит общемировой характер. Например, вывод о том, что европейские работодатели, молодые европейцы и образовательные учреждения существуют в непересекающихся сферах, делался в различных западных исследованиях. В частности, в работе под эгидой McKinsey Global Institute (MGI) пытались определить причины высокого уровня молодежной безработицы в Европе. Выяснилось: молодые не могут найти работу, а работодатели в то же время испытывают острую нехватку кадров с нужными им навыками. Типичный результат существования этих двух групп потребителей в разной реальности.

Очень важным для понимания сущности многих процессов (и образование — не исключение) является то, что наличие противоречий не обязательно носит негативный характер. Наоборот, во многих системах противоречия дают импульс к развитию. Несостоятельными оказались учения вроде марксизма-ленинизма, которые рассматривали лишь один способ разрешения противоречий — одно из них съест другое. Более соответствуют реальной жизни те подходы, которые утверждают, что *противоречия в процессе своего разрешения ведут к формированию чего-то нового и позитивного*.

Разномыслие является условием и важнейшим фактором эффективного развития. Противоречия между многочисленными запросами к сфере образования вполне могут способствовать ее здорово-консервативному развитию и совершенствованию. Возможно, именно поэтому образование является одним из самых инерционных институтов в мире, устойчивых к конъюнктурной турбулентности.

Важно только понимать наличие и объективный характер этих противоречий. В связи с этим перекося приоритетов в сфере образования в любую сторону создает серьезные проблемы. *Каждой из четырех сторон нужно принимать во внимание наличие объективных, законных и разумных интересов трех других групп потребителей образовательного продукта*.

Попробуем сформулировать и схематизировать мнения основных групп заинтересованных сторон. При этом автор должен честно признаться: обобщенные претензии/пожелания не всегда совпадают с его личной точкой зрения. В ряде случаев можно сформулировать возражения, связанные с запросами других сторон процесса. Но структуризация запросов различных групп потребителей весьма полезна для получения стереоскопичной картины особенностей спроса на образовательный продукт.

**Запросы и претензии работодателей**

Разница между профессией и карьерой — это разница между 40 и 60 часами работы в неделю.

*Р. Фрост, американский поэт*

Мало любить деньги, нужно еще, чтобы деньги тебя полюбили.

*Барон Ротшильд, миллиардер*

Отечественные работодатели достаточно активно высказывают свою позицию, как на различных форумах, так и в частных беседах. От работодателей постоянно слышатся жалобы: выпускники вузов не соответствуют минимально предъявляемым требованиям. Причем как по навыкам и практическим знаниям, так и по личностным качествам.

Эти жалобы звучат из любых отраслей — от консалтинга до промышленного производства. Конечно, проблема эта вечная, и полностью никогда не удастся преодолеть разрыв между реальным качеством «продукции» образовательных учреждений и потребностями рынка. Смягчить противоречия, однако, можно, но для этого, прежде всего, необходимо понять проблемы. Претензии работодателей к подготовке выпускников попробуем структурировать по нескольким направлениям

Сразу отметим: иногда высказываемые претензии и пожелания носят не столь категорический характер. Но некоторая полемическая заостренность суждений полезна для лучшего понимания позиций сторон. Разумеется, каждый такой список не является исчерпывающим, не претендует на полноту и истину в последней инстанции. Любой читатель может дополнить его по своему усмотрению. Но, думается, в целом данный перечень позволяет понять характерные особенности позиции работодателей по отношению к выпускникам и участникам рынка образования.

*Мнения работодателей о выпускниках вузов и их рекомендации к образовательному процессу (претензии к продукту и пожелания к производителю)*

| <b>Выпускники не умеют</b>  | <b>Пожелания к обучению</b>  |
|---|--|
| Работать с перегрузкой  | Объем загрузки во время учебы должен быть таков, что шесть часов сна — норма   |
| Настраиваться в течение около 40 лет работать по формуле 8–2–70: восьмичасовой рабочий день (с 8 утра до 8 вечера) — два выходных (один зимой, второй летом), остальное к отпуску, отпуск к пенсии с 70 лет | Объяснять реальность в стране нашего уровня развития: если человек хочет подняться за свою трудовую жизнь хотя бы на одну социальную ступеньку, то такая формула работы неизбежна              |
| Работать в команде  | Как можно больше учебных заданий на групповую работу — зачет всем десяти или никому, тренировать умение самоорганизовываться, договариваться, как совместно делать работу и получать результат |
| Конструктивно общаться  | Развивать «мягкие навыки»: коммуникативные, участие в обсуждениях, дискуссиях, в совещаниях, презентации и т. д.   |
| Решать реальные проблемы  | Больше навыков практического консалтинга   |
| Думать  | Максимально учить думать. В частности, жестко выгонять за плагиат. Не научатся думать, если не выгонять за плагиат   |
| Не понимают реалий своей  | Организовывать взаимодействие с  |

|                             |                                       |
|-----------------------------|---------------------------------------|
| профессии                   | профессионалами-практиками            |
| Не знают иностранных языков | Наладить реальную языковую подготовку |

Работодатели в целом и студенты достаточно серьезно расходятся в оценках стоимости труда выпускников: зарплатные ожидания выпускников российских вузов в среднем составляют на 15–50% выше фактических зарплат молодых специалистов. (1) Есть у работодателей и свое мнение и пожелания к «производителям образовательного продукта». Схематично их можно представить так.

*Мнение работодателей о проблемах вузов и их пожелания как потребителей к производителю продукта*

| <b>Проблемы образовательных организаций</b>  | <b>Пожелания к образовательным учреждениям. Они должны:</b>   |
|--|---|
| Они не осознают, что главная продукция — выпускники, их знания и навыки                                      | Понимать, что публикации/статьи, научные исследования, ученые степени — всё это абсолютно не интересует потребителя |
| Не понимают и не очень хотят понимать тренды в развитии тех отраслей, для которых готовят выпускников        | Слушать и слышать прогнозы представителей отраслей  |
| Не понимают и не хотят понимать стратегические проблемы корпораций   | Взаимодействовать с отраслевой и производственной экспертизой   |
| Неорганизованность, неспособность перевести идею в четкий план (мероприятие — ответственный — сроки и т. д.) | Внедрять общеменеджерские подходы к управлению. Учиться самим тому, что преподаете: менеджменту, маркетингу         |
| Своя управленческая парадигма и нежелание ее совершенствовать  | Уметь учиться у представителей других сфер и внедрять общеменеджерские подходы к управлению                         |
| Иждивенческий подход к государству и бизнесу: «дайте денег и не лезьте в наши дела»                          | Слушать и слышать тех, чьи средства хотят привлечь  |

### **Зачем идут учиться**

Некоторые идут в университет, чтобы научиться думать, но большинство — чтобы научиться думать, как думают профессора.

*Из книги «20.000 Quips & Quotes»*

Никто не хочет хорошего образования. Все хотят хороший диплом.

*Р. Ли, кинопродюсер*

Не выбирай профессию только ради денег. Профессию нужно выбирать, как жену, — по любви и из-за денег.

*Дж. Хьюстон, американский кинорежиссер*

Начиная получать образование, человек не всегда может четко сформулировать, чего же он хочет. Более того, в процессе обучения его запросы меняются. Но некоторые пожелания носят более-менее постоянный характер и могут быть структурированы. В данной работе мы сфокусировались на проблемах и противоречиях в образовательной сфере. Поэтому большой пласт тем, связанных с плодотворным взаимодействием участников образовательного процесса, остается на периферии нашего внимания.

Наша задача: определить проблемы, постараться их структурировать, помочь их дальнейшему осмыслению и тем самым – расширению и развитию сотрудничества в сфере образования. В связи с этим составленные нами обобщающие «таблицы мнений» имеют несколько односторонне-критичный уклон. Но подобная аналитическая схематизация, концентрируя внимание на узких местах, может помочь в разработке путей улучшения ситуации.

*Пожелания и претензии студентов к вузам (пожелания потребителя к производителю)*

| <b>Что хочет получить обучающийся</b> | <b>Претензии к образовательному процессу</b>   |
|---------------------------------------|--|
| Трудоустройство                       | Результат обучения (выпускник) не пользуется спросом на рынке  |
| Профессию                             | Непонятно, где и как можно применить то, что усвоил в вузе   |
| Востребованность на рынке труда       | Полученный диплом не значится в списке пользующихся спросом профессий                                  |
| Знания                                | Теория/практика преподавания не отвечает реалиям современной жизни                                     |
| Навыки                                | Оказывается, «образователи» не подозревают о существовании многих реально необходимых в работе навыков |

Как и в других случаях, автор отнюдь не всегда считает отраженные в таблице пожелания объективными, а претензии обоснованными. Но они реально есть и задача автора – их структурировать с аналитическими целями.

Иногда пожелания/претензии связаны с инфантильностью студентов, с завышенными ожиданиями или с недопониманием особенностей процесса образования. Так, учащиеся могут с известным основанием хотеть немедленного результата. Однако избыточная прагматизация вузовского образования способная облегчить выпускнику первоначальное трудоустройство, во многом затрудняет дальнейшее развитие его карьеры. Сам студент этого во многих случаях не осознает.

«Образователи» зачастую исходят из того, что ключевое в обучении - это развитие вкуса к новому, к самостоятельности в принятии решений и ответственности за то, что делаешь. Студенты должны научиться искать нужную информацию, анализировать ее, делать выводы, презентовать и отстаивать результаты. И это далеко неполный круг задач и проблем, которые должны решаться в рамках хорошей вузовской программы. Студент же зачастую не ощущает потребности во всем этом. И реагирует соответственно: «Я не знаю, зачем и кому это нужно».

Здесь можно провести такую аналогию. Если вы хотите стать профессиональным баскетболистом, вы должны иметь рост не меньше, чем 185 см. Если вы меньше это вам не дано. При прочих равных условиях 190 см лучше, чем 185 см. Но после определенного роста сантиметры перестают быть столь существенными. Игрок ростом 202 см не обязательно лучше, чем тот, кто 198 см. Но есть некий порог «входа в высшую лигу». Только после этого настает черед разных иных знаний/умений.

Вот так и хорошее образование должно «вырастить» мозг (мышление) выше пороговой величины, обеспечивающей достаточную способность к адаптации к новому на протяжении всей 40-50 летней трудовой жизни. На этом фундаменте конкретные знания значительно эффективнее «укладываются» и структурируются в голове. *Получивший достойное образование зачастую понимает это лишь через некоторое время.*

Например, говорят: а зачем запоминать, если можно посмотреть в интернете? Но многое помнить надо, потому что накопленное знание участвует в формировании нового знания. Без него не на что будет опираться в логических построениях. Как и о чем можно рассуждать, если нет опорных точек? Работа мозга малопонятна, но, по всей видимости, обширные знания способны стимулировать нахождение самых разнообразных закономерностей и связей.

Постепенное осознание качества образования напоминает эволюцию взглядов некоторых детей на родителей: «Когда мне было пятнадцать, я с трудом переносил глупость своего отца; в двадцать с удивлением отметил — этот старый человек иногда говорит очень здраво. В двадцать пять я с изумлением осознал, насколько поумнел этот зрелый мужчина; к тридцати годам я стал очень часто прислушиваться к словам этого много повидавшего на своем веку человека. Мне было тридцать пять, когда он умер, и с тех пор мне всегда не хватает мудрых мыслей этого одного из самых достойных людей своего времени. Особенно остро я ощущаю это, когда общаюсь со своими детьми».

Для понимания реалий жизни вообще и в своей профессии в частности (а не только ради заработка) многие студенты начинают работать уже на третьем-четвертом курсе. Потом обычно их с удовольствием берут на работу. И в дальнейшем их карьерный рост, как правило, не задерживается.

Также заметно изменилось соотношение учебы и одновременной работы студентов. Преподаватели старшего поколения говорят: в советские времена старшекурсники учились и немного подрабатывали, а сейчас наоборот — работают и немного подучиваются. Но в таком отношении студентов к учебе есть своя логика — значительная часть выпускников не находит работы по полученной специальности, многие просто не желают по ней работать, а работодатели больше ценят тех, кто уже имеет опыт реальной деятельности. (Инфантилизма меньше, реализма больше.)

Одновременно всё больше российских вузов осознают, что совместная подготовка специалистов университетами и компаниями — это весьма эффективно работающая модель. Если раньше договоры с компаниями заключали вузы, то теперь фирмы сами идут в аудитории и общаются напрямую со студентами.

### **Запрос государства и общества**

Кто может, делает. Кто не может, учит. Кто не может учить — учит, как надо учить.  
*Принцип отбора образовательных кадров по Н. Мартину*

В системе его мышления система явно преобладала над мышлением.  
*Г. Лауб, чешско-немецкий афорист*

В идеальном мире запрос со стороны всего общества и требования государства должны совпадать, ибо чиновники, формулирующие пожелания государства, должны транслировать запрос общества (налогоплательщиков), финансирующего работу госаппарата. В реальном мире это, конечно, не так. Есть «сила общественного трения» — транзакционные издержки. Это означает, что ни один нормативный проект не может быть идеально осуществлен так, как он задуман.

Мы живем в мире, где одновременно реализуется множество проектов. Кто бы что ни хотел сделать, в социуме это никогда не будет реализовано в «химически чистом» виде. В том числе всегда есть бюрократическая надстройка, везде живущая по своим законам, в соответствии со своими умственными способностями. Выполняя свои функции — балансирования пожеланий разных групп общества, чиновники в тоже время руководствуются и собственными интересами.

Пожелания государства к образованию в широком смысле зачастую носят весьма общий характер. Требования регуляторов, формулируемые чиновниками, более конкретны. Чем менее развито гражданское общество, чем больше чиновники оторваны от народа и не склонны учитывать мнение платящих им зарплату налогоплательщиков, тем шире расхождение между запросом со стороны общества и требованиями к образованию от чиновников. Попробуем разобраться, как обстоит дело в России.

Чего же хочет сегодня наше общество от образования? Запрос общества сложно структурировать – оно разнородно. Поэтому существуют различные цели образования: формирование личности, освоение знаний, развитие креативных способностей (генерирование новых знаний) и т.д.

Откликаясь, а отчасти даже опережая общественный запрос, в XXI веке российское государство стало уделять значительное внимание сфере образования. Был принят целый ряд государственных документов концептуального характера. Например, постановления правительства о «Национальной доктрине образования» и о государственной программе «Развитие образования» на 2013–2020 годы. В них содержится большое количество вполне разумных положений о развитии образования.

Как же выглядят практические шаги по решению поставленных задач? Начали со странного – стали строить рейтинги эффективности вузов. В качестве иллюстрации к конкретизации чиновниками запроса со стороны государства и общества можно взять официальные критерии эффективности вузов, утверждаемые Минобрнауки РФ. Разумеется, реальный запрос государства гораздо масштабнее. По здравому смыслу, данные критерии призваны служить лишь одним из ориентиров проведения госполитики. Но в жизни они для чиновников «наше все».

*Пожелания и претензии чиновников к вузам  
(по критериям эффективности Минобрнауки)*

| <b>Чем должен отчитаться вуз</b>   | <b>Претензии к деятельности вуза</b>                        |
|--|---|
| Средний бал по ЕГЭ у абитуриентов, прошедших по конкурсу   | Вуз не привлекает школьников, имеющих высокий бал ЕГЭ       |
| Объем выручки от выполненных научных исследований в расчете на одного научно-педагогического работника (НПР) | Вуз получает мало денег в качестве оплаты выполненных НИОКР |
| Доля иностранных студентов среди общего числа обучающихся  | Вуз обучает мало иностранных студентов                      |
| Общая сумма всех доходов организации, пересчитанная на одного НПР  | Вуз получает недостаточно выручки на одного НПР             |
| Доля трудоустроившихся выпускников в общей численности выпускников   | Выпускники недостаточно востребованы на рынке труда         |
| Отношение зарплаты преподавательского состава к средней зарплате в регионе                                   | Вуз имеет слишком много преподавателей                      |

Таблица составлена на основе слегка упрощенного списка критериев, Минобрнауки для оценки эффективности вузов в 2019 году. Очевидно, что практически все критерии являются весьма спорными не только с позиции функций образования в



современном обществе, но и с точки зрения элементарного здравого смысла. Рассмотрим их кратко.

*Средний балл ЕГЭ абитуриентов* в значительной степени характеризует оплачиваемость и престижность будущей специальности в нашем обществе. Например, если в культуре, зарплаты небольшие, то в вузы, готовящие соответствующих специалистов, тянутся абитуриенты с низкими балами ЕГЭ. Изменение ситуации практически не зависит от работы вуза. Но, тем не менее, при сравнении по группам однородных вузов этот критерий имеет право на существование.

*Объем дохода от НИОКР в расчете на одного НПП.* Этот показатель отражает эффективность коммерческой деятельности вуза и даже с его научной деятельностью связан лишь в малой степени. Это скорее показатель бизнес-умений вузовского руководства. И уж совершенно точно он никак не связан с качеством образования.

*Количество иностранных студентов.* Таким путем предполагается оценить международный авторитет вуза. Но очевидно, что этот показатель в основном определяется факторами, не связанными с качеством образования. Много, например, зависит от географического расположения или отраслевой специфики.

*Доходы вуза из всех источников на одного научно-педагогического работника.* Главная задача преподавателя – проведение учебных занятий, передача студентам знаний и навыков. Показатель же «человеко-доходности» нацеливает на зарабатывание денег и обеспечение вузу дохода. При таком подходе к эффективности вуза качество образования может только снизиться. Подобный показатель (выручка на специалиста) важен, например, для консалтингового бизнеса, но никак не для вуза.

*Доля трудоустроившихся выпускников.* Критерий трудоустройства и успешности выпускников является действительно важным при оценке деятельности вуза. Именно он во многом отражает качество подготовки выпускников. Но, многое зависит и от социально-экономической ситуации в регионе. Например, если все выпущенные по специальности менеджер-экономист трудоустроились продавцами, то едва ли это свидетельствует об эффективности обучения. Точнее, например, было бы учитывать долю трудоустроившихся *по специальности*. Но не будем придираться – по сравнению с другими критериями этот в большей степени имеет отношение к качеству образования.

*Отношение зарплаты профессорско-преподавательского состава к средней зарплате в регионе.* То есть если вуз сократит половину преподавателей, а оставшиеся станут вести в два раза больше предметов, то, по мнению Минобрнауки, эффективность образования вырастет. (!) Если при этом вуз еще подзаработает денег и направит их на зарплату ППС, то эффективность образования еще больше увеличится. (!) Очевидно, что данный критерий характеризует бизнес-деятельность вуза, но никак не качество подготовки выпускников.

Теоретически можно предлагать самые разнообразные идеи по улучшению ситуации с оценкой эффективности. Например, проводить мониторинг по однородным группам вузов. Но думается, при существующей постановке задачи это в любом случае будет попыткой решить нерешаемую задачу вроде квадратуры круга. Аналогичным образом можно было бы сравнивать финансово-экономическую эффективность Большого театра, Третьяковки, Эрмитажа, Мариинского театра, Пушкинского музея и галереи Айвазовского в Феодосии. Вот было бы, где чиновничьей фантазии разгуляться...

Очевидно, произошла подмена целей: вместо качества образования Минобрнауки измеряет некие финансовые показатели. Одновременно чиновники, для оправдания своего существования и «сверхбыстрого размножения» непрерывно наращивают объем никому не нужной отчетности вузов. В итоге транзакционные издержки (сила «социального трения») оказались сверхбольшими – перевод Минобром

общественно/государственного запроса к образованию на язык конкретных критериев явно не является адекватным.

За 30 лет работы в российском бизнесе автору доводилось немало общаться с чиновниками различных министерств, ведомств, представителями госкорпораций — как лично, так и на различных обсуждениях. Но только мероприятия с участием представителей Минобрнауки практически всегда производят ощущение разговора автоответчика с автопилотом. Обычно «образовательные» чиновники никого не слышат, себя считают истиной в последней инстанции и возмущаются, что кто-то еще смеет рассуждать об образовании. Не случайно в заголовках статей о деятельности Минобрнауки использовался эпиграф из романа А. Н. Радищева: «Чудище обло, озорно, огромно, стозевно и лайя».

Наличие такого Минобра и таких разрывов в запросах государства и общества свидетельствует как минимум о двух вещах: 1) слабости гражданского общества, не умеющего выражать и отстаивать свою позицию, внятно и четко ставить на место высокомерных чиновников; 2) интеллектуальной слабости чиновников.

В последние годы некоторые малые шаги в сторону здравого смысла в Минобре наблюдались. Но о серьезных сдвигах, в том числе о нормальном диалоге с обществом и образовательным сообществом, пока говорить не приходится. Видимо для этого необходимо коренное изменение, корпоративной культуры регуляторов образования.

Как этого добиться? Есть методы, известные как бизнесменам, так и военачальникам «на земле». Например, предприниматель, купил отель в Крыму. Сервис «совковый». Прагматичное решение: прежде всего, надо уволить весь (!) персонал. Затем поштучно набирать и «дрессировать» новый. Только так можно добиться коренного изменения корпоративной культуры.

Аналогичные «истории успеха» автору доводилось слышать о процессе наведения порядка, например, на погранзаездах. Умудренный опытом полковник объяснял: если на заставе развился полный беспорядок, то замены командира недостаточно. Нужно расформировать ее полностью. Даже солдат срочной службы разбросать по другим заставам. Придут новые солдаты и офицеры — тогда будет оперативно сформировано боеспособное подразделение.

Вполне возможно, что подобный «отельно-военный» подход может быть рациональным решением проблем регулирования образования. Не случайно же от многих представителей заинтересованных сторон можно услышать и сакраментальный вопрос: «Нужен ли нам такой Минобр?» — и не менее популярный ответ по хоккейно-комментаторским мотивам: «Нет, такой Минобр нам не нужен».

Всё это не значит, что регуляторы всегда и во всем неправы. В ряде случаев и в России они достаточно здраво выполняют свои функции, реализуя общественные интересы. Так в единое образовательное пространство каждой страны вписывается определенная парадигма ее исторического развития.

Например, никто не будет в американских учебниках описывать истребление миллионов коренных жителей Америки, индейцев, под известным лозунгом «хорош только мертвый индеец». А во Франции невозможно негативное описание захватнических войн наполеоновской эпохи. (Знакомая россиянка, посетив Музей Армии в Париже, долго искала экспозицию о войне 1812 года. Обратилась к сотрудникам музея. Ей популярно объяснили: «Мадам, это музей славы Франции! Здесь нет материалов о 1812 годе»). В украинской школе не будет подробного освещения Волынской резни, в английской — нечеловеческой жестокости подавления Ирландского восстания. И так везде и у всех.

Любой иной подход в современном мире ведет только к воспитанию чувства второсортности в народе. Именно этого и добиваются те, кто считает, что западные

народы имеют право гордиться всем и всегда, а другим этого делать нельзя никогда. И трудно понять, почему мы, россияне, должны в угоду другим действовать в ущерб себе: стыдится гордиться своей историей и непрерывно говорить только о ее проблемных страницах. Вот в данном вопросе российские регуляторы образования в последние годы стали стремиться выполнять свои функции защитника национальных интересов.

### Университетское видение образовательных проблем

Орел никогда не теряет так много времени, как тогда, когда обучает летать ворону.

*Закон педагогики по У. Блейку*

Знание немногих принципов заменяет знание многих фактов.

*Гельвеций, франко-голландский философ XVI века*

Образование может выражать долгосрочные общественные интересы, не всегда осознаваемые сегодняшними учащимися. Обучение умению думать, улучшение качеств личности и «закладывание более цивилизованных поведенческих моделей» и т.п. – все это требует определенных аспектов учебного процесса, не имеющих осязаемой сиюминутной практической полезности.

Например, в одном французском заведении, где готовят будущих политиков, политтехнологов и т. д., преподают значительные объемы курсов, посвященных трудам Руссо и прочих мыслителей-гуманистов прошлого. Ректора спросили: зачем? Ведь для реальной работы современного успешного политика эти размышления почти трехвековой давности абсолютно бесполезны. Прагматик-ректор, на глазах которого выросло уже не одно поколение циничных политических деятелей, ответил: «Вы правы, будем мы читать эти курсы или нет, политик-практик для успеха будет делать одно и то же. Но если он прослушал этот курс, ему иногда бывает стыдно за то, что он делает».

Отметим, что значение вопросов этики растет не только в образовании вообще, но и в бизнес-образовании. Так в программы MBA зачастую включаются дисциплины, связанные с этикой в бизнесе, корпоративной ответственностью и т. д. Обучающиеся не всегда склонны понимать, зачем им это нужно. Аналогичным образом, студенты и работодатели часто не осознают стратегическую полезность обучения умению думать, когда акценты смещаются от передачи знаний к развитию мышлению.

### Мнения «образователей» об обучающихся и работодателях

| Чего хотят «образователи»  | Претензии к обучающимся  | Претензии к работодателям   |
|--|--|---|
| Всеобщего признания приоритетности (монополии) своего представления о том, как и чему надо учить | Обучающиеся не имеют адекватного представления о возможностях и функциях образования | Выдвигают свои узкоэгоистические, конъюнктурные требования к обучению |
| Донести до всех свое представление о целях и задачах образовательного процесса                   | Не понимают специфики учебного процесса  | Хотят подчинения образования задаче извлечения сиюминутной прибыли    |
| Признания обществом правильности и рациональности своих методов обучения                         | Выдвигают множество неразумных идей о рационализации обучения                        | Хотят сверхпрагматизации образования                                  |
| Выполнять образовательные  | Хотят получить   | Не могут  |

|   |   |   |
|---|---|---|
| стандарты, описывающие квалификацию, которую должны получить выпускники   | компетенции, зачастую сами не зная какие    | сформулировать актуальные потребности в компетенциях. И совсем не могут предсказать спрос на 5-7 лет вперед |
| Всеобщего понимания, что образовательные учреждения дают не профессию, а только основу: набор подходов к решению широкого круга задач | Хотят высокой зарплаты сразу после обучения | Хотят, чтобы выпускники были готовыми профессионалами   |

Как и в предыдущих случаях, нужно признаться: обобщенные мнения и пожелания не всегда совпадают с авторской точкой зрения. Но если у разных сторон, связанных с образовательным процессом существуют взаимные пожелания и претензии, то в аналитических целях полезно их обобщить и схематизировать.

Проблема расхождения мнений о качестве подготовки выпускников имеет общемировой характер и весьма длинную историю. Так, сегодня 74% образовательных учреждений Европы убеждены: их выпускники прекрасно подготовлены к будущей работе по специальности. Но эту точку зрения разделяют лишь 35% работодателей и 38% выпускников.(3) У нас картина похожа – лишь 47% работодателей и 34% студентов довольны подготовкой выпускников.(1)

Отметим: во многом эта ситуация объясняется разностью представлений о том, что такое хорошая подготовка выпускников. *Один и тот же образовательный продукт (знания/навыки выпускников) может оцениваться по-разному из-за разных требований к результатам обучения.* Так, работодателю продукт (выпускник) нужен для работы «здесь и сейчас». Включил его как лампочку в 220 В, и тот начал выполнять свои функции. Работодателя не волнует, что будет, когда упадет/повысится напряжение в сети (127 или 380 В) или вообще отключат электричество. Когда понадобятся новые функции, тогда и будем думать, надо будет – новых людей найдем. «Образователи» же мыслят иными горизонтами и категориями.

Любой подход, доведенный до крайности, имеет свои основные опасности. Государство и общество – когда осознанно, иногда не очень – балансируют между этими крайностями, имея, в том числе и собственные цели, в частности, социальную стабильность. Но всё это вместе взятое позволяет образованию функционировать и развиваться. Так прагматизм работодателей не дает «образователям» расслабиться и предаться абстрактным размышлениям.

«Образовательное» же стремление к расширению кругозора обучаемых, в конечном счете, выгодно и учащимся, позволяя в дальнейшем лучше адаптироваться к изменяющимся потребностям рынка, и работодателям, улучшая приспособляемость персонала к быстро меняющимся реалиям. Всё это способствует как государственным целям по развитию нации, так и задачам поддержания социальной стабильности.

### **«Образовательное производство» - создание многоцелевого продукта.**

Если все думают одинаково, значит, каждый думает не очень много.

*П. Сальберг, финский специалист по образованию*

Если не высказаны противоположные мнения, то не из чего выбрать наилучшее.

*Геродот, древнегреческий историк*

В современном обществе главная продукция вузов (образовательный продукт) - знания и навыки выпускников. (Работодателю не интересно число ссылок на статьи преподавателей в научных журналах. Значимо то, чему научились выпускники. Студенту же важно, только то, чему полезному профессор может его научить.)

Если мы хотим построить дом и ищем хорошего строителя, мы не интересуемся его показателями цитируемости. Мы просим показать, что он уже построил, и опрашиваем его клиентов. То же в медицине. В поисках хорошей больницы мы не интересуемся количеством публикаций и индексом Хирша у врачей. Мы хотим узнать мнение пациентов и оценку профессиональной медицинской среды. Также очевидно: качество научной работы и учебного процесса не имеют тесной связи. Не всякий хороший ученый является хорошим преподавателем и наоборот.

Образование, формируя знания/навыки, одновременно производит, грубо говоря, три продукта: улучшенный человеческий капитал, более цивилизованные поведенческие модели и набор инструментов для определенных профессий (чем дольше длится образование, тем шире спектр и выше сложность возможных профессий).

В образовании очень многое зависит не от того, чему учат, а от того, *кого учат, кто учит и, самое важное, как это формирует синергию результата*. То есть главными факторами являются способности и общая культура обучающихся, а также профессиональные качества тех, кто преподает.

Но главное — удастся ли образовательному учреждению создать то, что в управлении называют «скрытые, или неявные знания» (tacit knowledge), то есть сформировать у выпускников своего рода синергетический набор знаний, умений и навыков, необходимых для выхода на новый уровень цивилизованности. Иными словами, эффективная совместная работа преподавателей и обучающихся должна выводить выпускников на более высокую ступень культурного и интеллектуального развития. В итоге, *чем продолжительнее образование, тем большее значение приобретают знания/навыки, скрытые от поверхностного взгляда*.

Формируемые упорным трудом, общей культурой и способностями «неявные знания» плохо поддаются копированию даже при использовании современных технологий. В связи с этим практически во всех видах образования формирование «неявных знаний» не определяется только описанием программ, признаков соответствия тем или иным стандартам и государственным аккредитациям. Это лишь инструменты, для отсека откровенной халтуры от нормального, усредненного качества образования.

Качество же во многом определяется духом образовательного учреждения, стилем отношений, всем тем, что можно определить понятием «уклад». Специфическая атмосфера университета не в меньшей степени определяют качество образования, чем набор учебных предметов, специализации, объем изученного материала и т. д. Для этого феномена исследователи пользуются термином «скрытое содержание образования».

Образование вообще и университеты в частности погружают человека в более высокую социальную среду, и чем дольше он в ней находится, тем более глубокие изменения в нем происходят. Большая часть людей, получивших высшее образование, имеют иное отношение к жизни, качественно более цивилизованное, — и, таким образом, массовое, практически всеобщее высшее образование кардинально меняет само состояние общества в той или иной стране.

С известным основанием можно утверждать: *плохой университет лучше его отсутствия*. Если человек идет в вуз — хоть как-то, хоть чему-то, но его там будут учить. В регионах, даже там, где вузы не могут обеспечить качественное обучение, они выполняют важную функцию — являются ключевым элементом социальной среды. Они дают возможность получить образование тем людям, которые по каким-то причинам не могут

уехать в другой город. В общем, адаптация населения к современному миру, повышение общего уровня культуры и цивилизованности является важнейшей функцией нашего высшего образования. *«Кто экономит на школах, потратится на постройку тюрем»* (О. Бисмарк, канцлер Германии в XIX веке).

Важнейшим результатом образования оказывается определенное состояние души и мышления. Образованный человек должен не только приобрести профессиональные знания/навыки, но и впитать интеллектуальные, нравственные и культурные коды своего народа. Главный результат образования – много знающая и умеющая личность, освоившая лучшие интеллектуально-культурные традиции своей страны.

### **Вечно образовательные проблемы**

Если к проблеме правильно подойти, то переступить через нее будет гораздо легче.

*М. Мамчиц, афорист*

Если два человека одной профессии всегда согласны друг с другом – один из них лишний. Если два человека одной профессии никогда не согласны друг с другом – они оба лишние.

*Д. Занук, американский кинопродюсер*

На протяжении многих веков ведутся дискуссии о вечных проблемах образования. Во многом это споры о трех вопросах: 1) В какой мере образование должно уделять внимание заучиванию известных фактов, а в какой – развитию самостоятельного мышления? 2) Каким должно быть соотношение между практическими знаниями/навыками и отвлеченным знанием (развитием кругозора)? 3) Каково оптимальное соотношение между развитием умственных способностей и формированием нравственных качеств?

Актуальные и сегодня размышления на эти темы можно найти еще в трудах Аристотеля (IV век до н. э.). С тех пор веками продолжаются споры о школьном и вузовском образовании, а в последние десятилетия – и о бизнес-образовании. Во все времена находились сторонники модернизации расстановки акцентов и, соответственно, различных образовательных реформ. Но различия в исходных предпосылках самих подходов к образованию столетиями остаются без значительных изменений.

Внутренние противоречия имманентно присущи сфере образования. Именно они накладывают отпечаток на всю образовательную деятельность и являются наиболее характерной чертой образовательных процессов.

Противоречия, заложенные в особенностях спроса на образование, в отчетливой форме существуют и в особенностях выполнения функций образования. При этом различные группы, формирующие спрос на образование, требуют во многом противоречащих друг другу вещей. Выполнение различных общественных функций образования требует весьма различных подходов, методов, инструментов и технологий.

Выполнение одних функций зачастую противоречит выполнению других. Каждая функция требует своих методов и инструментов. Например, производство поведенческих ценностей (культуры) требует иных технологий, нежели «производство» конкретных профессиональных знаний/навыков специалистов.

Поэтому в практической деятельности возникают разнообразные противоречия, требующие сложных компромиссов. Главное – понимать ценность разномыслия, объективный характер возникающих проблем и противоречий и находить компромиссные решения, в том числе путем стратификации образовательных учреждений.

Большинство дискуссий связано с разной трактовкой оптимальных пропорций, тех или иных акцентов в образовании. Но не всегда спорящие осознают вечность этих

проблем и отсутствие оптимального решения единого на все времена. Адекватные критерии эффективности образования во многом зависят от конкретных обществ, национальных традиций, особенностей культуры, специфики каждого этапа развития страны и т. д. *Серьезным прогрессом в анализе проблем образования в России может быть само укрепление в нашем обществе понимания того, что в данной сфере не существует единственно верного решения на все времена.*

#### **Список литературы**

1. Пятенко С.В. «Деловое образование в России». – Москва: Олимп-Бизнес, 2017. – 262 с.
2. Пятенко С.В. «Россия: уроки кризиса». – СПб: Питер, 2011.- 321с.
3. Münch R. «Academic Capitalism: Universities in the Global Struggle for Excellence». New York, 2014 – 314 с.

#### **References**

1. Pyatenko S.V. Business education in Russia. *Moscow: Olimp-Business 2017. 262 p.* [in Russian].
2. Pyatenko S.V. Russia lessons from the crisis. SPb: Piter, 2011 321 p. [in Russian].
3. Münch R. Academic Capitalism: Universities in the Global Struggle for Excellence. New York, 2014 – 314 P.