

**Проектирование  
профессионально-этического  
кодекса университета  
в инновационной парадигме  
прикладной этики**

**Мастер-класс  
профессора В.И.Бакштановского**

**Проектирование  
профессионально-этического  
кодекса университета  
в инновационной парадигме  
прикладной этики**

**Мастер-класс  
профессора В.И.Бакштановского**

Екатеринбург  
УрФУ  
2014

**Проектирование профессионально-этического кодекса университета в инновационной парадигме прикладной этики. Мастер-класс профессора В.И.Бакштановского. Екатеринбург: УрФУ, 2014.**

Автор мастер-класса представляет инновационную парадигму прикладной этики в действии на материале одной из ее сфер - университетской этики. Мастер-класс сосредоточен на ноу-хау проекта «Профессионально-этический кодекс Тюменского государственного нефтегазового университета».

Мастер-класс адресован в первую очередь новому поколению этиков - студентов бакалавриата и магистратуры по прикладной этике, преподавателей курсов прикладных этик, исследователей современных этических проблем.

© В.И.Бакштановский, 2014

## ***Предисловие***

МОЕ НАМЕРЕНИЕ – представить инновационную парадигму прикладной этики *в действии*. Постараюсь показать реальную практику *работы* прикладной этики в одной из ее сфер - в университетской этике на примере локального проекта – «Профессионально-этический кодекс Тюменского государственного нефтегазового университета».

Мое намерение адресовано в первую очередь новому поколению этиков - студентов бакалавриата и магистратуры по прикладной этике, преподавателей курсов прикладных этик, исследователей современных этических проблем - которое, в отличие от старших поколений, уже не только не отторгает саму идею прикладной этики, но, даже и воспитываемое в духе традиционной парадигмы, открыто к восприятию иных парадигм.

Мое намерение - продемонстрировать, что проектирование этических кодексов с позиции развиваемого НИИ прикладной этики ТюмГНГУ направления исходит из идентификации кодекса как феномена прикладной этики в ее инновационной парадигме. Отсюда сосредоточенность на демонстрации *ноу-хау* инновационной парадигмы, в которой взаимосвязаны: (а) проектно-ориентированная *исследовательская* деятельность, программируемая форматом концептуального «техзадания» к проектированию кодекса; (б) *практическая* реализация «техзадания» посредством этико-прикладных технологий.

Специально обращаю внимание на *название* и *назначение* этого конкретного этического документа - оно ограничивает субъект и адресат Кодекса базовыми профессиями научно-образовательной деятельности университета. Назначение Кодекса сформулировано уже в первом абзаце Преамбулы. «Профессионально-этический кодекс – императивно-ценностная декларация базовых профессий научно-образовательной деятельности университета: преподавателей, научных работников, профессоров-администраторов, самообязательство университетских профессионалов, *ориентир* самопознания и саморегулирования профессии».

ОБЫЧНО метод мастер-класса предполагает, что некий опытный преподаватель действует из установки «*Я знаю, как это делать, и научу вас*». Отсюда склонность к формату обучающего тренинга, к передаче профессионального опыта посредством демонстрации пути к *заранее известному* результату.

В нашем случае речь идет о мастер-классе в сфере инновационной деятельности, о демонстрации *пути* к новому - относительно теории и практики - результату. Поэтому, намереваясь продемонстрировать ноу-хау инновационной парадигмы прикладной этики, рассчитывая, как и в традиционном мастер-классе, на «обратную связь» с его участниками, я, тем не менее, вижу в них своих *коллег* по работе в сфере прикладной этики.

Представляю здесь *сценарную версию* моего мастер-класса с некоторыми правками по итогам его проведения.

С уважением,  
профессор В.И.Бакштановский  
директор НИИ прикладной этики  
ТюмГНГУ

## **Содержание-алгоритм мастер-класса**

Препамбула .....	8
1. Замысел мастер-класса .....	9
2. Мотивы инициирования проекта НИИ прикладной этики «Профессионально-этический кодекс университета» .....	13
3. Инновационная парадигма прикладной этики: лекция вводная (часть 1) .....	14
3.1. Биография инновационной парадигмы .....	14
3.2. Многообразие парадигм прикладной этики .....	15
4. "Технологическое" включение в лекцию: обращение к разделу мастер-класса "Концептуальное техзадание" .....	19
4.1. Основные понятия проектно-ориентированного исследования .....	19
4.1.1. "Высокая" профессия .....	20
4.1.2. Идея морального выбора в инновационной парадигме .....	21
4.2. Аналитический обзор практики кодифицирования .....	26
4.2.1. Мотивы обзора .....	26
4.2.2. Матрица анализа .....	28
4.2.3. Основные выводы .....	29
4.3. Разработка «техзадания» .....	30
4.3.1. Основные направления разработки .....	30
4.3.2. Модельные параметры кодекса .....	32
5. Возвращение к лекции. Часть 2: сравнительный анализ парадигм по критерию практичности прикладной этики .....	35
5.1. Этика прикладная и/или этика практическая .....	36
5.2. Специфика проектно-ориентированного знания .....	37
5.3. Технологии этико-прикладного знания .....	38
5.4. Ноу-хау инновационной парадигмы .....	38
6. Технология реализации "техзадания" .....	40
6.1. Технология внешней экспертизы .....	40
6.2. Технология формирования университетского дискурса о кодексе .....	42
6.2.1. Коммуникативные практики проекта .....	42
6.2.2. Ректорские семинары - элемент технологии формирования университетского дискурса .....	47
6.2.3. Некоторые конвенциональные результаты дискурса о кодексе .....	48
7. От "техзадания" к тексту принятого Кодекса .....	51
8. Профилактические уроки разработчикам кодексов от инновационной парадигмы .....	53

9.	Лекция вторая (заключительная). Концептуальные подходы к идее этической комиссии как элемента нормативно-ценностной инфраструктуры университета .....	61
9.1.	Дуализм корпоративной самоидентификации университета и проблема самоопределения к ценностным форматам кодексов .....	63
9.2.	Университетский профессионал в ситуации конфликта требований профессиональной и корпоративной этики и концептуализация ценностного формата этической комиссии .....	68
9.3.	Идея этической комиссии .....	69
9.3.1.	Этическая комиссия в свете парадокса моральной оценки .....	69
9.3.2.	Этическая комиссия как институт действенности кодекса .....	70
9.3.3.	Выбор модели этической комиссии .....	72
10.	Заключение .....	74
11.	Библиография .....	75
12.	Приложения .....	76



НИИ прикладной этики создан Тюменским государственным нефтегазовым университетом в 1995 году - первый год преобразования Тюменского индустриального института в университет. В его предыстории - кафедра этики и кафедральная лаборатория прикладной ТИИ, пионеры прикладной этики в нашей стране.

Разрабатываемая в НИИ ПЭ концепция прикладной этики связана с вполне определенной интерпретацией смысла прилагательного *прикладная* применительно к существительному *этика*.

Большинство направлений исследований НИИ ПЭ сочетает развитие этико-прикладного знания с исследованием жизни университета как научно-образовательной корпорации.



## 1. Замысел мастер-класса

Вы уже знаете из Анонса тему мастер-класса:

Слайд № 2



**Проектирование профессионально-этического кодекса университета в инновационной парадигме прикладной этики:**

***опыт мастер-класса***

Этот символ предполагает различие между характеристикой «сизифов труд» в повседневной практике русского языка («артель напрасный труд») – и экзистенциалистской интерпретацией мифа о Сизифе (как исполнение долга без гарантии успеха). На мой взгляд, смысл последней схвачен поэтом Вл. Савельевым:

*Он катит камень в гору, в гору, в гору.  
Он этот труд предпочитает спору  
О результатах этого труда...  
Сизифов стиль.  
Сизифово терпенье.  
Сизифов труд.  
Сизифова тропа*

Ключевое слово в мастер-классе - ситуация выбора. Я буду обращаться к этому тезису в течение мастер-класса несколько раз. И вот первый раз - одна из ситуаций выбора в процессе проектирования Кодекса на слайде:



Я уже провел аналогичный мастер-класс на кафедрах этики трех университетов (МГУ, СПбГУ, Киевского национального университета), построив его на основе опыта создания Профессионально-этического кодекса ТюмГНГУ.

Особенность мастер-класса в УрФУ я вижу в нескольких моментах:

- недавнее открытие специальности "бакалавр прикладной этики";

- работа УрФУ над своим кодексом и таким элементом этической инфраструктуры университета, как этическая комиссия.

Тем самым совпали три важных для меня возможности:

1. представить будущим бакалаврам, магистрам и их преподавателям уже на старте жизни новой специальности инновационную парадигму прикладной этики;

2. показать ее в действии, применительно к проектированию кодекса;

3. поделиться опытом проектирования Кодекса с преподавателями - *и администраторами* - УрФУ; причем опытом проектирования Кодекса как документа, *открытого для совершенствования*, что зафиксировано в самом тексте Кодекса - в-третьих.

Важное замечание:

Я бы не хотел, чтобы в сознании участников мастер-класса сложился односторонний образ того научного направления, ко-

торое я развиваю: либо чистое теоретизирование, либо чистая технология этического проектирования. Мастер-класс и есть попытка сочетания теоретизирования и проектирования, сочетания, представляющего *системное ноу-хау* инновационной парадигмы в конкретном действии.

И алгоритм мастер-класса совпадает с основными этапами пути *реального* проекта.

### *Ограничение к замыслу мастер-класса*

За рамками мастер-класса останется обстоятельное обсуждение вопроса об универсальности представляемого здесь подхода к проектированию этических кодексов, о возможности его распространения на практику этической институализации других университетов.

Тем не менее: лишь отчасти можно согласиться с одним из экспертов нашего проекта, академиком РАН А.А.Гусейновым, полагающим, что тюменский Кодекс - «это типовая модель»:

Слайд № 4



«... Это типовая модель, ибо нет никакой привязки к Тюмени и никакого запаха нефти и газа... Она является типовой в общенаучном смысле. В ней предлагается общая универсально значимая структура и нормативная основа создания этического кодекса для современного университета».

Да, это типовая модель, Но не потому, что «в ней нет никакой привязки к Тюмени и никакого запаха нефти и газа».

Типичность-уникальность этого Кодекса – не в «запахе нефти», а в «случае ТюмГНГУ»:

\* это молодой университет, прошедший не просто переименование, но смену статуса - инициацию;

\* был организован дискурс соавторского коллектива проекта о ситуации своего университета, его самоопределении, ориентирах самопознания;

\* процесс трансформации университета сопровождался долговременным проектом исследования и консультирования проблем его становления и развития, реализуемом структурным подразделением университета – НИИ прикладной этики.

## 2. Мотивы инициирования проекта "Профессионально-этический кодекс университета"

Самые очевидные, зафиксированные в Преамбуле самого кодекса, мотивы:

\* проявления процесса *девальвации* профессионально-нравственных ориентиров научно-образовательной деятельности университетов. То, что еще недавно считалось *постыдным*, сегодня для многих становится нормой.

\* конфликт в самом профессиональном сообществе: для одних профессиональная деятельность является исполнением долга. Для других – «деловым предприятием». В такой ситуации особая необходимость профессионально-нравственной поддержки первых.

А если системнее? Многообразные *проблемные зоны* в развитии университетов (прежде всего - отечественных). Многие из них обнаруживаются именно в сфере ценностных оснований научно-образовательной деятельности. В том числе:

\* усиление тенденции (само)оправдания низких нравов *высокой* по природе своей профессии «объективными обстоятельствами»;

\* разрушение полноценного профессионализма в ситуации утраты взаимного доверия администраторов и профессоров;

\* конфликт моделей профессионального и жизненного успеха университетских профессионалов;

\* возложение заботы о высоком профессионализме на перфекционизм самих университетских интеллектуалов. С апелляцией к их призванию, служению, долгу - без системной институциональной поддержки университетом этически полноценного профессионализма и т.д.

И, особый мотив: осознание готовности инновационной парадигмы прикладной этики воздействовать на проблемную ситуацию предложением концептуальной модели Кодекса.

### 3. Инновационная парадигма прикладной этики: вводная лекция (часть 1)

#### 3.1. Биография инновационной парадигмы

Не знаю: разделят ли студенты первого набора УрФУ на специальность "прикладная этика" манифест своих молодых коллег, преподавателей и студентов кафедры этики МГУ:

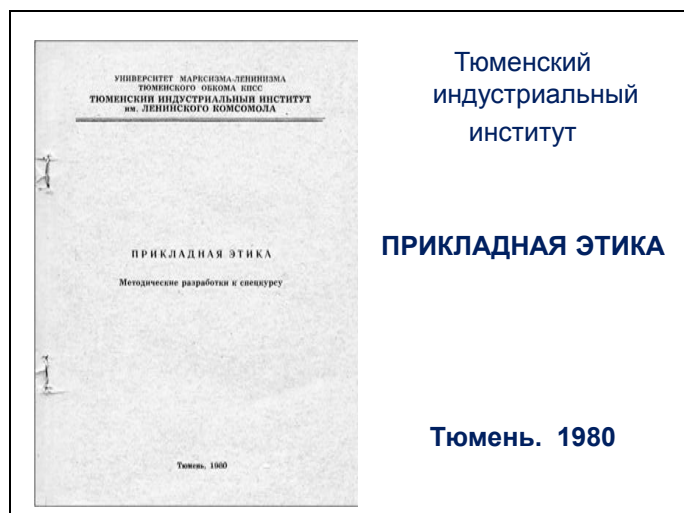
Слайд № 5

*«Нас интересует прикладная этика.  
Мы не знаем,  
что такое прикладная этика.  
Мы хотим в этом разобраться».*

(Из манифеста  
исследовательской группы  
философского факультета МГУ  
«Этический поворот»)

В любом случае обращаю ваше внимание на прилагательное "инновационная" в названии мастер-класса. И жду вопроса: "а что, есть и иные парадигмы прикладной этики? Отвечаю превентивно: прикладная этика в нашей стране - феномен совсем молодой. И я бы сказал неожиданный. Спецкурсу, обложка которого на следующем слайде - 33 года. И это был первый отечественный спецкурс.

Слайд № 6



Сегодня отечественная прикладная этика живет в *иной* ситуации, чем в начале восьмидесятых. За характеристикой «прикладная этика» сегодня стоит *множество* парадигм. Далее я попытаюсь идентифицировать их по критерию *инновационности*.

Для новых поколений напомним, что в те, уже давние, годы прикладная этика боролась за место под солнцем. В отечественной этической литературе была инициирована лишь одна версия прикладной этики. Она и была представлена в этой амбициозной книжке-раритете.

Сопротивление этому инновационному подходу опиралось на «партийно-административный ресурс». Прямо – через запретительную критику на конференциях (даже в первый перестроечный год на Всесоюзной конференции в Минске). Или косвенно – через давление на издательства.

Речь идет о беспрецедентном решении издательства «Знание», которому предстояла первая *столичная* публикация по прикладной этике – «Этика как практическая философия».

Вы увидите ее на следующем ниже слайде. Издательство вынуждено было подстраховаться *послесловием*, мотивируя это экстраординарное решение тем обстоятельством, что «высказанные автором положения находят далеко не однозначную оценку».

И автор Послесловия профессор Ф.Н.Щербак выручил книгу своей сдержанной поддержкой: «В конечном счете, дело в том реальном опыте, который уже накоплен и который явственно заявил о себе практическими делами, плодотворным сотрудничеством ученых и практических работников тюменских предприятий, интересными публикациями».

### **3.2. Многообразие парадигм прикладной этики**

Сегодня прикладная этика во всем многообразии своих парадигм, включая инновационную, уверенно перемещается от края исследовательской ойкумены в ее центр. Иллюстрация этого тезиса – слайд, представляющий обложки книг, фиксирующих этапы изменения ситуации для инновационной парадигмы прикладной этики за четверть века.



Итак, прикладная этика сегодня составляет большую ойкумену. Что может радовать, но не должно успокаивать - сформировалась проблема выбора из *многообразия парадигм* прикладной этики. Они - на следующих слайдах.



Современная разновидность практической этики, ее предмет - открытые моральные проблемы. Они определяются как открытые на том основании, что имеют форму дилеммы, каждое из взаимоисключающих решений которой поддается моральной аргументации. Специфика моральной жизни в форме открытых проблем - здесь нет решения на уровне норм, оно делегируется на индивидуальный уровень.

А.А. Гусейнов, академик РАН, директор Института философии РАН

Предметным полем прикладной этики является императивно-ценностное содержание конкретных, профессионально и предметно определенных, социальных практик с целью их этической рационализации. Используя понятийный аппарат *нормативной этики*, прикладная этика изучает практикуемые в специальных видах деятельности правила, социокультурные условия, в которых эта деятельность осуществляется, а также социальные устройства, обеспечивающие действенность этического режима.

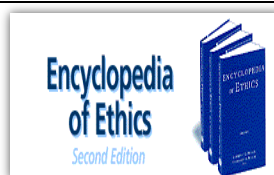


Р.Г. Апресян, зав. сектором Института философии РАН, в.н.с. НИИ ПЭ



## Слайд 10

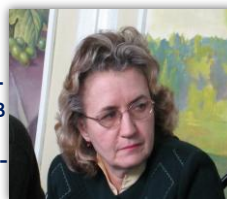
«... прикладная этика существует с античного времени. Классический пример – отстаивание Сократом своего отказа бежать от незаслуженной казни. Прикладная этика – использование этических концепций для решения конкретных ситуаций, применение принципов к практике для ее оценки «по этическим основаниям». Выделяются исследование случаев; традиционная казуистика; анализ этических аспектов профессиональных занятий.



Как и казуистика, прикладная этика обычно ситуационна. Классический пример решения идеализированной сложной ситуации – «Соломоново решение»

## Слайд № 11

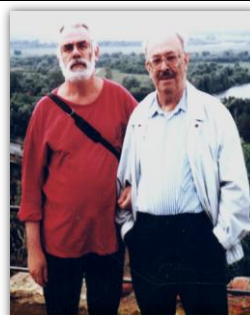
Прикладная этика вырабатывает методологически обоснованные инструменты для внедрения конкретизированных моральных ценностей в практику. Рекомендует способы инструментального внедрения ценностей: «информирование совести», введение стандартных процедур организационной этики, формирование функциональных кодексов, их поддержку инфраструктурой институциональной этики и т.д. В ситуациях риска прикладная этика отказывается от этического обоснования «свободы выбора» в пользу общепринятых норм... Если это гарантирует от угроз волюнтаризма отдельных персон.



Ниёле Васильевене,  
профессор, университет  
Миколаса Ромериса  
(Литва)

## Слайд № 12

Прикладная этика - это конкретизация морали в нормативно-ценностных подсистемах, с одной стороны;  
теория конкретизации морали, проектно-ориентированное знание, фронестические технологии приложения, приуготовленные для целенаправленных преобразований в «малых системах» - с другой.



В.И.Бакштановский,  
директор НИИ ПЭ  
ТюмГНГУ,  
Ю.В.Согомонов,  
в.н.с. НИИ ПЭ ТюмГНГУ

Последняя версия и есть инновационная парадигма.

В каком смысле парадигма *инновационная*? *Относительно чего?*

\* Прежде всего, – относительно потенциала парадигмы этики как «практической философии» в освоении «малых» нормативно-ценностных систем.

\* Кроме того – относительно смысла прилагательного «прикладная» применительно к существительному «этика».

Большинство версий остается в формате трактовки этики как практической философии. Традиционном формате, предполагающем идею *наложения (аппликации)* философского этического знания на практические проблемы.

Поскольку первые три парадигмы представлены в учебных программах и учебниках по прикладной этике, я позволяю себе сформулировать *прогноз*, адресованный прежде всего кафедрам, решившимся на подготовку магистров прикладной этики: какую парадигму прикладной этики вы предпочитаете, такого магистра вы и получите.

#### 4. "Технологическое" включение в лекцию: обращение к разделу мастер-класса "Концептуальное техзадание"

Предварю характеристику особенностей инновационной парадигмы обращением к присущему ей этапу проектирования кодекса - *техническому заданию*. Подчеркну: концептуальному техническому заданию.

Концептуальное «техзадание» – элемент технологии этического проектирования. Он:

- а) программирует проектно-ориентированную *исследовательскую* деятельность;
- б) организует проектную деятельность;
- в) определяет результаты этих видов деятельности в конкретном документе.

##### **4.1. Основные понятия проектно-ориентированного исследования**

Концептуальное «техзадание» на проектирование Кодекса исходит из идентификации Кодекса как (а) феномена прикладной этики (*морали*) и (б) предмета этико-прикладного *знания*. Исследовательская работа *в таком ключе* предполагает познание *природы нормативно-ценностной системы* в сфере научно-образовательной деятельности («университетская этика»), в том числе таких ее признаков:

- \* принадлежность к «высоким» профессиям;
- \* саморегулирование профессии;
- \* сочетание двух подсистем: этики корпорации-организации и этики профессии;
- \* система критериев этической идентификации кодексов.

В ситуации ограниченности регламента я сосредоточусь на двух элементах «категориального гнезда» проектно-ориентированного исследования:

- \* рационализация метафоры «высокая профессия»,
- \* место идеи морального выбора в инновационной парадигме.

#### 4.1.1. "Высокая профессия"

Идея этики «высокой» профессии основывается на представлении о *дуалистичности* природы морали. Это представление описал мой коллега профессор Ю.В.Согомонов:

Слайд №13

<b><i>Дуалистичность природы морали</i></b>	
* С одной стороны, регулятор, обслуживающий социальные системы во имя их стабильности, ради социальной адаптации людей	* С другой – мотивационный механизм, превосходящий функциональность, ориентирующий на критику любых форм социальности, порядка в социуме.

Идея «высокой» профессии максимально соответствует второй стороне дуалистичной природы морали.

При этом выделение среди множества профессий «высоких» и, тем более, стремление культивировать идею «высокой профессии», требуют предварительного формулирования ряда «техусловий».

1. Идея «высокой» профессии исходит из определенной концептуальной позиции в отношении природы *профессии* как таковой. Она предполагает различие «профессии» и «специальности» как *professions* и *occupations*. В качестве отличия первого определения Оксфордский словарь социологии выделяет форму организации или тип работы, включающий «регулятивный момент» и «код поведения».

2. В строгом употреблении термин «профессия» противоположен бизнесу и ремеслу: профессия мотивируется альтруизмом, профессионалы осознают, что работают на общественное благо.

3. Наиболее значимые признаки идентификации «высокой» профессии:

- \* идея профессионального призвания и служения;
- \* альтруистическая мотивация;
- \* саморегуляция в широком смысле слова, что предполагает: самоопределение к профессии, свободу и автономию в профессии, создание ассоциаций, этические кодексы.

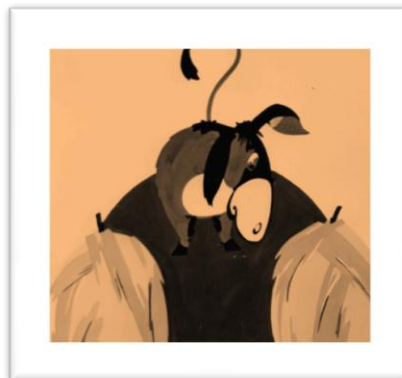
4. Выделение вида «высоких» профессий производится не через идентификацию иных видов как «низких» профессий, а через акцентирование в первых *мировоззренческих ценностей*. Тем самым преодолевается «функциональная», «технологическая» и т.п. трактовка профессионализма. Она подразумевает прежде всего уровень совершенства в овладении какой-либо специальностью, степень квалификации, техническую рациональность, компетентность, мастерство и т.п. Атрибутивный признак «высокой» профессии – ее *мировоззренческие ориентиры*, доминирующая установка – *на служение в профессии*.

Отсюда роль метафоры Э. Фромма «готовность быть орудием однажды выбранного дела» как «центральной установки профессиональной этики» (Э.Ю. Соловьев).

Итак, концептуализация «техзадания» на проектирование Кодекса выражается в трактовке базовых профессий научно-образовательной деятельности университета как «высоких». Такая трактовка - основание выбора формата Кодекса.

#### 4.1.2. Место идеи морального выбора в инновационной парадигме

Слайд № 14



ЗНАКОМАЯ с детства чуть ли не каждому картина Васнецова «Витязь». «Направо пойдешь – ..., налево пойдешь – ..., прямо – ...», – читает герой на придорожном камне. Уже поэтому может показаться, что *выбор* – слово, не нуждающееся в комментариях: в нем – узнаваемость сказочного сюжета о перекрестке дорог и добром молодце, который выбирает один из возможных вариантов поступка и принимает решение. Выбирает для себя – и для всех нас, приобщающихся через народную мудрость к опыту человечества.

А сейчас я сформулирую понятие "моральный выбор", которое считаю своим персональным вкладом в этику.

Моральный выбор – понятие, предполагающее выявление *смысла* деятельности, ее *ценностной направленности*, сориентированности в мире добра и зла. Моральный выбор – словосочетание, характеризующее смыслообретения (и смыслоутраты) субъекта в процессе нравственных исканий, самоопределения в мире ценностей и идеалов; выход на исходную точку для оценки и самооценки; формирование нравственной позиции; становление линии поведения и выбор конкретного поступка.

В природе морального выбора содержится важнейшая *предпосылка* формирования и развития прикладной этики. Почему именно *прикладной*? Во-первых, уже потому, что прикладная этика в не меньшей мере, чем этика общая, универсальная, и т.д., *предполагает* возможность и способность выбирать. Свободу выбора мировоззренческого масштаба и выбора поступка. Субъекта, которому можно доверить *риск* морального выбора и ответственность за его последствия.

Во-вторых, потому, что ситуация морального выбора – предпосылка *акта креации* прикладной этики (морали). Речь идет о феномене морального выбора в контексте *приложения-конкретизации* универсальной морали к *постестественной*, рациональной морали гражданского общества.

Приложения-конкретизации через изобретение обществом «малых» систем, порождающих особые ситуации морального выбора. Это приложение как процедура морального решения в

ситуациях профессиональных и надпрофессиональных этик (моралей). В том числе в ситуациях нравственного конфликта.

Приложение как способ применения этического знания в моральной практике через проектную ориентацию этого знания. Через «технологический» потенциал этико-прикладных исследований и разработок. Через фронестическую способность субъекта.

Вспоминая метафоры ситуации выбора, не забудем: в реальной практике совсем не редки случаи, в которых субъект *не видит* перекрестка, *не узнает* перепутья.

Например, «не видит», «не узнает», «проходит мимо» из-за возрастной неразвитости нравственного чувства. И в современной российской школе появляется для учащихся 8-х классов экспериментальный 17-часовой курс «Мой выбор». С пакетом пособий (для учителей и школьников), разработанных под эгидой учебно-методического центра образовательной программы «Мой выбор». Курс подчеркивает свой *прикладной* характер («ориентация на освоение учащимися новых социальных ролей, подчинение содержания общей идее социализации личности»). В его основе алгоритм: «Я свободный человек» – «У меня как у свободного человека есть право выбора» – «Я имею право знать все имеющиеся варианты выбора» – «Я могу сделать верный выбор, опираясь на детальное знание каждого варианта» – «Я самостоятельно сделаю свой выбор» – «Я несу личную ответственность за свой выбор». Регламент мастер-класса заставляет меня ограничиться здесь риторическим вопросом «все ли может школа?».

Это был случай "школьный". Но субъект слишком часто «не видит», «не узнает», «проходит мимо» ситуации выбора потому, что *не хочет* видеть и намеренно «закрывает глаза», «крепко зажмуривается» из-за неразвитости или атрофии нравственного чувства, приобретающей масштаб социальной болезни.

\* Например, «не обремененные» проблемой морального выбора чиновники и политики выдвигают инициативы, противоречащие Конституции: ради надежды на карьеру много чего можно оставить без внимания.

\* Или педагоги, стремящиеся отстаивать право своего выбора – чему и как учить – и не рискующие предоставить этот выбор самим ученикам.

\* Или «широкие массы» – комментируя телефильм «В круге первом», лейтмотив которого выражается одним словом «выбор», М.Чудакова отмечала появление *поветрия*, которое «охлестнуло не менее чем полстраны», *поветрия*, которое укладывается в три фразы:

«Ничего этого не было, никого зазря не убивали, а написать что хочешь можно!»;

«Сталин – великий человек! Благодаря ему мы войну выиграли!»;

«Хватит ковырять советское время – это наша история!».

Тем не менее, даже сюжеты, свидетельствующие о распространности ситуаций, в которых субъект *не видит* перепутья, вольно-невольно «закрывая глаза»,

не опровергают значимости ситуации «перепутья» как модели выбора, в которой «схвачена» очевидная суть человеческой свободы: возможность поступать так или иначе и необходимость самоопределения, принятия решения и совершения поступка.

Разумеется, в динамичных условиях современности акт выбора обретает новые предметы. И вот уже говорящие на современном языке колумнисты рассуждают о свободе выбора как о *многообразии опций*. В ситуации выбора оказываются новые субъекты, выбор несет и новые смыслы, приобретает особую значимость, предъявляет высокие требования к нравственной позиции субъекта, ее ценностной направленности, активности и действенности.

ДЛЯ МЕНЯ важно развернуть тезис о нравственном конфликте как особом типе ситуаций выбора. Типе, который не просто является проблемой, своеобразным «вызовом» и «запросом» к теории и практике нравственной жизни. Но и *предпосылкой прикладной этики в обеих ее ипостасях*.

Обращусь к конкретизации общей модели ситуации нравственного конфликта с помощью сюжета из опыта самоопределения ТюмГНГУ, решившего спроектировать свою миссию.




В исходный вариант Декларации о миссии университета был включен раздел «Дилемма самоопределения».

Слайд 15

*Дилеммы самоопределения  
отечественного университета*

Научно-образовательная деятельность:  
“сфера услуг”  
или *высокая* профессия?

Университет:  
“хозяйствующий субъект”,  
оказывающий “*образовательные  
услуги*” и этим упускающий миссию  
ценностно-ориентирующего института  
гражданского общества?  
Или научно-образовательная  
корпорация людей, *высокая  
профес сия* которых предполагает  
миссию *духовного производства  
человека* (а потому не имеющая права  
преследовать собственную выгоду  
столь же целеустремленно, как бизнес-  
корпорация)?



Должна ли *высокая* профессия в такой альтернативной ситуации отступить от своих ценностей во имя прагматической стратегии развития университета? Или университет должен корректировать свою стратегию во имя ценностей научно-образовательной профессии?».

Прямо не прибегая к понятию нравственного конфликта, авторы Декларации фактически зафиксировали противоречивую ситуацию выбора, предполагающую для своего разрешения *жертву* одной ценностью во имя достижения другой.

Кажется, что в этой дилемме сталкиваются лишь внеморальный – прагматический – ориентир самоопределения университета и ориентир собственно моральный?

Только кажется! За стратегией «образовательные услуги» стоит вполне ясная ценностная ориентация. Она проявляется:

\* в истолковании ценностного статуса образования через функцию «обслуживания потребностей экономики», «подготовки кадров», выпуска «специалистов для народного хозяйства» и т.п.;

\* через доминирование тенденции, предполагающей приоритет позиции «образование через профессию» над позицией «профессия через образование»;

\* через сведение профессионализма выпускника к «функциональной», «технологической», «операциональной» трактовке. А под ней подразумеваются прежде всего уровень совершенства в овладении какой-либо специальностью, степень квалификации, техническая рациональность, компетентность, мастерство и т.п.

Тем самым современная образовательная деятельность становится все более дуалистичной по своей природе. Такой дуализм создает особое моральное напряжение, связанное с тем, какая из двух этих сторон образовательной деятельности окажется базовой ценностью. И это вполне определенное ценностное предпочтение, выбор определенной системы ценностей – *моральный* выбор. А ситуация самоопределения университета в отношении двух альтернативных стратегий – нравственно-конфликтная.

Как можно увидеть из этого сюжета, ситуация нравственного конфликта является серьезным испытанием способности субъекта к свободному выбору. Уже потому, что, как и вообще в ситуации выбора, здесь важна способность *понять* именно нравственную конфликтность ситуации выбора, *увидеть не всегда очевидное* этическое содержание альтернатив.

Так, в приведенном выше сюжете о самоопределении некоторые участники обсуждения проекта Декларации о миссии университета «прошли мимо» определенного – *ценностно* «нагруженного» – содержания такой альтернативы, как трактовка образования в качестве «сферы услуг».

#### **4.2. Аналитический обзор практики кодифицирования**

*Элементом* концептуального техзадания является анализ практики этического кодифицирования университетов.

##### 4.2.1. Мотивы обзора

Критический анализ этой практики мы *полюемически заострили* уже на старте проекта.

Заострили, с *одной стороны*, скептически относясь к распространённой практике *редукции* сложной нормативно-ценностной системы университетов к миссии и нормам корпоративной этики.

(И не только в отечественной практике. Так, например, в упомянутом выше обращении "Этика: управление вопросами этики в системе высшего образования" руководству университетов рекомендуется осознать необходимость создания кодексов, *последовав примеру бизнес-структур*.)

Свой скепсис мы оправдывали рискованностью ориентации кодексов университетов на природу кодексов бизнес-структур. Рискованностью «благодаря» не всегда осознаваемым причинам и негативным последствиям многозначности корпоративной (само)идентификации университетов.

\* Причины: среди разных значений такой (само)идентификации доминирует корпоративная идентичность *организации, предприятия, учреждения, фирмы, компании* и т.п., а не *корпорации-профессии*.

\* Последствия: профессионально-этические основания научно-образовательной деятельности университета в этом случае оказываются *подчиненными* корпоративной этике организации.

Но «корпорация-организация» и «корпорация-профессия» предъявляют субъекту морального выбора *разные* этические кодексы. Кодексы *разных* нормативно-ценностных систем. Кодексы, которые соответствуют *разным* версиям *идеи-миссии* Университета.

Так, например, широко распространяющаяся корпоративная самоидентификация отечественных университетов нередко оборачивается не только умалением роли *профессионально-этического* кодекса университета в пользу кодекса *корпоративной этики*, но определением и миссии, и кодекса университета на основе весьма упрощенного решения дилеммы «научно-образовательная деятельность: *высокая* профессия или сфера образовательных услуг».

Отсюда – пораженческий выбор: категорическое решение в пользу «сферы услуг», превращающее университет в «образовательный супермаркет».

*В тоже время, я заостряю намеренность проекта уже на его старте скептическим отношением к распространенному суждению о теоретико-методологическом обосновании проектирования этических кодексов как *очевидном излишестве*. Суждению, которое мы встречаем не только в отечественной университетской практике.*

Например, по мнению почетного декана Brunel University, С. Шварца, университетский кодекс этики *не должен быть слишком изощренным или глубоко философским*. «Он лишь должен содержать подтверждение того, что университет обязуется честно и справедливо строить свои отношения с общественностью, студентами, сотрудниками и партнерами»<sup>1</sup>.

Моя критическая реакция на ограничения такого рода аргументируется упомянутым выше риском *банализации* темы («достаточно здравого смысла, “философствование” уводит от него» и т.п.). Одним из последствий такого риска является отношение к этическому кодексу как к формальному документу, бюрократически мотивированному и уже потому дающему поддержку скептическому и даже циничному отношению к кодификации университетской этики.

Другое проявление риска: не имея *концептуально обоснованного* образа университетской этики, с одной стороны, и все же стремясь ориентироваться на некий кодекс – с другой, университеты вынуждены создавать свой кодекс методом проб и ошибок.

#### 4.2.2. Матрица анализа отечественной практики этического кодифицирования университетов

Технология анализа практики этического кодифицирования университетов представлена в специальной матрице:

---

<sup>1</sup> См.: Маклеод Дональд. Кодекс этики необходим каждому университету // [www.2edu.ru/2edu/2edu.nsf/Display?OpenAgent&PageName=doc.html&root\\_id=articles&doc\\_id=235C915](http://www.2edu.ru/2edu/2edu.nsf/Display?OpenAgent&PageName=doc.html&root_id=articles&doc_id=235C915).

**Матрица анализа**

- \* Этическая идентичность формата кодекса - (не)ориентированность на различение: (а) этического кодекса и административного регламента, (б) профессионально-этического и корпоративного кодексов;
- \* наличие мотивации создания кодекса в его тексте, содержание мотивации;
- \* (не)ориентированность кодексов на ценности профессиональных этик преподавателя, исследователя, администратора;
- \* нормативно-ценностная структура кодексов: аппликация общеморальных норм – или их конкретизация в профессиональной и корпоративной этиках;
- \* модальность языка кодексов;
- \* (не)включение в формат кодекса этической комиссии.

**4.2.3. Основные выводы**

Предпринятый с помощью этой матрицы анализ университетской практики этического кодифицирования - десятки текстов кодексов - позволил нам сделать следующие выводы.

1. *Формат* кодексов как их *этический* образ не является предметом рефлексии их авторов (во всяком случае в рамках текста). Уже поэтому распространено уклонение от различения *особенностей* кодексов – общеморальных, профессионально-этических, корпоративных и т.д. и от объяснения предпочтения одному из этих видов. В случаях сведения разных форматов в один текст характерно уклонение от обоснования подчинения одного формата другому или их эклектичного смешения.

2. Заметна прямая связь между тем или иным форматом-образом кодекса и той или иной версией миссии университета.

3. За распространенной практикой кодифицирования часто стоит вполне определенное понимание идеи-миссии университета, нагруженное отождествлением научно-образовательной деятельности с индустрией образовательных услуг.

Комфорт, имидж, мобилизация, укрепление внутренней организации и т.д.

Но не стремление рассматривать кодекс как *этическое ориентирование* университета и его профессионалов, как

профессионально-этический регулятор и т.п. И, в целом, как институт развития и культивирования *этических оснований* научно-образовательной деятельности.

4. Это оборачивается определенной трактовкой *статуса* и *места* кодекса в жизни университета. Скрытый девиз многих текстов: «ни слова о саморегулировании». Явные последствия – административный язык многих кодексов и бюрократическое применение самого документа. Некоторые кодексы предложены не как элементы собственно *этической* инфраструктуры университета, но как инструменты *административной* инфраструктуры.

5. Анализ содержащегося в этих кодексах опыта реализации идей и технологий этического кодифицирования наглядно подкрепляет принятое НИИ ПЭ еще на этапе формирования замысла проекта решение «*мы пойдем другим путем*».

### **4.3. Разработка «техзадания»: теоретическая концептуализация и проектно-ориентированные разработки**

Параллельно с анализом практики алгоритм предполагал определение направлений разработки «техзадания».

#### 4.3.1. Основные направления разработки техзадания

Слайд № 17

##### ***Направления разработки «техзадания»***

\*обоснование приоритета ценностей «высокой» профессии в ситуации дуализма корпоративной самоидентификации университета («бюрократически организованное предприятие» в сфере индустрии образования или научно-образовательная корпорация, вдохновляемая ценностями «высокой» профессии);

\* критерии этической идентичности кодекса:  
- ориентация кодекса на статус профессионала как субъекта морального выбора  
- моральное творчество как альтернатива бюрократическому азарту регламентирования  
- конвенциональность как процесс и результат этического дискурса университета  
- проектирование модельных параметров кодекса.

Сосредоточусь на одном из критериев этической идентичности Кодекса:

## *Ориентация кодекса на статус профессионала как субъекта морального выбора*

Актуализация этого критерия очевидна в ситуации массового производства корпоративных кодексов с их склонностью к смещению выбора от субъекта к организации.

Реакцию на этот феномен в ПЭКУ мы увидим, открыв в раздаточном материале текст "Профессионально этический кодекс ТюмГНГУ" - на разделе "Преамбула":

\* "Формат Кодекса предполагает культивирование компетентности университетского профессионала в проблемах морального выбора. Но предлагаемые Кодексом ориентиры не избавляют профессионалов от самостоятельного решения профессионально-нравственных конфликтов.

Кодекс – своеобразная *лоция* для творческого морального выбора в конкретных ситуациях научно-образовательной деятельности".

\* "Преподаватель, научный работник, университетский администратор – не только *объекты* внешних требований, «исполнители функции», дисциплинированно следующие должностным инструкциям.

Они – *субъекты морального выбора*:

- осознанно принимающие *мировоззренческое* решение как относительно сложившихся в профессии нравов, так и отстаиваемых ею нравственных норм: последовательно исполнять профессиональный долг? предпочесть позицию «двойной морали»? цинично согласиться с профессиональными деформациями?;

- лично приверженные ценностям своей профессии, они не делегируют персональный профессионально-нравственный выбор своей организации;

- готовые проводить ценности профессии через *нравственно-конфликтные ситуации*, требующие ради следования одной из моральных норм поступиться другой. Типичные ситуации такого рода: противоречие требований профессиональной этики – и этики организации; столкновение ценностей *высокой* профессии – и требований от имени «интересов университета», идентифицирующего себя как

бизнес-корпорацию по оказанию *образовательных услуг*; противоречие требований профессиональной этики – и требований общественной морали; конфликт норм *в рамках профессиональной этики*".

Таким образом, проектирование Кодекса предполагает проведение через все его разделы базовой идеи инновационной парадигмы прикладной этики: отношение к субъекту, которому адресованы требования той или иной «малой» системы, как *субъекту морального выбора*.

Тем самым не только общеобщественная мораль, но и ее *приложение* к сегментированной жизни общества основаны на *возможности выбора и способности выбирать*. И феномен конкретизации общеобщественной морали в кодексах не отменяет этого базового условия моральности. А если «отменяет», значит мы имеем дело с *внеморальными* или *квази-моральными* сводами правил. Как это бывает в некоторых т.н. «этических кодексах», показал наш обзор практики кодифицирования.

#### 4.3.2. Модельные параметры Кодекса

\* Первый шаг разработки "техзадания" – модельные параметры Кодекса, представленные на следующем слайде:

Слайд № 18

##### ***Модельные параметры кодекса***

- \* структурированная преамбула
- \* мировоззренческий ярус
- \* нормативный ярус
- \* «минимальный стандарт» (технология правильного исполнения профессии)
- \* императивы корпоративного поведения
- \* этическая комиссия
- \* раздел «комментарии»



\* Второй шаг разработки – эскизная конкретизация каждого модельного параметра. Он представлен здесь на примере некоторых рубрик раздела «Преамбула».

Создание Кодекса предполагает в самом тексте его объяснение-оправдание. Во-первых, чтобы исключить *высокомерность* в отношении к коллективу университета или к обществу. Во-вторых, чтобы профилактировать вполне ожидаемые реплики по поводу нецелесообразности «усложнения» текста Кодекса.

Одна из функций *объяснения-оправдания* – профилактика утопических ожиданий и, соответственно, разочарований в Кодексе. Профилактика как для самого университета, так и для общества. Один из возможных аргументов такой профилактики – включение в Преамбулу особого тезиса. Согласно ему Кодекс – не гарантия от нарушений профессиональной и/или корпоративной этики, но шанс: (а) поддержать достоинство университета, (б) выдержать сложные ситуации выбора, (в) опереться на опыт других университетов.

На этапе эскизной конкретизации Преамбулы важно посвятить ее первую рубрику характеристике проблемной ситуации. Иначе - *вызовам*, которые современное общество предъявляет научно-образовательной деятельности университета, создавая напряженные профессионально-нравственные ситуации.

Без анализа проблемной ситуации в жизни университета трудно обосновать *задачи* создания кодекса. И *мотивы* соответствующей работы. Без такого анализа трудно обосновать и нестандартную - относительно массовой практики кодифицирования - *структуру* этического документа, связанную с включением в нее мировоззренческого блока ценностей.

На этапе эскизной конкретизации Преамбулы целесообразно посвятить ее вторую рубрику объяснению *мотивов* создания Кодекса.

В рамках объяснения *мотивов* необходимо отметить, что *на старте* проекта НИИ ПЭ предполагалась возможность *паритетности* требований корпорации-профессии и корпорации-организации в университетской этике. Во всяком случае, их «мирного сосуществования».

Соответственно, концептуальное техзадание предполагало, что в числе мотивов должны быть представлены

(а) внешне обусловленная целесообразность: забота о репутации, о доверии общества, о конкурентоспособности университета, о «демонстрации флага» и т.п.;

(б) соображения внутрикорпоративной целесообразности: Кодекс отражает самокритичное осознание тенденций как в базовых профессиях научно-образовательной деятельности, так и в жизни корпорации-организации. При этом в такого рода мотивации не была в достаточной степени акцентирована потенциальная конфликтность дуализма корпоративной самоидентификации. Как в процессе проектирования изменилась рубрика, посвященная мотивам создания Кодекса, будет видно дальше.

## 5. Возвращение к лекции (часть 2): сравнительный анализ парадигм по критерию практичности прикладной этики

Слайд 19



ПРИКЛАДНАЯ ЭТИКА:  
«КПД ПРАКТИЧНОСТИ»  
В номере:  
«Обкумена прикладной этики:  
стратегия нового освоения»  
«Прикладная этика -  
разве она сама  
не является практикой?»  
«Социология этоса  
в обороте»  
«От практики к теории -  
в обороте»  
«Специалист  
по прикладной этике:  
кто он?»

Выпуск тридцать второй

Активизация дискурса по проблемам прикладной этики ставит задачу замены уходящих в прошлое дискуссий о *праве прикладной этики на существование* новой «повесткой дня». В нее необходимо включить сравнительный анализ *практического потенциала* развиваемых сегодня направлений прикладной этики.

32-й выпуск «Ведомостей» посвящен моделям практичности различных парадигм этико-прикладного знания.

От демонстрации *способа работы* парадигмы - а это свойственно традиционному мастер-классу - вернусь к вводной лекции. И в ее второй части попытаюсь продолжить характеристику инновационной парадигмы в ее сравнении с иными парадигмами. Сравнивая их через проблематизацию критериев практичности прикладной этики. Анализируя *практический потенциал* развиваемых сегодня направлений прикладной этики, *моделей практичности* различных парадигм этико-прикладного знания.

Такое сравнение дает возможность *взвешивания* «КПД практичности»:

ситуационного анализа,  
этической экспертизы,  
социологии этоса,  
гуманитарных технологий проф. деятельности,  
технологии КСО,  
проектно-ориентированного знания,  
«квалификационных требований» к специалисту по прикладной этике и т.д.

### 5.1. Этика прикладная и/или этика практическая?

Инновационная парадигма прикладной этики исходит из различения *практичности* этики и собственно *приложения*. Парадигма требует весьма строгих ответов на алгоритмизированное вопрошание «*что? – к чему? – каким образом? – зачем?*».

Иначе: через обсуждение смысла прилагательного «прикладная» применительно к существительному «этика». Это важно для самоопределения относительно потенциала парадигмы этики как «практической философии» в освоении «малых» систем.

Кроме того – для самоопределения относительно смысла прилагательного «прикладная» применительно к существительному «этика». Ибо большинство парадигм остается в традиционном формате «этика – практическая философия», предполагающем идею *наложения (аппликации)* философского этического знания на практические проблемы.

Можно говорить о неотрефлексированности *интервала эффективности* формулы «этика – практическая философия». Но этот античный формат-метафора, акцентирующий практическую направленность этики в статусе «философии поступка», недостаточно эвристичен для знания, которое в своей практичности исторически уже развилось до миссии и функции собственно этико-прикладного знания.

Отождествление понятий «прикладная этика» и «практическая этика» несет демобилизующие последствия, ограничивающие современное этико-прикладное знание потенциалом практичности *моральной философии*.

Демобилизующее последствие - в освобождении парадигм от ответственности за развитие своего потенциала. В инновационной парадигме этот потенциал содержится:

в теоретизировании о конкретизации морали в нормативно-ценностных подсистемах,

в проектной ориентации знания,

в «технологическом» – моделирующем, экспертирующем, проектирующем потенциале этико-прикладных исследований и разработок.

## 5.2. Специфика проектно-ориентированного знания

Этико-прикладное знание - не столько приложение наличного, уже созданного, *готового* этического знания, сколько *креация нового знания*.

Слайд № 20

### *Признаки проектно-ориентированного знания*

1. Акт *приложения* современные методологи проявляют через сравнение двух ситуаций: применение «изготовленного для другой цели “знания” не по функции, а «придельывая устройство как “протез”»; вместо изготовления «протезов» «значима задача изготовления сразу того, что должно использоваться».
2. Проектно-ориентированное знание подчиняет *познание* «малых систем» задаче их *развития*, в том числе, через конструирование их инфраструктуры, разработку этико-прикладных технологий.
3. «Техусловие» освоения методологических предпосылок из внеэтического знания – стиль проектной деятельности, предполагающий *моральное творчество субъекта*.

Прикладная устремленность проектно-ориентированного знания проявляется в подчинении *познания* нормативно-ценностных подсистем задаче их *развития*. Подчинении через:

конструирование моделей инфраструктуры нормативно-ценностных подсистем,

разработку технологий связи этического знания с моральной практикой,

проектирование целевых и инструментальных блоков социально-управленческих программ, институций экспертизы, принятия и исполнения решений и т.п.

Важнейшее «техусловие» - формирование особого *стиля проектной деятельности* в сфере прикладной этики, предполагающего опору на *моральное творчество субъекта*. Конкретнее:

на особые способы *сотрудничества-соавторства* исследователей, работающих в сфере этико-прикладного знания, и практиков (или исследователей из иных сфер знания),

способы-технологии создания и применения проектно-ориентированного этического знания, обеспечивающие полноценный КПД такого сотрудничества.

### **5.3. Технологии этико-прикладного знания**

В опыте инновационной парадигмы разработана и внедрена в практику система технологий этико-прикладного знания:

Слайд № 21

***Фронестические технологии приложения:  
ноу-хау прикладной этики***

- Этическое проектирование
- Этическое конструирование
- Этическая экспертиза
- Этическое консультирование
- Этическое моделирование
- Технология управленческого воздействия на нравственно-воспитательную деятельность
- Технология «этического практикума».

Один из важных моментов аргументов в пользу идентификации этих технологий как технологий прикладной (!) этики (!) связан с развитием в них потенциала *испытания выбором*.

Этот потенциал проявляется в каждой из технологий прикладной этики, а особенно – в игровом моделировании, являющимся элементом и экспертизы, и консультирования, и проектирования, и образования. Этико-прикладные *игры* - способ творческого включения лиц и групп, принимающих решение, в *ситуацию морального выбора*.

### **5.4. Ноу-хау инновационной парадигмы прикладной этики**

Образ инновационной парадигмы этико-прикладного знания представлен на следующем слайде.

***Инновационная парадигма***

- теория конкретизации морали, предполагающая выход за рамки аппликации философской этики
- концепции, описывающие каждую из «малых» систем (этика бизнеса, науки, журналистики, политики, образования и т.п.)
- проектно-ориентированное знание, обеспечивающее исследование и преобразующее воздействие на «малые» системы
- фронестические технологии приложения (инвариантный элемент – испытание выбором)

Таким образом, ноу-хау инновационной парадигмы прикладной этики не сводится к некой «совокупности вспомогательных методов», а предполагает *сочетание*

(а) проектно-ориентированной *исследовательской* деятельности, доведенной до формата концептуального «техзадания» к проектированию кодекса, и

(б) его практической реализации посредством этико-прикладных *технологий*.

Ноу-хау – *системный* элемент этой парадигмы.

Вернемся к алгоритму проектирования кодекса

## 6. Технология реализации техзадания

### 6.1. Технология внешней экспертизы

В нашем опыте проектирования Кодекса следующий шаг алгоритма – проведение *внешней* экспертизы концептуальных оснований и параметров модели Кодекса специалистами в этике, социологии и т.д.

Скорее всего, не каждый университет захочет идти этим путем. Да и не у каждого университета есть такая возможность. Но я опишу наш опыт для того, что показать специфику проектирования Кодекса в инновационной парадигме.

Направления внешней экспертизы концептуальных оснований и параметров модели Кодекса отражены в содержании следующего слайда:

Слайд № 23

**Направления «внешней» экспертизы**

(а) Анализ концептуальных оснований проектирования кодекса университета:

- адекватности критики этических документов современных университетов;
- актуальности проектирования кодекса в современной ситуации и прогнозирование последствий его создания;
- реалистичности гипотезы об университетском приоритете ценностей «высокой» профессии над корпоративными ценностями.

(б) Определение приемлемости предложенных критериев этической идентичности кодекса.

(в) Оценка конструктивности модельных параметров формата этического кодекса.

(г) Соотнесение модели кодекса с личным опытом эксперта в создании кодексов других университетов

Чтобы повысить эффективность внешней экспертизы, конструируется своеобразная *экспертная система* проекта. Критерии системы: многообразие концептуальных подходов и аспектов анализа модели кодекса; разносторонность практического опыта проектирования.

Экспертам была предложена модель кодекса, в которой каждый из разделов был структурирован особыми *рубриками*. В качестве примера обращаюсь к разделу «*Мировоззренческий*



ярус», рубрикация которого представлена на следующем слайде:

## Слайд 24

### **Мировоззренческий ярус**

- \* Университетский профессионал как субъект морального выбора, а не только дисциплинированный исполнитель стандартов благопристойности.
- \* Гуманистическая ориентация научно-образовательной деятельности и приоритетность мотива «служения в профессии» (базовые профессии как «высокие» профессии)
- \* Стремление к профессиональному успеху как один из ориентиров научно-образовательной деятельности
- \* Моральный выбор в ситуациях нравственного конфликта (столкновение ценностей общей морали и морали профессиональной; ценностей разных профессий; ценностей профессии – и корпорации-организации)

Проект экспертизы не предусматривал анкеты как унифицированного задания для экспертов. В то же время у этой экспертизы была вполне очевидная прагматичная задача – повлиять на следующий этап работы над моделью кодекса. Поэтому был построен особый алгоритм *анализа* суждений экспертов. Он отображен на слайде:

## Слайд 25

### **Алгоритм анализа суждений экспертов**

- \* мотивы создания кодекса
- \* моральная субъектность
- \* «наивный рационализм» методологии проекта
- \* формат кодекса в связи с проблемой этической инфраструктуры
- \* структура кодекса
- \* смысл выделения в кодексе двух видов этики: профессиональной и корпоративной
- \* действенность кодекса.
- \* уроки на перспективу.

Сосредоточенность алгоритма анализа именно на такой проблематизации дала возможность извлечь определенные уроки для развития проекта. Обратимся к одному из аспектов анализа экспертных материалов о модели кодекса – «О мотивах создания кодекса».

\* Два эксперта посчитали мотивы разработки модели *утопическими*. Они предположили, что разработчики совсем не озабочены рискованными последствиями своих благих намерений, в том числе превращением результата «самолюбования моральных философов» в инструмент «моральной полиции».

\* В свою очередь еще один эксперт понял мотивацию разработчиков предложенной для экспертизы модели иначе. Он предположил, что модель кодекса отвечает на внешние и внутренние вызовы современным университетам.

Разумеется, правы те из экспертов, которые предупреждают о риске манипулятивных, имитационных мотивов в практике создания университетских кодексов: нельзя упустить из виду массовый феномен *квазикодексов*, кодексов-фикций, кодексов-суррогатов. Но ответ на этот риск может быть разным: в диапазоне от «не ввязываться из-за риска...» до «осознавая риск, профилактировать его в самой модели кодекса».

Именно с осознанием отмеченных в критических замечаниях экспертов вероятных последствий связаны две вполне внятно заявленные цели Кодекса: самопознание профессии и «демонстрация флага».

## **6.2. Технология формирования университетского дискурса о Кодексе и анализ динамики версий Кодекса**

### **6.2.1. Коммуникативные практики проекта**

Комплексная технология формирования университетского дискурса о кодексе – своего рода способ «обогащения общественного мнения» университетского сообщества – электронная конференция.

В целом дискурс о Кодексе университета как пространстве коммуникативных практик формировался с помощью ряда технологий проекта, представленных на следующем слайде.

**Формирование дискурса о Кодексе  
в коммуникативных практиках проекта**

- Экспертиза «болевых точек» и «точек роста» ситуации университета как своеобразных «заданий» для содержания кодекса.
- «Взвешивание» потенциала кодекса в разрешении актуальных проблем научно-образовательной деятельности.
- Рефлексия нравственных оснований профессионализма.
- Обсуждение формата, мотивации, намерений, потенциала и содержания будущего кодекса.
- Разработка конкретных фрагментов кодекса.

Краткая аннотация каждой из этих практик:

\* в индивидуальных интервью с университетскими преподавателями – через экспертизу «болевых точек» и «точек роста» ситуации университета как своеобразных «заданий» для содержания кодекса;

\* в процессе анкетного опроса преподавателей университета – через «взвешивание» потенциала кодекса в разрешении актуальных проблем научно-образовательной деятельности;

\* посредством экспертных интервью «Жизнь в профессии» - через рефлексию морального измерения профессионализма;

\* на ректорских семинарах – через обсуждение формата, мотивации, намерений, потенциала и содержания будущего кодекса;

\* в персональных заказах экспертам на разработку конкретных фрагментов кодекса – через конструирование «этики профессора».

Рассмотрим одну из этих практик - индивидуальные интервью с университетскими преподавателями<sup>2</sup>. Участники интервью - профессор кафедры; доцент; заведующий; доцент, руководитель административного подразделения; старший преподаватель, заместитель директора института.

---

<sup>2</sup> В данном разделе мастер-класса представлены материалы, подготовленные М.В.Богдановой.

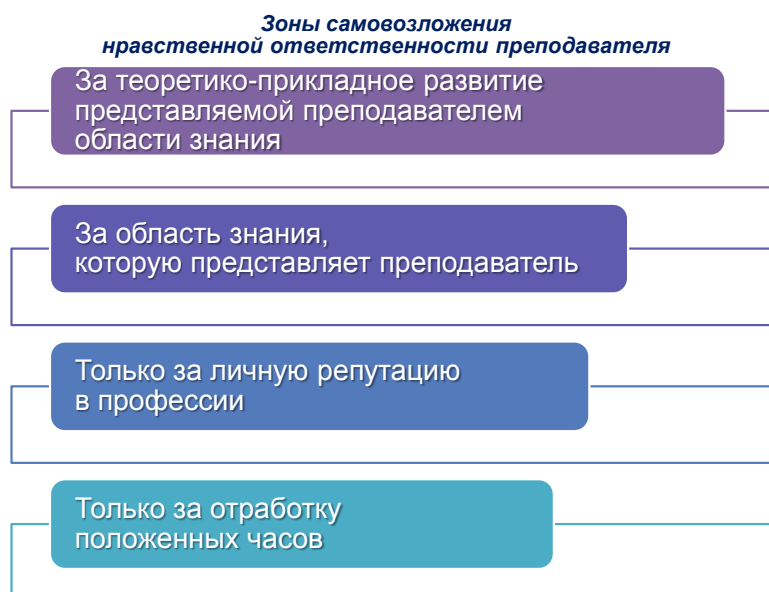
В этой коммуникативной практике дискурс о кодексе университета формировался через экспертизу «болевых точек» и «точек роста» ситуации университета как своеобразных «заданий» для содержания кодекса.

В качестве одного из таких «заданий» было выделение признаков кодекса как элемента саморегулирования профессии. На ниже следующем слайде отображены выделенные участниками интервью содержательные характеристики кодекса как элемента саморегулирования профессии в отношении назначения кодекса, его исходной посылки, подчеркнули: о чем кодекс должен напомнить, что он должен декларировать:

### Слайд 27

<p><u>Назначение кодекса:</u> ПОКАЗАТЬ: <i>должное</i> поведение в профессии эффективно и осуществимо «здесь и сейчас»; ЗАЩИТИТЬ профессию, ОТБРАЗИТЬ требования, предъявляемые к профессии преподавателя</p>	<p><u>Исходная Посылка:</u> ПРЕСТИЖ труда преподавателя обеспечивается высоким уровнем профессионализма; творческим отношением к профессиональной деятельности</p>
<p><u>Должен напомнить:</u> Преподаватель за свою работу получает ЗАРПЛАТУ. Не занимаясь НАУКОЙ, научить студента чему-то стоящему невозможно</p>	<p><u>Должен декларировать:</u> Основные СУБЪЕКТЫ университета - СТУДЕНТ и ПРЕПОДАВАТЕЛЬ</p>

Результаты анализа материалов интервью позволили выявить 4 типа зон самовозложения профессионально-нравственной ответственности преподавателя. Из четырех зон, характеризующих содержание профессионально-нравственной ответственности, зона ответственности «только за отработку необходимого количества часов» (или как она была обозначена в дискурсе интервью, «урокодательство») выражает деформацию ценностей профессии, и, соответственно, научно-образовательной деятельности университета.



В другой коммуникативной практике - анкетном опросе преподавателей университета - «взвешивалась» - аргументы "за" и «против» создания профессионально-этический кодекса как инструмента саморегулирования.

Мнения респондентов в отношении аргумента «Кодекс излишен»:

Аргумент «Кодекс излишен» (%)	
* «Достаточно Десяти заповедей»	25,2
* «Достаточно корпоративного регламента»	24,3
* «Что же, все преподаватели, менеджеры изначально хамы-грубияны-невежды и не способны работать без кодекса?»	15,3
* «Что же, все преподаватели, менеджеры изначально коррумпированы?»	12,0
* «В университете и без кодекса большой объем документации в рамках СМК»	54,8
* Другое	7,6

Мнения респондентов в отношении аргумента «Кодекс бесполезен»:

<i>Аргумент «Кодекс бесполезен» (%)</i>	
* «Разве был толк от морального кодекса строителя коммунизма?!»	8,6
* «Даже Десять заповедей не выполняются!»	6,2
* «Никакой кодекс не может предотвратить злоупотребления»	29,5
* «Реалистично ли требовать от нас быть более моральными, чем наше общество?»	14,3
* «Порядочность или беспорядочность в нашей профессии зависит только от самого человека»	<b>71,0</b>
* Другое	5,2

Мнения респондентов в отношении аргумента «Кодекс вреден»:

Слайд 31

<i>Аргумент «Кодекс вреден» (%)</i>	
* «Кодекс может обернуться бюрократическим, формальным документом, провоцирующим всеобщее равнодушие»	<b>41,0</b>
* «Кодекс может превратиться в инструмент авторитарного управления университетом»	20,9
• «"А судьи кто?" Чем члены этической комиссии, которая, будет создана, лучше тех, чье поведение они будут обсуждать? Не превратят ли они кодекс в репрессивный инструмент "моральной полиции"?»	<b>48,1</b>
* Другое	5,2

В этом анкетном опросе «взвешивалась» и возможная роль кодекса в разрешении актуальных проблем научно-образовательной деятельности.

Слайд 32

О потенциале кодекса в решении профессионально-нравственных ситуаций (%)			
	Скорее полезен	Скорее не полезен	Затр. отв.
«Профилактирует бюрократическую сверхнагрузку преподавателя»	21,9	<b>52,9</b>	15,2
«Поможет свести на “нет” коммерческое партнерство преподавателя и студента»	18,1	<b>53,8</b>	14,8
«Повлияет на повышение роли профессиональ- ного взаимоконтроля преподавателей»	32,4	41,4	12,9
«Предотвратит эксплуатацию студентов, аспирантов в исследовательской работе преподавателей»	22,9	46,7	16,2
«Проблематизирует понижение требований к студентам, низводящее университетское образование до уровня ПТУ»	33,3	36,2	20
«Профилактирует использование исследований без принятых в университетской среде правил цитирования»	34,3	31,4	20,9
«Напомнит преподавателям о том, что в принципе неприемлемо для профессионала ни при каких обстоятельствах»	<b>68,6</b>	12,9	9,5

Как показали результаты анкетного опроса университетских преподавателей разрешение проблемных профессионально-нравственных ситуаций в профессии при помощи кодекса связывается ими преимущественно с возможностью фиксации в тексте кодекса «неприемлемого» в поведении преподавателя ни при каких обстоятельствах.

Публикация на электронном форуме порождаемых этими коммуникативными практиками текстов – возможность непосредственного и опосредованного вовлечения в дискурс более широкого круга университетских преподавателей.

### 6.2.2. Ректорские семинары как элемент технологии формирования дискурса о Кодексе

В рамках регламента мастер-класса могу остановиться на реализации лишь еще одной из технологий формирования этического дискурса. Речь идет о «ректорских семинарах» как постоянно действующей экспертной системе проектов НИИ ПЭ.

\* На одном из этих семинаров моделировалась вероятная атмосфера, в которой будет создаваться этический кодекс ТюмГНГУ.

С одной стороны, и это представлялось как очевидное обстоятельство, у такого проекта будут скептики. С другой стороны, и это представлялось как менее очевидное обстоятельство, вряд ли высока степень готовности многих из тех, кто вовлечен

в проект, *конструктивно* отвечать на аргументы скептиков. С третьей стороны, и это представлялось весьма рискованным обстоятельством, низка степень готовности многих из тех, кто принял решение создавать кодекс, профилактировать риск породить бюрократический документ, провоцирующий всеобщее равнодушие.

Чтобы *заранее ответить* в тексте кодекса на ожидаемые от коллег по университету аргументы *против* его создания, участникам ректорского семинара было предложено задание «Контркодекс». В его рамках предстояло обсудить аргументы, аналогичные тем, которые в свое время выдвигали профессионалы, вовлеченные в работу над кодексами журналистов, депутатов, чиновников и т.д.

Содержание этих аргументов мы с вами уже *рассмотрели* в процессе представленных выше коммуникативных практик. А влияние работы ректорского семинара на текст кодекса проиллюстрирую на следующем этапе представления технологии реализации "техзадания".

### 6.2.3. Некоторые конвенциональные результаты университетского дискурса о кодексе

\* О влиянии на текст кодекса работы ректорского семинара над заданием «Контркодекс» говорят следующие слайды:

Слайд 33

<i>Контраргумент:</i>	<i>Фрагмент итогового текста кодекса:</i>
«Реалистично ли требовать от нас быть более моральными, чем весь народ?»	«Установка на служение в “высокой” профессии предполагает, что университетский профессионал не только исполняет работу в рамках <i>элементарной порядочности</i> , которая обращена к каждому человеку, но готов <i>поднять</i> планку моральных требований к себе»



<i>Контраргумент</i>	<i>Фрагмент итогового текста кодекса</i>
«Что же, все политики, журналисты, преподаватели, чиновники, менеджеры изначально хамы-грубияны-невежды и не способны работать без кодекса?»	«Процесс девальвации профессионально-нравственных ориентиров научно-образовательной деятельности университетов (то, что еще недавно считалось <i>постыдным</i> , сегодня для многих становится нормой)»

<i>Контраргумент:</i>	<i>Фрагмент итогового текста кодекса:</i>
«Кодекс может обернуться бюрократическим, формальным документом, провоцирующим всеобщее равнодушие, либо инструментом <i>авторитарного управления</i> »	«Кодекс – этический документ <i>небюрократического</i> назначения. Своим форматом он противостоит некомпетентности в предъявлении требований к университетскому профессионалу «от имени профессиональной этики», в том числе спекуляциям на мотивации “высокой” профессии»

\* Продолжим обзор результатов дискурса о кодексе.

Участники ректорских семинаров договорились о целесообразности разработки *системы* нормативно-ценностных документов университета, отказавшись от единого этического документа, включающего кодексы преподавателей, студентов, корпоративные правила и т.д.

Таким образом появилась возможность адекватно ответить в тексте Кодекса на ситуацию дуализма корпоративной само-

идентификации университета – не уходя от значимости корпоративного фактора, но и не давая ему доминировать.

\* Удалось также договориться и о *формате* Кодекса, избавленном от характера регламентирующего документа. Договорились, примериваясь к разным образным форматам, представленным на следующем ниже слайде.

Слайд № 36



Договорились, предпочитая для Кодекса метафору «Маяк».

## 7. От "техзадания" к тексту принятого кодекса

Прежде всего, выделю некоторые новации в тексте Кодекса относительно *концептуального «техзадания»*.

### Формат и название Кодекса

На этапе «техзадания» – формат и название «Этический кодекс университета».

На этапе итогового текста – формат и название «Профессионально-этический кодекс университета».

Мотив такой динамики: движение от идеи *интеграции* двух *равных* «малых» систем – к идее приоритета требований профессиональной этики базовых профессий научно-образовательной деятельности университета над этикой корпоративной.

Напомню, что на этапе разработки концептуального «техзадания» (рубрика «Мотивы») предполагалась возможность паритетных отношений корпорации-профессии и корпорации-организации в университетской *этике*, во всяком случае, их мирного сосуществования.

Изменения представлены на следующем слайде:

Слайд 37

<b>Соотношение профессиональной и корпоративной этик</b>	
<b>Модель Кодекса</b>	<b>Итоговый текст Кодекса</b>
«Дуализм корпоративной самоидентификации университета; задача интеграции в этический кодекс форматов “кодекс профессиональной этики” и “кодекс корпоративной этики”».	«Кодекс предполагает системное согласование двух конфликтующих этик: профессиональной и корпоративной. В таком согласовании интересы корпорации – скорее средство. Важное средство – без корпоративной организации базовые профессии научно-образовательной деятельности университетов бессильны. Но все же средство».

## Введение особой рубрики

В итоговом тексте Кодекса была создана рубрика «Университетский профессионал в ситуации конфликта требований профессиональной и корпоративной этик».

## Раздел «Минимальный стандарт»

Изменения представлены на следующем слайде:

Слайд № 38

<i>Этап «техзадания»</i>	<i>Итоговый текст</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• «Минимальный стандарт» как способ совместить ригоризм и реалистичность кодекса, преодолеть как ханжество завышенных требований к университетским профессионалам в условиях вполне определенной ситуации в обществе, так и попустительские оправдания ссылками на нравы, уценивание должного.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• «Минимальный стандарт» – не «скидка» в уровне требований, и не инструкция, отчуждающая университетского профессионала от статуса субъекта морального выбора.</li><li>• «Минимальный стандарт» – технология правильного исполнения профессии: незнание-неисполнение профессиональных правил подрывает основы профессионализма, не только миссию, но и функцию профессии</li></ul>

## 8. Профилактические уроки разработчикам кодексов от инновационной парадигмы

1. На мастер-классе в МГУ я представил в качестве раздаточного материала *полный* алгоритм работы проекта. Отметил, что работа длилась в течение полутора лет. Но в процессе самого мастер-класса сосредоточился лишь на *некоторых* этапах пути проекта. Эти этапы характеризовали скорее *метод работы, ее инструментальный аспект*. Презентация теоретико-методологических оснований проекта сокращена была до предела.

Вероятно поэтому у некоторых участников мастер-класса в МГУ, прошедших свой путь в работе над факультетским кодексом, могло возникнуть скептическое суждение: никакого особого ноу-хау в презентации пути проекта «Профессионально-этический кодекс ТюмГНГУ» им не представлено, «мы тоже можем написать свой алгоритм». Коллеги уверяли, что в работе над проектом этического кодекса своего факультета они «все это уже проходили»:

провели выездную школу в формате деловой игры,  
организовывали фокус-группы,  
обсуждали фрагменты кодекса в разных аудиториях и т.д.

В итоге создалось впечатление, что представляемая в качестве ноу-хау работа инновационной парадигмы в сфере университетской этики – это лишь широко известные прикладные методы и технологии, сходные в разных научных дисциплинах и подходах.

Так моя «экономия времени» на регламенте мастер-класса оставила в тени стоящие за «Профессионально-этическим кодексом ТюмГНГУ»:

- *иную*, чем у московских коллег, концепцию кодекса как этического феномена; версию императивно-ценностной системы научно-образовательной деятельности университета; оправдание сосредоточенности кодекса на этике профессии;

- *иную* концепцию мотивации создания кодекса;

- *иные* представления о его «работоспособности», вытекающие из вполне определенного понимания миссии профессиональной этики в пренатальном гражданском обществе и т.д.

- оставила в тени то обстоятельство, что за *кажущейся* одинаковостью способов работы стояли совсем разные идеи-проекты.

Отсюда один из уроков первого мастер-класса.

Сегодня намерение аргументировать тезис о *ноу-хау* как способе существования инновационной парадигмы не может ограничиваться демонстрацией «оптимизированного» алгоритма любого из проектов НИИ ПЭ в этой парадигме.

Стремление наглядно ответить на пожелание «покажите как» должно учитывать позицию коллег, их представления о том, как «работает наука прикладная этика», в чем заключается ее *ноу-хау*.

Стремление наглядно ответить на пожелание «покажите как» должно предполагать проблематизацию *кажущейся* схожести технологий в разных случаях проектирования кодекса:

\* Исходит ли понимание кодекса у коллег из представления о дуалистической природе морали - как ориентира и как регулятора? Соответственно, достаточно ли внимания проект коллег уделяет мировоззренческому ярусу кодекса?

\* Исходит ли понимание коллегами модели кодекса из факта дуализма корпоративной самоидентификации университета: дает ли определенное решение конфликтных ситуаций между требованиями профессиональной и корпоративной этик в жизни университета?

\* Взвешивают ли коллеги при конструировании кодекса плюсы и минусы гибридного морально-правового формата кодекса: в реальной практике кодификации чаще всего ощущается перекося в сторону формального права, наблюдается доминирование административно-правовой составляющей над стороной собственно моральной?

\* Обладают ли применяемые для организации дискурса технологии – деловые игры, анкетные опросы, разборы ситуаций и т.д. – специфическими признаками *этических* технологий? Прежде всего, ставят ли применяемые коллегами технологии участников этих акций *в ситуацию морального выбора*?

В конечном счете, стремление ответить на пожелание «покажите как» должно предполагать и основополагающую проблематизацию *кажущейся* схожести *ноу-хау* в разных случаях

проектирования кодекса: возможно ли их *действительное* сходство при работе в парадигме пусть и модернизированной, но все же старой этики как «практической философии»?

ЕЩЁ ОДИН момент. Режим обратной связи на Московском и Киевском мастер-классе поработал на *сверхзадачу* – развитие самой инновационной парадигмы: анализ стенограмм потребовал сосредоточиться на идее, согласно которой не только проектируемые в инновационной парадигме этические кодексы, но вся эта парадигма может характеризоваться как *фронестика морального выбора*.

Фронестика как мудрость морального выбора, как переведенное в личностную сферу нравопреобразующее, объективное знание. Как знание и умение в сфере общественной морали, прикладных моралей.

Для актуализации этой идеи выделю из стенограммы обсуждения *московского* мастер-класса критический тезис, согласно которому «Профессионально-этический кодекс университета» – *не* нормативный документ, а потому «по этому кодексу жить нельзя».

Одно из скептических дополнений к этому тезису: участник мастер-класса в МГУ следующим образом смоделировал ситуацию, в которой оказывается человек, читающий Преамбулу кодекса. «То ли мне выполнять кодекс, то ли думать: выполнять или не выполнять. Может и не выполнять? А если выполнять – стоит ли? В чем мне поможет кодекс?».

А из стенограммы *киевского* мастер-класса выделю тезис: «Это скорее не кодекс, а декларация, которая требует дорожной карты и конкретизации для того, чтобы служить в качестве кодекса».

Представляется, что оба выбранных из стенограмм тезиса исходят из абсолютизации трактовки кодекса как регулятивного института *нормативной* этики.

При этом кодекс, в свою очередь, трактуется, с одной стороны, как элементарная аппликация норм на конкретную ситуацию, с другой стороны – в духе современных представлений – как сопряженный с этической инфраструктурой организации. В итоге особенности инновационной парадигмы прикладной эти-

ки, связанные с характеристикой акта приложения, остаются вне сферы внимания критиков-скептиков.

Полагая свое представление единственно возможным, коллеги не принимают во внимание предъявленные в самом тексте «Профессионально-этического кодекса университета» аргументы в пользу *иной* модели кодекса. Модели, определяющей Кодекс не только как профессионально-этический *регулятор*, но и как этическое *ориентирование* университета и его профессионалов и, в целом, как институт развития и культивирования этических оснований научно-образовательной деятельности. *Модели, основывающейся на иной парадигме прикладной этики.*

И вот я сейчас апеллирую к тексту Профессионально этического кодекса ТюмГНГУ, чтобы подчеркнуть уже содержащиеся в нем *опережающие* ответы на тему возможности-невозможности «жить по этому кодексу» и определенности-неопределенности установки кодекса на его исполнение.

Апеллирую к разделу Преамбула, который вы найдете среди раздаточных материалов.

\* Уже в рамках Преамбулы профессионально-этический кодекс характеризуется как «*ориентир* самопознания и саморегулирования профессии».

Более того, сам Кодекс трактуется как *способ* «рефлексии университетских профессионалов о напряженных ситуациях научно-образовательной деятельности».

\* Субъекты базовых профессий научно-образовательной деятельности – преподаватель, научный работник, университетский профессор-администратор – рассматриваются Кодексом не как «*объекты* внешних требований, “исполнители функции”, дисциплинированно следующие должностным инструкциям».

Прежде всего они рассматриваются как «*субъекты морального выбора*, осознанно принимающие *мировоззренческое* решение как относительно сложившихся в профессии нравов, так и отстаиваемых ею нравственных норм: последовательно исполнять профессиональный долг? предпочесть позицию “двой-



ной морали»? цинично согласиться с профессиональными деформациями?».

\* В Преамбуле подчеркивается, что избранный для Кодекса формат «предполагает культивирование компетентности университетского профессионала в проблемах морального выбора». Работая как «своеобразная лоция для творческого морального выбора в конкретных ситуациях научно-образовательной деятельности», Кодекс предлагает ориентиры, которые отнюдь «не избавляют профессионалов от самостоятельного решения профессионально-нравственных конфликтов».

\* Противопоставляя свое назначение как функции «добровольного ошейника», так и инструменту «моральной полиции», Кодекс исходит из того, что декларированные им ценности – «предмет внутреннего решения. Но не частного лица, а профессионала, отвечающего перед профессией и за профессию, которой общество доверило саморегулирование».

При этом сам Кодекс идентифицирует себя как «шанс удержания миссии профессии в ситуации доминирования установок корпоративной этики, по своей природе чреватой подавлением индивидуального профессионально-нравственного выбора». Именно поэтому «лично приверженные ценностям своей профессии» преподаватель, исследователь, профессор-администратор «не делегируют персональный профессионально-нравственный выбор своей организации».

\* Еще один урок: конкретизация роли Кодекса в *консультировании* решений университетского профессионала в различных ситуациях морального выбора представляется в тексте Кодекса *системно*.

Один пример. Обратимся к раздаточным материалам: Текст Профессионально-этического кодекса ТюмГНГУ, раздел "Императивы профессии, параграф "*Профессионально-этическая компетентность в деятельности преподавателя*".

«Реальная ситуация ставит преподавателя перед выбором: рассматривать себя как *продавца образовательных услуг* – или как деятеля “высокой” профессии, *академическая добросовестность* которого значима и сама по себе, и для обеспечения эффективности и качества преподавания. Выбор преподавателя в пользу академической добросо-

вестности предполагает последовательное исключение форм нечестного поведения, подрывающих не только качество, но и *смысл* образования: продажа студентам контрольных, курсовых, дипломных работ; попустительство посредством зачета работ, не являющихся результатом их собственного труда, или с учетом “связей” студентов для получения более высокой оценки; упрощение содержания учебного курса.

Выбор преподавателя в пользу академической добросовестности предполагает, что в стремлении к степеням и званиям он основывается на законных, прозрачных, справедливых критериях, исключающих предвзятое отношение к защите квалификационных работ, которые не являются результатом его собственного труда, в том числе обладающих признаками *воровства* (плагиата), использование родственных или служебных связей для получения искомым степеней и званий и т.д.».

Второй пример:

«Профессионально-этическая компетентность преподавателя испытывается осознанием сформулированной академическим сообществом нравственной конфликтности ситуации оценки успехов студентов: в ходе экзамена преподаватель должен оценивать только предъявленные студентом знания, умения и навыки? Или он должен делать поправки на личность студента, его особые жизненные обстоятельства, объясняющие неудовлетворительный уровень знаний?».

Третий пример мы найдем в том же разделе, но в параграфе *“Профессионально-этическая компетентность в деятельности профессора-администратора*.

«Профессор-администратор – субъект выбора в ситуации столкновения ценностей “высокой” профессии и требований университета-корпорации *в тех случаях*, когда университет идентифицирует себя в качестве “корпорации-предприятия по оказанию образовательных услуг”.

Кодекс предполагает, что при необходимости такого выбора профессор-администратор отдает приоритет ценностям базовых профессий научно-образовательной деятельности, сознавая, что такого рода корпоративность не должна размывать университетские этические ценности, нанося тем самым ущерб качеству преподавания и исследований».

\* Важно заметить в Кодексе специальную рубрику «Университетский профессионал в ситуации конфликта требований профессиональной и корпоративной этик», которая дает классификацию типов объективного конфликта требований профессиональной и корпоративной этик к университетскому профессионалу как следствия нравственных *оппозиций* корпоративизма.

Мы еще вернемся к этому конфликту в заключительной лекции.

\* Особо должен обратить внимание потенциальных сторонников модели кодекса-регулятора на раздел «Минимальный стандарт профессионально правильного поведения».

Откройте одноименный раздел в раздаточном материале "Профессионально-этический кодекс ТюмГНГУ".

«Профессор-администратор не допускает подмены содержания формой, превращения формального следования инструкции или распоряжению в “служебное рвение”, господства рутинных процедур над продуктивностью, доминирования бюрократического стереотипа “инициатива наказуема”».

Не имея здесь возможности возвратиться к критическим суждениям участников прежних мастер-классов, остановлюсь лишь на одной реплике по поводу Кодекса из стенограммы московского мастер-класса.

*«Вы как будто намекаете каждому, что он сам должен с этим разобратся. Но люди, естественно, разберутся по-разному, каждый по-своему. Этот момент неопределенности вполне интересен в пределах какой-то образовательной практики.»*

*Но когда мы говорим о разработке нормативного документа, мне кажется, такой подход не проходит».*

Полагаю: только что цитированные в моем комментарии фрагменты Кодекса дают возможность оспорить последнее суждение. Более того, полемика с ним – одно из важных направлений развития идеи и технологии проектирования этических кодексов. И всей инновационной парадигмы прикладной этики.

В *заключение* своих комментариев подчеркну прямую связь этих положений Кодекса – документа, *иного* относительно распространенных представлений о модели этического кодекса – с положениями инновационной парадигмы, характеризующими ее именно как *фронестику морального выбора*.

Еще раз: смысл прилагательного «прикладная» к существительному «этика» менее всего предполагает элементарную аппликацию, ибо речь идет о приложении как процессе морального творчества, процедуре конкретизации, *акте морального выбора*. Ситуация выбора – универсальная структура приложения. В инновационной парадигме *modus vivendi* прикладной этики – *моральный выбор*.

9. Лекция вторая (заключительная)  
**Концептуальные подходы  
к идее этической комиссии  
как элемента этической инфраструктуры университета**

**9.0. Запев к лекции**

Начну с сюжета из этапа внешней экспертизы Профессионально-этического кодекса ТюмГНГУ. Один из ее московских участников, очень интересный специалист по этике, написал в своем экспертном тексте:

Слайд № 39

*"...При всех благих пожеланиях авторов морального кодекса, он упадет на вполне определенную моральную почву и будет интерпретирован в соответствии с господствующими моральными стандартами. Он превратится в репрессивный инструмент в руках университетских чиновников, которые не замедлят превратить комиссию по этике в гильотину творческой мысли и свободной морали".*

Полагаю, создатели этической комиссии не могут позволить себе игнорировать эту позицию. Опасения коллеги звучат рационально: как бы кодекс не породил комиссию как особое начальство с особыми полномочиями. Откроет оно, например, некий пункт кодекса и заявит, что ты в том-то проштрафился, вот тебе такое-то наказание.

В этой связи будущим авторам проектов этической комиссии предстоит взвесить «за» и «против» самого *решения* о создании этической комиссии. Ведь весьма вероятно, что вред от ее возможной, и, может быть, даже неизбежной, бюрократизации превысит позитивный эффект.

Авторам проекта этической комиссии предстоит сориентироваться и в выборе *ценностного формата* комиссии: скорее

институция саморегулирования *профессии* – или скорее контрольная структура *корпорации-организации*?

И, соответственно, в выборе *модели* комиссии.

Как видно из предварительного обзора практики, можно условно выделить две модели.

Одна из них – скорее комиссия-суд с функцией наказания нарушителей, как в форме моральных взысканий, так и административного (см., напр., статью «8. Ответственность» в кодексе КГПУ).

Другая модель – скорее *экспертно-консультативная* (см., напр., кодекс ТюмГУ).

Поэтому будущим авторам проекта этической комиссии важно предварить собственно "конструкторскую" тему этической комиссии обсуждением двух концептуальных тем:

(а) под какой кодекс создается этическая комиссия: профессиональной или корпоративной этики?

(б) какой модели этической комиссии отдается предпочтение: нравственный суд или экспертно-консультативная модель?

### **9.1. Дуализм корпоративной самоидентификации университета и проблема самоопределения кодификаторов к ценностным форматам кодексов**

В этом пункте лекции я начинаю обсуждать тему этической комиссии университета как бы издалека. Во-первых, я ставлю вопрос о необходимости *проблематизации* распространенной точки зрения, согласно которой университету достаточно регулировать свою научно-образовательную деятельность на основе *заповедных* истин морали, не прибегая к потенциалу ни профессиональной, ни корпоративной этик.

Мой тезис: в случае редукции сложной нормативно-ценностной системы университетов к *простым истинам морали* возможна *банализация* проблем университетской этики. А риск такого рода банализации вряд ли меньший, чем от редукции университетской этики к этике корпоративной.

Во-вторых, необходима проблематизация наиболее распространенной редукции университетской этики - к этике корпоративной.

Слайд № 41



Редукция, которую можно метафорически обозначить фразой «не надо двух этик» - профессиональной и корпоративной.

В аналитическом обзоре практики этического кодифицирования университетов я обнаружил такого рода редукцию во многих кодексах, легко «снимающих» сложность *системы* эти-

ческого регулирования уже в названиях своих этических документов:

Слайд № 42

- «Кодекс корпоративной этики сотрудников и студентов Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева»;
- «Кодекс корпоративной этики преподавателей, сотрудников и студентов института ГМУ БелГУ»;
- «Кодекс корпоративной этики Южного федерального университета»;
- «Кодекс корпоративного поведения сотрудников Владивостокского государственного университета экономики и сервиса» и т.д.

И в этом случае велик риск *банализации* университетской этики. Мой «профилактический» тезис:

Слайд №43

«Корпорация-организация» и «корпорация-профессия» предъявляют университетскому профессионалу как субъекту морального выбора *разные* этические кодексы. Кодексы *разных* «малых систем». В практике кодифицирования они соответствуют разным версиям *идеи-миссии* университета. Соответственно определяется и модель этической комиссии.

Поставим себе вопрос: может быть, редукция университетской этики к этике корпоративной продуктивнее редукции университетской этики к *простым моральным истинам* или



нормам межличностных отношений?

Обращу внимание на особенность тенденции рассматривать университетскую этику с помощью названной выше формулы «не надо двух этик» - трактуя корпоративную этику как этику бизнескорпораций.

Например, в обращении Совета по вопросам высшего образования Великобритании к университетам, содержится рискованная, на мой взгляд, рекомендация. Руководству университетов предложено *последовать примеру бизнес-структур* и принять меры к созданию кодексов. Понятно, что эта рекомендация мотивирована более глубокой проработанностью этики бизнеса и менеджмента – по сравнению с этикой университетского образования.

Но достаточное ли это основание?!

Особая реплика:

Должен ли я доказывать, что профилактика редукции университетской этики к нормам этики корпоративной одновременно предполагает и осознание опасности *нигилизма* в отношении корпоративной этики?

Разве случайно «Бухарестская декларация этических ценностей и принципов высшего образования в Европе» - она представлена в раздаточных материалах к мастер-классу - в рамках характеристики проблемной ситуации выделяет такой признак, как превращение университетов «в комплексные и крупномасштабные учреждения, для управления которыми уже недостаточно руководствоваться традиционными академическими и коллегияльными нормами».

Именно в этом признаке – важная причина обращения современных университетов к корпоративной этике.

И чтобы не впасть в нигилизм в отношении корпоративной этики, уместно иметь в виду, что роль корпоративной этики как этики организации обычно понимается как усиление *организационного эффекта* деятельности университета.

Действительно, этика организации предполагает культивирование таких ценностей, как корпоративная солидарность, сплоченность коллектива, умение работать в команде, достижение целей через добровольное объединение усилий, забота об интересах организации, ее репутации, взаимоотношения в коллективе на основе взаимопонимания, под-

держки, помощи, сотрудничества, сохранение традиций и т.п. Наконец, культивирование *духа корпорации*.

При этом забота о духе корпорации имеет не просто прагматический эффект – повышение конкурентоспособности организации и т.п. но и этическое измерение: в нем выражена общая судьба корпорантов, их взаимная ответственность. Можно сколько угодно ассоциировать «персонал» университета, но «на выходе» получится лишь механическое соединение лиц, групп и интересов, шаткие конгломерации. И так будет до тех пор, пока не сформируется таинственное *склеивающее вещество* духовного свойства.

В то же время среди моих аргументов против редукции университетской этики к этике корпоративной – уже рассмотренная мной склонность корпоративной этики к умалению *статуса университетского профессионала как субъекта морального выбора*.

Вспомним одну из парадигм прикладной этики. Для некоторых концепций этики организации характерен тезис о том, что университетский кодекс призван поддерживать не столько моральный выбор профессионала, сколько «объективированные (разумеется, принимаемые субъектами) ценности, принципы, нормы».

Особый риск такого подхода связан с уверенностью его сторонников в том, что можно идентифицировать организацию в качестве морального субъекта, причем берущего на себя индивидуальную ответственность профессионала за моральный выбор. Но такая редукция не менее рискованна для университетской этики, чем риск подмены духа университета как научно-образовательной корпорации духом бизнескорпорации.

Одно из условий ограничения экспансии корпоративной этики – сосредоточенность университетской этики на культивировании этики *профессиональной*, этики базовых профессий научно-образовательной деятельности университета. В основе «антиредукционного» потенциала профессиональной этики – ее *миссия, предназначение*, выходящее, в отличие от корпоративной этики, за рамки *функциональности*.

Заявленная в кодексе ТюмГНГУ интеграция двух «малых систем» не говорит о равенстве их значения. Разумеется, их дуализм создает особое моральное напряжение. И чтобы уни-

верситет смог распутать сложные отношения *цели и средства* в ситуации такого рода выбора, ему важно не забыть, что требования корпоративизма (корпорации-организации) здесь – скорее *средство*.

Очень важное средство – без корпоративной организации базовые профессии научно-образовательной деятельности современных университетов бессильны. Но все же формат корпоративного кодекса – лишь средство, а их *цель* – нормативно-ценностные ориентиры *высокой* профессии.

Эта позиция и представлена в концептуальной модели Кодекса.

## 9.2. Университетский профессионал в ситуации конфликта требований профессиональной и корпоративной этик и концептуализация ценностного формата этической комиссии

Слайд № 44



Императивы *профессии* не существуют в замкнутом пространстве: университетский профессионал одновременно выступает и субъектом *корпорации-организации*.

Первый тип конфликта требований профессиональной и корпоративной этик к университетскому профессионалу – следствие нравственных *оппозиций* корпоративизма:

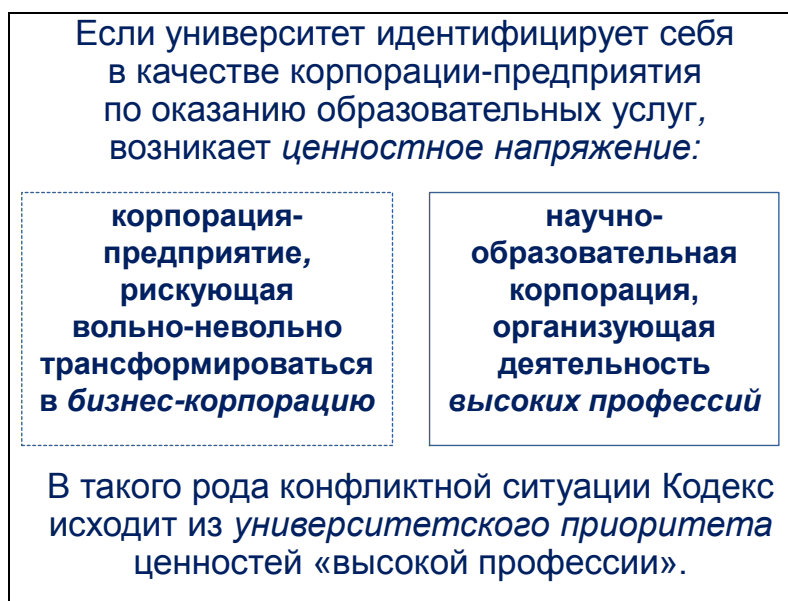
Слайд № 45

* защищенность профессионального статуса, удовлетворение потребности в профессиональном признании, общении	зависимость моральной позиции университетского профессионала от корпоративной солидарности, чреватой жертвой ценностями <i>высокой</i> профессии во имя «моральной спайки»
* корпоративная лояльность	отчуждение индивидуального выбора, перенос ответственности за моральный выбор с индивида на организацию
* солидаризация университетского профессионала с интересами корпорации	патронально-клиентельные установки, отказ от не предписанной «инстанциями» суверенности решений и оценок внутрикорпоративной политики с помощью нравственных критериев

Ориентир снятия моральных *рисков* культивирования корпоративности при пренебрежении ее *нравственными оппозициями* – отвести *служебную* роль корпоративной этике и *приоритетную* роль этике профессии.

Второй тип объективной конфликтности требований профессиональной и корпоративной этик к университетскому профессионалу – следствие дуализма корпоративной самоидентификации университета:

Слайд № 46



### **9.3. Идея этической комиссии**

#### **9.3.1. Этическая комиссия в свете парадокса моральной оценки**

Проектируя Профессионально-этический кодекс ТюмГНГУ, НИИ ПЭ в качестве предварительного «техзадания» авторам раздела "Этическая комиссия" рекомендовал отрефлексировать одну из проблем, разрешение которых определяет основания и идеологию деятельности этической комиссии. Речь идет о проблеме *субъекта* моральной оценки, представленной в виде скептического вопрошания-утверждения «А судьи кто?», за которым – известный по учебнику "Этика" А.А.Гусейнова и Р.Г. Апресяна *парадокс моральной оценки*.

Кто имеет право выносить моральные оценки? В поисках ответа на этот вопрос специалисты по этике фиксируют: действительно нравственный человек просто не может считать себя

достойным кого-то судить, а люди, охотно берущие на себя роль учителя и судьи в вопросах морали, обнаруживают самодовольство, что безошибочно свидетельствует о том, что люди взялись не за свое дело.

В итоге парадокс: «те, кто могли бы вершить моральный суд, не будут этого делать; тем, кто хотели бы вершить моральный суд, нельзя этого доверять».

Есть ли решение парадокса? С точки зрения авторов, парадокса – нет. На мой взгляд, решение, пусть и не абсолютное, есть. Аргумент – отличие природы *этики публичных арен*, в том числе и профессиональной, и корпоративной этики, от природы *этики дружбы и любви*.

Этические проблемы научно-образовательной деятельности университета относятся скорее к первой, а не ко второй сфере. Возможно, одним из решений данного парадокса послужит метод прецедентной этики. Во всяком случае, к такому подходу склоняется Общественная коллегия по жалобам на прессу. Еще одно эффективное решение содержится в идее добровольного этического аудита.

### 9.3.2. Этическая комиссия как институт действенности Кодекса

Кстати, на этапе разработки «техзадания» раздел Кодекса ТюмГНГУ назывался «Этическая комиссия».

Появившееся в окончательном варианте название раздела «Действенность Кодекса» и его содержание – рациональный выбор. И не только между интересами корпорации-профессии и корпорации-организации, но и между *разными образами* действенности кодексов разных форматов.

Намеренный выбор формата Кодекса как: (а) императивно-ценностной декларации базовых профессий научно-образовательной деятельности университета; (б) самообязательства университетских профессионалов; (в) ориентира самопознания и саморегулирования профессии вполне естественно привел к уклонению от известных образов действенности кодексов:

\* указание конкретных путей решения актуальных проблем практики;

\* инструмент корпоративного контроля, предполагающего роль этической комиссии как «моральной полиции».

Труднее было конструктивно описать в тексте действенность Кодекса как института *профессионально-этической ориентации*. Об этой его роли – применительно к выбору в конкретных ситуациях – говорится в Преамбуле («Кодекс – своеобразная *лоция* для творческого морального выбора»). Применительно к мировоззренческому самоопределению – в разделе «Мировоззренческие ориентиры», в том числе в рубрике «Университетский профессионал – субъект морального выбора».

Трудно было конструктивно представить действенность Кодекса как декларированного в Преамбуле способа *моральной рефлексии* университетских профессионалов о современной ситуации университетского образования. Рефлексии, направленной на самопознание-самоопределение своей профессии.

Поэтому было решено ограничиться характеристикой действенности Кодекса в связи с экспертно-консультативной работой этической комиссии.

Подчеркнув, во-первых, что Кодекс не сосредоточен на внешнем контроле и санкциях, не допускает превращения этического по своей природе документа в репрессивный инструмент, в способ тотального контроля за поведением университетского профессионала.

И, во-вторых, что действенность Кодекса поддерживается этической комиссией. Не являясь ни «моральным начальством», ни «моральным судом», комиссия выступает институцией саморегулирования профессии.

#### ***Модели этической комиссии***

Функция нравственного суда; в соответствии с нормами Кодек- са выносит оценки и рекомендации для тех, кто попал в поле зрения комиссии	Консультативно- экспертный Совет, призванный помочь обращающимся к Совету с просьбой рассудить ситуацию; при этом эксперты не имеют администра- тивных полномочий и вообще не могут ни качать, ни миловать.
---	---

В качестве «техзадания» авторам будущего проекта этической комиссии полагаю возможным рекомендовать взвесить «плюсы» и «минусы» каждой из моделей комиссии: инстанции нравственного суда и экспертно-консультативной инстанции.

Можно предположить, что авторы проекта этической комиссии посчитают целесообразным синтезировать «плюсы» обеих моделей.

\*\*\*

Откроем в папке с раздаточным материалом раздел "Профессионально-этический Кодекс ТюмГНГУ", а в нем - последний параграф "Действенность кодекса".

Прокомментирую его.

#### **ДЕЙСТВЕННОСТЬ КОДЕКСА**

Кодекс не сосредоточен на внешнем контроле и санкциях, не допускает превращения *этического* по своей природе документа в репрессивный инструмент, в способ тотального контроля за поведением университетского профессионала.

Это уже знакомая позиция.

\* А вот ее приложение:



Кодекс предполагает, что *профессионализм* участников аттестационных процедур *удержит* их от интерпретации *этического* документа в духе документов *административно-правовых*. Применение Кодекса за рамками интервала его эффективности может обернуться скорее ущербом для репутации университета.

\* А вот выход из двух крайних подходов:

Действенность Кодекса поддерживается *этической комиссией*. Не являясь ни «моральным начальством», ни «моральным судом», комиссия выступает институцией саморегулирования профессии.

\* По-моему, вполне четко звучат два следующих положения:

Относительно ситуаций профессионально-нравственных конфликтов комиссия выполняет *экспертно-консультативную* роль.

Этической комиссии предстоит преодолеть искушение свести свою работу к санкциям и решиться на придание самостоятельного значения *процессу* анализа нравственно-конфликтных ситуаций: процедура важнее «приговора».

Относительно нарушения требований «"Минимального стандарта" профессионально-правильного поведения университетского администратора» комиссия выступает в роли инстанции нравственного контроля, не допускающей возможной бюрократизации.

\* Проявление избранной модели комиссии - в следующем положении:

В задачи комиссии входит мониторинг профессионально-этических конфликтов, разработка программ повышения профессионально-этической культуры университетских профессионалов, распространение информационных и дидактических материалов, проведение деловых игр, семинаров.

## Заключение

Увидев символ НИИ ПЭ на ректорском семинаре, один из его участников бросил реплику: «Не окажется ли Кодекс копьем Дон-Кихота в его борьбе с ветряными мельницами?».

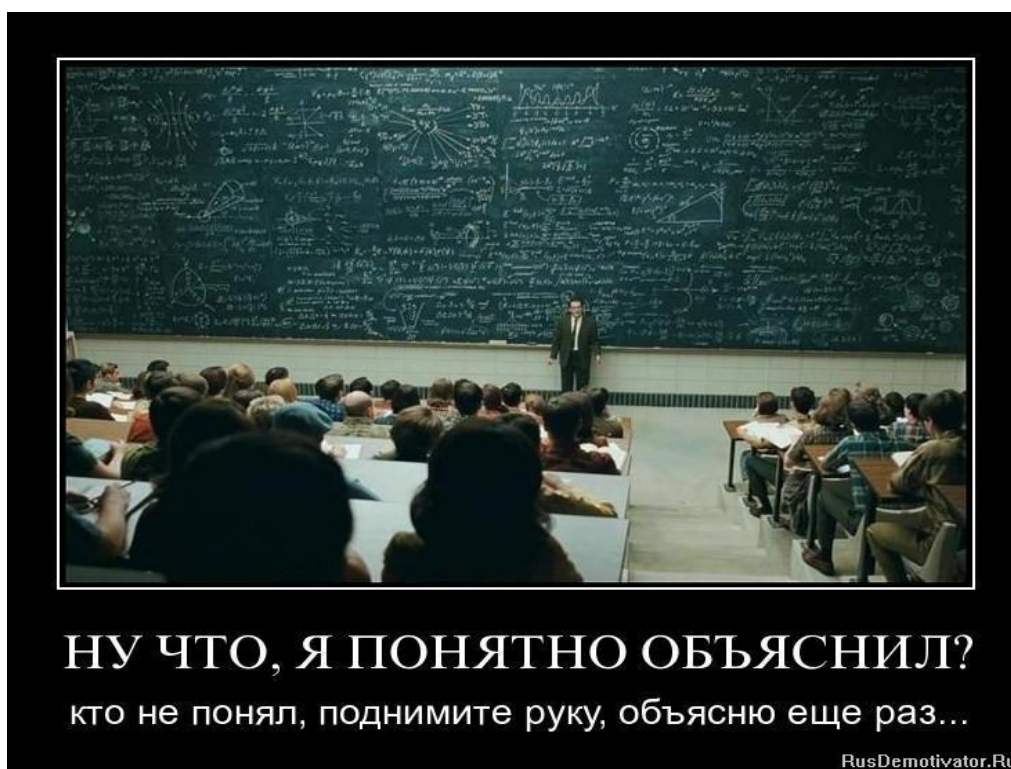
Моя реплика из одного слова: нет.

Конкретнее. Я не разделяю тезис о том, что о действительности или неэффективности Кодекса можно будет судить через полгода-год по тому, как изменится моральная атмосфера университета.

Кодекс – институт «политики развития» университета, и потому принятие кодекса – скорее начало работы, чем ее финал.

При этом Кодекс – не “раз и навсегда” законченный документ, но текст, который постоянно обновляется и развивается.

Слайд № 49



## Библиография по теме мастер-класса

*Бакштановский В.И.* Прикладная этика: инновационный курс для магистр(ант)ов и профессоров (Часть первая). Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2011.

*Бакштановский В.И.* Прикладная этика: инновационный курс для магистр(ант)ов и профессоров (Часть вторая). Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2012.

*Богданова М.В.* Эмос современного отечественного университета (как возможна социология этоса) / Отв. ред. В.И.Бакштановский. Тюмень: ТюмГНГУ, 2010.

*Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В.* Этика профессии: миссия, кодекс, поступок. Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ. 2005.

*Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В.* Введение в прикладную этику / Монография. Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ. 2006.

*Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В.* «Дух университета»: проектно-ориентированная институционализация в этическом кодексе научно-образовательной корпорации // Новое самоопределение университета. Ведомости. Вып. 33. Тюмень: НИИ ПЭ, 2008. С. 41-154.

*Бакштановский В.И.* Прикладная этика: лаборатория ноу-хау. Т.2. Тюмень: ТюмГНГУ, 2010.

Этический кодекс университета. Ведомости. Вып. 34 / Под ред. В.И.Бакштановского, Н.Н.Карнаухова. Тюмень: НИИ ПЭ, 2009

Парадигмы прикладной этики. Ведомости. Вып.35, специальный/ Под ред В.И.Бакштановского, Н.Н.Карнаухова. Тюмень: НИИ ПЭ, 2009.

Практичность морали, действенность кодекса. Ведомости. Вып. 36 / Под ред. В.И.Бакштановского, Н.Н.Карнаухова. Тюмень: НИ ПЭ, 2010.

## Профессионально-этический кодекс Тюменского государственного нефтегазового университета

### ПРЕАМБУЛА

Профессионально-этический кодекс (далее – Кодекс) – *императивно-ценностная декларация* базовых профессий научно-образовательной деятельности университета: преподавателей, научных работников, профессоров-администраторов; *самообязательство* университетских профессионалов; *ориентир* самопознания и саморегулирования профессии.

**Проблемная ситуация.** Современное общество предъявляет научно-образовательной деятельности университета *вызовы*, создающие напряженные профессионально-нравственные ситуации:

\* массовизация высшего образования, его трансформация в коммерциализированную индустрию «образовательных услуг», провоцирует снижение требований к абитуриентам, студентам, преподавателям;

\* самоидентификация университетов как бизнес-корпораций провоцирует конфликт между миссией *высоких профессий*, несущих перед обществом повышенную ответственность, и требованиями *корпоративной этики*;

\* процесс девальвации профессионально-нравственных ориентиров научно-образовательной деятельности университетов (то, что еще недавно считалось *постыдным*, сегодня для многих становится нормой) формирует внутренний конфликт сообщества: профессиональная деятельность – исполнение долга или «деловое предприятие»?

**Мотивы и намерения.** Кодекс – этический документ *профессии*. Не просто «рода занятий, не допускающего любительства», «специальности, требующей высокой квалификации». Кодекс определяет *профессию* как противоположность и ремеслу, и бизнесу и относит ее к типу деятельности, предполагающему профессиональное призвание, служение, саморегулирование через этические кодексы. «Дух» *профессии* выражает двойное назначение профессиональной этики: представ-

лять коренные интересы профессии, защищать свободы и достоинство профессионалов и – через эффективное осуществление профессией своей миссии – проводить интересы общества.

Кодекс – сигнал университетских профессионалов о необходимости кредита доверия со стороны общества. И одновременно сигнал «профессионалам», для которых научно-образовательная деятельность все больше становится «деловым предприятием».

Кодекс – способ защититься от *огульно*-негативных образов университетского профессионала и ответить на *рациональные* претензии общества по поводу его добросовестности, честности и компетентности.

Кодекс – способ моральной рефлексии университетских профессионалов о напряженных ситуациях научно-образовательной деятельности.

Кодекс – шанс удержания миссии *профессии* в ситуации доминирования установок *корпоративной* этики, по своей природе чреватой подавлением *индивидуального* профессионально-нравственного выбора.

Кодекс – «демонстрация флага» университета, его заботы о своей репутации и конкурентоспособности, прямо зависящих от престижа и репутации базовых профессий научно-образовательной деятельности.

**Формат.** Кодекс – этический документ *небюрократического* назначения. Своим форматом он противостоит некомпетентности в предъявлении требований к университетскому профессионалу «от имени профессиональной этики», спекуляциям на мотивации *высокой* профессии.

Устав университета, должностные инструкции для персонала, документы менеджмента качества и другие средства *административного* регулирования предписывают строго регламентированное поведение безотносительно к моральному выбору субъекта и потому обеспечивают скорее *легальность* поведения.

Не являясь ни «добровольным ошейником», ни инструментом «моральной полиции», декларированные Кодексом ценности – предмет *внутреннего* решения. Но не *частного лица*, а *профессионала*, отвечающего *перед* профессией и за профессию, которой общество доверило *саморегулирование*.

\* Формат Кодекса определен установкой на *реально-должное*: содержащиеся в нем нормы соответствуют профессионально-нравственным ситуациям, складывающимся в координатах *здесь и сейчас*. В то же время установка на *реально-должное* не означает попустительского оправдания нравов ссылками на «трудные обстоятельства».

\* Формат Кодекса предполагает культивирование компетентности университетского профессионала в проблемах морального выбора. Но предлагаемые Кодексом ориентиры не избавляют профессионалов от самостоятельного решения профессионально-нравственных конфликтов. Кодекс – своеобразная *лоция* для творческого морального выбора в конкретных ситуациях научно-образовательной деятельности.

## МИРОВОЗЗРЕНЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ

***Университетский профессионал – субъект морального выбора.*** Преподаватель, научный работник, университетский администратор – не только *объекты* внешних требований, «исполнители функции», дисциплинируемые должностными инструкциями. Они – *субъекты морального выбора*:

\* осознанно принимающие *мировоззренческое* решение как относительно сложившихся в профессии нравов, так и отстаиваемых ею нравственных норм: последовательно исполнять профессиональный долг? предпочесть позицию «двойной морали»? цинично согласиться с профессиональными деформациями?;

\* лично приверженные ценностям своей профессии, они не делегируют персональный профессионально-нравственный выбор своей организации;

\* готовые проводить ценности профессии через *нравственно-конфликтные ситуации*, требующие ради следования одной из моральных норм поступиться другой. Типичные ситуации такого рода: противоречие требований профессиональной этики – и этики организации; столкновение ценностей *высокой* профессии – и требований от имени «интересов университета», идентифицирующего себя с бизнес-корпорацией по оказанию *образовательных услуг*; противоречие требований

профессиональной этики – и требований общественной морали; конфликт норм в *рамках* профессиональной этики.

**Служение в профессии.** Ценность *Служения Делу* прямо не заложена в административных документах университета. Возвышение *службы* до *служения* – персональная задача университетского профессионала. Пафосное слово «служение» – не заносчивость касты, а ориентация на миссию *высокой* профессии.

Характеристика *высокая* противостоит тезису «все профессии обслуживают», выделяя особые профессии, которым общество намеренно дает не просто «функцию», но *миссию*. И – вместе с такой *избранностью* – *сверхнагрузку*. Не от администрации, а от собственного понимания профессионалом природы его деятельности.

Установка на *служение* в *высокой* профессии предполагает, что университетский профессионал не только исполняет работу в рамках *элементарной порядочности*, которая обращена к каждому человеку, но готов *поднять* планку моральных требований к себе. Понимая, что ценность *служения* в профессии не поддается стоимостному определению – как правило, она больше того, что экономика соглашается выплатить университетскому профессионалу. Сознвая, что мотивация *высоких* профессий – не только «жизнь за счет профессии», но, во многом, «работа на вечность». И даже в сложных рыночных обстоятельствах миссия науки и образования как *гуманитарно мотивированных* профессий не отменяется.

**Профессиональный успех.** Профессия поощряет мотивацию достижения, стремление к вершинам успеха, культивирует чувство гордости за достигнутое. В ситуации столкновения одновременно практикуемых в профессии стратегий выживания и агрессивно-циничного успеха, Кодекс поддерживает как тех университетских профессионалов, которые понимают необязательность совпадения профессионального успеха с «денежным» (или вообще не ориентированы на распространенные критерии успеха), так и тех, кто амбициозен и нуждается в моральном оправдании своей *ориентации* на успех.

Кодекс поддерживает мотивацию достижения, регулируемого нормами *этики* успеха. Истинный профессионал обязан своим успехом не свободе от моральных ограничений, стихии

аморализма, а достойному моральному выбору. Стремление к достижениям предполагает особую заботу о соответствии целей и средств в достижительном процессе требованиям морали.

Своим успехом профессионал обязан не только удаче-везению, стечению обстоятельств, а собственным *достижениям*, принимая на себя ответственность и за свой неуспех: он может «терять почву под ногами», но не ищет виноватого, отстаивая свое видение успеха как удела личного выбора и ответственности.

Кодекс полагает ограниченной оценку профессионального успеха лишь по уровню материального дохода: она уместна скорее в бизнесе. Педагог и исследователь, прежде всего, «успевают» в таком трудноисчислимом вознаграждении, как исполнение призвания, в успехах своих студентов и аспирантов.

## ИМПЕРАТИВЫ ПРОФЕССИИ

***Профессионально-этическая компетентность.*** Не существует некоей исключительной этики, которая бы освобождала университетских профессионалов от моральных обязательств, лежащих на всех людях вообще. Более того, Кодекс предъявляет к профессионалам *особые* требования.

Компетентность университетского *профессионала* не исчерпывается уровнем владения *специальностью*, «функциональной», «операциональной» стороной профессионализма. Университетский профессионал принимает на себя ответственность не только за *правильное* исполнение работы, но и за исполнение *правильной* работы. *Правильной* – с точки зрения профессионально-этических ценностей научно-образовательной деятельности – без «скидки» на массовизацию университетского образования, включенную в индустрию «образовательных услуг».

*Правильной* – с точки зрения *дисциплины знания*. Знание, определяемое как *истинное* и *правильное*, по сути своей и методу его получения налагает на университетского профессионала неизмеримо более строгие обязательства, чем административные требования: добывание и распространение такого знания дисциплинирует профессионала в большей мере, чем регламенты и инструкции.



Императив профессионально-этической компетентности предполагает готовность, способность университетского профессионала:

\* не только узнавать ситуации выбора, но и рационально формулировать его альтернативы и принимать решение исходя из принципа, что нравственное достоинство средств не менее значимо, чем их эффективность;

\* определять и соблюдать пределы власти, которой располагает преподаватель над студентом, ученый – над человечеством, администратор – над преподавателями, учеными и студентами;

\* противостоять конфликтогенной трактовке университетского образования в терминах *сферы обслуживания*: университетский профессионал не отождествляет себя с *продавцом услуг* и потому считает недопустимым понижать высокую планку Знания.

**Профессионально-этическая компетентность в деятельности преподавателя.** Педагогическая деятельность в университете лишь внешне похожа на деятельность школьного учителя. Но студент – не школьник, и профессор – не учитель. Студент мотивирован на те знания, которыми обладает профессор, зная, какого рода эти знания и для какой цели он хочет их приобрести. Воспитательное воздействие профессора интегрировано в обучение: профессор призван развивать нравственную рефлексию студента, ориентировать его на ответственное поведение в будущей профессии и жизни в обществе.

\* Реальная ситуация ставит преподавателя перед выбором: рассматривать себя как *продавца образовательных услуг* – или как деятеля *высокой* профессии, *академическая добросовестность* которого значима и сама по себе, и для обеспечения эффективности и качества преподавания.

Выбор преподавателя в пользу академической добросовестности предполагает последовательное исключение форм нечестного поведения, подрывающих не только качество, но и *смысл* образования: продажа студентам контрольных, курсовых, дипломных работ; попустительство посредством зачета работ, не являющихся результатом их собственного труда, или учетом «связей» студентов для получения более высокой оценки; упрощение содержания учебного курса.

Выбор преподавателя в пользу академической добросовестности предполагает, что в стремлении к степеням и званиям он основывается на законных, прозрачных, справедливых критериях, исключающих предъявление к защите квалификационных работ, которые не являются результатом его собственного труда, в том числе обладающих признаками *воровства* (плагиата), использование родственных или служебных связей для получения искомых степеней и званий и т.д.

Академическая добросовестность преподавателя предполагает, что он прежде сам должен стремиться к честности и лишь на таком основании распространяет это стремление на остальных членов университетского сообщества.

\* Актуальным предметом проявления академической добросовестности является диспозиция преподавателя по отношению к студенту. Асимметрия их отношений рискованна деградацией в назидательную или снисходительную тональность, высокомерное обращение со студентами, злоупотребление их зависимым положением. Профессор стоит выше студента только в единственном аспекте – в знании своего предмета.

\* Профессионально-этическая компетентность преподавателя испытывается осознанием сформулированной академическим сообществом нравственной конфликтности ситуации оценки успехов студентов: в ходе экзамена преподаватель должен оценивать только предъявленные студентом знания, умения и навыки? Или он должен делать поправки на личность студента, его особые жизненные обстоятельства, объясняющие неудовлетворительный уровень знаний?

Кодекс рекомендует предложенный академическим сообществом принцип: гарантом обеспечения справедливости как главной ценности в любой оценочной деятельности является объективность. В ходе *итогового* оценивания не следует «нагружать» оценку несвойственными ей функциями – воспитательной, мотивирующей, ориентирующей, поддерживающей (утешительной). Все эти функции адекватны только *промежуточным* оценкам.

Профессионально-этическая компетентность преподавателя предполагает готовность противостоять порокам сообщества: групповому эгоизму, противопоставленному общественному интересу, беспредельности границ педагогичес-

кой солидарности, ложному пониманию престижа профессии, «чести мундира», уклонению от личной ответственности за «педагогический брак» и т.п.

**Профессионально-этическая компетентность в исследовательской деятельности.** Университетский профессионал разделяет принятые в международном академическом сообществе ценности интеллектуальной свободы и социальной ответственности и полагает значимым *самоопределение* к сформулированным научным сообществом принципам, нарушение которых приводит к деградации научного сообщества, снижению качества производимого знания, появлению псевдонауки.

**Универсализм.** Знание не зависит ни от каких внешних аргументов, но только от аргументов самого знания.

**Всеобщность (коммунизм).** Научное знание только тогда легитимно, когда оно является достоянием всех. Даже постоянная борьба за научный приоритет не отменяет принципа всеобщности знания.

**Внезаинтересованность.** Беспристрастность парадоксально отделяет профессиональную деятельность научного сотрудника от иных видов деятельности.

**Организованный скептицизм.** Этот принцип предполагает ответственность каждого члена сообщества за все, что написано коллегами, и потому лежит в основе полемики и аргументации в науке. Научный сотрудник – сам себе оппонент.

Профессионально-этическая компетентность исследователя предполагает готовность противостоять порокам сообщества: недозволенным методам конкуренции исследователей, практике насаждения культов тех или иных ученых, созданию «клик», групповщине, самовозвеличиванию, «подсиживанию», зависти и т.п. признакам «загрязнения» научной атмосферы.

**Профессионально-этическая компетентность в деятельности профессора-администратора.** Современный университет – крупномасштабная организация, сложность которой повышает ответственность университетского администратора. Однако предмет этой ответственности *не тождествен* заботам топ-менеджера бизнес-корпорации или чиновника госслужбы: специфика «предмета» управления определяется предназначением университета, тем более что университет-

ский администратор и сам одновременно принадлежит профессиям, которыми управляет. Кодекс идентифицирует университетского администратора с профессором-администратором.

\* Профессор-администратор – субъект выбора в ситуации столкновения ценностей *высокой* профессии и требований университета-корпорации *в тех случаях*, когда университет идентифицирует себя в качестве «корпорации-предприятия по оказанию образовательных услуг». Кодекс предполагает, что при необходимости такого выбора профессор-администратор отдает приоритет ценностям базовых профессий научно-образовательной деятельности, сознавая, что такого рода корпоративность не должна размывать университетские этические ценности, нанося тем самым ущерб качеству преподавания и исследований.

\* Профессор-администратор действует в ситуации столкновения требований профессиональной этики и этики организации в том случае, если университет бюрократизирует научно-образовательную деятельность. Профессиональная этика понимает и оправдывает добросовестное исполнение профессором-администратором своих функциональных обязанностей, но требует последовательного преодоления бюрократизма как профессиональной деформации.

\* Профессиональная этика профессора-администратора понимает и оправдывает его стремление к карьерным достижениям, но требует последовательного преодоления карьеризма как профессиональной деформации. Для профессора-администратора естественна значимость статуса и должности, целеустремленность к карьере. Однако профессиональная этика не одобряет такую цену карьеры, как деперсонализация и конформизм, лояльность организации в ущерб нравственной независимости и критическому мышлению.

\* Профессиональная этика профессора-администратора понимает и оправдывает его ориентацию на честный заработок профессионала, но требует бескомпромиссного неприятия коррупции и скрытого лоббизма. Кодекс предполагает приоритет ценностей *Служения* над ценностями, присущими «деловым отношениям».

\* Профессиональная этика понимает и оправдывает сосредоточенность профессора-администратора на заботе о престиже, репутации, имидже университета, но противостоит профанации, псевдоновизне, формальному новаторству, борьбе за имидж, неадекватный реальным успехам университета.

**Университетский профессионал в ситуации конфликта требований профессиональной и корпоративной этик.** Императивы *профессии* не существуют в замкнутом пространстве: университетский профессионал одновременно выступает и субъектом *корпорации-организации*.

Первый тип объективного конфликта требований профессиональной и корпоративной этик к университетскому профессору – следствие нравственных *оппозиций* корпоративизма:

\* защищенность социального и профессионального статуса, удовлетворение потребности в профессиональном признании, профессиональном общении – зависимость моральной позиции университетского профессионала от корпоративной солидарности, чреватой возможной жертвой ценностями *высокой* профессии во имя «моральной спайки»;

\* корпоративная *лояльность* – отчуждение индивидуального выбора как атрибута профессиональной этики, перенос ответственности за моральный выбор с индивида на организацию;

\* солидаризация университетского профессионала с интересами корпорации – патронально-клиентельные установки, подмена профессионального достоинства безропотным исполнением, отказ от непредписанной «инстанциями» суверенности решений, оценок внутрикорпоративной политики с помощью нравственных критериев.

Ориентир снятия моральных *рисков* культивирования корпоративности при пренебрежении ее *нравственными оппозициями* – *служебная* роль корпоративной этики и *приоритетная* роль этики профессии.

Второй тип объективной конфликтности требований профессиональной и корпоративной этик к университетскому профессору – следствие дуализма корпоративной самоидентификации университета.

\* Если университет идентифицирует себя в качестве корпорации-предприятия по оказанию *образовательных услуг*, воз-

никает *ценностное напряжение*: корпорация-предприятие, рискующая вольно-невольно трансформироваться в *бизнес-корпорацию*, – или научно-образовательная корпорация, организующая деятельность *высоких* профессий. В такого рода конфликтной ситуации Кодекс – вслед за Миссией-Кредо – исходит из *университетского приоритета* ценностей *высокой* профессии.

\* Если университет идентифицирует себя в качестве *научно-образовательной корпорации*, организующей деятельность *высоких* профессий, Кодекс предполагает необходимым *системное согласование* в жизни университета двух конфликтующих этик: профессиональной и корпоративной. В таком согласовании интересы корпорации – скорее *средство*. Очень важное средство: без корпоративной организации базовые профессии научно-образовательной деятельности современных университетов бессильны. Но – все же – *средство*, а *цель* – ценностные ориентиры *высокой* профессии.

**«Минимальный стандарт» профессионально-правильного поведения.** «Минимальный стандарт» – не «скидка» в уровне профессионально-этических требований, даваемая со ссылкой на «трудные обстоятельства», и не инструкция, отчуждающая университетского профессионала от статуса субъекта морального выбора. «Минимальный стандарт» – технология *правильного исполнения* профессии: незнание-неисполнение профессиональных правил подрывает основы профессионализма, не только миссию, но и функцию профессии. Требования «минимального стандарта» – этическая рационализация этих правил, в том числе «секретов» профессии, которые не всегда известны за ее пределами и потому могут быть использованы недобросовестно.

Предполагая продолжение работы университета над своими этическими документами, Кодекс фиксирует «минимальный стандарт» профессионально-правильного поведения профессора-администратора.

\* Профессор-администратор не допускает подмены содержания формой, превращения формального следования инструкции или распоряжению в «служебное рвение», господства рутинных процедур над продуктивностью, доминирования бюрократического стереотипа «инициатива наказуема».

\* Профессор-администратор сохраняет открытость для общественного контроля над своей деятельностью, готов к предъявлению университетскому сообществу критериев принятия решений и к объяснению способов их применения в конкретных ситуациях.

\* Профессор-администратор готов противостоять таким порокам иерархических отношений, как бесчувственность к «управляемым», грубость и запугивание; равнодушие, барство и надменность; авторитарность, стремление к личному благополучию за счет других.

## ДЕЙСТВЕННОСТЬ КОДЕКСА

\* Кодекс не сосредоточен на внешнем контроле и санкциях, не допускает превращения *этического* по своей природе документа в репрессивный инструмент, в способ тотального контроля за поведением университетского профессионала. Кодекс предполагает, что *профессионализм* участников аттестационных процедур *удержит* их от интерпретации *этического* документа в духе документов *административно-правовых*. Применение Кодекса за рамками интервала его эффективности может обернуться скорее ущербом для репутации университета.

\* Действенность Кодекса поддерживается *этической комиссией*. Не являясь ни «моральным начальством», ни «моральным судом», комиссия выступает институцией саморегулирования профессии.

\* Относительно ситуаций профессионально-нравственных конфликтов комиссия выполняет *экспертно-консультативную* роль. Этической комиссии предстоит преодолеть искушение свести свою работу к санкциям и решиться на придание самостоятельного значения *процессу* анализа нравственно-конфликтных ситуаций: процедура важнее «приговора».

\* Относительно ситуаций нарушения требований «"Минимального стандарта" профессионально-правильного поведения университетского администратора» комиссия выступает в роли инстанции нравственного контроля, не допускающей при этом возможной бюрократизации.

\* В задачи комиссии входит мониторинг профессионально-этических конфликтов, разработка программ повышения профессионально-этической культуры университетских профессио-

налов, распространение информационных и дидактических материалов, проведение деловых игр, семинаров.

\*\*\*

Многолетняя практика деятельности университета позволяет говорить о нем как о «постоянно обучающейся корпорации». Соответственно, Кодекс – предмет непрерывного совершенствования и развития. Создание Кодекса – не разовое «мероприятие», но нравственно ответственный способ жизнедеятельности университетского сообщества, не «раз и навсегда» законченный документ, но *текст*, который постоянно обновляется и развивается.

Принят на заседании ученого совета ТюмГНГУ.

Протокол № 4 от 28.12.2009.г.



## **Бухарестская декларация этических ценностей и принципов высшего образования в Европе**

10 августа 2005  
ЮНЕСКО–СЕПЕС --

### **I. ВВЕДЕНИЕ**

В настоящее время университеты и другие учреждения высшего образования играют ключевую роль в развитии общества, экономики и культуры на всех уровнях – глобальном, региональном, государственном и местном. В развивающемся обществе знания задачи университетов не ограничиваются развитием и сохранением базовой науки; они активно участвуют в толковании, распространении и практическом применении новых знаний. Однако деятельность университетов сводится не только к подготовке будущей профессиональной, технической и социальной элиты – они дают образование массовому студенчеству. Университеты превратились в комплексные и крупномасштабные учреждения, для управления которыми уже недостаточно руководствоваться традиционными академическими и коллегиальными нормами..

Эти изменения миссии и структуры высшего образования и научно-исследовательской деятельности поставили под сомнение традиционное представление об университетах и обусловили необходимость их дальнейшего реформирования. Численность университетов растет невиданными темпами. Возникают новые типы вузов, и даже самые консервативные университеты берут на себя новые расширенные обязательства. На сегодня университеты оказались в центре исключительно плотной сети организаций, связанных со знанием. В результате появилась необходимость равновесия между деятельностью университетов во благо общества и их предпринимательством. Однако рост значимости рынка – это лишь один аспект трансформации, другой – нарастающая активность реформ, осуществляемых во многих европейских странах. Болонской процесс приведет к далеко идущим изменениям в структуре (а в долгосрочной перспективе – в культуре) европейского высшего образования.

Все это существенно изменяют этические и моральные аспекты высшего образования, которые многократно пересматривались в свете традиционного представления об университетах. Исключительно важно, чтобы новые этические и моральные обязательства обсуждались и осмысливались теперь с полным пониманием последствий резкого расширения миссии университетов в обществе знания. Именно поэтому **столь своевременной оказалась организованная Европейским центром по высшему образованию ЮНЕСКО (ЮНЕСКО–СЕПЕС) Международная конференция по этическим и моральным аспектам высшего образования и науки в Европе, которая проводилась в Бухаресте 2–5 сентября 2004 года под совместным высочайшим патронажем президента Франции Жака Ширака и президента Румынии Иона Илиеску в сотрудничестве с Европейской академией точных и гуманитарных наук и искусства (Academia Europensis), Университетом ООН (UNU) и Подразделением фундаментальных и инженерных наук ЮНЕСКО.**

Участники конференции подчеркнули, что:

университеты нельзя рассматривать как научно-технические «фабрики», работающие в глобальной наукоемкой экономике, несмотря на их роль в повышении экономического благосостояния. Их интеллектуальные и культурные задачи более важны в обществе знания.

университеты не могут считаться свободными от ценностей и этических норм, которые жизненно важны для академического, культурного и политического развития сотрудников и студентов, а также влияют на моральный облик общества в целом. Университеты должны всячески способствовать утверждению и насаждению высочайших моральных норм.

этические нормы должны пропагандироваться не только на словах. Нужно добиться уважения к ним и реализовать их на практике во всех аспектах работы университетов – не только преподавания и исследований, но и внутреннего управления и отношений со сторонними участниками.

Для обеспечения соответствия этической миссии вузов высочайшим ценностям академического этоса участники конференции призвали политических деятелей, академических работников, исследователей, менеджеров и студентов прило-

жить все усилия к тому, чтобы в их академической деятельности воплотились на деле описанные далее ценности и принципы.

## II. ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ

### ***1. Академический этос, культура и сообщество***

Академическая культура любого высшего учебного заведения посредством миссий, институциональных хартий и кодексов академического поведения должна активно и целенаправленно способствовать распространению ценностей, норм, практик, верований и допущений, ведущих институциональное сообщество в целом к утверждению этоса, основанного на принципах уважения достоинства и физической и психической неприкосновенности людей, обучения в течение всей жизни, развития знания и повышения качества, вовлечения в образование, участия в демократическом процессе, активной гражданской позиции и равенства.

Автономия вузов, жизненно важная для эффективного выполнения ими своих исторических обязанностей и удовлетворения потребностей современного общества, не должна использоваться вузами как повод уклониться от ответственности перед обществом – последовательно действовать во благо общества.

Для поддержания высоких академических и этических стандартов необходимо соответствующее государственное финансирование высшего образования, сокращение которого, вероятно, подорвет представление о высшем образовании как об общественном благе и затруднит широкий доступ к нему и обеспечение высоких стандартов поведения.

### ***2. Академическая добросовестность в процессе преподавания и обучения***

Ценности и нормы академической добросовестности составляют основу для развития знаний, обеспечения качества образования и подготовки студентов как ответственных граждан и квалифицированных специалистов. Академическое сообщество должно быть заинтересовано в распространении идеи академической добросовестности и активно стремиться

реализовать ее на практике в своей повседневной деятельности.

Ключевыми ценностями добросовестного академического сообщества являются честность, доверие, прямота, уважение, ответственность и подотчетность. Эти ценности не только важны сами по себе, но и жизненно необходимы для обеспечения эффективности и качества преподавания и исследовательской деятельности.

Каждый академический деятель должен стремиться к честности и лишь потом распространять это устремление на остальных членов академического сообщества, последовательно воздерживаясь от лжи, мошенничества, краж и других форм нечестного поведения, подрывающих качество академических степеней.

Взаимное доверие всех без исключения членов академического сообщества – неременная особенность рабочей обстановки, способствующей свободному обмену идеями, а также творчеству и личному развитию.

Честность в преподавании, оценке успехов студентов, исследованиях, карьерном продвижении и иных начинаниях, связанных с присвоением степеней, должна основываться на законных, прозрачных, справедливых, предсказуемых, последовательных и объективных критериях.

Свободный обмен идеями и свобода самовыражения основываются на взаимном уважении всех членов академического сообщества независимо от их иерархического статуса. Отсутствие подобного обмена отрицательно сказывается на академическом и научном творчестве.

Совместная ответственность всех членов академического сообщества способствует подотчетности.

### ***3. Conducerea Демократическое и этическое управление и менеджмент***

В связи с ростом размеров и организационной сложности вузов, а также с расширением спектра их задач и обязанностей необходимо повысить эффективность органов институционального управления. Однако по отношению к предпринимательской и коммерческой деятельности органы управления должны применять свои наилучшие практики подобными начи-

нениями, а также для соблюдения правовых норм и сохранения ключевых академических и этических ценностей. Академические деятели, студенты и работники должны следить за тем, чтобы привлечение дополнительных прибылей не наносило ущерба качеству преподавания и исследований и уровню интеллектуальных стандартов.

Реформы в управлении и менеджменте учреждений высшего образования следует направить на установление должного баланса между поощрениями эффективного руководства членов академического сообщества (студентов, преподавателей, исследователей и управленцев) в процессе принятия решений.

Необходимо обеспечить подотчетность президентов, ректоров, проректоров и других членов институциональной администрации в целях повышения эффективности управления и успешного академического развития, а также для обеспечения этического руководства. Представляется целесообразным рассмотреть возможность учреждения институциональной процедуры "этического аудита".

Институциональный процесс принятия решений должен осуществляться с учетом моральных обязательств и ответственности работников, принимающих решения, перед всеми заинтересованными лицами.

#### ***4. Исследования, основанные на академической честности и социальном реагировании***

Интеллектуальная свобода и социальная ответственность – ключевые ценности научно-исследовательской деятельности, которые необходимо уважать и пропагандировать. В присущих XXI веку более открытым системам обучения и производства знаний эти ценности должны не конфликтовать, а усиливать друг друга.

Самостоятельные исследователи и группы ученых несут моральную ответственность не только за процесс исследований (выбор темы, методы и добросовестность), но и за его результаты. Поэтому они должны выработать и неукоснительно соблюдать кодексы этических норм, регулирующие научно-исследовательскую деятельность.

Любой поведенческий кодекс в области научных исследований должен содержать как стандарты, так и процедуры их практического воплощения, что позволит избежать поверхностности, бессодержательности, лицемерия, коррупции и безнаказанности.

Отдельные научные сообщества должны стремиться к сотрудничеству в мировом масштабе и развивать интеллектуальную и моральную солидарность, основанную на ценностях мирной культуры.

Академические работники и исследователи, все вместе и каждый в отдельности, обязаны и имеют право: (1) свободно выражать свое мнение о научных и этических аспектах исследовательских проектов и их результатов и (2) уклоняться от участия в проектах, противоречащих их убеждениям и совести.

### III. ПОДДЕРЖКА ПРАКТИЧЕСКОГО ВОПЛОЩЕНИЯ ЦЕННОСТЕЙ И ЭТИЧЕСКИХ ПРИНЦИПОВ

Практическое воплощение перечисленных ранее принципов и ценностей требует механизмов:

обеспечения в высшем образовании равновесия между общественным благом и коммерциализацией без ущерба для ключевых ценностей академического этоса;

создания в вузах системы управления, обеспечивающей возможность коллегиального принятия решений;

обеспечения соответствия реального функционирования всех высших учебных заведений и научно-исследовательских организаций политикам и процедурам академического поведения, которые должны последовательно внедряться и периодически пересматриваться;

выработки и практического воплощения на институциональном, государственном и международном уровнях кодексов этических норм дисциплинарной и междисциплинарной направленности;

развития международного сотрудничества, ориентированного на этические нормы высшего образования и исследований в европейском и других регионах мира.

### IV. УЧАСТИЕ ЮНЕСКО–СЕПЕС

Долг ЮНЕСКО–СЕПЕС – распространять и проводить в жизнь настоящую Декларацию при поддержке других организаций. Его деятельность должна быть направлена на выявление примеров «образцовой практики» для создания информационной базы, чтобы в дальнейшем обсуждать ценности, принципы и этические нормы высшего образования в европейском регионе и пропаганды наилучших институциональных практик.