
Тюменский государственный нефтегазовый университет
Научно-исследовательский институт прикладной этики

***СТАНОВЛЕНИЕ
ДУХА УНИВЕРСИТЕТА:
Опыт самопознания***

Под редакцией
В.И. Бакштановского и Н.Н. Карнаухова

Тюмень
2001

ББК 87.715.4

С 76

Становление духа университета: Опыт самопознания. Коллективная монография / под ред. В.И. Бакштановского и Н.Н. Карнаухова. – Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ; Центр прикладной этики, 2001. – 755 с.

Вынесенное в заголовок монографии нестрогое понятие “дух” означает, что речь в книге идет не об “экономическом измерении” реформ в образовании, которое зачастую представляется самой актуальной темой, но о “моральном измерении” становления университета. При этом авторы книги пытаются рассмотреть мораль не как некое “следствие” экономики, но как важнейшую предпосылку современного развития.

Характеристика намерений авторского коллектива как “опыта самопознания” не означает отказа от теоретического исследования процесса становления духа университета, но подчеркивает значительную роль “внутренней экспертизы”, которую играет рефлексия об индивидуальных биографиях жизненного пути и коллективной биографии вуза. Отсюда – попытка экзистенциального анализа опыта проживания периода реформ через судьбы университетской корпорации.

Книга учитывает более чем 35-летний опыт становления и развития ТИИ-ТюмГНГУ, является одним из проявлений “эстафеты поколений” и может стать эффективным способом передачи опыта и ценностей.

Редколлегия: В.И. Бакштановский (отв. ред.), Г.С. Батыгин, Н.Н. Карнаухов (отв. ред.), И.М. Ковенский, В.В. Новоселов, Ю.В. Согомонов.

Рецензент – Н.Д. Зотов

Редактор выпуска Н.В. Самойлик. Оригинал-макет И.В. Бакштановской. Художник Н.П. Пискулин. В подготовке выпуска участвовали: М.В. Богданова, Н.В. Попова, А.П. Тюменцева.

ISBN 5-89543-005-8

© НИИ прикладной этики ТюмГНГУ. 2001.

Подписано в печать 1.3.2001. Формат 60х90/16. Гарнитура Arial. Усл.печ.л.

Печать офсетная. Тираж 1500 экз. Заказ № 1461

Цена договорная.

Отпечатано с оригинал-макета в ППП “Типография “Наука”.

121099, Москва, Шубинский пер., 6

СОДЕРЖАНИЕ

Самопознание университета: направления автобиографической рефлексии	6
Глава 1. Идея университета: повестка дня на XXI век	21
1.1. Идея университета: между советской и постсоветской моделями	21
1.2. Этнос современности: образовательно-воспитательный контекст	25
1.3. Дух университета в историко-социологическом контексте	57
1.4. Дух университета в футурологическом ключе	70
Глава 2. Миссия становящегося университета	81
2.1. Выбор стратегии: первоначальный замысел модернизации вуза	81
2.2. От выживания к развитию: проблемы и результаты модернизации университета	88
2.3. Ценностные основания стратегии развития вуза	100
2.4. Смена имени или переписывание вывески?	112
2.5. “Принуждение к свободе”: первая попытка самоидентификации вуза	123
2.6. Позиция университетского сообщества в реформировании вуза	134
Глава 3. Университет как образовательная корпорация	171
3.1. Дух корпорации	171
3.2. Модели корпоративного духа	176
3.3. Природа профессионализма	179
3.4. Этнос успешного профессионала	183
3.5. Незримый колледж состоявшихся профессионалов: <i>замысел и характерные тексты</i>	195
3.6. Незримый колледж состоявшихся профессионалов: <i>аналитический обзор</i>	218
3.7. “Экспертиза экспертизы”	225
Глава 4. Кредо и “правила игры” становящейся корпорации	240
4.1. Престиж как стратегия достижения	240
4.2. “Лестница успеха” университета: индивид и корпорация. <i>Замысел проекта и характерные тексты</i>	261

4.3. “Лестница успеха” университета: индивид и корпорация. <i>Обзор экспертных интервью</i>	275
4.4. “Лестница успеха” университета: индивид и корпорация. <i>“Экспертиза экспертизы”</i>	293
Глава 5. Новое поколение выбирает успех?	303
5.1. Современная конфигурация целерациональных и ценностно-рациональных норм: аванпроект исследования	303
5.2. Новопоколенческая культурная революция	307
5.3. Жизненные стратегии, самооценка успеха и образы будущего	315
5.4. Обзор маргиналий	334
5.5. “Экспертиза экспертизы”	341
Глава 6. Дух и правила игры человека среднего класса в сфере образования	356
6.1. Этнос середины	356
6.2. Специфика “вхождения” интеллигенции в средний класс	375
6.3. Этнос среднего класса: <i>характерные интервью</i>	381
6.4. Этнос среднего класса в образовательной деятельности. <i>Анализ автобиографических интервью</i>	402
6.5. Задачи и проблемы культивирования этноса среднего класса у студентов университета	425
6.6. “Экспертиза экспертизы”	436
Глава 7. К новой деонтологии воспитания	455
7.1. “Вперед к воспитанию”?	455
7.2. Этнос воспитания	462
7.3. “Воспитание жизнью”	468
7.4. Старая тема воспитания в новом университете: <i>пилотный этап проекта</i>	476
7.5. Идеалы, ценности и нормы воспитательной деятельности в университете: <i>замысел и характерные тексты</i>	482
7.6. Обзор интервью	497
7.7. “Экспертиза экспертизы”	512
Глава 8. Уроки самопознания	534
8.1. Индивидуальные биографии жизненного пути выпускников и коллективная биография вуза: <i>замысел проекта</i>	530
8.2. Характерные тексты	537
8.3. “Экспертиза экспертизы”	557

8.4. Между моделями “Служение профессии” и “Жизнь за счет профессии”	573
Заключение	586

*САМОПОЗНАНИЕ УНИВЕРСИТЕТА:
НАПРАВЛЕНИЯ АВТОБИОГРАФИЧЕСКОЙ РЕФЛЕКСИИ*

ПЕРСОНАЖ одной из повестей Зои Богуславской рассуждает о принципе “жизнь на время”: во что свое время вложишь, в том и преуспеешь. Вложишь время в занятия физкультурой – будешь здоров, в карьере – достигнешь служебных высот, в выстраивание личных отношений – будешь любим, и т.д. При этом герой повести уверен, что совместить и то, и другое, и третье очень трудно.

Метафора “жизнь на время” верна и в применении к жизни социальной организации. Университет как идеальный тип – это институт, выполняющий определенный набор социальных функций. Набор, в котором исследователи расставляют разные акценты. В одной классификации выделяются такие характеристики, как “совместный поиск истины сообществом исследователей и учеников” и “место, где общество и государство дают развиваться самому ясному сознанию современности”¹; во-второй приоритет отдается функции воспроизводства нормативно-ценностных регуляторов, то есть культурной подсистемы общества, призванной поддерживать рациональную организацию общественной жизни²; в третьей говорится о триаде функций идеально-типичной модели университета: трансляция культуры и знаний, проведение исследований, воспроизводство или трансформацию социальной структуры через формирование элитных групп³; в еще одной обращается внимание на функцию обеспечения системных реквизитов адаптации, целевой ориентации, интеграции и поддержания ценностно-нормативных образцов⁴.

Обратим внимание на то обстоятельство, что университет не просто выполняет те или иные “функции”, но и обладает своим *духом*, способен к самопознанию и саморазвитию. Поэтому *становящийся* университет, вкладывающий свое жизненное время в самопознание,

¹ См. например: Ясперс К. Идея университета // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 2. Тюмень, 1995. С.138–139.

² Parsons T., Platt J. The American university. Cambridge: Harvard University Press, 1973.

³ Гудков Л.Д. Кризис высшего образования в России: конец советской модели // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 1988. № 4.

⁴ Батыгин Г.С. Этнос воспитания, университетское сообщество и социальная дифференциация // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 13. Тюмень, 1999.

в рефлексию ценностей, в создание гуманитарно акцентированной стратегии развития и т.д., получает возможность рационального понимания роли и значения такой задачи, как проектирование своей коллективной биографии, такого ориентира выстраивания этой биографии, как ценность творчески осмысленного успеха, такой мотивации своей деятельности, как выход за рамки элементарного функционирования, существования в пределах заданных извне целей и выбор мотивации на достижение такой цели, как статус успешного в саморазвитии университета.

Университета, успешного не просто по критерию “качества жизни”, которое может быть достигнуто и без достижительских намерений, но именно по критериям целерационального действия, предполагающего вполне определенные цели-смыслы и цели-средства. И при этом вполне осознанно рассматривающего свою образовательную деятельность как ценность, непосредственно связанную с жизненным и деловым успехом своих выпускников.

Здесь уместно подчеркнуть особое внимание нашего проекта к *культурно-нравственным* аспектам процесса становления университета. Вынесенные в название книги слова “становление духа университета” отражают намерение противостоять весьма распространенным концепциям “экономического империализма”, сводящего целе- и ценностную рациональность поведения человека к роли “возмущающего фактора”, который “приходится учитывать” в экономических сценариях, к представлениям об “очевидности” доминирования бытийных критериев успешности организаций. Мы полагаем возможным и необходимым преодоление гравитации объективистского подхода, исходящего из “очевидного” приоритета “материалистического измерения”, пытаемся развивать подход к проблеме соотношения объективной и субъективной сторон жизни общества с позиций принципа *взаимодополнительности*.

Более того, авторы идеи книги поддерживают гипотезу о *решающей* роли культурно-нравственных характеристик в процессе становления и развития социальных институтов и организаций. Речь идет о таком понимании, согласно которому ценностные характеристики не просто “сопровождают” объективные изменения, “подытоживают” их, но выполняют лидирующую функцию, мотивируя и ориентируя данный процесс. “Базис” и “надстройка” меняют здесь привычную конфигурацию, и моральный индикатор выступает *скорее предпосылкой*, чем следствием материальных индикаторов⁵.

⁵ Аргументация изложенного выше подхода представлена в изданной НИИ прикладной этики монографии: В.И. Бакштановский, Ю.В. Согомонов. Этнос

ЧТОБЫ рассказать о том, как возник замысел книги, обратимся к одному из эпизодов истории становления ТюмГНГУ. В начале 1995 года в университете был создан НИИ прикладной этики (НИИ ПЭ), в задачи которого входило исследование проблем этико-прикладного знания с учетом их актуальности для развития университета и региона. Одновременно стал готовиться к печати первый выпуск издаваемого этим институтом журнала “Ведомости”. Тема выпуска – “Дух образовательной корпорации”. Открывался выпуск предисловием под заголовком “10 тезисов НИИ ПЭ нефтегазовому университету”⁶, в котором содержались некоторые программные установки первого в истории нашего университета научно-исследовательского института.

Уже начальный абзац этого своеобразного манифеста содержал утверждение о том, что “не только этикет обязывает начать со слов признательности Университету за инициативу по учреждению НИИ ПЭ, за высокое доверие к его сотрудникам”, ибо в основе искренней признательности лежит “высокая оценка морально-психологического риска, взятого на себя Университетом и его руководством”. Прежде всего этот риск связывался со сложностью Программы НИИ ПЭ, основным содержанием которой на первый период деятельности являлась инновационная тема “Дух образовательной корпорации”. Во-вторых, – с концепцией практичности результатов НИИ ПЭ как институции, занимающейся внутренним, “включенным” консультированием.

Далее шли тезисы, конкретизирующие обе идеи: намеренного формирования корпоративного духа университета и внутреннего консультирования процесса становления университета как образовательной корпорации.

1. Новоявленный университет должен заявить нечто новое: обществу, региону, властям и ведомствам, особо – самому себе.

Университет – не обычный вуз, не рядовое “заведение”. Если “заведение” – структура госбюрократическая, то университет – живой организм гражданского общества. Университет – престижная для его членов и уважаемая в регионе корпорация.

2. Университет – образовательная корпорация.

среднего класса: Нормативная модель и отечественные реалии /Отв.ред. Г.С. Батыгин. – Тюмень: Центр прикладной этики; НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2000.

⁶ Десять тезисов НИИ ПЭ университету // Ведомости НИИ ПЭ. Вып.1. Тюмень, 1995. С.10–12.

Не механическое соединение, структурированное для простоты управления, но сообщество людей, не случайно собравшихся вместе: они осознали и согласовали свои интересы, свое понимание успеха. Сообщество людей, наделенных особым духом сотрудничества, корпоративным этосом.

3. Университет как корпорация есть “общество в обществе”. Он не хочет жить по правилам, которые ему навязываются. Он стремится вырастить собственные правила честной игры и бережет их как корпоративные традиции.

Дверь в эту корпорацию открыта не для любого человека. Изнутри же она открывается очень легко. Но уж если человек сделал свой выбор, то корпорация требует от него определенных обязательств и дает определенные права.

4. Принадлежность к университету – это и приобщенность к элите региона. Но это и право на особое мнение корпорации в региональном сообществе.

5. Дух университета не может (точнее, не должен, чтобы не повторить печальный опыт псевдообновления иных вузов) быть привнесен “извне”: навязан “сверху” или “привит” методом “заимствования”. Дух корпорации выращивается только изнутри, и только в таком качестве он становится частью университетского наследия – традицией.

6. НИИ ПЭ учрежден не просто для “гуманитаризации” образования. Это исследовательский институт по проблемам корпоративной этики, результаты работы которого становятся предметом включенного консалтинга применительно к процессу развития духа образовательной корпорации.

7. Риск учреждения такой структуры по внутреннему консультированию – в традиционном отношении менеджеров к консультантам в стиле конфликта сказочной Царицы и Зеркальца.

8. “Университетизация” бывшего ТюмИИ не может (не должна) быть ни “большим скачком”, ни “мероприятием” с валовыми показателями. Рациональный и, одновременно, нравственный путь – метод “польдера”, поддержка уже действующих и возникающих в университете “островков” успешных профессионалов.

9. Такая концентрация внимания связана с тем, что именно люди с развитым стремлением к достижению, с продвинутой мотивацией на профессиональный успех более всего заинтересованы в поддержке процесса становления корпоративной этики и соблюдении правил честной игры.

10. Консультирование этого процесса соответствует интересам и менеджеров, и преподавателей, и студентов.

С точки зрения интересов управленческого корпуса, корпорация, не покушаясь на право индивидуального успеха, имеет собственные цели и стремится к общему успеху. В таком общем успехе на каждом “этаже” структуры каждый субъект вносит свою лепту в достижение корпоративного успеха.

С точки зрения интересов преподавательского корпуса, корпорация – прозрачный организм, в нем ясно, кто за что отвечает, каково долевое участие каждого, а декан (ректор) – первый среди равных.

С точки зрения интересов студентов, корпорация – полигон и школа, пилотаж и первая проба сил: профессионально-ролевых, профессионально-функциональных, профессионально-нравственных”.

Разумеется, манифест НИИ ПЭ не претендовал на констатацию результатов некоей завершенной работы университета над своим развитием. Речь шла именно об этапе становления.

СОДЕРЖАНИЕ книги покажет меру утопизма-реализма заявленных в этом манифесте позиций, степень конкретизации каждой из них, откроет новые тезисы и подходы. Здесь же отметим, что выбор темы “Становление духа университета” в качестве системообразующей для большинства проектов НИИ ПЭ определил цели и задачи будущей коллективной монографии. Так, уже на старте работы было запланировано обратить особое внимание на трансформационные мотивы развития бывшего ТИИ в ТюмГНГУ. При этом замысел планируемой монографии опирался на определенные методологические принципы, сформулированные авторами идеи книги и ее аванпроекта ⁷.

Первый из них предполагал отношение к становящемуся университету как к субъекту трансформации. Университет сам себя полагает, утверждает, растит, отчасти – строит. В определенном смысле – это “текст, который сам себя пишет”, субъект, выстраивающий себя в ходе самоопределения посредством *политики развития* как сложной *игры* интересов, сил, групп, коалиций, ценностей, норм и правил.

Второй принцип ориентирует на понимание университета как субъекта *корпоративного духа*. Логика его развития: от “трудового коллектива” – к образовательной корпорации.

Этот принцип побуждает к постоянной рефлексии *переходного* характера ситуации. В аванпроекте монографии подчеркивалось, что

⁷ В.И. Бакштановский, А.Ю. Согомонов, Ю.В. Согомонов.

мы все еще обеими ногами находимся в индустриальном институте. Слово “университет” не выговаривается без специального напряжения воли. Это инерция или осознание избыточной неопределенности? В любом случае, переименование вуза не может быть просто камуфляжем. Оно, даже против воли тех, кто хотел бы считать этот факт лишь формальным, не может быть нейтральным. Иначе переименование обернется неизбежным вредом: возникнет несоответствие между ожидаемым и реальным, разочарование в Великой Надежде, обернувшейся Новой Утопией.

Следующий принцип заключался в том, что трансформация ТИИ в ТюмГНГУ предполагает обретение духа *корпоративного успеха* и признание правил *честной игры* между гильдиями студентов, преподавателей и менеджеров.

Еще один методологический принцип проекта, предполагающего *внутреннее консультирование* становящейся корпорации, – акцентирование парадокса “принуждения к свободе”.

Речь идет о том, что трансформация “трудового коллектива” в “корпорацию” предполагает переход от традиционного типа поведения к рациональному, в том числе и к ценностям успешного профессионализма. Но как быть с весьма сильным настроем против этих ценностей? Часть преподавателей и сотрудников преуспевает, но за пределами университета, а в университете ограничивается установкой на выживание. Можно ли для них найти стимулы *внутри* университета, а если можно, то сумеет ли потенциал успешности *внутри* университета конкурировать с потенциалом *внешним*?

И как быть с проблемой культурного сопротивления всех трех гильдий становящегося университета? В том числе из-за изменения системы ответственности и рисков (например, у менеджеров меняется тип властного доминирования, а у преподавателей открывается “вечная Голгофа”).

Трудности восприятия замысла книги проявились уже на первом заседании постоянно действующего ректорского проблемного семинара, посвященного теме проекта. Просматривая сегодня видеозапись заседания, легко увидеть процесс восприятия целей проекта.

Открывая семинар, ректор мотивировал свой интерес к проекту непосредственной связью его темы с реформаторской политикой новой администрации университета. Особое значение в этой политике имеет задача изменения “духа” организации в соответствии с изменением ментальности общества. Без соответствующей работы в этом направлении менеджерские акции администрации наталкиваются на “сопротивление материала” и потому не могут быть

достаточно эффективными. При этом потенциал обновления вуза предстоит искать не вовне, а в самом университете (во-первых, на приток новых кадров не стоит особо надеяться, во-вторых, у администрации есть ответственность именно перед сложившимся коллективом), и поэтому особенно важно инициировать самопознание становящегося университета. Такой подход избавляет от выдумывания и навязывания целей и предполагает кристаллизацию идей, которые интуитивно созрели у многих менеджеров и преподавателей.

Анализ вопросов, заданных инициаторам проекта участниками семинара, показал, что вызвавшая затруднения попытка понимания “реального” значения таких понятий, как “дух”, “самопознание” и т.п., является прежде всего отражением *ультрапрагматических* настроений. Во-первых, некоторые участники семинара стремились сразу же “примерить” возможные результаты работы над книгой к задачам своей непосредственной должностной деятельности и не видели искомого прагматического эффекта. Во-вторых, управленческий прагматизм в понимании целей проекта нередко сводился к абсолютизации задач целевого блока деятельности по управлению вузом, не поднимаясь до задач блока *ценностных смыслов*, т.е. области “целей самих целей”. Во всяком случае, ценностный аспект проекта не оценивался в должной мере. А если и воспринимался – в виде апелляции к словам “университетизация”, “профессионализм”, “нравственность” и т.п., – то без осознания феномена плюрализма современных систем ценностей.

Поэтому задачей следующего заседания семинара стало обсуждение неправомерности переноса идеологии проектирования *технических* систем на проектирование целей и методов управления *социальными* системами, субъект-субъектное взаимодействие в управлении вузом. Было оговорено, что результатом проекта должна стать не только сугубо научная продукция, но и своеобразный “дневник самопознания” ситуации в университете, т.е. *рефлексивная автобиография* становящегося университета.

МЫ УЖЕ ОБЪЯСНЯЛИ выбор достаточно экзотического для современного рационального языка заглавия монографии, содержащего столь нестрогое понятие как “дух”, подчеркивая, что речь в книге пойдет не о кажущейся самой актуальной проблеме “экономического измерения” реформ в образовании, а об их “моральном измерении”, которое лишь *кажется* “вторичным” и не очень насущным.

Теперь подчеркнем значение процесса самопознания “духа” становящегося университета. Очевидно, что этот процесс дает

мультиплицированный и растянутый во времени эффект. Он позволяет актуализировать сам словарь моральных рассуждений, обеспечив его передачу как можно более широкому кругу субъектов образовательной деятельности, обнаруживающих в себе потребность и желание участвовать во внутрикорпоративном диалоге.

Иницируя попытку самопознания университетской организацией процесса своего становления, авторы проекта, не отказываясь от задачи собственно *познания* этого процесса, подчеркивают особую роль *внутренней экспертизы*, рефлексии вовлеченных в проект сотрудников и студентов по поводу индивидуальных биографий жизненного пути и коллективной биографии университета. Отсюда и попытка экзистенциального анализа опыта проживания периода реформ в стране и в университете через судьбы университетской корпорации в целом, конкретных ее групп и индивидов.

Самопознание – процесс не просто трудный, но и *рискованный*. Необходимо немалое мужество, чтобы решиться трезво взглянуть на себя и в себя: можно и не узнать себя “в зеркале”, можно соблазниться и таким объяснением “неузнавания”, которое применила сказочная царица. Непросто решиться уже на формулировку *дилемм* процесса становления университета, например, на осознание проблем “новой справедливости” и судьбы чувства солидарности в рыночной ситуации.

Внутрикорпоративная дифференциация по материальному критерию – одна из самых больных тем становления духа университета. Уже на старте проекта было зафиксировано, что в университете существует мнение, что коллектив университета если еще и не раскололся на бедных и богатых, то скоро это произойдет. Активно обсуждались сюжеты о жизни “богатых” и “бедных” факультетов, кафедр, преподавателей и т.п. При этом такие сюжеты чаще всего не включались в контекст самой природы становящегося в стране общества и потому казались многим неестественными. Администрации предстояло осмыслить и пропагандировать подход, который мог бы быть описан через отношение к “классовому” расслоению университета не как к катастрофе, но как к реальной проблеме, требующей понимания, не-шокового решения, PR- и воспитательных акций.

Процесс самопознания требовал отрефлексировать вольное/невольное стремление администрации университета ускорить его дифференциацию по материальному критерию: не само по себе стремление к ускорению, а опасность “шокового стиля”. Важно было понять необходимость профилактики этой опасности усилиями

и администрации, и общественного мнения университета. Предстояло не поддаться казавшейся фаталистической ориентации на необходимость “финансового авторитаризма” и инициировать поиск средств, способных вывести вуз из позиции “фатализма” в отношении к “коммерциализации” образования.

Предстояло понять, что стартовая – в начале реформы, – ситуация жизни университета в стихийной версии своего развития характеризуется как ситуация распада *солидарности-сплоченности*, свойственной ТИИ, и затянувшегося периода зарождения элементов новых отношений, которые вряд ли можно считать солидарностью прежнего типа, но и нельзя еще оценивать как сложившуюся “*корпоративную солидарность*”.

Особое внимание необходимо было уделить проблеме сосуществования в одной корпорации “успешных” и “отставших” структур и индивидов, “болота” и “островков развития”, задачам формирования среды, ослабляющей конфликт “успешных” и “аутсайдеров”.

Самопознание неизбежно обременено ностальгией. И не только возрастной. Сменяются эпохи, идеологии, ценностные миры. Начался мучительный переход в постсовременность. Настало время тотального прагматизма, который соблазнительно легко избрать в качестве стратегической альтернативы столь же тотальной идеологизированности. Но и новый выбор не облегчает жизни: принявшим такой выбор не на кого и не на что опереться, в том числе и внутренне. Теперь за все приходится отвечать самому, в том числе и за самого себя.

Книга учитывает более чем 35-летний опыт становления и развития ТИИ-ТюмГНГУ и является одним из проявлений “эстафеты поколений” и может стать эффективным способом передачи опыта и ценностей. Опыта управления вузом. Опыта, воплощенного в духе преподавательского корпуса, в том числе и в отношении к вузу как к “альма матер” не только для студентов, но и для самих преподавателей, – когда, даже проигрывая в материальных условиях, преподаватели остаются верными своему вузу, его научным школам, стилю жизни и проч., не уходя ни на производство, ни в другой, более богатый, вуз.

Не являясь ни чисто академической монографией, ни сборником научных статей, экспертных текстов или стенограмм, книга призвана соединить оба модельных жанра, обеспечив и цельность и известную документальность текста. Отсюда и бережное отношение к текстам интервью: в некоторых главах стремление максимально подробно представить процесс рефлексии преподавателей и

сотрудников университета доминирует над собственно исследовательским стремлением к аналитическим обзорам. Отсюда и выделение специальных параграфов для аналитической работы.

КРАТКО о структуре книги. *Первая* глава монографии посвящена характеристике идеи университета как социального института. Идея университета (так называется известная книга Карла Ясперса) рассматривается с точки зрения повестки дня на XXI век. Анализируются особенности ситуации перехода общества от современности к постсовременности. Обстоятельно рассматриваются адекватные этой ситуации проблемы этоса современности в *образовательно-воспитательном контексте*. Отдельные параграфы посвящены попытке понимания *духа университета* в историко-социологическом и футурологическом аспектах.

Во *второй* главе – “Миссия становящегося университета” – представлены стратегический замысел реформы ТюмГНГУ и его развитие в процессе модернизации, в том числе через рефлексию лидерами университета *ценностных оснований* выбора стратегии развития организации.

В отдельном параграфе анализируется феномен кризиса идентичности технического вуза, трансформирующегося в университет. Доказывается, что “инициация” ТИИ и новое название вуза предполагают не просто смену *вывески*, но смену *имени*. Иначе говоря, за переименованием стоит переход вуза в новое качество. При этом важно определить, что в духе ТИИ достойно культивирования в процессе развития ТюмГНГУ. Не потерял ли вуз под заслуженным названием “Тюменский индустриальный” от переименования, и если потерял, то можно ли это как-то компенсировать?

В заключительном параграфе главы представлены материалы экспертного опроса на тему о позиции университетского сообщества в отношении реформирования вуза.

Идея опроса – принципиальная возможность *нешоковой* реформы университета, правомерность культивирования ценностей гражданского общества в “отдельно взятой” университетской корпорации, необходимость экспертизы и консультирования жизни университетской корпорации как субъекта реформирования. Пафос проекта – утверждение о том, что проблема отношения университетского сообщества к процессу реформирования вуза, особенно заключенные в ней и надежда, и право сообщества на *нешоковую* идеологию, метод и стиль реформирования, является приоритетной на современной стадии становления университета.

Исходя из гипотезы о принципиальной возможности *нешоковой* идеологии, методологии и стиля реформирования университета,

авторы полагают, что для понимания этой ситуации необходимы, во-первых, диалог университетских властей и общественного мнения, во-вторых – намеренность власти в постановке и решении такой задачи, как целенаправленное формирование духа солидарности. При этом намеренность власти вуза в формировании общественного мнения университета предполагает не просто ее требовательность к себе, но и самовоспитание.

В *третьей* главе рассматривается феномен университета как образовательной корпорации. Характеризуется феномен корпоративности, обсуждается понятие “дух корпорации”, определяется природа профессионализма вообще и успешного профессионализма – особенно.

Обзор теоретической доктрины этики успеха переходит в характеристику необходимости и возможности культивирования духа успешного профессионализма как стратегии развития университета. Эта проблема исследовалась в этическом мониторинге на тему “Незримый колледж успешных профессионалов”. Представленные в главе материалы проекта – экспертные суждения выпускников университета разных лет – позволяют выделить типичные модели профессионализма и свойственные им “дух” и “правила игры”.

В отдельных параграфах представлены характерные тексты интервью и аналитические материалы этой первой попытки самоидентификации сотрудников университета с ценностями и нормами корпоративного духа в процессе этического мониторинга, а также фрагменты стенограммы проблемных семинаров, на которых обсуждались материалы мониторинга.

Четвертая глава содержит теоретические и эмпирические материалы на тему “Кредо и “правила игры” трансформирующейся корпорации”. В первом параграфе выдвигается гипотеза ориентации на престиж как стратегию развития корпорации. В последующих параграфах представлены материалы экспертного опроса “Лестница успеха” университета: индивид и корпорация”, участники которого пытаются соотнести индивидуальные стратегии жизненного пути и своей профессиональной биографии с ситуацией в университете, рассматриваемой с точки зрения общего и различного между его идеальным образом и образом реальности.

С *пятой* главы начинается представление материалов и результатов специальных проектов гуманитарной экспертизы процесса становления духа университета. В данной главе отражены материалы и итоги проекта “Новое поколение выбирает успех?”, в рамках которого были проведены теоретическое и прикладное исследования ориентаций *студентов университета* на ценность

делового и жизненного успеха. Наряду с описанием теоретической гипотезы, в главе содержатся аналитические доклады по разным аспектам этико-социологической экспертизы. Среди них – жизненные стратегии, самооценка успеха и образы будущего в представлениях студентов. Завершается глава обзором проблемных семинаров, на которых эти доклады стали предметом своеобразной “экспертизы экспертизы”.

В *шестой* главе – “*Дух и правила игры человека среднего класса в сфере образования*” – исследуются феномен *этоса середины* и специфика вхождения интеллигенции в средний класс.

На взгляд авторов, педагогическая деятельность в высшей школе в плане формирования *этоса* среднего класса является самостоятельным объектом исследования: как известно, к среднему классу развитого индустриального и постиндустриального общества принято относить и такую группу высокооплачиваемых наемных работников, как педагоги высшей школы.

Педагогическая профессия в современной России – парадоксальный случай сочетания материальных и духовных предпосылок формирования среднего класса. Если материальные предпосылки развиты недостаточно, то духовные – максимально. Казалось бы, вся проблема формирования среднего класса в педагогической среде связана лишь с повышением материального уровня этой профессиональной деятельности. Однако их духовная готовность может и должна быть оспорена прежде всего применительно к той части педагогического сообщества, которая сформировалась в советское время, отличающееся “антибуржуазной”, “антимещанской” парадигмой морали.

Значительная часть главы представляет собой, во-первых, анализ автобиографических интервью на тему “Культивирование ценностей среднего класса в образовательной деятельности”, во-вторых, экспертных суждений сотрудников университета “Между моделями “Служение профессии” и “Жизнь за счет профессии”. Завершается глава материалами социологического исследования отношения студентов к ценностям и нормам среднего класса.

В *седьмой* главе собраны результаты научного поиска и прикладных исследований современного подхода к проблемам воспитания: о возможности новой этики воспитания, о воспитательном потенциале университетской корпорации, а также вопрос о том, требует ли стремление университета соответствовать “духу времени” нового лозунга “Вперед к воспитанию”. Очевидно, “образовательные услуги” не являются сутью деятельности университета даже в условиях рыночной экономики, поэтому столь важно избегать

неоправданного риска утраты “духа университета”, наиболее выпукло проявляющегося в его воспитательном потенциале.

В главе обсуждается тема “*воспитания воспитателей*”. Верен ли и сегодня старый тезис о том, что “воспитатель должен быть воспитан”?

Естественно, что основное внимание в сфере воспитательной деятельности обращено на ценностные ориентации студентов. Важно, однако, сознавать, что до сих пор оставлены в тени ценностные ориентации профессиональной деятельности самих воспитателей, в том числе профессионально-нравственные нормы их стремления к успеху. Сегодня настало время для того, чтобы поднять проблему профессиональной этики воспитания, ориентирующей и регулирующей деятельность самих воспитателей, а потому определяющей их подлинный профессиональный успех.

Отдельный параграф содержит материалы этико-социологической экспертизы идеалов, ценностей и норм воспитательной деятельности в университете. Заключительный параграф дан в духе традиционного для нашей книги жанра “экспертиза экспертизы”.

Последняя, *восьмая*, глава содержит материалы и выводы проекта “Эстафета поколений”, в рамках которого открывается возможность организовать своеобразный диалог поколений выпускников университета, посвященный эстафете профессионализма.

Разговор об эстафете поколений начинается с обзора исследовательских концепций, раскрывающего многоплановость представлений о том, что означает понятие “поколение” и каков характер нормативных связей между представителями разных поколений. Рассматривая позиции О. Конта, В. Дильтея, Х. Ортеги-и-Гассета, К. Манхейма, авторы отстаивают тезис, согласно которому процесс смены представлений о поколениях и их взаимоотношениях был в значительной степени обусловлен переменами в воспитательном этосе, в том его секторе, где сосредоточены регулятивные средства межпоколенческой интеракции.

Назвав главу “*Нравственные уроки самопознания*”, авторы рассматривают на эмпирическом материале рефлексии успешных выпускников университета связь индивидуальных биографий и коллективной биографии вуза. Успешные выпускники размышляют: состоялись ли они, состоялся ли вуз?

Рефлексивные тексты, образующие своеобразную экспертную систему, объединены в четыре группы: успешные выпускники, сделавшие карьеру за его пределами; успешные выпускники, ставшие

его сотрудниками; успешные сотрудники вуза, работающие в нем с первых лет ТИИ и соотносящие свои личные биографии с биографией института (университета); сотрудники НИИ ПЭ, пытающиеся проанализировать наиболее интересные, с их точки зрения, моменты рефлексивных автобиографий выпускников.

В разделе *Заключение* намечаются перспективы дальнейшей разработки темы, которой посвящена наша монография.

НЕСКОЛЬКО слов о способе работы над книгой и структурировании содержания глав.

В основу книги положены материалы 17-ти выпусков "Ведомостей" НИИ ПЭ, вышедших в 1995-2000 годах.

Большинство глав состоит из (а) теоретических текстов, (б) эмпирических материалов интервью и (в) аналитических обзоров. Ряд реализованных НИИ ПЭ проектов, эмпирической частью которых выступали экспертные опросы, представлен текстами интервью экспертов. Интервью структурированы разными способами. В одних случаях мы исходили из того, что для понимания процесса самопознания университета самоценны прежде всего сами суждения экспертов, поэтому и способ представления этих текстов ориентирован на этот критерий. В этой связи тексты подбирались по основанию их характерности, типичности, модельности и публиковались полностью. В других случаях мы предпочли фрагментарное изложение текстов, представляя лишь важнейшие аспекты позиции эксперта, характерные именно для него. В некоторых проектах тексты экспертов становились предметом аналитического обзора. Часть эмпирического материала представлена стенограммами проблемных семинаров. Наконец, эмпирическая составляющая книги представлена и традиционными социологическими отчетами.

Должности, ученые степени и звания участников экспертного опроса (надо обращать внимание на указанный в сносках год издания) соответствуют году публикации интервью в "Ведомостях".

Авторский коллектив

В.И. Бакштановский (Предисловие, гл.1.1, 1.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4.2, 5.1, 6.1, 6.2, 6.4, 7.1, 7.2, 7.3, 8.1, 8.4. Заключение). М.В. Богданова (2.3, 2.4, 3.6, 5.2, 5.4, 6.5, 7.4, 8.3). Г.С. Батыгин (1.3, 5.3, 6.4, 8.3). Н.Н. Карнаухов (Предисловие, гл.2.1, 2.2.). А.Ю. Согомонов (1.4, 2.3, 2.4, 3.2, 3.5, 3.6, 4.1, 5.1, 5.2, 8.1, 8.3), Ю.В.Согомонов (1.1, 1.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 5.1, 6.1, 6.2, 6.4, 7.1, 7.2, 7.3, 8.1, 8.4. Заключение).

Авторы текстов интервью

К.Г. Барбакова, В.И. Бауэр, А.Ф. Безносиков, С.И. Грачев, В.Г. Гришин, О.Ф. Данилов, Н.Д. Зотов, Н.Н. Карнаузов, И.М. Ковенский, В.А. Корнев, Г.С. Кузнецов, Ю.С. Кузнецов, Р.З. Магарил, В.М. Матусевич, В.В. Мелихов, Г.П. Мясникова, В.П. Назаров, Ю.В. Неелов, В.В. Новоселов, В.В. Ремизов, В.М. Спасибов, В.И. Шпильман, Ю.Е. Якубовский.

Участники ректорского семинара, стенограммы выступлений которых представлены в книге:

В.И. Бакштановский, М.В. Богданова, Г.И. Герасимова, О.Ф. Данилов, Н.Д. Зотов, И.М. Ковенский, В.В. Мелихов, В.В. Новоселов, Л.Г. Резник, В.М. Спасибов, С. Скифский, Ю.Е. Якубовский, А.Н. Силин.

Кафедры и другие подразделения ТюмГНГУ, на которых проводились проблемные семинары:

Бурения, Культурологии, Нефтехимического синтеза, Научно-технический совет, Организации производства и внешнеэкономической деятельности, Организации и управления производством техобслуживания и ремонта автотранспортных средств, Разработки и эксплуатации нефтяных и газовых месторождений, Станки и инструменты, Социальных технологий, Маркетинга и социальной работы, Теоретической и прикладной механики, Философии, Экономической теории, Технологии машиностроения, Факультет технической кибернетики.

Обзоры проблемных семинаров подготовлены

В.И. Бакштановским, М.В. Богдановой, М.Г. Ганопольским.

Глава 1

ИДЕЯ УНИВЕРСИТЕТА: ПОВЕСТКА ДНЯ НА XXI ВЕК

1.1. *Идея университета:*

между советской и постсоветской моделями

“ИДЕЯ УНИВЕРСИТЕТА” – название книги известного немецкого философа К. Ясперса, глава из которой переведена для второго выпуска “Ведомостей” НИИ прикладной этики. Цитаты из этой публикации покажут направление нашего интереса. Во-первых, автор отмечает в качестве непосредственной задачи университета “совместный поиск истины сообществом исследователей и учеников”. Во-вторых, подчеркивает, что университет – это “самоуправляющаяся корпорация”. В-третьих, обращает внимание на то, что “университет – это место, где общество и государство дают развиваться самому ясному осознанию современности”¹.

Однако К. Ясперс анализировал в своей книге ситуацию первой половины XX века. Не отменяет ли это значимость отмеченных им задач университета? С одной стороны, нет, ибо автором выделены лишь некоторые (в дальнейшем нам предстоит, например, говорить еще и о роли университетов в воспроизводстве элит) из важнейших идеально-типических, наднациональных функций университета².

В то же время учтем его собственные слова о роли университета в осознании *духа современности* и потому поставим себе цель понять (а) природу этоса (“духа” и “правил игры”) современности в контексте образовательно-воспитательной деятельности и (б) соответствующие этой природе *особенности* задач университетов, связанные как с общемировой переходной ситуацией общества от современности к *постсовременности*, так и со спецификой отечественной образовательно-воспитательной ситуации в условиях реформирования России.

В ПОСЛЕДНИЕ годы по России прокатилась волна “университетизации”. Обдумывая этот еще далекий от завершения проект, важно вспомнить, что советская система высшего образования в организационном и духовно-культурном аспектах базировалась на “вузах”. И как сегодня не без оснований утверждают,

¹ Ясперс К. Идея университета // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 2. Тюмень, 1995. С.138–139.

² См., напр.: Захаров Н.П., Ляхович Е.С. Миссия университета в европейской культуре. М., 1994.

“вуз” – это отнюдь не университет, так как является органическим продуктом тоталитарной Системы, одним из ее важнейших социальных институтов и механизмов ее воспроизводства. По своей структуре и функциям “вуз” обслуживал плано-распределительную мобилизационную экономику, военно-промышленный комплекс, все звенья государственного управления и процессы идеологизации практически всех сторон общественной жизни. “Вуз”, таким образом, транслировал образцы и эталоны культуры, чтобы максимально ограничить сферу действия ценностей и норм гражданского общества, не допустить становления уже имеющихся университетов в качестве *самоуправляющейся корпорации*, специфического канала обеспечения приоритета интересов общества и частных лиц над интересами бюрократическими и отчужденными от общества. В целом такой “вуз” как социальный институт навязывал во всех отношениях советскую интерпретацию *современности*.

Разумеется, в рамках советской системы высшего образования существовали как столичные, так и провинциальные университеты, но именно *университетами* именовать их можно было весьма условно, скорее по инерции, нежели по существу их соответствия университетской миссии, как ее трактовал Карл Ясперс и как это было принято в модернистской традиции. Очевидно, в меньшей степени подобный скепсис относится к ведущим университетам страны, обладающим значительным символическим капиталом.

Всей системе высшего образования были присущи жесткая вертикальная иерархическая организационная структура при сравнительно слабых горизонтальных, партнерских связях, отсутствии академической автономии и при плотном социальном контроле над поведением и образом мыслей преподавателей и студентов. Этой системе были свойственны типовая модель образования и его рутинизация, авторитаризм в преподавании. Социально-антропологический проект “вузовского” образования предусматривал доминирование утилитаристского подхода к образованию и чисто функциональное понимание человека как способного действовать ради стабильного воспроизводства Системы. “Человеческий фактор” трактовался всего-навсего как пассивный и по необходимости терпимый резидиум одноканального государственного управления³.

³ Гудков Л. Кризис высшего образования в России: конец советской модели // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. Информационный бюллетень ВЦИОМ. 1998. № 4 (36). С.34–35.

Все эти обстоятельства, первоначально окутанные романтическим флером “служения светлomu будущему” и осуществления “культурной революции”, выявились, если судить о них по историческому счету, не сразу. К тому же советские вузы имели в своем активе немалые образовательные, общекультурные достижения. Но со временем все сильнее стали сказываться разрывы между наукой и образованием, эрозия социального контроля, понижение дееспособности, компетентности и продуктивности всех субъектов данного социального института, деградирующие моменты в их деятельности на ниве культуры и просвещения. Наблюдался общий рост ретроориентации, падение престижа и авторитета данного института, снижение самой ценности высшего образования в глазах общества (вытесняемого “дипломоманией”), в результате происходит известное падение привлекательности этого образования. Обнаруживается рассогласованность в действиях его звеньев, подсистем – кризис высшего образования оказался элементом общего кризиса воспроизводства и управляемости Системы в целом⁴.

Попытки спасти положение дел в сфере высшего образования в перестроечную и постперестроечную эпоху оказались половинчатыми, непоследовательными, несистемными. Реформы подменялись экстенсивными формами развития этого института, ставками на частный сектор в образовании, которые смогли лишь продлить хронически застойное состояние дезадаптации вузов к динамично изменяющейся ситуации, к актуальным запросам времени, к инновационной экономике знаний и высоким технологиям (возможности частного сектора в высшем образовании сравнительно ограничены прежде всего в объемном отношении, а заочные, дистантные, интерактивные телевизионные и другие методы образования, и тем более воспитания, по мнению авторитетных ученых, пока оказываются второсортными).

Система вузовского образования страны сейчас замерла в ожидании радикальных системных реформ. Но какие-то перемены к лучшему уже имеют место. К их числу можно отнести и названную выше “университезацию”. Конечно, вполне справедлива критика данного процесса за то, что он пока носит во многом номинальный и даже ритуальный характер. Но эта критика должна учитывать тенденции университетского развития. Так, в рецензии на книгу П.Ю. Уварова “Университет для России: взгляд на историю культуры XVIII столетия” (М., 1997) говорится о вирулентности университетского феномена: культуре университета присуща внутренняя логика,

⁴ Там же. С. 38.

способная проступать сквозь любые идеологические фильтры, если хотя бы основные элементы университетской системы уже намечены, если осваивается университетский культурный код и создается организация единого университетского пространства⁵.

Иначе говоря, перемены не свелись к переименованию, простой смене вывесок. Как говорится, положение обязывает, и задается нормативная модель развития университетов и соответствующих культурных традиций. Правда, само развитие университетов чаще всего идет не по принципу “от зародыша... и далее”, а как совершенствование уже существующих вузов, наиболее продвинутых из них, о вызревании стимулов, имманентных трансформации.

Одновременно с этим процессом идет другой – индивидуализация университетов. Если множество возникших в последнее время российских университетов чем-то и похоже, так только тем, что все они различны по многим основаниям (кадры, финансовые возможности, культурные предпосылки, контингент студентов и т.п.): в отличие от “вузов”, университеты плохо поддаются клонированию. И, можно предположить, если некая *этика* университетской жизни, нормативная подсистема университетского образования и воспитания, является генерализирующим фактором их последующей эволюции, то *этос* (дух и правила игры) образования и воспитания, оказывается фактором индивидуализирующим, позволяющим отличать один университет от другого. При этом наряду с процессом индивидуализации университетов идет процесс становления этнонациональной версии университетской культуры: определяются пути к пониманию нормативной модели развития этой культуры в контексте модернизации “по-русски”.

Поэтому следует сказать о целесообразности различия двух родственных понятий – “этики” и “этоса”. Если о первом можно прочесть во многих учебниках и энциклопедиях, то второе еще только завоевывает свое место⁶ и требует прояснений.

Понятие “*этос*” используется для обозначения промежуточного уровня между пестрыми, локальными нравами – собственно моралью (этикой), между сущим – и должным в нормативной регуляции и ориентации деятельности, в оценке и самооценке. Оно, таким образом, позволяет прочертить

⁵ См.: Вопросы философии. 1998. № 12. С.153.

⁶ Тем не менее оно уже включено в “Словарь прикладной этики”, публикуемый на страницах “Ведомостей”.

демаркационную линию между строгим порядком *идеально*-должного в сфере безусловных моральных требований – и *реально*-должным, выходящим за пределы притяжения хаотического состояния общественных нравов.

Понятие “этос” позволяет оценивать деятельность, которая может приводить к целям без намеренной направленности к ним, не являющуюся подчиненной социальной необходимости. Благодаря такому пониманию функционирования морали более рельефно проявляется ее свойство быть не просто *инструментом* социальной необходимости, но *независимой переменной* процесса очеловечивания самого социума во всех его измерениях. Тем самым открывается возможность выхода за пределы системы обычаев и традиций, обозначающего добровольное подчинение требованиям, принятым в некоторых продвинутых социальных практиках, благодаря чему эти практики возвышаются над уровнем повседневности.

Таковыми практиками являются и этосы образования и воспитания, воплощающие особый нормативный порядок, особую иерархию ценностей, разумный стиль поведения. Эти этосы, в свою очередь, образуют фрагменты, части, аспекты макроэтоса современности, содержательная характеристика дается в последующих параграфах данной главы.

1.2. Этос современности:

образовательно-воспитательный контекст

НЕСКОЛЬКО десятков лет тому назад во многих школах выпускникам задавали сочинения на тему “Что значит быть современным?”. Было принято проводить молодежные диспуты в аналогичном ключе. То была эпоха безудержно торжествующей моралистики и во многом вульгарного прогрессизма. Воспоминания о тех временах свидетельствуют, что авторы высказываний – независимо от точек зрения, которые они азартно защищали, и жанра высказываний – менее всего были озадачены вопросом о *природе* “Современности” (хотя плюрализм мнений и оценок в пределах некоторых идеологических рамок сам по себе в то время был достоин всяческого уважения и казался сертификатом как снег на голову свалившейся свободы в духе “эпохи оттепели”). Как правило, подобные вопросы не очень волновали как воспитанников, так и воспитателей. Вопросы были загадочными, как будто потусторонними, и отчасти лишены смысла. Ответы могли быть прочитаны между строк сочинений или в запальчивых выступлениях диспутантов. Видимо, их вполне удовлетворял общий идеологический формат ответов в духе “душераздирающего исторического

оптимизма”: “нам выпало неслыханное счастье жить в славную эпоху перехода от загнивающего эксплуататорского общественного строя к другому, коренным образом отличным от него!”.

Меньше всего сейчас хотелось бы иронизировать по поводу данных упрощенных ответов: легко и безопасно прослыть всезнающими задним числом!

Так или иначе, но та эпоха, о которой многие сейчас ностальгируют, была – как и вся российская культура – “одержимой идеальным” (по выражению М.К. Мамардашвили). Поэтому и попытки понять ценности образования и воспитания не избежали участи безоглядного увлечения идеалом, которое, с одной стороны, рождало утопические упования, а с другой – опасное чувство собственного “духовного” превосходства над всеми, кто не располагал этим благом, барахтаясь в тине обыденщины и прагматики, что позволяло “идеаловладельцам” пребывать в состоянии глубокого самодовольства, пренебрегающего всякого рода несовершенством, земными интересами и упрямством противостоящей идеалу действительности, жизненными обстоятельствами: “если факты против идеала – тем хуже для фактов”.

Ориентируясь на рациональное понимание предмета, следует подчеркнуть, что в эпоху Высокого Модерна или Постмодерна (поздней Современности или Постсовременности (обозначения – дело вкуса) происходят не просто изменения: ключевым понятием ревизии является “Современность”⁷.

Уже давно общественное сознание смирилось с мыслью о том, что хотя все мы живем в одном и том же времени и в этом смысле являемся современниками, мы вместе с тем проживаем в разных исторических временах. Суть парадокса бессодержательной “сейчасности”, как меланхолически заметил один социолог, в том, что какая-то часть населения стран, уже продвинутых, так сказать, в “следующее общество”, которое можно называть по-разному (постмодернистское, постиндустриальное, постэкономическое, информационное, компьютерное общество или “современная Современность”), живет как бы в будущем времени. Тоффлеровский “шок от столкновения с будущим” у них уже давно прошел или более или менее благополучно проходит. Грозное будущее, каким оно мнилось футурологам и публицистам-катастрофистам заключительных десятилетий XX века, стало привычным настоящим, обрело статус уже знакомой и обжитой Повседневности. Или, опять-

⁷ Бакштановский В.И, Согомонов Ю.В. Прикладная метаэтика воспитания // Ведомости НИИ ПЭ. Вып.16. Тюмень, 2000. С.43–80.

таки, становится таковым, причем подчас в головокружительных темпах, за которыми едва поспевает процесс осмысления перемен. Такое становление более или менее удачно называют глобализацией, хотя трактуется данное понятие весьма многообразно.

Между тем другая – видимо, большая – часть человечества как бы припозднилась, замешкалась где-то в начале XX столетия, если даже не в конце предшествующего. Иные народы застряли еще в более далеком от Современности прошлом, на племенном уровне, в архаическом социуме. Например, у бушменов образ жизни, культура не менялись почти 10 тысяч лет. Все это хронологическое время они жили как бы вне времени исторического, если последнее воспринимать в качестве непрерывного потока изменений, проходивших с разной скоростью и разной основательностью.

ФЕНОМЕН современности⁸ нередко описывают с помощью термина “индустриально-урбанистическая цивилизация”, но при этом обычно приглядываются к первой компоненте данной связки, что побуждает интерпретировать модернизацию прежде всего как индустриализацию страны с подкрепляющими всякую индустриализацию приложениями типа административно-управленческих, образовательных, коммуникативных и иных систем. Из поля зрения ускользает вторая цивилизационная компонента. И тогда из всего массива цивилизационных трансформаций изымается центральное звено модернизации – становление гражданского общества, генетически и функционально связанное с урбанизацией, связанное с ней даже семантически. Понятно, кому была выгодна подобная интерпретация. Вероятно, именно по-этому многие исследователи предпочитают как-то по-иному именовать советский вариант модернизации: “патриархальная”, “регрессивная”, “неподлинная” и даже “патомодернизация”.

Между тем досоветской и советской России была присуща не столько либеральная модернизация с гражданским обществом как системообразующим звеном, сколько особая “городская революция” в качестве обязательной фазы в истории различных уникальных цивилизаций⁹. В России она началась еще в середине XIX столетия и

⁸ Мы отличаем эволюционный трихотомический подход к универсальной цивилизации – традиционная, индустриально-урбанистическая и постиндустриальная (или информационная, компьютерная), от анализа уникальных культурно-региональных цивилизаций и субцивилизаций.

⁹ См.: Цымбурский В.А. О книгах Г.Рормозера и А.А. Френкина // Вопросы философии. 1998. № 10. С. 146; Вебер М. Город // Вебер Макс. Избранное. Образ общества. М., 1994; Вишневский А. Серп и рубль. Консервативная модернизация в СССР. М., 1998.

продолжалась весь XX век. “Городская революция” означала переход от аграрной цивилизации, аграрно-сословного общества к городскому. Она венчала кризис руральности, движение в сторону господства городов, городской культуры, образа и стиля жизни. Все это обусловило многоаспектный затяжной конфликт между городским и деревенским строем (ладом) жизни и воспитания.

Здесь нет возможности вникать в перипетии данного мегаконфликта с точки зрения его радикализма, нередко кровавых проявлений, тяжких духовных потрясений. Сделать это пришлось бы с учетом, во-первых, факта нарастающей диффузии городского образа жизни, стилей поведения и воспитания на поселения промежуточного типа (средние и малые города, поселки городского типа, слободы, посады, подгородчина, большие села и т.п.), что называют переливающейся косвенной урбанизацией или рурбанизацией; во-вторых, с учетом факта ползучего воспроизводства деревенского строя жизни и воспитания в черте самих городов, реконструкции “внутригородских общин” в форме разнотипных гетто; в-третьих, с учетом огромного роста социального и духовно-нравственного маргинализма¹⁰; в-четвертых, с учетом последствий данного конфликта для процессов межнациональных отношений общества и этнопсихологических состояний массового сознания.

И еще одна сторона указанного конфликта: ритмика, темпы, степень и качество урбанизированности. Благодаря им конфликт “город-деревня” ближе к нашему времени становится все менее содержательным в отличие от фактора дифференцирования самих городов в поселенческой структуре страны, в отличие от конфликта между многосторонними последствиями процессов ранней, “накопительной”, экстенсивной урбанизации и процессов урбанизации вторичной, интенсивной¹¹.

Вместе с тем нельзя обойти вниманием вопросы духовного оформления данного конфликта в виде религиозной реформации (имеет смысл припомнить исследование М. Вебера по протестантской этике, где проблематика такого оформления проходит красной нитью сквозь весь текст), и это наиболее существенно с точки зрения этоса образования и воспитания. Речь идет о типологическом сходстве, структурной изоморфности любых “городских революций”. Такая

¹⁰ О природе данного феномена см.: Попова И.П. Маргинальность: социологический анализ. М., 1996.

¹¹ См. подробнее: Листенгурт Ф.М. Проблемы интенсификации урбанизации как фактор общественного развития // Вопросы философии. 1985. № 6.

реформация произошла и в России. Однако в роли сакрального фактора спасения выступила не обычная религия, а квазирелигиозная идеология вульгаризированного марксизма, которую нельзя смешивать с марксизмом в целом, а потому приходится отличать европейскую реформу от реформации советской¹².

ОБРАЩАЯСЬ к характеристике перемен в отечественном этосе образования и воспитания, отметим частичную реставрацию (возможно, не восстановление, а просто выход из аксиологического “подполья”) идеалов и ценностей аграрно-сословной цивилизации в деятельности данного, склонного к инерциальности, института (колхозное крепостничество, неотрадиционализм по всем этажам социальной структуры, по многим формам советского коллективизма, подавляющего везде, где только это было возможно, личностное начало, не говоря уже о нонконформизме, но зато обеспечивающего более или менее исправно основные минимальные жизненные потребности членов таких коллективов, возвращение к жизни аксессуаров и символики дореволюционного образования.

Это не могло не повлиять на образовательно-воспитательный этос общества, если рассматривать его как гетерогенную совокупность разнородных этосов, в котором продолжала не просто теплиться, но порой и разгораться идеология соборности, антиутилитаризма, доминирования “общего” над индивидуальным, “единства” над “единичным”, ценностно-рационального над целерациональным. Случилось не только замедление процессов отмирания традиционных ценностей, но и – это важнее всего – не произошло процесса их синтезирования с культурными универсалиями. Остановить полностью модернизационные процессы было невозможно, но подобная реставрация оказалась способной замедлить и приостановить их темп, деформировать их содержание, отбрасывая данные процессы на исходные позиции¹³.

Но такое свойство модернизации “по-русски” имело не только негативное, но и некоторое позитивное значение в повторяющихся ситуациях поспешности, импровизационности, радикализма, отказа от градуальности, что подрывало жизнестойкость обновленчества в деятельности образования и воспитания как социального института, задерживало движение от архаических, полупатриархальных, деградирующих форм традиционализма к более умеренным, не

¹² Цимбурский В.А. Указ. соч. С.147.

¹³ В этих случаях в кросскультурных взаимодействиях Запада и Востока рождался “дурной синтез” (Кара-Мурза А.А. Между “империей” и “смутой”. Избранная социально-философская публицистика. М., 1996. С. 27).

лишенным прагматики, избавленным от крайностей формам “почтенного” и стабилизирующего традиционализма. Речь идет о тех его формах, которые сохранили нравственную чистоту и свежесть, были не подготовлены к инверсионности, т.е. к “шараханью” от одной крайности к другой. В таких формах мог бы более продуктивно протекать мировоззренческий диалог, проще бы достигался и устанавливался баланс в ценностном мире, как это случилось в свое время, например, в Западной Европе и Японии.

Более существенным нам представляется факт сохранения позитивных элементов буржуазно-демократической городской культуры как основы консервативности в деятельности социального института образования и воспитания с соответствующей этикой, которая акцентирует роль традиций, преемственности поколенческого плана, семейного авторитаризма (не переходящего в деспотизм) – чем, по всей видимости, и объясняются существующие различия в образовательно-воспитательной ситуации на Западе и в России. Отвлекаясь от реликтов воспитательной патриархальщины (типа “темного царства” из драмы А. Островского “Гроза”), заметим, что упомянутый консерватизм позволял укрывать в ситуации социальной депрессии ценности частного воспитания и семейной социализации “старого человека” от тиранического контроля, который проистекал от институтов публичного, в первую очередь, государственного воспитания “нового человека”, от верноподданнических учреждений внесемейной социализации и влияния “охломассы”. Вместе с тем подобная консервативная тенденция органически вписывалась в процесс формирования “среднего класса”¹⁴.

Как укрепление неотрадиционализма в ходе советской модернизации, так и сохранение ряда элементов буржуазно-демократической городской культуры в семьях “среднего класса” и в лучших воспитательно-образовательных учреждениях страны оказались весьма существенными для убережения этоса образования и воспитания от революционистских и нигилистических искушений и деформаций. Особую роль здесь играет массовая культура, которая представляет собой вариант обыденной культуры городского населения, прежде всего той его части, которая тяготеет к буржуазной субкультуре, так как именно она служит инструментом обеспечения

¹⁴ См. об этом: Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Идея этоса среднего класса: теоретические подходы к некоторым тезисам // Ведомости НИИ ПЭ. Вып.12. Тюмень, 1998. С. 176–180.

первичной социализации личности в обществе со стертыми сословно-классовыми границами¹⁵.

Важное значение имеет и консерватизм национальных культур. Россия была и остается страной гетерогенных культур, а стало быть, и гетерогенных этосов образования и воспитания. Поэтому приватное воспитание и семейная, первичная социализация могут уберечь ценности народного, народно-фольклорного воспитания перед лицом нивелирующего “массового общества” и, особенно, этатизированного этоса. И в данной связи вовсе не случайно в наше время так актуализировались поиски национальной идентичности и федеральной макроидентичности, а также принципов “мультикультуризма” в образовании.

Все это позволяет по-новому взглянуть на процесс модернизации. Уже было сказано о неприемлемости его отождествления с индустриализацией, хотя бы потому, что за скобками такого отождествления осталась бы “городская революция” – весьма выразительное обстоятельство для понимания характера изменений в образовательно-воспитательном этосе. Продуктивна, на наш взгляд, идея В.Г. Капустина о том, что не следовало бы говорить о модернизации в единственном числе, ибо это “может наводить на мысль о некотором единомысленном процессе, имеющем необходимую структуру и универсальные закономерности, лишь проявляющиеся многообразно в контексте тех или иных стран и культур”, а следовало бы говорить «о сериях модернизаций, случающихся в разных историко-культурных контекстах и не имеющих общего “сценария”, генеральной логики развертывания и общей сквозной детерминации»¹⁶.

Это означает, что модернизационные процессы, как теперь становится все более очевидным, оказываются внутренне дифференцированными в различных культурных ареалах, образующих широкий спектр или контекст для интерпретации и последующей реинтерпретации таких ценностей модерна, как индивидуальная свобода, связи с солидаризмом, цели и средства

¹⁵ См.: Флиер А.Я. Указ. соч. С. 148. “Вполне вероятно, что массовая культура является эмбриональным предшественником какой-то новой, еще только нарождающейся обыденной культуры, отражающей социальный опыт жизни уже на индустриальном (культурно-национальном) и постиндустриальном (во многом уже транснациональном) этапах развития, и в процессе селекции ее... может вырасти новый социокультурный феномен, параметры которого нам еще не ясны” (там же).

¹⁶ Капустин Б.Г. Современность – как принуждение и как свобода // Вопросы философии. 1998. № 4. С. 27.

самореализации личности и т.п. В этом смысле и говорилось о “серии модернизаций”.

Представляется целесообразным говорить о существовании ареалов с первичной, органической модернизацией, подготовленной длительным цивилизационным предмодернизационным развитием, и ареалов с рецепирующей модернизацией. Для интерпретации такой дифференциации ареалов мы вводим понятие “свое-иное”.

РАССУЖДАЯ о “своем-ином” в сфере образования и воспитания как институте модерна (ибо российская модернизация является одновременно как “российской”, так и “модернизацией”, а не чем-то другим), обращая внимание на ее отличия от “истинной”, “эталонной”, вестернизированной модели модернизации, а также указывая на позитивное отрицание эталона как заранее кем-то или же чем-то предписанного Проекта, мы приближаемся к пониманию того, каким должен быть этос такого института, как образование и воспитание, в России, и чем он должен отличаться от столь же “эталонной” модели некоего абстрактного переходного или гибридного социума.

Вопрос о том, каким ему быть – вовсе не теоретический, априорно познаваемый вопрос, а вполне конкретный, требующий эмпирических разработок с учетом того, что модернизация (в западной, восточно-европейской, китайской и любой другой цивилизации) не имеет завершенных, абсолютных значений и не существует способов устранения этосного разнообразия, а потому надлежит ценить культурный плюрализм и развивать способности постигать все виды “своего-иного”, присоединяясь к чужому опыту, налаживая общение между этосами. Здесь уместна аналогия с гражданским обществом и демократическим государственным устройством, которые принципиально не могут быть законченными, иначе они перестанут отвечать своему атрибутивному признаку быть “открытым обществом”, свободно самосозидаемым, готовым к совершенствованию.

И еще одно принципиальное соображение. Исходя из трактовки социокультурной динамики образовательно-воспитательного этоса как исключительно эволюционного процесса, от которого – подобно всякой девиации – отклонился этатизированный этос воспитания, надо предвидеть возражение: а применима ли как таковая идея прогресса к этосу образования и воспитания? Не приводит ли она к пониманию культурной эволюции в духе ортогенеза? Не попадаем ли мы в ловушку зависимости идей Просвещения, царивших над умами людей в предыдущем столетии? Не просматривается ли в случае реабилитации идеи прогресса

скрытое стремление воспринимать образование и воспитание как социальный институт модерна с присущим ему характером отношений преподавателей к студентам, осознанием особого значения образования и воспитания для функционирования всего общественного организма, пониманием его форм, методов, стилей в качестве модельного образца некоего образования и воспитания “вообще”?

С позиций модерноцентризма все другие образцы организации образования и воспитания, все множество соответствующих этосов придется либо оценивать как печальные отклонения от “генеральной линии” развития педагогической деятельности, либо воспринимать как некоторую “недоразвитость” этой деятельности, которая нуждается в помощи и опеке. Любое состояние данной деятельности и ее этоса с позиций прямолинейного и неограниченного прогрессизма, вульгарного рационализма оказалось бы соблазнительно легко квалифицировать в качестве преддетерминистски обусловленных ступеней (фаз, стадий, этапов и т.п.), постепенного и неуклонного восхождения к идеальной – т.е. современной – модели, к “своему-высшему”, которое назидательно демонстрирует отставшим их блистательное будущее.

Понятно, что в подобном контексте разнообразие параллельно сосуществующих воспитательных этосов, их энергетика “жизненных циклов” воспринимаются не как бытие “своего-иного”, а только как существование “своего-низшего”, “своего-раннего”, которое, в силу ряда причин, под воздействием определенных исторических и даже географических обстоятельств оказалось “задержавшимся”, попавшим в эволюционные тупики или просто сбившимся с истинного пути.

Из признания богатства форм воспитательного этоса, невыводимости одного из других, создания контактных полей межцивилизационного взаимодействия этосов воспитания вовсе не вытекает необходимость кардинального отказа от идеи прогресса. Но не запрограммированного и не неотвратимого, как смена дня и ночи, а свободно выбираемого мандата на продвижение вперед без указания конечного пункта назначения, вне законченных институциональных и культурных форм. Следует отказаться от упрощенных схем духовного прогресса и культурного лидерства (с материально-производственным и научно-техническим прогрессом всегда было как-то попроще), каким его пытаются навязать общественному сознанию рьяные *прогрессоры* (так их иронически именовали когда-то братья А. и Б. Стругацкие). Необходимо отказаться от представлений о монолинейном, “эстафетном”

прогрессе в морали. Или от иллюстрирующих прогресс метафор: прямой восходящей линии, причудливой ломаной линии, сплюсненной, почти сливающейся в круг (на манер древних китайских трактатов), хитроумной правосторонней или левосторонней спирали или от метафоры ветвистого дерева, допуская, что одна из его ветвей ведет просто “в никуда”. Каждая такая метафора может содержать лишь “кусочек” истины.

Консервативная критика мегапроекта Просвещения, претендующего на создание новой моральной онтологии на независимых от сакральных, общинно-традиционных основаниях, на рациональное обоснование этой онтологии с равнообязывающей силой не только “сейчас и здесь”, но и “всегда и везде”, от которого после ряда социальных катастроф остаются лишь руины (это было установлено еще И. Кантом, С. Кьеркегором, Ф. Достоевским и др.), такая критика оказывается справедливой лишь в той мере, в какой отрицает инерциальное, механическое движение этого Проекта с претензиями на вольное распоряжение конечными истинами морали.

Не следует думать, будто изобретенная и выпестованная Разумом “неорганическая”, “неестественная” рациональная мораль сводится к санкционирующей, объясняющей, исчисляющей этике. Рациональная мораль предполагает постижение Другого в непосредственном общении с ним, в диалогической коммуникации. Как справедливо заметил Б. Капустин, потерпела поражение претензия разума Просвещения на то, что именно он и есть единственно возможный и притом собственно современный разум. Между тем разум, в свое время бывший адекватным тем формам, в которых тогда выступала проблема современности, проблема модернизации, перестал быть адекватным ее новым формам. Он оказался недостаточно современным разумом, а потому предстоит трансформация его собственных культурных оснований – ему приходится заново браться за работу по их “натурализации”, по продуцированию новых форм “неестественной” морали¹⁷. И еще одно соображение. Рациональный универсализм морали, фиксирующий всечеловечность, содержит пока недооцениваемую возможность противостояния насилию и хаосу, сотрясающим наш мир, и эта возможность может быть востребована в качестве противовеса безудержному поклонению *особости* – профессий, групп, культур, противовеса “племенному этическому местничеству”.

Еще в советской этике была довольно основательно проработана идея нравственного прогресса, хотя и с сильно

¹⁷ Капустин Б.Г. Указ. соч. С. 25–26.

выраженными пристрастиями в пользу ее истматовской интерпретации, когда “диалектичность” прогресса противопоставляется “плоскому эволюционизму”. Видимо, главным изъяном этой идеи была отнюдь не декларируемая приверженность социологической версии морального феномена. Разумеется, в таком подходе данный феномен, как и ориентируемые им образование и воспитание, односторонне рассматривались с точки зрения инструментализма как средства достижения социальной стабильности на разных этапах исторического развития и даже средства достижения динамики социальной системы, ее устойчивой *неравновесности*, средства решения социальных тромбов. Иногда мораль рассматривалась в функции средства (намеренного или же ненамеренного) достижения каких-то общественных – хороших или же дурных – целей как особо изощренный механизм социальной адаптации, наконец, как одна из важнейших форм общественной дисциплины.

Но такой утилитаристский и консеквенциональный подход к моральному феномену и образовательно-воспитательному институту был чреват гиперсоциальностью, когда за добро, морально положительное, достойное реализоваться в практике и вдохновить самих преподавателей, принималось все то, что было санкционировано общественными авторитетами, исторически ограниченными формами разума. А такой подход, в конечном счете, блокировал любое должное, не совпадающее с сущим, с наличными формами рациональности или традиции, и тем самым оказывалось трудно отграничить мораль от нравов, что, в свою очередь, пресекало самостоятельные духовные поиски личной ответственности и долженствования.

Не менее убедительной, правда, не всегда располагающей отчетливой интерпретацией, выглядит морализаторская (априористская, трансцендентная, нонконвенциональная) версия морального феномена. Она сводит добро только (или преимущественно) к должному, если оно противостоит сущему, делает основную ставку на свободное моральное творчество, интуитивно действующую “сверхразумную” совесть. Подобная версия, ввиду своей односторонности, также способна привести к методологическим прегрешениям, но теперь уже на базе гиперморальности, породить социофобию, неконтролируемую социальными инструментами раскованность, граничащую с социальной беспечностью.

Гиперморализм слегка вуалируется стремлением противодействовать универсализму и этическому релятивизму, тогда

как обе версии истолкования морального феномена, на наш взгляд, должны быть не противопоставлены друг другу, а рассмотрены в напряженном взаимодействии, в ракурсе многомерной дополнительности, как того требуют принципы Н. Бора, согласно которым “нельзя на одном языке описать никакое сложное явление”. Достижение состояния тонкой и нетривиальной балансировки сосуществования разных версий предполагает трудную и не имеющую завершения работу по отысканию новой моральной онтологии и даже новой моральной лингвистики. Иначе мы не перестанем верить в то, что наше будущее всецело вмещается в наше прошлое.

В ДАННОЙ СВЯЗИ поставим вопрос о том, какой прогноз “моральной погоды” может предложить прикладная этика и какое отношение имеет он к будущему воспитательно-образовательного этоса? Ответ, скорее всего, будет звучать так: грядет постсовременная рациональная мораль.

В то время как общественность то горячо, то вяло обсуждает пути и перепутья модернизационных процессов в России, вся индустриально-урбанистическая цивилизация неумолимо входит в полосу затяжного кризиса, который является прежде всего кризисом духовным, моральным во всех его аспектах. Апологеты этой цивилизации, как за рубежом, так и в нашем отечестве, вряд ли рискнут оспорить такой диагноз, так как симптоматика кризиса слишком очевидна и более чем выразительна.

Другое дело, что показания к такому диагнозу, и тем более к соответствующей “терапии”, участники своеобразного этического консилиума могут связать с инвективами именно по адресу рациональной морали: не она ли завела в тупики нравственное развитие человечества, совраченного соблазнами технического могущества и потребительского изобилия, к созданию которых эта мораль, безоглядно ориентируя на стремление к достижению, безусловно, причастна?! Не ей ли мы обязаны подрывом основ духовности, соборности, эгалитаризма в общинном или социалистическом духе?!

А может быть, напротив, связать эти диагностические показания именно с надеждами на то, что рациональная мораль как мотор культуры достижения сама в себе содержит возможность спасительного для нравственности самообновления, содействуя “демодернизации” и переходу к информационной цивилизации, к постиндустриализму, неоклассическому гражданскому обществу?

Так или иначе, но в современной России думающие люди ставят перед собой нелегкие вопросы: следует ли нам с таким напряжением сил и такими жертвами продвигаться и далее по пути

модернизационных реформ в их российском варианте (напомним о гипотезе по поводу целой серии модернизаций), усиливая тем самым кризисные явления в общественном сознании и поведении, во всех векторах образования и воспитания как социального института? Избыток или недостаток ценностей рациональной морали создает мучительные проблемы для цивилизации в целом и для нашей страны? Надлежит ли нам поддерживать рациональную мораль, если даже “там” она столь явно демонстрирует органическую связь с кризисными явлениями, оказывается каким-то образом сопряженной с моральными потрясениями, поразившими всю цивилизацию? Годится ли эта мораль в “маяки” для страны, где сегодня преобразуется весь духовный ландшафт, где схлестываются разнородные этосы образования и воспитания? Не окажется ли она очередным социальным миражом, не приведет ли в тупик?

Особенностью современной российской ситуации является духовно-нравственная неопределенность и культурный раскол, не в последнюю очередь обусловленные одновременным функционированием сразу трех нормативно-ценностных систем, представляющих, хотя и не буквально, “три морали” (мы не случайно взяли данное выражение в спасительные кавычки), последовательно возникшие и одновременно сосуществующие фазы исторического развития общественной нравственности, ее трихотомию. Такое единовременное их функционирование отличается разбалансированностью, даже конфронтационностью взаимоотношений между двумя первыми системами и пренатальным состоянием третьей. Трудно в этом случае говорить не только о каком-то продуктивном диалоге между разнокачественными нормативно-ценностными системами, но даже об их минимальной толерантности, о способности к взаимодействию и взаимоуважению, что является – как мы попытаемся продемонстрировать ниже – обязательным условием развития третьей системы как главной базы для реформирования всей образовательно-воспитательной сферы.

Ситуация разлада в духовной сфере не может не получить резонанса во всех других сферах или сторонах жизни общества, и тогда, по гегелевскому выражению, причины и следствия коварно меняются местами: моральный кризис во многом продиктован кризисом экономическим, политическим и культурным, и, в свою очередь, их подпитывает кризис в области морали.

Моральный кризис и расшатанность образовательно-воспитательного института – не просто хаос, распад мира ценностей, тем более – не полное “вымирание” морали и коллапс этоса воспитательной деятельности (иногда пишут уже не о кризисе

нравственности, а о впадении ее в кому). На наш взгляд, это не просто развал нормативно-ценностной системы общества, а растянутый во времени и необычайно трудный процесс обновления, глубокой перестройки данной системы. Это время проявления не только деструктивных, саморазрушительных тенденций в нравственной жизни общества, силу и масштабность которых опасно недооценивать, но и накопления контртенденций, с которыми связаны обнадеживающие перспективы, время сложного взаимодействия этих конкурирующих тенденций.

Явственно обнаружилось пределы для продвижения процессов модернизации (модернизаций) как вширь, так и вглубь. И это определяет исторические границы существования индустриальной цивилизации. Ее дальнейшее беспрепятственное и слабоконтролируемое развитие, неразрывно связанное с ним функционирование рациональной морали и института воспитания предполагали бы признание нескольких допущений:

- качество рыночных механизмов способно чуть ли не само по себе приближаться к совершенству и быть саморегулятором почти всех общественных отношений (сплошная маркетизация общества);
- в распоряжении нашей цивилизации имеется неограниченное количество материальных и энергетических ресурсов и существуют возможности для экспоненциального роста общественного производства в результате суммирования всех видов деятельности, ориентированной на достижение, и не будет допущено прогрессирующее ухудшение среды обитания и качества жизни;
- это безукоризненным образом способно содействовать общественному благу, и стало быть нет никакой необходимости в радикальных изменениях нормативно-ценностной системы общества, во всех ее подсистемах (политической, предпринимательской, образовательно-воспитательной и т.п.).

Практика свидетельствует об обратном: все эти допущения носят произвольный характер. Осознание опыта трагических потрясений XX столетия, нарастающих глобальных угроз, позволяет говорить о кризисе техногенной цивилизации, в том числе моральном кризисе, что в полной мере относится к рациональной морали во всех ее ипостасях. И уже не первое десятилетие идет процесс осмысления морального кризиса, кризиса в воспитательной деятельности. Идет процесс интенсивных поисков выхода из создавшегося положения: сакраментальные вопросы “что с нами происходит?”, “кто виноват?” и “что делать?” отнюдь не принадлежат одной лишь России.

Сколько существует в мире макро– и микроидеологий, столько и способов критики цивилизации, интерпретаций ее противоречий.

Больше всего обращают внимание на контрасты техногенного развития, когда производственные, технологические, организационные, информационные достижения XX столетия самым удивительным образом сосуществуют с ростом отчуждения в межличностных отношениях, с актами вандализма и терроризма, с “откатом” трудовой морали, с утратами в сфере смысложизненных значений, столь существенных для общественного и частного воспитания. В казавшихся естественными принципами всеобщей полезности и безостановочной экономической экспансии (в чем вовсе не последнюю роль играет укорененная в нравах и общественных привычках ориентация на рациональную мораль, которая несет свою долю ответственности за прозаичность человеческого бытия, за потребительство “довольного сознания”, за пуританское ханжество, воинствующее мещанство и т.п.) обнаружилось зияющее брешу. Стало ясно, что названные мегатенденции не просто навязаны обстоятельствами, но и являются одновременно результатом свободного выбора (с учетом предупреждения Гете: “свободен первый шаг, но мы рабы другого”). Выбора, который всегда присутствовал и в прошлом, приобретая драматический характер в точках бифуркации развития. Выбора, амплитуда которого необычайно возросла при выходе из одной – техногенной – цивилизации и вхождении в другую – информационную, глобальную, постиндустриальную.

Политические и духовные лидеры, причитая по поводу нравственного кризиса и воспитательных провалов (это любимая и необычайно выигрышная тема для почти любого публичного деятеля), наперебой предлагают свои рецепты и варианты программ выхода из кризиса – немыслимо даже панорамно представить все аналитические описания кризиса и проекты выхода из него, перехода к новому миропорядку, к коренным образом обновленной нормативно-ценностной системе глобальной цивилизации.

Со своей стороны, мы полагаем возможным говорить не только о “нравственном междуцарствии”, но и о том, что нравственное развитие человечества вступило – не дожидаясь каких-либо проектных решений – в новую фазу, достигло в этом развитии новых рубежей, обрело неведомую прежде аутентичность – путем непрекращающихся поисков новых форм общения и деятельности, – и именно поэтому можно говорить о возникновении в мире и в России “пострациональной” морали, производящей как переоценку ценностей, так и обновление самих регулятивно-ориентационных механизмов. Можно как-то иначе обозначить происходящие на наших глазах парадигмальные изменения в осознании кризиса в морали, но

в логике предшествующего изложения представляется уместным именно такое обозначающее выражение.

ПОСТРАЦИОНАЛЬНАЯ мораль не является моралью постмодерна. Как некий целостный конструкт она исходит из позитивных тенденций этоса и этики, а потому просто не может буквально совпадать с нравственными реалиями общества постмодерна. В этом обществе уже осуществились либо близятся к завершению модернизационные трансферты, и в связи с этим зримо проявляют себя и негативные, разрушительные тенденции, берущие начало в достижительной цивилизации индустриализма и ведущие к аксиологическому вакууму, что незамедлительно отражается на сфере образования и воспитания. Так, идеи человеческого призвания, ценности трудового, профессионального, делового успеха подрываются усилением имморального потребительского духа со свойственными ему жизненными стилями (вульгарно-прозаический, эстетизированный и анархический неогедонизм) и бездушным бюрократическим рационализмом. Они приводят обитателей постмодернистского социума к утрате идентичности, к ощущению иллюзорности всяких социально значимых целей и успехов, подталкивают к позициям крайнего индивидуализма и даже аутизма. Все жизненные успехи легко фрагментируются, обретают качество беспорядочности, не образуя при этом устойчивой и динамичной жизненной стратегии, без которой невозможно говорить об упорном продвижении к генеральным жизненным целям. И никакие воспитательные усилия сами по себе не могут противостоять такой фрагментации и утрате постоянства.

Те, кто оказались в центре жестокого морального кризиса, в тисках образовательно-воспитательного формализма или же утопизма, тем не менее постоянно стремятся к некоторому моральному равновесию, испытывают потребность верить в разумность своего поведения и образа мыслей, нацеленных не столько на успех как целостный феномен, сколько на отдельные разрозненные его компоненты, связанные с потребительскими заботами, и для них нет иного ада, кроме как неудачи в делах или даже осложнений в их потребительских устремлениях.

Однако искомое моральное равновесие оказывается трудно достижимым и его удастся создать лишь искусственно (как отмечал еще П.А. Сорокин), путем снижения моральной требовательности к самому себе: представления о должном и возможном посредством их девальвации приводятся в соответствие с реалиями поведения. Подобным образом ориентированная личность обнаруживает, что

слепой рок размывает твердь, где она что-то может сделать, испытывая при этом ответственность за содеянное или упущенное. И на этой стремительно убывающей территории ей кажется достаточным сделать ничтожно малое, чтобы выйти из щекотливого положения и ощутить себя выполняющей свой долг. В избытке наделенная самодовольством, она достигает равновесия при помощи отнюдь не безупречных средств.

К желанному равновесию такая личность устремляется и путем ограничения сферы применения моральных оценок. Она готова быть строгой и требовательной лишь к прегрешениям в области фамилистических отношений (семейных, приятельских, соседских, в сфере частного воспитания), но снисходительна в сфере стыковки личного и общественного (корпоративного, профессионального и т.п.) долга, в сфере публичного воспитания. Ей представляется возможным обрести ощущение своей порядочности без особых усилий: помогая родственникам, своевременно погашая потребительскую задолженность, в срок выплачивая карточный долг, прочитав назидание воспитанникам и т.п., полагая, что тем самым она исчерпала круг своих обязанностей. И если далее простирается мир, в котором любое утверждение о моральности сомнительно, в нем, следовательно, можно действовать так, будто здесь вообще нет морали (это можно назвать феноменом “неузнавания морали”, а не просто неумением “видеть мораль”).

Правда, и в той узкой сфере не все обстоит столь просто и ясно, как представляется. Подобная личность и там ведет себя не лучшим образом, пропитывая фамилистические отношения не столько заботливостью, сколько гедоническими соображениями, насыщая воспитательные функции духом частного формализма. “Человек для себя” находит равновесие в скрупулезном исполнении принятых ритуалов и требований, убеждая себя в том, что он тем самым устранил “моральные неликвиды”. На скорую руку согласовав побудительные начала с нормативными установками, превратная совесть такого человека оправдывает погоню за мимолетными наслаждениями и сегментированными “успехами”. В такой ситуации даже добродетели неуловимо переходят в порок, когда им еще далеко до крайностей. И тогда все предписания этики сводятся всего-навсего к рецептам самовнушения довольства, к фелицитологическим программам.

Автор книги “Этика постмодерна”¹⁸ З. Бауман полагает, что на смену человеку прозаического классического модерна, лишённого

¹⁸ Bauman Z. Postmodern Ethics. Oxford. Blackwell. 1993.

выбора между геройством и святостью, то есть между этосами рыцарства и монашества, пытающемуся вместе с тем рефлексировать о пройденном жизненном пути с точки зрения призвания, назначения, духовной миссии, чтобы узреть в этом целенаправленное развитие, приходит *человек постсовременности*, который совсем по-другому мыслит и чувствует. Гвоздь его жизненной программы – не построение, раскрытие, изобретение идентичности, но избегание всякой фиксации социального места, времени, позиции. Метафорой его стратегии служит фланер, бродяга, турист и игрок. Если человек модерна отличался склонностью либо переключать моральные обязательства с личности на конституируемые и управляемые обществом организации, либо рассеивать ответственность в глубинах бюрократического правления, то человек постмодерна вообще отказывается от любых устойчивых сетей взаимных обязательств и обязанностей.

3. Бауман формулирует пять негативных житейских правил отсутствия стратегии действий, которые образуют, как нам кажется, своеобразную антиэтику успеха. Вот они: "...не планируй слишком длинных путешествий – чем короче путешествие, тем больше шансов его завершить; не допускай эмоциональной привязанности к людям, которых встречаешь на транзитных перекрестках, – чем меньше будешь придавать им значения, тем меньше тебе будет стоить расставание; не допускай слишком сильной привязанности к людям, месту, делу – ты не можешь знать, как долго они продлятся и как долго ты будешь считать их достойными своих обязательств перед ними; не смотри на свои оборотные средства как на капитал – ценность сбережений быстро падает и перевозносимый некогда "культурный капитал" имеет свойство в мгновение ока превращаться в культурный убыток. А кроме того, не откладывай удовольствие, если можешь получить его сейчас. Ты не знаешь, каким ты станешь потом, ты не знаешь, доставит ли тебе удовольствие завтра то, чего хочешь сегодня"¹⁹.

И еще одна цитата из статьи З. Баумана. "...Подобно тому, как исторические условия модерна придали новый облик фигуре паломника, унаследованной от христианства, точно так же постмодерновый контекст придает новое качество известным ранее типам и делает это в двух принципиально важных аспектах. Во-первых, стили, которые некогда вели маргиналы в своих обочинных хронотопах, теперь практикует большинство в основное время своей

¹⁹ Бауман З. От паломника к туристу // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 6. Тюмень, 1996. С. 212.

жизни и в местах, расположенных в центре жизненного мира; они поистине превратились в стили жизни. Во-вторых, выделение четырех типов не подразумевает возможность выбора или/или – жизнь постмодерна слишком беспорядочна и бессвязна, чтобы уложить ее в одну стройную модель... Партия постмодерна поется в четыре голоса, иногда слаженно, но чаще все же выходит какофония²⁰.

Все сказанное представляет ценность для понимания этики воспитания, а сейчас позволяет вернуться к исходному тезису: понятия “пострациональная мораль” и “нравы постмодерна” трактуют о разных предметах, взаимодействующих разве что “по касательной”. И чтобы прояснить связь жизненных стилей с этикой воспитания в социальном воспроизводстве и осознать присущие образовательно-воспитательному этосу постмодерна противоречия, необходимо хотя бы в самой сжатой форме осмыслить феномен современного и постсовременного человека в его тотальности, выйдя за пределы ограничений, продиктованных сегментацией общества. Это, полагаем, один из фундаментальных вопросов метаэтики воспитания.

Естественно, в поисках ответов на этот “простенький” вопрос приходится припасть к такому источнику, как классические и постклассические труды по философии и социологии конца XIX и всего XX столетий по всем их магистральным направлениям. Следует обратиться также к трудам видных культурологов и психологов данной эпохи.

Суммировать и уплотнить результаты этих исследователей тем более сложно, что проблематизированы сами исходные понятия “современность”, “радикализированный модерн” и, особенно, “постсовременность” как современная современность²¹. Они просто не могут не быть смутными, многозначными, коварно неопределенными, что обязательно так или иначе откладывается и в пластах ценностного каркаса современного воспитательного этоса, в интенциях этики воспитания нашего времени, порождая чуть ли не сюрреалистического свойства необычайную пестроту интеллектуально-психологических картин “жизненных миров” современного человека. Живописная комбинация в духе Сальвадора

²⁰ Бауман З. Указ. соч. С. 230–231.

²¹ См.: Капустин Б.Г. Указ. соч.; Иноземцев В.Л. Современный постмодернизм: конец социального или вырождение социологии // Вопросы философии. 1998. № 9; Рэй Ларри. Постсоциализм: постмодернизм или возврат модернизма // Социологические чтения. Вып. 1. М., 1996; Социологические теории модерна, радикализированного модерна и постмодерна: научно-аналитический обзор. М., 1996; Киселев Г.С. “Кризис нашего времени” как проблема человека // Вопросы философии. 1999. №1.

Дали весьма кстати подошла бы в качестве иллюстрации данной пестроты, хаотического многообразия без очевидных стержней, образующих хотя бы подобие единства.

К характеристике З. Баумана приложима классификация важнейших характеристик современного человека, которую вывел из работ Ф. Тенниса, Э. Дюркгейма, Г. Зиммеля и М. Вебера А.Ф. Филиппов. Эти характеристики трудно однозначно причислить к ведомству социальной критики или же умеренной апологетики. Вот эта классификация: а) уверенность в себе, б) интеллект, в) стремление к ясности и презрение к инстинктам, г) беспокойство, лихорадочность и непостоянство, д) неподлинность “я”, е) бесхарактерность, ж) возбужденность, з) эмоциональная и интеллектуальная зависимость от общества, и) подчиненность логическому началу именно тогда, когда считают, что используют его для своих целей, к) отсутствие способности совладать с тотальностью опредмеченной культуры и установить единство культурного содержания и своего “я”, л) фрагментарность, что представляет собой одновременно и нечто действительно неповторимое, и нечто типическое, м) склонность к аффекту в отношении политических вождей, н) способность самозабвенно погрузиться в стихию войны и всячески иного борения, находя в этом смысл жизни и оправдание смерти, о) в ситуациях, благоприятных для ясного самосознания отдает себе отчет в том, что служит лишь одному из возможных “богов”, п) наконец, в ситуациях, не благоприятных для ясного самосознания, не ценностью мерит подлинность и значимость своего психофизического напряжения, но силой этого напряжения – подлинность и значимость ценности.

Очевидно, что данный набор или схема характеристик, атрибутов современного человека в трудах классиков социологии первых десятилетий XX века, представленных не по принципу “или-или”, а по принципу “и-и”, не вправе претендовать на исчерпанность, полную представительность и неподвластность ускоряющемуся бегу времени. Такой набор предоставляет только “ресурс получения знания, но еще не само знание”²². Пожалуй, такой ресурс представляют и приведенные выше оценки постсовременного человека, которые разработал З. Бауман.

СО СВОЕЙ СТОРОНЫ мы отваживаемся предложить иную гипотезу атрибуции постсовременного человека как основы для интерпретации образовательно-воспитательного этоса нашего времени.

²² Филиппов А.Ф. Ясность, беспокойство и рефлексия: к социологической характеристике современности // Вопросы философии. 1998. № 8. С. 58.

Пострациональная мораль не воплощает в себе ценностный авангард нашей эпохи. Она не вытеснит предшествующие “морали” на обочину нравственной жизни общества, просто пойдет за ними во временной линейной последовательности или станет приращением к ним. Она определенным образом “надстраивается” над ними (или “пристраивается”, “встраивается”, “наслаивается”), видимо, по законам спиралеобразного движения, и ей предстоит искать и обрести особые способы сосуществования с предшествующими фазами духовно-нравственного, культурного развития. Причем на равных основаниях, без снисходительного взирания на “отставших”, “мизерабельных”, “социальных призраков” – в ситуации постмодерна все уместается в пространственных характеристиках и нет “передовых”, “отставших” или “запаздывающих”. И ей это проще выполнить, так как пострациональная мораль вписывается в дивертисмент бесшабашной культуры постмодерна, когда теоретическая эклектичность и даже хаотичность, всяческая бессистемность почитаются за доблесть.

Лучше всего пострациональную мораль можно было бы охарактеризовать в духе принципов дополнительности и аксиологического плюрализма. Она ставит в один ряд как приверженцев этики модерна, так и тех, кто в большей или меньшей степени предпочитают уклоняться от ориентаций на достижение по каким-то нравственно-мировоззренческим мотивам (или по таким вполне прагматическим резонам, что они без труда способны получить нравственное одобрение). Она против того, чтобы уклоняющихся от ценностей и норм этики модерна как-то клеймить, дискриминировать, отодвигая на периферию нравственной жизни.

В изменяющемся обществе, конечно, не исчезает потребность в универсальных нормах морали, но удовлетворяется она не за счет ограничений для иных, в том числе культурных, ценностных ориентаций. Почти повсеместно неизбежный поворот в сторону универсализации норм и ценностей на основе рационализации жизненного процесса плохо решает проблему взаимодействия с нарастающим влиянием этнонациональных культурных образцов, что остро ощущается и в России в целом, и, особенно, в отдельных ее регионах.

Не исчезает и потребность в инновациях и инноваторах, в людях, обращенных лицом к модернистским ценностям успеха, восприимчивым к новшествам, не происходит отказа от фундаментальных ценностей демолиберализма (с многочисленными поправками по поводу некоторых, радикалистского свойства, практик

либерализма и демократии – и это мировой, а не только российский процесс).

Разумеется, в транзитных обществах не исчезает неведомо куда и потребительская ориентация, не пропадает дух консьюмеризма, который без особых затруднений просматривается при “рентгеноскопии” этоса модерна и который артикулируется в деятельности образования и воспитания как непрямого социального института модерна. Дух этот лежит в основе того, что в социологии принято именовать “революцией возрастающих притязаний” как в ее ранней – “простой”, так и в многосоставной – современной – формах, образуя едва ли не самую существенную воспитательную проблему при формировании жизненных стратегий молодых поколений. Понятно, что противовесом этой “революции” служат фольклорная, дописьменная, народная культура, традиционная мораль, табуирующая феномен ненасытности потребления, укрепляющая социальную неподвижность и фаталистическую привязанность к своей судьбе и своему локусу, как это было в рамках аграрной, догородской культуры.

Вместе с тем идет процесс саморазрушения этоса модерна и присущего ему этоса образования и воспитания (“открытие детства”, а затем и юношества, частичная автономизация сферы воспитания, ее частичная институализация в виде, например, массовой школы и профессионализация в виде учительства, наставничества, кураторства, возникновение особой воспитательной функции в других подсистемах социума и т.п.), связанного с вторичной “детрадиционализацией”, но теперь уже не аграрного, а индустриального общества. Это происходит на фоне слома социальных структур, падения ограничивающей роли социально-классовых барьеров в формировании жизненных стратегий молодых поколений и в ходе “революции притязаний № 2”²³. Все менее эффективным становится процесс социализации – за счет роста значимости фактора индивидуализации, свободы выбора жизненных проектов, жизненных стилей. При переходе от “общества толпы” к “обществу личностей”, говорит А. Турен, “каналы социализации действуют все слабее по мере распространения в обществе моральной терпимости, устраняющей не только нормативный характер транслируемых ценностей, но и сам процесс социализации”²⁴. Происходит известная

²³ Революция притязаний и изменение жизненных стратегий молодежи: 1985–1995. М., 1998. С.121–127.

²⁴ Турен А. Новые размышления по поводу критики модерна // Социологический журнал. 1995. № 2. С.224.

девальвация “современностью” процессов социализации, если не первичной, не говоря уже о протосоциализации, то, во всяком случае, о социализации вторичной, социализации не столько в промежуточных, сколько в устойчивых группах, в рамках социо-территориальных и социопрофессиональных общностях, всевозможных повторных социализаций, где как раз и протекает освоение норм и ценностей рациональной и пострациональной морали.

Аргументируют подобное утверждение следующим образом: вместе с простым, начальным Модерном, с индустриальным обществом уходит в прошлое и эпоха столь же простого воспроизводства социумом самого себя, унаследованный – с неизбежными в таком случае поправками – от позднего традиционного социума. Однако по мере перехода к Высокому модерну, то есть, фактически, к Постмодерну, с одной стороны, активизируются поиски обществом альтернатив самому себе, с другой – механизмы и формы социализации используются и трактуются в качестве способа воспроизводства *стандартизированных* процессов смены поколений. Неудивительно, что они оказываются антиподом процессу индивидуализации биографических проектов личности, самым решительным образом характеризующей Высокий модерн.

Ульриха Бек, автор известной работы с экспрессивным названием “Общество риска: На пути к другой современности”, полагает, что в “обществах благоденствия” “рефлексивная модернизация разрушает “традиционные” для индустриального общества социальные параметры: классовую структуру и классовое сознание, гендерные и семейные роли. Рефлексивная модернизация размывает коллективно-бессознательные основания этих форм, к которым апеллировало индустриальное общество, выстраивая свои социальные и политические институты и организации. Эта детрадиционализация индустриального общества происходит на социальной волне тотальной индивидуализации жизни... Процесс индивидуализации жизни ранее приписывался исключительно сословию западной “буржуазии”, позднее в несколько иной форме – “лицам свободных профессий”, индивидуальность которых достигалась высоким уровнем образования, трудовой мобильностью и способностью к изменению профессий”. Теперь процесс “детрационализации” идет в массовых масштабах путем либерализации социальных уз и трудового рынка. Новая волна преодолевает былые семейные, соседские, дружеские связи, равно как и привязанность к региональным культурам, если они противоречат индивидуальной мобильности. “И именно в этом смысле можно говорить о том, что

сегодня классовые биографии трансформируются в индивидуальные биографии, то есть биографии целиком и полностью зависимые от решений социального актера... Каждый выбирает свою биографию из широкого спектра возможностей, включая ту социальную группу или субкультуру, с которой он хотел бы себя идентифицировать. Иными словами, каждый выбирает свою социальную идентичность, равно как и берет на себя ответственность за риск подобного выбора. Именно в этом ракурсе индивидуальность означает дифференциацию таких жизненных стилей и жизненных форм, которые идут вразрез с традиционной категоризацией социального пространства индустриального общества – классовой принадлежностью, социальной стратификацией и т.д.”²⁵.

Примерно такие идеи об “индивидуализации без конца” высказывает Л.Г. Ионин. Он предлагает уточнить и переопределить понятие социального неравенства, идеал которого лежит в основе структурирования индустриального общества, неравенства, которое до этого времени не воспринималось как социальное, а только как природное или божественное неравенство. Теперь социальное неравенство “...перестает быть ценностно негативным понятием; оно начинает пониматься как инаковость, непохожесть, в конце концов, как плюрализация и индивидуальность жизненных и культурных стилей”²⁶.

Однако в России, замечает автор, вместо “биографизации” жизненных планов человека происходит противоположный по вектору процесс, вызванный социально-экономическим кризисом, пересекающимся, заметим со своей стороны, с кризисом нравственно-психологическим. Выход из этих спаренных кризисов пока не просматривается с желаемой степенью отчетливости. Но обычно за всем этим проглядываются и некоторые позитивные моменты. Скажем, происходит скачкообразное увеличение количества самых многообразных, абсолютно не сводимых к классовым, сословным или слоевым определениям жизненных форм и стилей. Имеют место крайняя условность и подвижность профессиональной структуры,

²⁵ Бек У. Семь тезисов о новой социальной свободе // Ведомости НИИ ПЭ. Вып.4. Тюмень, 1996. С.131–134.

²⁶ Ионин Л.Г. Культура и социальная структура // Социологические чтения. Вып. 1. М., 1996. С.71. По поводу тенденции к гомогенизации общества приведем мнение итальянского культуролога Джанни Ваттимо: “...идея равенства несет слишком много обязательств эссенциалистского характера для человека, для человеческой сущности, поэтому сейчас она утрачивает силу. Кроме того, люди больше всего боятся интенсивного движения к однообразию” // Стратегия. № 1. М., 1998. С. 70.

когда необходимость борьбы за выживание в ситуации замедленного выхода из кризиса, затяжные паузы не обедняют, а наоборот, обогащают жизненно-стилевой репертуар индивидуумов. Когда на глазах разрушаются стабильные старые идентификации и вместе с тем повышается удельный вес натуралистических определений личности, предписывающих успех или неуспех взаимодействий.

Новым дифференцирующим фактором становится необычайная широта предложений в области образования, причем полученное образование, как правило, не является свидетельством подъема по социальной лестнице, а свидетельствует об индивидуальных достижениях, когда, наконец, происходит релятивизация еще вчера и даже сегодня вполне престижных профессий и родов деятельности и многое другое в том же духе²⁷.

Итак, известная девальвация роли социализации личности происходит и в России. «В России в далеком и недалеком прошлом путь социализации как путь к успеху не просто преобладал, но был основным для подавляющей массы населения. Это была основная стратегия, и в этом смысле социализация кончилась. Она больше не приносит успеха, не приносит и переживания успеха («я со всеми»). Социализация «кончилась» не сегодня и даже не вчера... Социализация как высшая стратегия успеха стала отказывать уже в 70-е годы. Настаивание на тотально-обобщенных ценностях, как со стороны творческой интеллигенции, так и со стороны государства, сделало практически невозможным эффективное уподобление себя другим. По отношению к тотальным нормам в диссидентах оказались массы, не потому, что им хотелось нарушать, а потому, что не нарушать их было невозможно»²⁸.

²⁷ Ионин Л.Г. Указ. соч., С.74–80.

²⁸ Жамкочьян М.С. «Устойчивость ноги»: конец эпохи социализации // Этика успеха. Вып. 8. Тюмень–Москва, 1994. С.143–144. Эпоха социализации между тем, как нам думается, и на Западе, и у нас не ушла в прошлое. Изменился лишь ее проблемный ареал: речь сейчас идет об узком и широком подходе к социализации, о ее вариативности, о функциональных отклонениях от ее моделей и т.п. Как показали работы П. Бурдые по социологии образования, классовое, т.е. социально обусловленное, неравенство продолжает воспроизводиться методами социальной селекции по показателям исходного культурного капитала, который, в свою очередь, обеспечивает соответствующий доступ к доминирующим социальным позициям общества.

У нас примерно то же самое происходит за счет социальной дифференциации школ, которая воспроизводит социальную структуру общества под благовидным, внешне как будто вполне легитимным,

Если социализация означает преимущественно простое повторение опыта предшествующих поколений, его доминирование, предлагая и навязывая стандартизированные биографии, то как это сказывается на образовательной деятельности? Во-первых, она ограничивает инновационные возможности образовательной и воспитательной деятельности и, стало быть, формализует, выхолащивает обязательные призывы к педагогическому творчеству, и такие возможности в значительной мере оказываются всего-навсего благими пожеланиями. Во-вторых, она вынуждена вменять в обязанность деятелям образования и воспитания всех рангов стремление хотя бы как-то обезвредить пагубные стандартизирующие последствия социализации, требуя от них погашения ее органических дефектов, что так же плавно примыкает к области лишь благостных намерений, какими была бы вымощена дорога в воспитательный ад, если представить себе его реальное существование.

В ходе социализации дают о себе знать феномены архаичной ментальности, и в состоянии общественной Смуты они выталкиваются из подсознания, его дальних уголков, воплощаясь в как будто немотивированных вспышках индивидуального или эпидемического насилия, разрушая культурные барьеры, отбрасывая людей в состояние варварства.

Необходимо отметить и необычайно стремительное повышение значимости в ситуации Современности ретроактивной (обратной) социализации, когда субъект и объект социализации постоянно меняются местами. Молодые поколения передают старшим некоторые элементы молодежной культуры, ряд стилевых особенностей своего поведения. Молодежь воспитывает общество в большей степени, чем общество воспитывает ее, в том числе изживая в доминирующей культуре общества “инфантофобные” черты. Тем самым молодежь вносит в общество инновационные перемены, динамизирует его в целом, творит новое и предлагает объяснения такого творчества и вместе с тем содействует генерационному “сшиванию” общества, его социальной интеграции.

Признавая до определенных пределов убедительность и даже эвристичность подобной аргументации, важно отметить, что в известном смысле “Современность” ведет и к повышению значимости

предлогом создания “лично-ориентированной педагогики”, которая фактически ослабевает или даже блокирует действие факторов, ведущих к индивидуализированным биографическим проектам и образам жизни. (См.: Чередниченко Г.А. Школьная реформа 90-х годов: нововведения и социальная селекция // Социологический журнал. 1999. № 1/2).

процессов социализации со стороны практически всех институтов гражданского общества, на что обращал внимание Дж. Дьюи в книге "Введение в философию воспитания". Речь идет в первую очередь о рыночных и образовательных институтах, а также об институтах демократического управления и самоуправления.

Помещая указанные институты рядом друг с другом мы фиксируем то немаловажное обстоятельство, что рынок – не просто обменный механизм товаров и услуг, но в то же самое время пространство межличностных отношений, воображаемое место распределения и перераспределения социальных ценностей нетоварного типа, символических капиталов, статусных позиций, а так же способ самореализации индивидов. С другой стороны, не злоупотребляя метафорами, можно говорить об особом политическом и образовательном рынке, наряду с брачными и им подобными "неявными" рынками, по версии Г. Беккера²⁹. Наконец, благодаря такому пониманию рынка и выходу воспитания за границы детства и юности, расширяются три классические социализирующие базовые среды – дом или семья, детские учреждения и группы сверстников.

Несколько иной ракурс решения проблемы смены этоса образования и воспитания при переходе к постмодерну предлагает А.Ю. Согомонов³⁰. В ситуации модерна базисные психологические черты личности (рациональность, системность в освоении жизненного, главным образом экономического, пространства в терминах жизненного, делового, профессионального успеха) являются обучаемыми, воспитываемыми, что составляет основу образовательно-воспитательного проекта модерна (они вполне могут быть противопоказаны в неэндогамной социокультурной среде, как это наблюдается при вторичной модернизации в ряде стран). Когда же концепция стандартизированной биографии в образовательно-воспитательной деонтологии успеха стала увядать и маргинализироваться, ее сменяет концепция рефлексивной биографии. И тогда возникает вопрос: формируемы ли идеалы и

²⁹ См.: Беккер Г. Экономический анализ и человеческое поведение // Тезис: теория и история экономических и социальных институтов и систем. Т. 1. Вып. 3. М., 1993; Батыгин Г.С. Человеческий капитал как сфера инвестиционного поведения: теоретическая концепция Гэри Беккера // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 13. Тюмень, 1999; Колесникова Е. Демонполизация рынка образовательных услуг в постсоветской России // Аспекты социальной теории и современного общества. М., 1999.

³⁰ Согомонов А.Ю. Воспитание рефлексивного субъекта? О культурной логике деонтологического проекта грядущего столетия. Очерк второй // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 13. Тюмень, 1999. С.111–117.

практика рефлексивной биографии, как это было прежде, или же они оказываются недостижимыми для образовательно-воспитательного воздействия? Но даже отрицательный ответ на этот вопрос, полагает автор, еще не означает “исторического конца” образовательно-воспитательного проекта как процесса поколенческой трансмиссии символических конструктов жизненного пути и биографического проектирования.

ЕСТЕСТВЕННО, в такой переходной ситуации происходят смещения и в пострациональной морали. Она побуждает к ревизии установившихся в эпоху модерна взаимоотношений между ценностями делового и профессионального успеха, между этими ценностями и ценностями жизненного успеха. И те, и эти определяются по различным основаниям и измеряются по разным критериям с неодинаковым соотношением в них объективных и субъективных начал.

По-новому пострациональная мораль подходит и к личностной проблеме соотношения целерационального и ценностно-рационального типов социального действия. В веберовской классификации в первом из этих типов ставятся цели, ориентированные на индивидуальный или корпоративный успех, во втором – преследуется достижение не ориентированных непосредственно на успех ценностей (допустим, поиск истины в смысложизненном или исследовательском плане или же ориентация на самореализацию – они могут в чем-то и пересекаться, даже совпадать), хотя эти ценности тоже способны приносить успех, правда, как бы само собой, ненамеренно, скорее всего, в отдаленном времени. В пострациональной морали ставится и положительно решается вопрос о праве на предпочтение одного из этих типов социального действия другому, об оптимизации их сочетания, их конфигурации в жизнедеятельности в целом или же в ее узловых отрезках, в критических точках жизненной траектории.

Пострациональная мораль, в отличие от морали рациональной, которая исподволь грешила эзотеризмом и заносчивостью “людей успеха”, свободно легитимизирует каждое из названных ценностных предпочтений, терпимо относится к любым их пропорциям и комбинациям в поведенческих реалиях, включая в образовательно-воспитательную деятельность. Когда-то, сопоставляя воззрения Эпикура и Аристотеля, молодой Маркс писал, что первый воплощал “божественный покой”, тогда как второй – “божественную энергию”. Ныне крайности сходятся. Но не так, как, в известной метафоре А. Шопенгауэра, прижимающиеся от холода друг к другу дикобразы, которые не столько согреваются, сколько

причиняют страдания друг другу. Принцип уважения к личности, выпестованный на ценностях энергетики достижений в рациональной морали, оказывается здесь не столь уж несовместимым с уважением к личности, воспитанной в духе ценностей солидаризма, любви к “выси” и “далям” (по выражению Н. Бердяева). И даже к принявшим квиетизм – “философию покоя”, не говоря уже о тех, кто исповедует мужественный стоицизм.

Вместе с тем в рамках пострациональной морали быстрее всего возникают и зреют новые поведенческие доминанты – экологические, неоаскетические, неогалитаристские, коммуналистские, локалистские и т.п., делая аксиосферу еще более мозаичной и пестрой. Важно при этом, что в силовом поле детерминант деятельности перестают быть конфронтационными традиционная и модернистская нормативно-ценностная системы, что предвещает завершение старинного (возникшего на рубеже XVII – XVIII веков) спора о “древних” и “новых”, так как “новейшие” предпочитают союзные отношения между “древними” и “новыми” в морали (отчасти в искусстве и даже в экономике).

Такие неведомые для прошлого отношения, разумеется, не избавляют субъектов пострациональной морали от трудностей идентификации при сопряжении, как образно выражался Михаил Ломоносов, “далековатых понятий”, не исключают множества психологических смещений, всевозможных фрустраций и даже тягостной утраты идентичности. В свое время отвержение традиционной морали вызывало потрясения, которые хотя и не были прямыми революционными катаклизмами, но по своим последствиям, видимо, превзошли любые революции. И теперь в мире – и у нас в стране – наблюдается неприятие нового, неophobia как инерциального свойства, так и с весьма обоснованной мотивацией. В России переход от патримониальной модернизации к современной, усложненной постмодернизационными процессами, создает ситуацию, когда человек, проживая в двух (а то и более) культурах одновременно, ощущает себя в положении шукшинского мигранта (“одной ногой на берегу, а другой – в лодке”), причем в обеих культурах он интегрирован лишь частично, что служит источником множества межличностных и внутриличностных конфликтов³¹.

Нравственная мудрость, на которую опирается пострациональная мораль, предполагает ясное осознание того факта,

³¹ Материалы “Круглого стола” на тему “Массовый утилитаризм как импульс динамики общества” // Общественные науки и современность. 1998. № 6.

что, с одной стороны, мораль модерна содержит в себе сильнейшую угрозу иссушения нравственных чувств людей, их механизации³², с другой – что одна только естественная, традиционная мораль может сделать людей совершенно непригодными для существования в “открытом” (большом, либеральном, товарном и т.п.) обществе, так как без рационалистического сознания оказываются невозможными свободное самоопределение, самоориентация, самоидентификация и, наконец, самореализация в таком обществе. Мудрость вводит запрет на отсечение двух ценностных миров друг от друга или же на восприятие их как “низших” или “высших”, что совершенно неприемлемо для эпохи постмодерна. Она предполагает понимание того обстоятельства, что нельзя обойтись без рыночной экономики, но, вступая на рыночную площадь, впитывая, ассимилируя ценности рациональной морали, человек не вправе утрачивать приверженность сокровенным ценностям, выработанным поколениями. Не может он пренебрегать и иррациональными глубинами человеческого сознания – не там ли затаились истоки добра и зла? Обе эти “морали”, так сказать, обязаны “знать свое место”, отказываясь от гегемонистских притязаний. А человек обязан следовать старинной заповеди – *sapere aude* (смей быть мудрым)!

Мудрость предполагает понимание того, что корпус традиций – не сплошной однородный монолит ценностей, разрешений и запретов, а рыхлая нормативная материя различной плотности, сцепленности, разнородных структур с внушительными пустотами и ядрами. Не говоря уже о том, что анклавности традиционности существуют внутри мира модерна. Хотя бы в формах деятельности “неэкономического человека” в сфере “моральной экономики”³³ и,

³² Не следует и преувеличивать подобные угрозы. Рациональная мораль – живой способ преодоления оторванности Разума от гуманности, справедливости, порядочности. Она воплощает добровольный отказ от абсолютной свободы, ценит свойство свободы обременять себя ответственностью, быть готовой к самоограничению. Такая мораль может рассматриваться как один из способов уберечь Разум от сползания в рассудочность, в мир моральных калькуляций, и, одновременно, она дает известные гарантии от произвола нравственных чувств и совести. Ориентируя на интересы, эффективность, пользу, она решительно и непреклонно обязывает следовать абстрактным нормам сегментированной морали рынка, политики, организаций. Собственно говоря, совокупность таких норм и образует рациональную мораль как “искусственное изобретение” цивилизации (М. Мамардашвили), наряду с формализованным правом.

³³ См. статьи Поланьи К., Шанина Т., Радаева В. в сб.: Неформальная

особенно, в сфере семейного воспитания. “Новейшая” мораль поэтому не отвергает традицию как таковую, поскольку, утверждая секулярный мир, она не делает этого путем искоренения священного мира традиций. Тем более в тревожной ситуации, когда на смену веберовскому расколдовыванию социальной жизни приходит новая “непрозрачность”, новая “замутненность” человеческого бытия, то есть все то, что регенерирует как будто давно отвергнутую мифологию, иррациональность и традицию – обстоятельство, которое настойчиво акцентируется так называемым культурным консерватизмом в различных цивилизационных ареалах³⁴. Мудрость предполагает преодоление опасного “размыкания” народной и рациональной культуры, сопряжение нравственно-психологических качеств человека эпохи, предшествующей модерну, с качествами человека, выпестованного модерном. Совершенно недостаточно ограничиться регистрацией начала (возможно, даже середины) процесса перехода от индустриализма к информационному, постиндустриальному обществу с Hi-Tech, так как это не позволяет преодолеть узкие горизонты технологического детерминизма.

Мы отдаем предпочтение более продуктивной и масштабной концепции постмодерна, постэкономического общества, ибо она характеризует социальную систему “от погреба до крыш”, позволяя осознать ее как единое целое по всем взаимосвязанным осям. И “большая” нормативно-ценностная система, и различающиеся в ней “малые” подсистемы служат основанием данной целостности. В содержательном плане они наполняют образовательно-воспитательную деятельность общества постмодерна, и вместе с тем сама эта деятельность оказывается механизмом воспроизводства норм и ценностей всего данного общества.

“Новейшая” мораль, улаживая спор “древних” с “новыми”, позволяет понять, что различия между соперничающими “моральями” берут свое начало не столько из разных исторических эпох, из “конфликта столетий”, сколько из различных сфер жизнедеятельности (публичной и частной, профессиональной и непрофессиональной,

экономика: Россия и мир. М., 1999.

³⁴ Это не оправдывает почвеннической идеализации традиционной морали. Современные исследования показывают, насколько создаваемый ими имидж традиционного общества не согласуется с его же нравственными реалиями (см., напр.: Хок Л.С. Крепостное право и социальный контроль в России. М., 1993). Но вместе с тем есть и “продвинутые” традиционные культуры, по отношению к которым этический римейк не лишен резонанса (см.: Тульчинский Г.Л. Самозванство. Феноменология зла и метафизика свободы. СПб., 1996. С. 346).

протекающей в рамках иерархически выстроенных организаций или же вне их). Непросто осознать данные различия и дифференцировать их источники. Но неизмеримо сложнее овладеть нравственной мудростью “новейших”, прихотливым искусством переключения из одного ценностного мира в другой, духовные издержки при этом практически неизбежны – с этим ничего не может поделаться самое изощренное мастерство переключения. Подобное признание не предвещает “новейшим” сладкую нравственную жизнь – в ней останутся и драмы поиска смысла жизни, и трагедии его утраты и ненахождения. Интеллектуальный долг обязывает понять и принять такой вывод, ибо “все может надоесть, кроме понимания” (Вергилий).

У футурологов бытовала шуточная фраза: трудно предсказывать, особенно будущее. Эта трудность отпугивает и нас от ремесла предсказателей судеб морали, способов выхода из морального кризиса и роли в нем всех трех нормативно-ценностных систем. Существует только один способ заглянуть в будущее морали: внимательно отслеживать ведущие тенденции ее развития, оценивая потенциалы перемен.

Большинство аналитиков, экспертов, публицистов, исследующих социальные процессы современной России, обдумывающих специфику переживаемого ею кризиса, будто сговорились, усматривая способ спасения в духовном, нравственном возрождении страны. Против этого столь неопределенного пожелания невозможно спорить, и мы охотно согласились бы с таким утверждением, если бы “возрождение” зачастую не отождествлялось просто с “возвращением”. Но к чему? Если к прошлому, то какому? В самом деле, многие духовные процессы, хотя и шли в России с необычайным трудом, со “скрипом”, крайне противоречиво, с непомерными издержками, но все же шли. И это движение было грубо прервано в годы революционного лихолетья. Позднее возник уродливый феномен, который мы назвали “этатизированным этосом”. Он, повторим, и подменил собой подорванную традиционную нормативно-ценностную систему, народную нравственность, и последовательно вытеснял ценности рациональной морали, которую в России представляли различные городские слои, предпринимательские круги, российская меритократия, группы зарождающегося среднего класса.

Так к чему же тогда призывают нас “возвращаться”, возрождаясь? Хотя общество и пресытилось прогрессистскими идеями (неразумно отвергать идею научно-технического и социально-культурного прогресса, отделяя критику Разума от критики “устаревшего разума”), но оно и не обрело надежных гарантий от

опасности регрессизма. Какова же торная дорога в развитии морали, а вместе с ней и образования совместно с воспитанием, которые не внеположены морали?

Может быть, именно России, в силу нетривиальности модернизационного транзита, предстоит положить конец многовековому спору “древних” (традиционная, естественная мораль аграрно-сословного мира) и “новых” (рациональная мораль урбанистического мира), не оказывая исключительной и демонстративной поддержки ни той, ни другой, не умаляя ни ту, ни другую, делая ставку на то, что возвышается над ними. Хотя, чтобы дожидаться завершения древнего спора, нужно обладать, как говорят, эволюционным или даже геологическим оптимизмом. Формы пост-рациональной морали не являются какими-то экстравагантными отклонениями от первых двух, некоей случайной патологией традиционности или рациональности. Они – естественный результат развития лучших тенденций, творческих возможностей и того, и другого.

1.3. Дух университета в историко-социологическом контексте

Как показывает специальное исследование, анализирующее отечественную ситуацию *этоса образования и воспитания* в контексте мирового опыта³⁵, в 1990-е годы российская система высшего образования претерпевает радикальные структурные изменения. Происходит социальная поляризация студенческого контингента, сохраняющийся в общественном сознании миф о равном доступе к образованию приобретает выраженные черты консервативной утопии. После некоторого спада стало увеличиваться количество студентов дневных отделений вузов. Значительно изменился их социальный состав. Около 50% выпускников средней школы – дети родителей с высшим образованием, и они же имеют наиболее высокие шансы на поступление в дневные отделения вузов. В середине 80-х годов 90% абитуриентов, подавших заявления в вузы сразу после окончания дневной средней (полной) школы, стремились попасть именно на дневные отделения, в 1990-м – практически столько же. В 1997 г. доля поступающих на дневные отделения

³⁵ Батыгин Г.С. Этос воспитания, университетское сообщество и социальная дифференциация // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 13. Тюмень, 1999.

составила 85,6%³⁶. Несмотря на относительное снижение жизненного уровня интеллигенции, именно из данного социального слоя осуществляется пополнение студенчества и – в перспективе – социальной элиты. Поэтому высшее образование продолжает выполнять важную функцию – воспроизводство элитарных социальных страт.

Парадоксальность ситуации заключается в том, что система высшего образования получает шансы на стабильное существование в условиях кризиса почти всех социальных институтов, распада традиционных форм вертикальной мобильности и выраженной неконсистентности основных реквизитов социальной структуры: доходов, образования (престижа) и властных позиций. Это обстоятельство находит косвенное выражение в увеличении числа студентов дневных отделений вузов, аспирантов, кандидатов и докторов наук практически по всем специальностям, а также в стремлении многих политиков и представителей “большого бизнеса” к получению ученых степеней и званий, престиж которых остается достаточно высоким независимо от уровня материального вознаграждения.

Неконсистентность основных переменных социальной структуры означает также пролиферацию (умножение) вознаграждений – своего рода адаптацию к аномии: ценность и престиж образования в кризисном обществе скорее не снижаются, а обособляются от ценности богатства и власти. Вероятно, это свидетельствует и об обособлении ценностно-нормативных “пространств” и соответствующих им стилей жизни. Обособление образовательного измерения социальной структуры обеспечивает выживание и мобилизацию этой подсистемы.

Образование является основным социальным институтом, регламентирующим жизненный путь индивидов, социальную мобильность, трансмиссию знаний и ценностей, социальную стратификацию, и одновременно сферой острой конкуренции³⁷. Обучение и воспитание в соответствии со стандартами высшего образования равнозначны наиболее рациональному размещению

³⁶ Константиновский Д.Л., Хохлушкина Ф.А. Формирование социального поведения молодежи в сфере образования: 1960–2000 годы // Социологический журнал. 1998. № 3/4.

³⁷ Archer M. Social origins of educational systems. London: Sage Publications, 1978.

ресурсов, и данная сфера размещения капитала (прежде всего, человеческого капитала) будет приобретать все большее значение³⁸.

Можно предположить, что в условиях структурного кризиса общества осуществляется взаимозаменяемость функций социальных институтов: сфера образования выполняет не только присущие ей функции воспроизводства профессиональных и властных элит, но также обеспечивает системные реквизиты адаптации, целевой ориентации, интеграции и поддержания ценностно-нормативных образцов.

Образование не сводится к получению квалификационных свидетельств и даже к профессиональным знаниям. Речь идет именно об образовании – приобретении человеком такого “образа” (в том числе внешнего вида, речевого стиля, этикета), который необходим для успешной адаптации в любой социальной среде: и в концлагере в том числе. Человек необразованный – все равно что человек без образа: даже оставаясь в обществе, он не принимается в него и остается чужим. Было бы наивно понимать под образованием только то, что декларировано учебной программой и тем, что говорят воспитатели. Не исключено, что воспитание состоит преимущественно в том, чтобы принимать самостоятельные решения в обстановке несправедливости и насилия, составляющих обычную атмосферу во всех обычных школах мира. Это и есть социализация – формирование адекватных реакций на типичные ситуации, приспособление человека к законам социальной машины независимо от его личных качеств. Такова адаптивная функция образования.

В то же время система образования обладает автономией, далеко не всегда подчиняется интересам тех, кто ею управляет, лишь в видимости обеспечивает приспособление к социальным порядкам и чаще всего находится в позиционном конфликте с властью, общественным мнением, другими общественными институтами. Парадокс заключается в том, что “свободно парящие интеллектуалы” (К. Манхейм) одновременно воспроизводят и ценностно-нормативную систему общества, и те формы знания, которые позволяют сохранить иронию и дистанцию по отношению к самым серьезным общественным установлениям. Благодаря подобному реляционированию дискурсивное сообщество создает необходимые идеологические условия для изменения социальных порядков. Но

³⁸ Becker G. The human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. 3d ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1993.

сами изменения осуществляются уже другими людьми – людьми не мысли, но действия.

Образование и воспитание как социальный институт предназначены для контроля форм знания и воспроизводства социальной стратификации. Интерпретации образования, создаваемые самими “образователями”, значительно отличаются от интерпретаций тех, кто “образовывается”. С одной стороны, воспитание выглядит уважаемым и продуманным механизмом формирования всесторонне и гармонически развитых личностей, с другой – создает формы антиципирующей социализации, где ожидания и предрассудки существенно влияют на последующую социальную стратификацию. Это находит выражение в содержании учебных программ и методах преподавания, которые зависят от социальных ожиданий, приписываемых определенной группе учащихся. Например, если определенный контингент рассматривается как перспективный, с точки зрения профессиональной карьеры, культуры, доходов и социального статуса в целом, стиль преподавания характеризуется видимой свободой, творчеством, возможностью диалога. Особенно это присуще странам с развитой либеральной традицией и укорененным уважением к правам человека. В некоторых частных школах Англии культивируются видимая суровая дисциплина и спартанский дух, но и это исключение подтверждает главную черту элитного образования – акцентирование уважения к личности. Наоборот, когда контингент учащихся рассматривается “воспитателем” как бесперспективный, стиль его работы отличается выраженной заботливостью, пунктуальностью, умильностью – качествами, уместными в отношении с большими и неполноценными. Такого рода ожидания подкрепляются методиками воспитательной работы, оценками успеваемости и проверочными процедурами. Классический эксперимент Р. Розенталя и Д. Джейкобса свидетельствует о том, что распределение по группам “перспективных” и “неполноценных” меньше зависит от личностных (в том числе интеллектуальных) качеств воспитуемых, чем от представлений воспитателей³⁹. Так *этнос воспитания* проектирует социальную стратификацию. В американских школах акцентируется стремление к индивидуальным достижениям, тогда как в странах Юго-Восточной Азии наибольшее значение придается прилежанию. Соответственно планируются методика преподавания и учебные программы.

³⁹ Rosental R., Jacobs D. *Pygmalion in the class-room*. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1968.

Когда формировалась система образования в США, основным мотивом воспитателей заключался в закреплении культурных, моральных и экономических преимуществ “местного населения” и аккультурации (“американизации”) пришлых. Бюрократическая этика и моральное предназначение воспитателей имеют одно основание – формирование ценностно-нормативной системы. Эта моральная миссия с акцентом на культурную конформность присуща системе воспитания как таковой, независимо от национальных и стратификационных особенностей. Воспитательные учреждения должны “производить” людей, личностные качества которых соответствуют традиционным моральным образцам и критериям экономической эффективности. В период индустриальной революции в США в конце XIX века школа рассматривалась как общественное учреждение, призванное осуществить моральную “мелиорацию” человеческого материала и решить социальные проблемы городов, определив для каждого человека его место в промышленной системе.

Воспитание в его просветительской версии решает две задачи: формирование морального облика нового человека (собственно воспитание) и обучение профессиональным навыкам, делающее человека пригодным для общественного разделения труда. Аналогичная программа “воспитания новой породы людей” была развернута в России XVIII века Екатериной II и И.И. Бецким. Результаты этой программы получили странное отображение в атмосфере Смольного, где “чувствования человеческого сердца” вмещали в себя и “Эмиля”, и интерес к машине для создания статического электропотенциала (такая машина изображена Д. Левицким на втором плане портрета смолянки Е.И. Молчановой). Указание на то, что моральные образцы и критерии эффективности никогда не существуют в действительности, а только как “идеальные типы”, обнаруживает амбивалентность воспитательного процесса: то, что “надо”, и то, что “есть”, в нем существенным образом различаются, и само различие многообразных планов поведения должно стать фактом жизни благовоспитанного человека.

Таким образом, идеологическая атмосфера, сформировавшая *этос воспитания*, содержала в себе деистическое убеждение в возможности и необходимости формировать личность так, как формируется мануфактурное изделие. Результат этого убеждения – стандартизированная процедура организации знания, соответствующая таким функциям образовательной системы, как воспитание моральных качеств личности и подготовка специалиста, соответствующего матрице профессионального разделения труда. За всем этим, конечно же, стоит картина “идеального сообщества”, в

разных версиях присущая всем национальным традициям новоевропейской общественной мысли. Этнос воспитания являл собой проекцию модели “общественного сознания” на содержание и формы школьной и университетской жизни, и представления об устройстве общественного целого, будь то империя или протестантская община, лежали в основе отношений между учеником и учителем, где последний олицетворял общественный интерес даже в том случае, если не скрывал своих антиобщественных убеждений. Отчасти поэтому основная функция высшего образования связывается в функционалистской традиции с индивидуальной вертикальной мобильностью, равенством возможностей в соревновании и индивидуальными достижениями. Хотя в социологии конфликта принято считать равенство возможностей в получении высшего образования иллюзией, никто не сомневается в том, что получение высшего образования равнозначно высокому социальному статусу и успеху в жизни. Соответственно регулируется социальная политика университетов по приему студентов.

Образование является одной из основных ценностей современного общества в целом. В определенной степени можно говорить о стандартизации образовательных систем независимо от их национальных особенностей и даже возможностей страны обеспечить определенный уровень образования. Роль учителя аналогична роли руководителя и “супервайзера”, процесс обучения подчинен программе и общим методическим правилам, предполагается, что воспитание мало зависит от личности учителя, ученики разделены на группы (классы) в зависимости от уровня подготовки, для контроля знаний используются стандартизированные тестовые процедуры. Создание рационализированной и стандартизированной системы воспитания и образования является одним из важнейших критериев социального и экономического развития современных обществ.

Любая система воспитания ориентирована на определенный общественный идеал и соответствующие “гражданские добродетели”. Идеология образования исходит из того, что – безотносительно к положению человека в обществе – только образованный человек может быть полноценным гражданином. Система образования является собой аналог социальной системы. Американская модель образования отличается “честной соревновательностью”, где каждый участник имеет равные возможности при старте и обязан своими достижениями исключительно личным заслугам. Напротив, английская система образования основана на раннем определении способностей индивида и их целенаправленном развитии с помощью спонсорских средств – таким образом формируются

интеллектуальная и социальная элита. При этом предполагается, что учащийся должен усваивать нормы и стандарты, создаваемые элитой⁴⁰. Американская система была изначально ориентирована на массовое образование. Одним из важнейших результатов этой политики стало то обстоятельство, что в начале 90-х годов 80% американцев окончили среднюю школу⁴¹ и 22% – колледж. В элитарной системе обучения постулируются различия в достижениях между социальными классами и этническими группами, тогда как при ориентации на массовое обучение различия интерпретируются как серьезная проблема.

С одной стороны, образование рассматривается как один из механизмов социальной памяти, социального наследования и культурной трансмиссии. В современных обществах считается рациональным инвестировать капитал не столько в материальную помощь детям, сколько в их образование. С другой стороны, образование является основным каналом социальной мобильности. Чтобы достичь высокого статуса в системе разделения труда и распределения власти, существует только один нравственно легитимный путь – повышение образования.

Функционалистский подход к объяснению связи стратификационной системы и образования основан на постулате о подготовке индивидов к выполнению определенных профессиональных ролей в рационально организованном, ориентированном на науку и технологию обществе. Во-первых, обучение предполагает освоение определенных профессиональных навыков, во-вторых, образовательная система обеспечивает селекцию наиболее способных людей для продвижения в верхние статусные позиции – таким образом осуществляется функциональное распределение вознаграждений в зависимости от личных способностей⁴². По Р. Коллинзу, этот подход основан на трех предпосылках: во-первых, повышение требований к индивидуальной профессиональной подготовке обусловлено ускорением технологических изменений; во-вторых, формальное образование позволяет индивиду развить либо свои способности, либо специфические технические навыки, необходимые для занятий определенной работой; в-третьих, возрастание требований к

⁴⁰ Turner R. Sponsored and contest mobility and the school system // *American Sociological Review*. 1960. Vol. 25. P. 855–867.

⁴¹ *Statistical Abstracts of the United States*. 1994. Washington, DC: US Dpt of Commerce, 1994.

⁴² Davis K, Moore W. Some principles of stratification // *American Sociological Review*. 1945. No. 10. P. 242–249.

образованию обусловлено технологическими требованиями, которые в свою очередь связаны с увеличением доли населения, получившего более высокий уровень образования⁴³.

В противоположность функционалистской перспективе, в социологии конфликта образовательная система рассматривается как область борьбы за доминирование между статусными группами. Соответственно образовательные учреждения поддерживают систему неравенства в той степени, в какой правящие классы сохраняют доминирование над процессом обучения и контролируют социальную мобильность. П. Бурдьё показал, что трансмиссия знания от высших страт социальной иерархии к низшим является важной предпосылкой воспроизводства культурного капитала и сохранения социальной структуры⁴⁴. Гипотеза Бурдьё о культурном капитале основывается на допущении прямой связи, во-первых, между семейным происхождением и культурным капиталом, во-вторых, культурным капиталом и академической успеваемостью. Отсюда следует, что академическая успеваемость является одной из форм культурно-образовательной легитимации доминирующего положения семьи в социальной структуре. Эмпирическая проверка этой гипотезы показала, что связь социального статуса родительской семьи, культурного капитала и успеваемости наблюдается лишь в некоторых странах (например, в Греции). Спорные вопросы возникают в связи с влиянием социальных предрассудков и установок преподавателей, сознательно или неосознанно поддерживающих наиболее адаптивных студентов. По данным К. Александера и соавторов, чем больше субъективная дистанция между преподавателем и учеником, тем ниже учебные успехи представителей этнических меньшинств⁴⁵. Модели вертикальной мобильности в сфере образования обнаруживают не прямое влияние социально-экономического статуса на интеллектуальные достижения студентов. Определяющую роль, как правило, играет не культурный капитал индивида, а его ценностные ориентации и установки, формирующиеся под влиянием "значимых других". Таким образом, социальная страта

⁴³ Collins R. Functional and conflict theories of educational stratification // *Power and ideology in education* / Ed. by J. Karabel, A. Halsey. New York: Oxford University Press, 1977. P. 118–136.

⁴⁴ Bourdieu P. Cultural reproduction and social reproduction // *Power and ideology in education* / Ed. by J. Karabel, A. Halsey. New York: Oxford University Press, 1977. P. 487–511.

⁴⁵ Alexander K., Entwisle D., Thomson M. School performance, status relations, and the structure of sentiment: bringing the teacher back // *American Sociological Review*. 1987. Vol. 52. P. 665–682.

воспроизводится в системе высшего образования не столько посредством успеваемости, сколько посредством установки на достижения и последующую карьеру. Иными словами, высшие страты отличаются от низших тем, что первые – стремятся вверх, а вторые – ни к чему не стремятся. Родители, имеющие более высокий образовательный статус и, соответственно, стабильные доходы, рассматривают обучение как единственно возможный легитимный канал вертикальной мобильности. Эта установка на продвижение через образование в значительной степени определяет и академическую успеваемость, и профессиональную карьеру выпускников и средних школ, и университетов. В конечном счете, движение за равенство шансов на вертикальную мобильность приводит к возрастающему давлению на ведущие университеты, чтобы они предоставили более широкие возможности обучения депривированным слоям (имеющим, как правило, низкий уровень образовательной подготовки). Однако мифология равенства вполне совместима с общей установкой на дифференциацию в профессиональной карьере и социальном статусе.

Создаваемая системой высшего образования иллюзия восходящей мобильности сопряжена со специфическим ощущением относительной депривации интеллектуалов, когда ожидание успеха преобладает над осознанием реальных достижений. При этом сохраняются существенные различия между студентами технических колледжей и университетами, которые действительно создают возможности для подготовки элиты. Технические школы готовят преимущественно квалифицированный персонал для выполнения обслуживающих функций, тогда как университеты создают предпосылки для личностной автономии и самоопределения не только в профессиональной, но и в общественной сфере. Иными словами, университеты формируют интеллектуалов – тип личности, который ставит задачи, а не только выполняет их. *Университетский этос воспитания* предполагает также формирование скептической установки по отношению к социальным порядкам – осуществлять перманентную легитимацию и инновационную реконструкцию в технике, политике, системе управления – нормативной системе общества в целом. Поэтому университет являет собой одновременно консервативно-стабилизирующий и инновационный социальный институт. Отсюда и специфическая система отбора в университеты, ориентированная на элитный контингент, элитный не в том отношении, что homo academicus не нуждается в деньгах и может позволить себе праздную жизнь в течение пяти лет обучения, а в том, что эти

люди изначально готовы к роли легитиматоров и критиков социальных установлений.

Университетское сообщество являет собой функционально организованное целое: деятельность его членов организована вокруг академической программы, учебных аудиторий, подчинена стандартным формам управления. Задачи университета выходят за рамки учебного процесса и связаны с реализацией множества социальных, культурных и политических функций⁴⁶. Университет, с его системой учебных программ, исследовательских секторов, обслуживающих подразделений, формирует нормы академического сообщества. К числу этих норм относятся как формальные правила (должностная иерархия, формальная учебная нагрузка, расписание занятий, формы контроля и отчетности), так и традиции, установки, круг личных знакомств, отношения доверия и конфликта, возможности авторизации учебных курсов, стиль общения со студентами. Одной из важнейших неформальных, но конституирующих функций ведущих университетов является, в частности, поддержка спортивных достижений и духа индивидуального соревнования. Формальные нормы часто кажутся несовместимыми с неформальными отношениями, однако выполнение формальных распоряжений реально только в том случае, если они неформально приняты группой.

Университетское сообщество имеет двойственную природу. В той степени, в какой университет является не только академическим учреждением, но и предприятием по подготовке специалистов, его академические функции могут вступать в противоречие с «деловыми» соображениями. Иными словами, эффективность университета как бюрократически организованного предприятия не означает эффективного воспроизводства интеллектуальной элиты. Этот конфликт, обостряющийся в периоды экономических депрессий, находит выражение в ориентации учебных программ на «чистые» науки и искусства, либо на возможную профессиональную карьеру выпускников⁴⁷. Большинство исследователей и преподавателей стремятся к автономии и академической свободе; они могут сохранять лояльность по отношению к учреждению лишь в той степени, в какой она не противоречит ценностям науки. Иначе университет рискует потерять «людей науки». Потеря произойдет и в том случае, если «люди науки» усвоят деловые и коммерческие навыки. В наименьшей степени конфликт проявляется при такой организации

⁴⁶ Kerr C. The uses of the university. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1963.

⁴⁷ Coser L. The functions of social conflict. Glencoe: Free Press, 1956.

университетского сообщества, когда административно-управленческие структуры отделены от исследовательских и учебных подразделений. Если же исследователи и преподаватели одновременно выполняют административные функции, позиционный конфликт становится почти неизбежным. Академическая иерархия основана на институционализированных “заслугах”, степенях, присужденных не начальством, а “колледжем”, децентрализованных решениях, автономии и включенности в неформальную систему поддержки. Особенность университета заключается в том, что административная иерархия признает академическую иерархию независимой, хотя фактически администрация всегда и везде оказывает влияние на распределение академической власти.

Сосуществование “академиков” и “бюрократов” аналогично каше с гайкой – сколько ни перемешивай, они останутся разнородными субстанциями. Баланс между академической и бюрократической функциями университета означает также его способность адаптироваться, с одной стороны, к системе воспроизводства знания, с другой – к рынку. Б. Кларк показал, что ведущие исследовательские центры в США характеризуются выраженной децентрализованностью принятия решений и отсутствием формально-бюрократического контроля; университеты среднего уровня, находящиеся на бюджете штатов или финансируемые крупными корпорациями, организованы в соответствии с бюрократической иерархией, где совет попечителей и администрация осуществляют контроль над учебным и исследовательским процессом; на низшем уровне, в небольших университетах и колледжах, административный контроль над преподавателями и учебным процессом превращается в основную область деятельности⁴⁸. Таким образом, автономия академического сообщества выше в крупных научных центрах.

Следствие социального конфликта в функциональной организации университетского сообщества – изменение ролей администрации и преподавателей. В 1950-е годы университетская администрация в силу традиции стремилась контролировать повседневную жизнь студентов примерно так, как это должны делать родители: проверялись посещаемость занятий, проведение свободного времени, знакомства. Соответственно, пространство университета было организовано по аналогии с домом, максимально

⁴⁸ Clark B. Structure of academic governance in the United States. New Haven, CT: Yale University Press, 1976.

независимым от внешней среды. С начала 1970-х годов “воспитательная” роль администрации и преподавателей стала практически незаметной и частично выполняется органами студенческого самоуправления.

Университетское сообщество создает систему значимых переменных обучения и воспитания как области формирования “коллективных представлений”. Ж. Пиаже показал, что когнитивный конфликт, формирующийся в процессе социальной интеракции, представляет собой точку, в которой возникает импульс к интеллектуальному развитию. Взаимодействие между картиной мира преподавателя и опытом обучающегося является разновидностью неустойчивого равновесия, ведущего к пересмотру традиционных установок. По Пиаже, неустойчивость в когнитивных системах побуждает выходить за рамки привычных схем. При этом имеется в виду не только взаимодействие между учителями и учениками, но и взаимодействие между учениками, которое Пиаже считает более важным для процесса обучения, чем индивидуальное восприятие учебного материала. На этом наблюдении Пиаже основана нетрадиционная система обучения и воспитания, где основное значение уделяется организации сотрудничества и коллективных занятий в учебных группах. Особенно существенные результаты эта система дает в тех случаях, когда учебный процесс ориентирован на решение неординарных проблем и формирование самостоятельного мышления⁴⁹. Действительно, одобрение со стороны преподавателя релевантно только в том случае, если оценки и система ценностей преподавателя разделяются группой. В противном случае формируются двойные стандарты профессиональной морали: для дела и для демонстрации. Например, “ботаники” – ученики, ориентированные на достижение признания со стороны власти имеющих экспертов за счет утери признания в группе, обрекают себя на усвоение двойного стандарта и неудачу в последующей профессиональной карьере.

Новый этос воспитания связывается с переходом от диктата учителя (“надзирай и наказывай!”) к этосу диалога и сотрудничества в учебном процессе, более активной роли студентов в освоении знаний и решении профессиональных проблем. Это влечет за собой перемены не только в организации учебного процесса и учебных планов, но также в языке обучения и воспитания. Дискурс учебной

⁴⁹ Rogoff B. Cognition as a collaborative process // Cognitive language. New York; Free Press, 1971.

аудитории перестает быть однонаправленным, где одна сторона информирует, а другая усваивает, и становится коммуникативным. Разработанная К. Манхеймом концепция интегрального образования преодолевает барьеры между школой и другими сферами общественной жизни, в частности, семьей и воспитанием. Эта концепция основана на постулате о единстве и неделимости личности. “Тенденция к интеграции достигает высшей точки, когда мы не только на практике, но и в теории признаем, что образование – всего лишь один из многих социальных факторов, воздействующих на поведение человека, и, хотим мы этого или нет, всегда служит социальным целям и сознательно направлен на формирование определенных типов личности”, – писал К Манхейм⁵⁰. Образование и воспитание уже не несут в себе задачи тотальной экспертизы и интегрируются в дискурсивные практики общества. В современной конструктивистской социологии экспертиза описывается не столько в содержательном ключе, сколько как “практика” межличностного взаимодействия в дискурсивном (или совместно обучающемся) сообществе⁵¹.

Одна из важнейших функций университетского сообщества – формирование “связей”, устойчивых отношений поддержки доверия и поддержки между выпускниками (в американских университетах их называют *alumni*). Исследования показывают, что высокопрестижные университеты обеспечивают карьеру своих выпускников в значительной степени благодаря отношениям “траста” – межличностной поддержки членов университетского сообщества. Отношения “траста” по своей природе являются отношениями неформальными, гемайншафтными и, как правило, принимаемыми по умолчанию. Они имеют важное значение не только для должностного продвижения и социального статуса, но и для самоидентификации личности, создания “повседневных концептуализаций”, в том числе биографических. В профессиональной и научной среде часто используется институт полуофициальной поддержки, называемый “креденциализмом”. Под “креденциалами” имеются в виду рекомендации, письма поддержки, другие, в том числе устные, свидетельства неформального доверия, которые, как показал К. Харн, являются более надежными прогнозными индикаторами профессиональной карьеры и социального статуса, чем

⁵⁰ Манхейм К. Диагноз нашего времени / Пер. с англ. С.В. Карпушиной // Манхейм К. Диагноз нашего времени. М.: Юрист, 1994. С. 463.

⁵¹ Lave J., Wenger E. *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press, 1991.

индивидуальные учебные достижения⁵². Формальное высшее образование и ученые степени уже не гарантируют высокого социального статуса и стабильной высокооплачиваемой работы, поэтому вступают в действие критерии неформальные, однако последние применимы лишь к тем, кто уже считается “своими”. Обычно свидетельства о формальном образовании используются для формирования исходного контингента кандидатов для занятия высоких позиций, затем вступают в действие неформальные критерии. Помимо того, что “креденциалы” упрощают технику оценки и отбора высококвалифицированного персонала, они являют собой своего рода сертификат принадлежности человека к определенному сообществу, членов которого объединяет неформальное доверие⁵³. Аналогичный социальный институт – “траст”, распространенный преимущественно в деловых, научных и профессиональных кругах, представляет собой существенный компонент отношений контракта, которые, как показал Ф. Фукуяма, невозможны без неформального доверия в нормативно интегрированном сообществе⁵⁴.

Просветительская утопия о равном доступе к образованию привела к противоположным последствиям: социальная стратификация поддерживается и воспроизводится не только системой распределения собственности и власти, но прежде всего доступом к интеллектуальным ресурсам, который создает сообщество интеллектуалов, объединенное особым этосом и отношениями “траста”. Обладая относительной автономией от социальных порядков, это сообщество создает язык конституирования общества и его нормативно-ценностные системы.

1.4. Дух университета в футурологическом ключе

Следующий шаг размышлений над идеей университета – попытка представить образ университета в перспективе XXI века⁵⁵.

Сегодня о наступающем веке все чаще говорят как о “веке-освободителе”, как о некой реальности, в которой все должно

⁵² Hurn C. The limits and possibilities of schooling: An intriduction to the sociology of schooling. Boston: Allin and Bacon, 1978.

⁵³ Hout M. The American occupational structure in the 1980s // Amerriican Sociological Review. 1988. Vol. 93. P. 1358–1400.

⁵⁴ Fukuyama F. The social virtues and the creation of prosperity. New York, 1996.

⁵⁵ Согомонов А.Ю. Университет в XXI веке: меняющаяся прагматика знания и возврат к истокам // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 16. Тюмень, 2000. С.

преобразиться, разумеется, в лучшую сторону. “Старое” должно наконец-то отжить, а “новое” – обрести долгожданный гуманистический и справедливый облик. Этот идиллический лад буквально заполнил все интеллектуальное пространство и, конечно же, не обошел стороной дискуссии о развитии образования в мире и в нашем отечестве в частности⁵⁶.

Практически в каждой публикации о судьбе образования в России говорится о кризисе образования и путях его модернизации. Но основная дискуссия, как кажется, разворачивается вокруг философских и педагогико-технологических проблем необходимой для страны образовательной Реформы. Много говорится о корректировке образовательных целей, критериях качества и госстандартах, мониторинге, образовательной инноватике и т.д. Но, к сожалению, проблемы образования, особенно высшего, по-прежнему оказываются очень слабо включенными в сферу социологического анализа, что весьма характерно отражает известную “старомодность” сегодняшнего дискурса образования.

Если взять в качестве примера одну из наиболее популярных сегодня идей образовательной трансформации – идею непрерывного образования, то несложно обнаружить в ней много эвристичных философских откровений, интересные соображения технологов о том, как эту идею можно реализовать на практике, но при этом – полное молчание относительно того, в какую социальную рамку все это вписывается и к каким социальным последствиям такая реформа может привести. А тем временем именно этот ракурс рассуждения об образовательных трансформациях, на мой взгляд, сегодня является самым существенным. Достаточно представить себе то, к каким общественным изменениям в социальной сфере, на рынке труда, в демографической структуре и т.д., эта реформа может привести, чтобы задаться вопросами чисто социологического свойства. И

94–105.

⁵⁶ Эти дискуссии идут на фоне нескончаемых дебатов о глобальной трансформации образования на рубеже столетий. Речь идет о концепции “кризиса образования” и о теории “социокультурной реформации образования” и о прочих теориях, строящихся на утверждении, что современное образование неизбежно претерпевает цивилизационную ломку. Самой модной, в особенности в континентальной Европе, в последние два десятилетия стала теория “конца университета”, предлагающая нам взглянуть на университет как на один из способов легитимации и передачи знания, свойственный исключительно современному обществу, с цивилизационным кризисом которого “уходят в прошлое” и все его культурные институты.

прежде всего – вопросом о месте и миссии Университета в культуре и социальной структуре грядущего столетия.

Совершенно очевидно, что “старое” видение образования как части социальной политики абсолютно устарело. Все последние три-четыре века образование служило целям легитимации и передачи знания и поэтому находилось под жесточайшим властным контролем. Создатели сегодняшней системы образования прекрасно осознавали, что “тайны” образования, безусловно, относятся к государственным секретам и наряду с проблемой внешних границ образуют доктрину национальной безопасности⁵⁷. В университетах формировался такой образ знания, который наделялся аурой истинности и который надлежало бережно хранить и передавать молодым поколениям, посвящая их в *тайны* истинного знания, освященного властью.

С помощью университетов все современные государства консолидировали своих граждан, приобщая их к тем солидаристическим смыслам и значениям природного и социального мироздания, которые идеологически поддерживали существующий порядок в обществе. Так было и в странах западной демократии, и в тоталитарных государствах “советского” типа. Все они так или иначе прошли через культурные революции, все они преодолели неграмотность традиционных обществ, все они создали высокоэффективные системы университетского образования, обеспечивавшие (а) воспроизводство легитимного знания и властного порядка, (б) циркуляцию профессиональных компетенций в обществе.

Словом, буквально везде университетское знание контролировалось властью, а способы его передачи санкционировались государственными институтами (министерствами, комитетами, департаментами, устанавливавшими образовательные стандарты и т.п.). Государство, конечно же, сохраняло видимость университетской независимости (причем в разных странах – по-разному) и не без корысти брало на себя заботы по финансовому и ресурсному поддержанию высшего образования, значительно расширяя свои возможности внешнего наблюдения-и-контроля. Таким образом, университеты во всех современных обществах имели подчиненный – власти и государству – статус и существовали под более или менее серьезной опекой со стороны национальных правительств.

⁵⁷ Школы как “границы” внутри личности, буквально корреспондирующие внешним границам государства, являются символом и реальным проектом образовательной реформы создателя современной педагогики Я.А. Коменского.

Но сегодня *меняющееся образование конструирует свой совершенно уникальный* и – в известном смысле – *автономный* от государства *мир*. Уже не столько внешний субъект (в лице государства) влияет на облик образовательной системы, сколько само образование способно решительно и кардинально видоизменить облик всего внешнего мира (как общества, так и государства). Образование, иными словами, утрачивает былую *подчиненность* по отношению к государству и социальной политике, обретая важное качество общественной автономности. Это – уже не просто подконтрольный институт (в общем ряду с другими институтами, которые обеспечивали в обществе воспроизводство культуры и компетенций), необходимый “взрослому” миру для гарантии культурной и ценностной репродукции в каждом новом подрастающем поколении. А раз так, то поддерживать в государстве былое инструментально-прагматическое отношение к университетам (как, впрочем, и ко всем остальным институтам) становится делом *практически невозможным*.

Несмотря на то, что социологи пишут об этом почти всю вторую половину XX столетия (Д. Белл, П. Бурдьё, Э. Гидденс, Ж.-Ф. Лиотар, Р. Мертон, К. Оффе, Т. Парсонс и многие другие), правительства по старинке демонстрируют к своим национально-образовательным системам “покровительственное” отношение внешних управленцев. Складывается впечатление, что государство рассматривает Университет в качестве некоего структурно-институционального “банкрота”, для продолжения существования которого необходимо, кроме денег, еще более жесткое управление и контроль. С одной стороны, эти правительства можно понять, ведь им по-прежнему приходится финансировать высшее образование, пусть даже и не полностью за счет бюджетных фондов. А роль спонсора, как известно, неизбежно порождает у финансиста соответствующие покровительственно-патронажные интенции. С другой стороны, – шквал проблем, которые связаны сегодня с высшим образованием, лишь нарастает, и для всех, кто имеет отношение к сфере образования, становится очевидным, что управлять образованием “из внешнего мира” теперь уже не сможет никто и никогда.

Эпоха государственного контроля за развитием университетов благополучно завершилась. Но если уходит в прошлое подчиненность Университета, то какое новое качество он обретает в наступающем веке? Для того чтобы ответить на этот вопрос, прежде всего обратимся к проблеме кризиса образования с точки зрения природы университетского знания.

Меняющаяся прагматика университетского знания

В Университете преподают знание. Казалось бы, в этом банальном утверждении нет ничего такого, что нуждалось бы в каких-либо разъяснениях. Единственно, что можно было бы добавить, так это то, что в университетах не только преподается знание, но и создается новое знание. Не всегда можно отчетливо различить, какая из этих функций первична: производство знания или его преподавание, но, скорее всего, преподавание для университетов – их абсолютно обязательная задача, в то время как производство нового знания не всегда нормативно (и не всем университетам “по зубам”)⁵⁸. Как бы то ни было, в любом случае, напряжение жизни в Университете так или иначе связано со знанием, будь то производство нового научного знания или только трансмиссия его студенчеству – не суть важно.

А между тем, исходя из опыта многовековой истории университетов, мы различаем знание, которое производилось-и-преподавалось в университетах во времена Фомы Аквинского, от знания, которое преподавалось в эпоху ньютоновской научной революции или знания XX столетия. В каждой из этих трех эпох, выбранных в качестве примера, в университетах существовало свое – аутентичное историческому времени – понимание того, для чего существуют университеты, какое знание они хранят, в чем разница между этим знанием и общим незнанием, как и для чего происходит приращение нового знания и многое, многое другое, что нередко именуется *университетской доксой*.

Университетская докса выстраивалась в виде ясной и прозрачной доктрины “миссии” Университета. Исторически она видоизменялась не так уж и часто. Тем не менее из истории университетов мы знаем, что даже наиболее фундаментальные вопросы университетской доксы могли принципиально переосмысливаться, что, собственно, и отличает разные исторические эпохи в эволюции европейского Университета. Каким образом университетская докса отражалась на философии высшего образования? Динамика университетской доксы позволяет нам взглянуть на Университет как на мобильный общественный институт,

⁵⁸ Лишь в последнее время появились университеты, в частности, в Великобритании, где функция преподавания постепенно становится факультативной по отношению к функции производства научного знания, но именно эти университеты вызывают в обществе настолько серьезное “раздражение”, что их скорее можно рассматривать как аномальные, чем выражающие некоторую тенденцию. От университетов по-прежнему ожидают *преподавания*.

способный на серьезные и подчас очень глубинные трансформации, и поэтому говорить не просто о разных этапах, а о существовании разных *типов* университетов в истории европейского высшего образования.

В каждом из этих типов мы обнаруживаем идентичное понимание целей, миссии Университета, его статуса, корпоративных ценностей, внутреннего обустройства и, что, пожалуй, самое главное, – достаточно отчетливую *доктрину результативности*, то есть набор оценок и стандартов относительно прагматичности той или иной университетской политики, которая делает высшее образование самостоятельной подсистемой в социальной системе. Иными словами, всю историю Университета можно представить в виде последовательно сменяющих друг друга моделей *университетской прагматики*, в наиболее концентрированном виде выражающих эволюцию легитимности университетского знания (и в аспекте производства знания, и в аспекте его трансмиссии).

Рубеж столетий и начало нового тысячелетия совпадают с очень важным моментом в развитии европейского Университета – с кардинальной сменой его прагматики. Меняется прежде всего представление о результативности университетской политики. В соответствии с традиционным взглядом, который все активнее критикуется в философии и социологии образования, “...высшее образование должно продолжать поставлять социальной системе компетенции, связанные с ее собственными требованиями, призванные поддерживать ее внутреннее единство”⁵⁹. Но можно ли сегодня, подобно тому, как это было лет тридцать назад, сказать, что университеты должны подготовить обществу (государству) столько-то врачей, столько-то инженеров, педагогов и специалистов других отраслей? А между тем поколение назад мало кто сомневался в том, что университеты функциональны, поскольку (а) способствуют формированию у подрастающих поколений верности “идеалам” науки и социального прогресса, (б) поставляют обществу “игроков”, способных выполнять самые различные “роли на практических постах, которые требуются институтам” (Ж.-Ф. Лиотар)⁶⁰.

⁵⁹ Лиотар Ж.-Ф. Состояние постмодерна. СПб.: Алетейя, 1998. С. 117.

⁶⁰ “Инструментальный активизм” университетов по Т. Парсонсу характеризует целую эпоху в рациональной культуре современных университетов. См.: Parsons T, Platt G.M. Considerations on the American Academic Systems // Minerva. 1968. Vol. VI. (Детальный анализ рациональной прагматики современных университетов см.: Лиотар Ж.-Ф. Указ. соч. С. 118–119.)

И сегодня в университетах воспроизводится интеллигенция, но ее удельный вес в студенческом корпусе стремительно сокращается. Вот уже более двух десятилетий и в западном мире, и в России производится избыточный процент специалистов. Они не востребованы ни производством, ни общественными институтами. Обучение в высших учебных заведениях обретает пограничный характер между “получением знаний”, “профилактикой безработицы”, искусственным продлением периода “вступления в активную жизнь”. Массовое поступление молодых людей в университеты становится, с точки зрения теории рационального выбора, все менее и менее мотивированным (а студенчество, соответственно, все больше “сводится” к культурно-возрастному “до-взрослому” стилю жизни, к социальной возможности пожить другой жизнью – не “культурой долга”, а студенческой “тусовкой”).

Но поскольку вне стен университетов передача знаний все еще невозможна, а национальные правительства не очень озабочены реформой образовательной политики, сами университеты (чаще всего в тесном партнерстве с местными властями) становятся субъектами собственных трансформаций. Так, именно внутри университетского сообщества возникла доктрина непрерывного образования, открывшая двери университетов поистине для всех и допустившая возвращение (и не единожды!) студентов – и не только студентов – в лоно университетов с целью переподготовки, повышения квалификации и т.п. Но тогда получается, что университетское знание уже не контролируется (а тем более монопольно не регулируется) ни властью, ни профессурой, ни самим студенчеством.

К сегодняшнему знанию доступ открыт для каждого, как доступ к файлам всемирной компьютерной сети. В силу этого знание, которое преподается в университетах, лишается былой таинственности и магии посвященности, а студенчество – корпоративной замкнутости и рожденного на этой основе чувства солидарности. Стерлись четкие границы различения университетского знания от неуниверситетского, да и само университетское знание стало возможным получать не только внутри университетских стен.

Более того, новая прагматика университетского знания сегодня крайне далека от эпохальной прагматики прошлых столетий, а именно: гранд-нарративов Познания, Прогресса, Эмансипации духа. Новая прагматика знания – меркантильна, эпистемологически – конкретна и локальна. Значимо не знание само по себе, а языковая компетентность доступа к бесконечности информации (умение самостоятельно получить информацию с помощью языковых навыков

работы с компьютером, книгой и т.п.). Образованность не оценивается универсальностью или энциклопедичностью. Кроме того, сегодняшний получатель знания уже не озабочен вопросом об истинности и верности университетского знания, его больше волнует то, как можно знание использовать, чему оно служит, можно ли его продать, эффективно ли оно для решения конкретных, локальных задач и т.д. Эмпиризм знания, с одной стороны, и открытость к информации, с другой, – вот что конструирует символические границы сегодняшней университетской доксы и что в конечном итоге делает сами университеты не объектами социальной политики власти, а авторами своей институциональной идентичности и собственной политики.

Сколько университетов – столько университетских имиджей и, соответственно, университетских политик – формула парадоксальной типичности университетов грядущего столетия. В таком случае, не означает ли это, что мы являемся свидетелями исчезновения Университета в его современном смысле?

Очевидно, да, если под “университетом” понимать образовательный институт как объект социальной политики государства.

Назад в Университет!

Сегодняшние университеты, как кажется, радикально рвут с моделью современного Университета и неумолимо возвращают нас к модели досовременного Университета⁶¹, со всеми вытекающими

⁶¹ Досовременными мы будем считать те европейские университеты, которые возникли и успешно функционировали в XIII–XV вв. В то время universitas обозначало вообще любую городскую корпорацию, а не только ассоциацию магистров и студентов. Первые университеты формировались совершенно спонтанно в качестве городских гильдий лишь в тех случаях, когда концентрация интеллектуалов в городах достигала “критической массы”, а корпоративность необходима была им для противостояния внешней угрозе, которую по тем временам представляли горожане, не проявлявшие особой терпимости к инакости образа жизни школяров. Не все университеты мгновенно становились учебными центрами, но в этом была для них приоритетная социальная цель. Некоторые университеты не прижились вовсе. Но, в любом случае, к концу XV в. было основано 86 университетов, которые, как нередко утверждается, находились в состоянии упадка, под жестким контролем местных властей, утратив свой интернациональный характер, не порождая интеллектуалов первого ранга. Подробнее см.: Ле Гофф. Ж. Интеллектуалы в средние века. – Долгопрудный: Аллегро-пресс, 1997; Уваров П.Ю. Интеллектуалы и интеллектуальный труд в средневековом городе // Город в средневековой цивилизации Западной Европы. М.: Наука, 1999.

отсюда последствиями. И прежде чем рассматривать последствия подобного ренессанса, в самом общем виде определим принципиальную разницу между двумя моделями университетов, хронологическая граница между которыми, как я полагаю, расположена в веках генезиса цивилизации нового времени (XVI–XVII вв.).

Досовременный Университет всегда представлял собой совершенно автономный социальный и культурный мир, по своему стилю мышления и образу жизни кардинально отличавшийся от остального “внешнего” мира. И даже будучи размещенным внутри средневекового города, его символическое пространство было более или менее строго очерченным, а перемещение из “обычного” мира в мир Университета – по разительности смены культурной картинки – могло напоминать путешествие в иные земли.

Досовременный Университет пестовал в себе качество локально-культурной аутентичности в сравнении со своим социокультурным окружением и обнаруживал сходство лишь на интернациональном уровне с другими университетами Европы. Города стремились к тому, чтобы иметь собственные университеты, несмотря на нетолерантные отношения с ассоциациями магистров и студентов, потому что только Университет привносил в локальную замкнутость средневекового города смыслы глобальности и универсализма. И именно поэтому главная проблема досовременного Университета заключалась в обнаружении способов сосуществования с местным миром.

Каждый досовременный Университет имел свое неповторимое “лицо”, свою примечательную идентичность. А жизнь внутри Университета была настолько непохожа на рутинность жизни вне университетских стен, что перемещение личности из “этого” мира в мир Университета – и наоборот – всегда предполагало серьезную смену идеентичности, ибо что было принято там, не было принято здесь.

Современный Университет, по крайней мере, последних двух веков, уже вполне гармоничен современному обществу и государству; он не обнаруживает контрастности ни с ценностями, ни с идеалами внешнего мира. Более того, он служит его институциональным и культурным целям. Современный Университет, хоть и продолжает настаивать на своей автономности, независимости и самодостаточности, на самом деле является инструментом легитимационной политики современных наций-государств и поэтому приковывает к себе пристальное внимание власти. Само появление собирательного понятия “университет”, скорее всего, относится именно к этому времени, что указывает на наличие в современной

культуре стереотипов в конструировании университетских целей, приоритетов, ценностей, программ, ролей и т.п. Поиск и нахождение идентичности хоть и значимая, но все же не первостепенная задача современного Университета. И, как кажется, связано это и с утратой первоначальной субъектности университетов, и с последующим включением их в общую систему социальной политики государств.

Сегодняшние условия функционирования университетов: глобальность информационных потоков, изменение системы кредитования высшего образования, смена модели университетской доксы и прагматики знания, требуют от университетов нового поиска идентичности, подчеркивания своей нестандартности, обнаружения новых схем финансирования, отказа от “старых” программ и педагогических технологий.

Сегодняшнему – во всех отношениях постсовременному – Университету для выживания необходимо:

- * обретение целостности через напряженный поиск постсовременной идентичности;
- * обретение новой роли “автора” университетской результативности и доксы;
- * обретение в себе способности к творчеству в сфере образовательных задач, программ, способов трансляции знаний, содержания преподавания в целом;
- * обретение, в конце концов, статуса частично или полностью самофинансирующего института.

Очевидно, что только этими направлениями не ограничивается напряженный *поиск себя* сегодняшними университетами. Неудача хотя бы на одном из этих направлений способна привести любой Университет в состояние непреодолимого кризиса и саморазрушения. И если гипотеза о том, что постсовременный Университет в своих наиболее фундаментальных свойствах сближается с моделью Университета досовременного, верна хотя бы частично, то не сложно понять, что сегодня каждому Университету предстоит переосмыслить свою миссию и предложить глобальному обществу такое видение своего развития, которое на деле будет означать:

- * обретение им идентичного места в локально-глобальном сообществе;
- * обнаружение перспективного партнерства с местной – локально-глобальной – властью;
- * перестройку ассоциации магистров и студентов в локально-глобальную корпорацию;
- * и, наконец, предъявление внешнему миру своей новой – глобально-локальной – идентичности в содержании знания и способах его трансляции.

Лозунг “Назад в Университет!” в этой связи представляется мне одновременно и *аналитическим*, фиксирующим определенные тенденции в эволюции идеи университета, и *идеологическим*, мировоззренчески обосновывающим ближайшие перспективы университетского образования в нашем пост-современном мире. И если первое слово в этом лозунге – *слово истины*, то очень важно сделать так, чтобы второе не стало “словом лжи”, о чем предупреждает нас Жан Кальвин – безусловно, самый выдающийся реформатор в современной истории.

Глава 2
МИССИЯ СТАНОВЯЩЕГОСЯ УНИВЕРСИТЕТА

2.1. Выбор стратегии:
первоначальный замысел модернизации вуза

СТАРТОВАЯ ситуация процесса формирования идеологии реформирования ТюмГНГУ может быть представлена позицией ректора Н.Н.Карнаухова в его полемике по поводу наличия у администрации университета стратегии реформ, позицией вполне определенной¹.

Уже на первых семинарах НИИ ПЭ и в процессе экспертных опросов администрация ТюмГНГУ иногда характеризовалась – по аналогии с правительством “молодых реформаторов” – как команда молодых реформаторов университета и, соответственно, утверждалось сходство ситуаций в стране и в университете. Например, отмечалось отсутствие отрефлексированной и публично декларированной идеологии реформ как в стране в целом, так и в нашем университете, и ставился вопрос о необходимости разработки администрацией университета идеологии трансформации ТИИ в ТюмГНГУ. При этом, по мнению некоторых экспертов, с которыми беседовали сотрудники НИИ ПЭ, лишь кажется, что в университете идет реформа, во всяком случае, эти эксперты никакой программы не видели, не слышали и уже поэтому не могут ее оценить.

Требование прояснить смысл, стоявший за новым именем вуза, понятно. В то же время, приступив к реформе института, администрация исходила из того, что, с одной стороны, стремление к анализу и прогнозу, к постановке программных целей и поиску эффективных путей их достижения всегда считалось заслугой интеллектуала. С другой стороны, администрация сознавала, что уязвимыми моментами формирования всяких “программ”, “идеологий” и т.п., являются, во-первых, чрезмерная политизация, во-вторых – известная утопичность, в-третьих, – степень стабильности экономических и политических тенденций. Как показывает опыт нашей страны, многие программы при всех благих намерениях или просто не выполнялись, или оборачивались античеловечными результатами. Поэтому мы решили, что идеология реформ в университете будет

¹ Карнаухов Н.Н. “...Наша идеология реформ в университете заключается в том, что мы как управленцы должны поступать очень прагматично” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 10. Тюмень, 1998. С. 45–55. Карнаухов Н.Н. От “выживания” к “развитию”: проблемы и результаты модернизации университета // Ведомости НИИ ПЭ. Вып.17. Тюмень, 2000.

заключаться в прагматичных решениях.

Вспомним, что наша администрация формировалась в борьбе с прежним руководством индустриального института, которое внесло в жизнь вуза деспотический элемент. В то время как в стране развивались элементы демократизации (может быть, даже чрезмерной), бывшее руководство института в искреннем намерении сделать нечто благое и понимая необходимость мобилизации ресурсов в ситуации ограниченного времени, воспользовалось “стратегией”, согласно которой полководцы выигрывают сражение не потому, что они талантливы, а потому, что обладают властью, позволяющей жертвовать людьми. И вот благая попытка возвысить индустриальный институт стала реализовываться несмотря на то, что приходилось ломать людей. Сложилась парадоксальная ситуация: ставилась большая, благородная цель – сделать вуз лучше, чище и т.п., а в итоге конкретным людям в нем жилось все хуже и хуже. Делали то, что хочет начальник, не считались с мнением подчиненных, была сформирована ошибочная ориентация не на умных и честных работников, а на всецело преданных начальнику.

Наша администрация формировалась как “администрация социального компромисса”. В ситуации, когда нужно было менять руководителя, а подготовкой кадрового резерва не занимались, выбор кандидатуры нового ректора потребовал именно компромисса. Причем выбрали не только ректора, но вместе с ним фактически выбрали и проректоров. Это были единомышленники в борьбе, по крайней мере, они в этой борьбе поднялись над собой, заявив о своей позиции в открытую, что характерно не для каждого интеллигента. Так сформировалась наша команда. И так появился новый ректор – Карнаухов, который считал, что, получив власть, можно не просто реализовать свои честолюбивые устремления, свершить нечто, чтобы прославиться, но и, прежде всего, повлиять на нелегкую судьбу индустриального института.

Во-первых, надо было определить, на какие человеческие, временные и материальные ресурсы можно опираться в развитии вуза. Было ясно, что в вузе хорошая кадровая основа. Однако есть и такие сотрудники, которые не работали, не работают и работать не будут. Некоторые готовы поработать, но... “не вкалывать, как ломовая лошадь”.

Новая администрация решила, что коллектив – нечто данное. И метод управления по типу “переломать через колено” недопустим. В обществе началось “потепление”, демократические перемены. Люди считали, что через год-два наступит тот самый желанный коммунизм, и они будут управлять и государством, и университетом,

ни за что не отвечая. “Отменить” эту психологию было невозможно. Только реальный опыт мог показать (и показал спустя несколько лет), что по правилам коллективной безответственности управлять вузом невозможно. Поэтому в самом начале своей работы наша администрация решила попытаться достичь компромисса с коллективом, разработать правила игры, которые бы помогали двигаться к общей цели.

Нужна была программа спасения вуза. Именно спасения – мы могли потерять рынок. Самое главное – сделать большую часть коллектива своим союзником. Казалось бы, избрание новой администрации дало картбланш на самые энергичные действия, в том числе и в отношении “противников”. Но в основе нашей идеологии было стремление опереться на желающее обновления большинство. В первую очередь – на молодежь, которая ждет перемен. Нашли общий язык и с другими. “Умудренные” члены вузовского коллектива стояли в сторонке и говорили: “Мы вам мешать не будем, но и в бой с вами не пойдём”. И нас устраивал такой компромисс. Мы выработали для новой администрации негласные правила поведения – чего мы не можем делать и с чем мы должны сверять все наши решения (например, ухудшает или улучшает положение вуза принимаемое решение).

Прежде всего наши правила были ориентированы на сохранение “человеческого капитала”, хотя некоторые полагали, что в той ситуации важнее сохранить здания, сооружения. Тем не менее мы не только повысили заработную плату профессорам и решали проблемы с жильем (достроили новый пансионат), построили детский садик на паях, но и ввели в строй третий учебный корпус.

Новая администрация хотела добиться поддержки своего курса, а это предполагало совпадение его со взглядами, ценностными критериями ведущей прослойки вуза – профессоров, наиболее влиятельных, авторитетных людей. Мы понимали, что в конечном счете не все из них являются подлинными лидерами, но каждый имеет влияние на значительную часть коллектива. Для того чтобы производить изменения в университете, необходимо было дать профессорам возможность посмотреть на современный зарубежный опыт образования. Мы создали программу поездки профессоров в США, показали Америку, так как именно она является сегодня символом благополучия. Профессора получили возможность увидеть все достоинства и все недостатки американского высшего образования, и, кстати, оказалось, что у нас оно ничуть не хуже, а в чем-то и лучше. Многие в коллективе вуза считали, что администрация просто подкупила профессуру, чтобы сделать ее своим сторонником.

Сторонником? Единомышленником – это точнее. Но мы не требовали от профессуры личной преданности.

Во-вторых, наши негласные правила предполагали ориентацию на принцип “не мешать работать”. Как известно, каждый первый руководитель отождествляет себя со своей организацией: ее успехи – мои успехи; ее поражения – мои поражения; мои успехи и поражения – успехи и поражения организации. Понимая эту ситуацию, наша администрация осознанно пришла к выводу, что мы не самые лучшие, не самые ответственные в университете и не должны препятствовать другим, допустим, профессору Папину, считать: “Я – это университет, университет – это я”.

В вузе есть много сотрудников, которые не меньше ректора желают успехов университету, не меньше ректора хотят внести свой вклад в эти успехи, но они находятся на более низких ступенях иерархической лестницы. Заведующий кафедрой, декан, проректор на своем месте делают то, что возможно в их статусе. Они имеют разные финансовые, административные и другие возможности. Дело администрации – замечать, кто работает сам, без указаний, выкладывается полностью. Такую самоотверженность необходимо поддерживать морально и материально, надо создавать культ профессионализма в университете, формировать атмосферу, которая помогала бы человеку почувствовать, что он приходит в *свой* университет, ему поручен свой участок, и его успехи влияют на успехи всего университета.

Ставка на принцип “не мешать работать” предполагала и конструктивную экономическую поддержку стремления к успеху отдельных подразделений и конкретных сотрудников. ТюмГНГУ первым в регионе открыл счета для подразделений университета. Прежде всего это экономические кафедры: поскольку возник сверхспрос на экономистов, мы должны были отреагировать на этот бум. Если, например, профессор Нанивская может заработать тем, что хорошо умеет делать: обучать студентов-экономистов, то почему не создать ей условия? А если есть спрос на специалистов, например, по разработке нефтяных и газовых месторождений, то почему мы не должны поддерживать соответствующие кафедры?

Открыв отдельные счета, мы предложили правила игры: 25% доходов – университету, не более 40% – на заработную плату, а все остальные деньги – ваши. В НИС зарабатывают деньги на хоздоговорной исследовательской работе, а здесь – на обучении студентов. Отчисление четверти заработка кафедр от обучения в пользу университета – не произвол: учебники – университетские, помещения – университетские, программы – университетские, дипло-

мы выдаем тоже университетские. Фактически – схема такая же, как и с хоздоговорами, но в учебном процессе она никогда не применялась.

В итоге у некоторых сотрудников основной заработок по размеру своему не является основным. И это хорошо, так как у многих появилось стремление расширить сферу своей деятельности, найти новых заказчиков на обучение, а мы решили не только не мешать им, но и поддерживать.

Итак, в стратегии спасения института у нас доминировало не строительство новых корпусов (хотя, как видно на примере деятельности ТГУ, это всегда заметно, всегда почитаемо), а сохранение коллектива. Главным продуктом деятельности нашего вуза является наш выпускник – инженер. За 35 лет мы выпустили почти сорок тысяч инженеров и уже можем утверждать, что успех профессионала прежде всего зависит от качеств преподавателя. Поэтому мы старались поддержать прежде всего преподавателя.

Вслед за проблемой *сохранения* коллектива надо было решить вопрос о *перспективах* нашего развития – чем мог и должен стать индустриальный институт на современной стадии развития страны, региона. Страна входила в рынок и мы пришли к выводу, что замыкаться только на выпуске специалистов нефтегазовой промышленности нельзя, институт должен трансформироваться. Помня, как прежде критиковали наших выпускников-инженеров за то, что они не имеют навыков работы с людьми, плохо знают иностранные языки, не владеют вычислительной техникой, новая администрация попыталась исправить положение путем гуманитаризации образования. Но в рамках индустриального института сделать это было сложно, поэтому мы решили преобразовать институт в университет. Речь шла о том, чтобы, во-первых, расширить базовое образование, позволяющее не ограничиваться задачей выпуска узких специалистов. Во-вторых, мы стремились к возможности больше варьировать, иметь собственные программы, дать преподавателям больше творческой свободы. Тем более что процесс интеграции вузов России в международную систему образования требовал приведения их статуса в соответствие со статусом вузов других стран.

Широкая фундаментальная университетская подготовка позволяет выпускнику, имеющему базовое высшее образование, с учетом потребностей рынка в специалистах и своих личных возможностей, осознанно выбрать ту послевузовскую специализацию, которая будет кормить его всю жизнь. Сначала базовое образование, потом – магистерское, затем – повышение квалификации. Выстраивая такую цепочку, мы предполагали, что не только решаем вопрос открытия университета, но и создаем систему послевузовского,

последипломного образования, которая бы “привязала” к нам студентов и в будущем.

Идея университета имела, как видим, прагматические мотивы. Кроме того, нас побуждало и то обстоятельство, что многие вузы начали движение по изменению своего статуса. Так, раньше Уфимский нефтяной и Тюменский индустриальный были просто профилированными институтами. Но Уфимский нефтяной становится университетом, а мы остаемся как бы “второсортным” институтом, что, конечно же, не соответствовало нашему реальному месту в системе нефтяного образования – и мы должны были уже только поэтому менять свой статус.

Сначала решили переименовать Тюменский индустриальный в Институт нефти и газа, но бывший ректор ГАНГа Владимир Николаевич Виноградов посоветовал не делать этого, а поставить сразу большую цель, которая уже сама по себе объединит коллектив и мобилизует его, потому что надо будет соответствовать такой цели “и по одежке, и по уму”. И действительно, в индустриальном институте к этому времени был накоплен богатейший потенциал: с первых своих шагов вуз формировался новаторски, коллектив в нем сложился молодой, энергичный, с новаторскими устремлениями. Пример – кафедра этики и эстетики, факультет общественных профессий позволяли нашим будущим инженерам получать дополнительные знания.

Еще раз: наша администрация какой-то идеологической схемы не строила, она просто принимала прагматические правила игры, которые каждый раз, как только мы оказывались на перепутье, помогали выбирать оптимальный путь и разрабатывали соответствующую программу.

Вслед за программами сохранения института (1991–1993 гг.) и экономического развития вуза, которая тоже была рассчитана на два года, появилась и действует программа университетизации. Мы поставили перед собой задачу превратить наш университет в уникальное – не больше и не меньше – высшее учебное заведение. Не в самое лучшее, а именно – в уникальное, отличное в сравнении с ГАНГом, с родственными вузами в Уфе, Ухте.

Нашу администрацию составляют люди с инженерным образованием, и потому мы считаем, что все зависит от целей и задач, а потому цели следует ставить высокие. Мы расширяем гуманитаризацию образования, сеть докторских советов. Мы создали систему мониторинга за судьбами своих выпускников – ассоциацию выпускников нефтегазового университета, которая оказывает им помощь в продвижении по службе, в повышении квалификации (даем

рекомендации при поступлении на работу, помогаем в формировании имиджа и т.п.). Мы открыли попечительский совет. Многие идеи, к сожалению, еще не претворили в жизнь (еще не создали, например, лингвистический центр).

Считая, что наша идеология реформ заключается в прагматичности целей и задач, ставя себе высокие цели, мы не позволяем себе рваться к ним, перепрыгивая через ступеньки. На одну поднялись, осмотрелись (твердо стоим?) – только тогда делаем следующий шаг. Ведь очень многие идеи, выдвинутые в эпоху СССР, были провалены только из-за поспешности.

Человеку свойственно хотеть жить хорошо уже сейчас, не откладывая “на завтра”: никто не даст гарантию, что если он сегодня “выложится”, то завтра его дети будут жить лучше. Поэтому мы попытались создать такую обстановку, чтобы уже сегодня, сейчас каждому сотруднику университета работалось комфортно, чтобы он получал максимум от того, что мы можем в этой обстановке для него сделать. Это – принцип прагматического управления университетом.

Сказав, что в нашем понимании процесса управления доминирует инженерный подход, необходимо спросить самих себя: не технократизм ли это? Вряд ли. Инженерное мышление, в отличие от гуманитарного, всегда прагматично, всегда ориентировано на достижение конкретного результата. Механика родилась на основе всех тех естественных и социальных наук, которые существовали до XVII века. Исаак Ньютон создал теорию механики, которая позволила сделать новый рывок в миропонимании. Здесь истоки прагматической методологии. И сегодня важна ее ориентация на вполне зримые результаты. Такой подход позволяет скорректировать утопичность многих социальных идей, весьма привлекательных, но не реалистичных.

Не является ли эта антиутопическая позиция своеобразной крайностью, не приводит ли такая позиция к механистическому подходу к деятельности живого социального организма? Нет, ибо инженерный подход распространяется лишь на постановку целей, задач, а не на способы их достижения. Цель (задача) должна быть четкой, ясной, достижимой на уровне современного знания. Инженер не может создать межпланетный корабль, если у него нет ни материалов, ни инженерных конструкций. А в социальной науке могут возникнуть грандиозные цели, но общество, начав движение к ним, “вдруг” выясняет, что эти цели вообще недостижимы. Так, например, было с идеей коммунизма: мы ринулись строить коммунизм и “споткнулись” на психологии конкретного гражданина.

Особо выделю наше понимание роли общественного мнения и способов взаимодействия с ним в деятельности нашей администрации. Наша задача заключается в том, чтобы сделать коллектив своим союзником. Разумеется, идеи преобразования вуза, проекты отдельных реформ не могут прийти в голову одновременно всем, а лишь одному-двум специалистам, которые наиболее углубились в анализ проблемы и имеют максимально достоверную информацию, максимально правильную трактовку этой информации и максимально верные предложения по решению проблемы. Поэтому идеологами реформ не могут быть все сразу.

Идеи реформ не могут быть понятны всем сразу. И наша задача заключается в том, чтобы внести идеи в массы, сделать людей своими убежденными сторонниками и, используя эту убежденность, сломать любую преграду. Вот конкретный пример. Мы поставили задачу перехода на новые экономические механизмы управления вузом. Как она решается? Во-первых, администрация предложила свои идеи ученому совету, т.е. тем сотрудникам университета, которые обладают большей информацией, чем рядовой сотрудник. В итоге получили первую волну вопросов, замечаний, предложений. Затем начали пропагандистскую кампанию. Каждый проректор пошел на ученый совет факультета и пытался, убеждая людей, сделать их своими сторонниками. После этого обратились к конкретным трудовым коллективам. Собирали десять-двенадцать преподавателей (по случайной выборке) и работали с ними. Наконец, проанализировали результаты: какова реакция на наши планы? Если наша позиция не понята или не принята, производили коррекцию.

2.2. От выживания к развитию:

проблемы и результаты модернизации университета

Сегодня появилась возможность проанализировать некоторые проблемы процесса реформирования вуза, оценить полученные результаты. Конкретным предметом анализа являются следующие направления: социальная задача нашего университета; проблема “новой справедливости”; процесс гуманитаризации образования.

Но прежде – одно замечание. Как я уже неоднократно говорил по разным поводам, мы, администрация ТюмГНГУ, не боги, и на старте реформирования вуза, конечно, не могли сформулировать в полном объеме миссию, взятую нами на себя, и строгие целевые ориентиры. Разумеется, у нас было представление о желаемом результате, но это, скорее, общее представление о достойном месте для университета. Прежде всего нас интересовали достоинства нового

имени – *университет*. У Тюменского индустриального института было очень хорошее имя, и нам очень важно было не только не уронить, но и поднять его на новую высоту.

Сейчас можно сказать, что многого мы, конечно, не предусмотрели, чего-то просто не ожидали, а кое что получилось как бы само собой. Но только “как бы”: на самом деле, это получилось не случайно, а благодаря, скажем так, творчеству масс, которое, в свою очередь, было нами в определенной мере активизировано.

От прагматических задач к социальным

На начальном этапе реформирования института-университета для нас чрезвычайно важным было не снизить качество обучения. Среди его критериев – качество абитуриентов и, соответственно, качество отбора абитуриентов. Несмотря на то, что на старте университетизации, в 1995, произошел обвал технического образования в РФ – прием на технические специальности упал на 37% (в то время, как на такие специальности, как менеджмент, экономика, право и прочие, он увеличился почти на 60%), – мы постарались сделать так, чтобы процесс приема в университет остался на высоком уровне.

С этой целью мы пошли на создание технического лицея. Совместно с администрацией города Тюмени открыли элитное учебное заведение, которое позволяло еще на этапе восьмых (нынче – девярых) классов производить отбор наиболее талантливых ребят из всех школ города. Сегодня лицеем семь лет, и можно утверждать, что он состоялся. Об этом свидетельствует конкурс – до шести человек на место.

Лицейсты не просто завершают школьную программу, но и одновременно адаптируются к вузу. Ходят по тем же коридорам, что студенты и профессора (некоторые из профессоров и кандидатов наук читают в лицее курсы лекций). Вместе со студентами проводят свой досуг. Кроме того, продолжается профессиональная ориентация, и к окончанию одиннадцатого класса лицейсты могут уверенно выбрать себе специальность.

По принципу городского технического лицея – это наш штатный лицей, он располагается в наших собственных помещениях – мы создали лицей в 40-ой школе, а так же профильные классы в разных школах. Сегодня работаем с тридцатью школами только на юге Тюменской области. А учитывая, что наши северные филиалы работают каждый примерно с двумя-тремя школами, получается, что мы сотрудничаем в общей сложности с семьюдесятью школами Тюменской области.

Что это дает университету? Прежде всего качество приема. Вокруг процесса поступления в университет создается определенная атмосфера. Школьники в Голышманово, например, говорят: у нас профильный класс, после которого мы будем поступать в нефтегазовый университет. И проблема выбора вуза для школьника решается на год раньше обычного.

Во-вторых, забота о качестве приема – это, одновременно, и решение важной *социальной* задачи. Для нас главное – не просто провести вступительные экзамены и сказать одному абитуриенту: ты сдал “на пятерку” и поступил, а другому: ты сдал “на четверку”, и мы тебя не принимаем. Дело в том, что многие школьники обладают достаточно хорошими потенциальными возможностями для получения высшего образования, но позволяют себе считать себя детьми – в психологии воспитания о таких говорят: “спящие дети”. И поэтому для нас важно заранее активизировать будущих абитуриентов. Ведь если мы упустим человека, вполне способного учиться в университете, из-за того, что заранее не раскрыли его таланты, то это драма и для нас, и для общества, и для самого человека.

Где-то с помощью местной администрации, где-то – с помощью нашего центра довузовской подготовки, мы теперь работаем таким образом, чтобы каждый ребенок получил возможность подготовиться к конкурсу в университет. Он не виноват в том, что родился в деревне Буньково, например. И в этой деревне нет физика, а без физики он не может к нам поступить, хотя по призванию ни коим образом не гуманитарий. И что же, он обречен? Да, это стечение обстоятельств, но мы как люди государственные обязаны об этом думать. Поэтому и взяли на себя соответствующую задачу.

Кстати, Индустриальный институт в свое время эти задачи перед собой не ставил, считая, что и так работал достаточно успешно. В ТИИ бытовало такое убеждение: да, 20 тысяч студентов были отчислены, но зато остались-то лучшие. Университет же обязан эту задачу ставить и решать. У меня лично и у всей нашей администрации такая позиция возникла не сразу. Мы долго обсуждали: стоит ли взваливать на себя то, что выходит за рамки обучения в университете. В конечном итоге решили, что университет обязан этим заниматься. Поэтому и возникла система довузовской подготовки – лицей, работа в школах, и профориентационная работа стала совершенно другой.

Кстати, мы не занимаемся рекламной компанией в СМИ. Нам нет нужды рекламировать себя по одной простой причине: конкурс в университет достаточно высокий, как минимум – три человека на место, и это стабильная тенденция на протяжении шести лет. И если

два человека из трех мы отправляем назад, то с экономической позиции тратить деньги на рекламу (чтобы на конкурс пришло вместо трех человек четыре, и мы бы отправляли назад вместо двух человек три человека) неэффективно. Да и своих абитуриентов мы уже заранее подготовили. Еще экзамены не начались, а наша работа в лицее, в профильных школах и классах дает основание предположить, что набор уже есть. Они еще не сдавали экзамены, а мы уже знаем, что у нас будет тысяча абитуриентов: из Аромашево – пять, из Голышманово – шесть, мы их уже заранее знаем, и не сомневаемся, что возьмем их в университет.

Итак, на те две-три тысячи абитуриентов, которые к нам приходят стихийно, тратить рекламные деньги не стоит? На рекламу как таковую – не стоит. Но мы тратим деньги, потому что считаем значимой просветительскую роль университета. Сегодня университет ориентирован на непрерывное обучение. Наш выпускник должен учиться всю жизнь, потому что объем знаний каждые четыре года удваивается. И нам важно не потерять связи со своими выпускниками, в том числе с помощью прессы. Через СМИ мы стремимся наладить и диалог с родителями наших студентов. Родителям интересно знать, что же творится в учебном заведении, в котором учатся их сын или дочь, чему там учат, что за преподаватели там работают: творческие или нет, душевные или бездушные. Родителям чрезвычайно важно знать атмосферу, в которой живут их сын или дочь. Но мы не только “успокаиваем” родителей, но и побуждаем их к послевузовскому образованию. У нас сегодня очно и заочно учатся одновременно разные поколения одной семьи – сын и отец, мама и дочь.

Еще раз: я хочу подчеркнуть, что, оттолкнувшись от *прагматических* задач отбора в университет наиболее талантливой молодежи, мы вышли на *социальную* задачу, задачу просветительскую, которую университет просто должен выполнять в своем регионе.

Индустриальный институт традиционно ориентировался на абитуриентов с Севера. Мы же осознали, что Юг области тоже должен быть “охвачен” нашими филиалами. И не столько ради прагматических – прежде всего финансовых – целей, сколько из-за важности социальной функции нашего университета. И мы организовали три или четыре года назад филиал в Ишиме, недавно открыли филиал в Ялуторовске.

С позиций экономических, филиал на Юге области – это, скорее, затраты, отвлечение определенных средств. Мы и не ожидаем, что, например, на филиале в городе Ялуторовске заработаем какие-то деньги. Понятно, что это зона чисто

земледельческая и лишних денег в этих районах нет. Но, выполняя социальную функцию, мы делаем более эффективным нашу образовательную деятельность.

Наши контакты с Ялutorовским, Заводоуковским, Ишимским и другими районами дают возможность получать информацию о том, чем живет село, что оно делает, какие задачи перед собой ставит. Приезжающие в филиалы преподаватели на основе этой информации вносят изменения в программы своих курсов и таким образом развивают адаптивное обучение.

Честно скажу, что я эту проблему выкристаллизовал для себя совсем недавно. Адаптивное обучение предполагает, что мы должны дать возможность каждому студенту получить столько знаний, сколько он может в себя вместить, сколько ему позволяют его генетические возможности и предварительный уровень обучения. При этом, ориентируясь на психологические и умственные возможности студента, мы должны ему дать тот фактический материал, который нужен именно ему. Адаптивное обучение – не просто учет возможностей студента, но еще и адаптация к его будущей профессии, к деятельности в том регионе, где он будет проживать после университета.

На жизнь в регионе мы влияем и через консалтинговую работу. У нас появились заказы с Юга, в университет за советом приезжает все больше людей. Встретившись с некоторыми из них, я понял, что им важно было выговориться по поводу проблемной ситуации, в которой они очутились, и получить совет. Люди искренне хотят изменить свою жизнь, что-либо сделать, а как сделать – не знают. И наша задача не дать умереть деревне Буньково, например, а научить тех ее жителей, людей, которые, не желая оттуда уезжать, стремятся что-то сделать. Полагаю, что наши советы тоже влияют на жизнь в селе, в городе.

Появление наших филиалов изменяет городской микроклимат. Раньше здесь своих собственных студентов не было, не было студенческой жизни, студенческих вечеринок, не было студенческого ритма в жизни города. С появлением филиала город меняет свой статус, становится вузовским городом.

Разве все это – не результаты реализации замысла реформирования нашего вуза, не конкретизация того, что значит смена имени нашего вуза, трансформация его в университет?

“Новая справедливость”?

На первом этапе своей работы администрация университета имела установку на то, чтобы дать преподавателям и ученым

возможность почувствовать способность самим себя обеспечивать и не сдерживать их в таком предпринимательском инстинкте, как зарабатывание денег. В университете появились “богатые факультеты”, “богатые кафедры”, “богатые преподаватели”. На проблемных семинарах и в экспертных интервью НИИ ПЭ часто проявлялось негативное настроение: преподавательский корпус университета не просто стихийно все более расслаивается на богатых и бедных, но администрация строит университет именно так, чтобы усилить это расслоение.

Но в последнее время многие преподаватели и сотрудники, финансируемые только из бюджета, обнаружили некоторые изменения в своих платежных документах: произошла некая “революция” в виде возвращения к уравнивающей модели социальной справедливости – когда от тех, кто зарабатывает много, досталась доля и “чистым бюджетникам”. Стали говорить о проявлениях некой *новой справедливости*.

Анализируя эту ситуацию, начну с того, что проблема социальной справедливости для нас имеет особое измерение. Университет – не просто организация, в которой люди зарабатывают себе на жизнь. Мы – организация, которая воспитывает других людей, учит их зарабатывать себе на жизнь.

В начале 90-х годов перед нами встал вопрос выживания вуза. Мы были обеспокоены своим будущим – наступали смутные времена, трудно было тогда прогнозировать что-то определенное. Ясно было, что студентов все равно надо учить. Но какую роль в этом процессе будет играть государство, как оно будет относиться к студентам, чему мы их будем учить – мы, откровенно говоря, тогда не знали. И, как я уже говорил, первая программа нашей администрации заключалась в том, чтобы сохранить университет как рабочее место для преподавателей.

Мы вступали в эпоху перемен. Приватизировались нефтяная и газовая промышленность, ставился вопрос о приватизации высших учебных заведений, о создании негосударственных высших учебных заведений. Но, в то время как некоторые вузы пошли по этому пути, мы пытались сохранить вуз как государственный институт и при этом не снизили требований к абитуриентам, не поддались эпидемии коммерциализации образования. Хотя часть сотрудников и ушла в бизнес, например, в торговлю нефтью, мы постарались найти для наших преподавателей другую нишу.

Во-первых, прояснили для них перспективу – что будет с институтом через год, через два, через три. Это вселило в них, по крайней мере, ясность. Если то, что будет в стране в целом, мы не

могли предугадать, то, по крайней мере, для нашего предприятия мы имели четкие перспективы, которые были привязаны к реалиям жизни начала 90-х годов. Чрезвычайно важно было вселить в сознание преподавателей, сотрудников и студентов настроение уверенности. Это тоже элемент справедливости. Особенно для пожилых сотрудников, которые всю жизнь отдали своему делу, которое, как казалось, рушилось.

Затем, когда стало ясно, что неопределенность не исчезает, мы пошли по пути создания вокруг вузов нашего города и области благоприятной атмосферы. Не только с точки зрения материальной поддержки, но с точки зрения авторитетности нашего труда, уважения к нему, поддержки нашего честолюбия и т.п. И нефтегазовый университет первым в области создал попечительский совет.

В то же время мы стали более внимательны к качественному составу преподавателей, к необходимости дифференцировать их по критерию отношения к своей работе. Попросту говоря, весь коллектив мы условно разделили на три типа работников. Первый – “трудоголики”, которые работали, работают и будут работать, сколько бы им ни платили. Они могут считать свою зарплату несправедливой, но все равно ничего не могут с собой поделаться – продолжают работать на совесть. Второй тип – противоположность первому. Это люди, которые не работали как следует, не работают и не будут работать. Это люди, которые просто манкируют своими обязанностями, их главная задача – сделать так, чтобы уровень претензий к ним был минимальным, и они довольны, если, при минимальном уровне претензий к ним, получают привычные социальные блага. Они существуют везде, в том числе и в нашем университете. Пропорция каждого из двух типов – 25%. Оставшиеся 50% – так называемая “середина” – люди, в общем-то, умеющие зарабатывать, каждый в меру своих способностей и должностных обязанностей, но их необходимо стимулировать. И мы понимали, что эта стимуляция должна быть жесткой: необходимо было “достать” человека, что называется до самых печенок. Важно было показать ему, что среди двух доцентов, в советское время получавших одинаково по 320 рублей, сегодня один может получить в 5–10 раз больше, чем другой. И вот мы решили – сделаем так, чтобы люди, которые могут зарабатывать, зарабатывали. Да, это создаст и здоровую конкуренцию, и нездоровую. Важно, чтобы нездоровая конкуренция не приняла ошеломляющих масштабов.

Мы понимали, что часть преподавателей стала хорошо зарабатывать не столько благодаря своему таланту, сколько – своему

положению, конъюнктуре. Возьмем, например, факультет менеджмента. Сотрудники экономических кафедр просто оказались в нужное время в нужном месте и потому “снимают сливки”. Большие деньги им доставались без особого труда.

Несправедливо? Да. А мы и внутри факультета стимулировали неравенство: стала много зарабатывать, например, кафедра X и перестала зарабатывать кафедра Y. Нам важно было подействовать на один из инстинктов человека – желание хорошо жить; мы стремились пробудить чувство неудовлетворенности собою от того, что другие смогли хорошо зарабатывать, а ты – не смог. Другое дело, что умные люди из этого делают умные выводы и пытаются найти способ, как сделать так, чтобы “догнать или перегнать”, сделать свои результаты ошеломляющими. А часть людей опускают руки и находят удовлетворение в зависти и мести своему конкуренту “по-черному”: словами, действиями.

И вот сегодня мы как бы вдруг начинаем перераспределение? Нет, вовсе не вдруг. Дело в том, что еще тогда, когда мы инициировали расслоение факультетов, кафедр, преподавателей по уровню зарплаты, мы знали, что это допустимо только на определенное время. Долго это продолжаться не может. Мы же понимали, что это несправедливо. Мы дали возможность хорошо зарабатывать. Но ведь из “середняков” это могут не больше половины, а остальные 25% никогда не смогут много зарабатывать.

Не смогут зарабатывать и молодые преподаватели. Ни опыта, ни авторитета, ни ученых степеней и званий у них нет, а это сказывается на уровне зарплаты. Молодые еще не могут зарабатывать, а пожилые – уже не могут, потому что они уже растратили свое здоровье и не могут работать в бешеном ритме. Да, профессоров приглашают на лекции, допустим, в Когалым, но это же надо садиться в самолет и лететь, а здоровье-то уже не позволяет. Не могут много зарабатывать и преподаватели общественных наук, кафедр математики, физики. Мы это все осознавали.

Но, чтобы помочь этим категориям преподавателей, нам были необходимы большие деньги. Не делить же то, чего просто нет. Взять деньги можно было только у тех, кто много зарабатывал. И поэтому первой нашей задачей было создать ситуацию “социальной несправедливости”. Своеобразный “дикий капитализм”. Мы дали возможность почувствовать вкус денег тем, кто мог зарабатывать, – кафедра разработки, факультеты технической кибернетики, автомобильного транспорта, экономические кафедры, факультет менеджмента.

Но параллельно мы создали систему, при которой хорошие деньги могли зарабатывать только преподаватели и научные сотрудники высшей квалификации, поддерживали профессоров, доцентов, кандидатов и одновременно дали дополнительный стимул для профессионального роста молодым преподавателям.

Не грабеж ли то, что происходит сегодня? Понимаю, мне могут сказать: сначала вы породили несправедливость – X получает больше Y, и Y ощущает эту ситуацию несправедливости. Затем вы все переиграли, и теперь несправедливость ощущает X, потому что у нее оторвали часть дохода ради Y. Вы все время провоцируете ситуацию несправедливости, только переставляете полюса.

Позиция понятна. Но так называемая “новая справедливость” – и это вполне созвучно цивилизованному капитализму, – заключается в том, что богатый должен делиться с бедным. Не боится ли ректор, что “богатые” преподаватели взорвутся негодованием, возмущением, и меня переизберут? Но ведь решение о перераспределении средств – не мой произвол, а позиция Ученого Совета университета, в состав которого входят многие представители тех подразделений, которым предстояло “делиться”. Мы никого не ломали, они не были пассивными получателями готового решения. Мы попытались их убедить и сделать соучастниками решения, работали по принципу “никакого насилия” – наша администрация, как уже говорилось выше, была создана как администрация социального компромисса. И я уговаривал, спорил, доказывал.

Разумеется, до заседания Ученого совета мы долго работали с коллективами кафедр и факультетов. Нашей главной задачей было дать работникам университета возможность спорить не с ректоратом, а друг с другом. Разумеется, мы опирались на заинтересованных в изменениях людей. Когда нам необходимо было дать части преподавателей возможность много зарабатывать, находилась соответствующая движущая сила – в лице тех людей, которые точно знали, что для них это выгодно. Когда мы решили, что необходимо частичное перераспределение, то опирались на другую движущую силу, которая уже сама спорила с первой. Это не администрация отнимала деньги у кафедры X. Это другие кафедры и факультеты говорили с ней. “Разве справедливо, что вы, пользуясь именем университета – ведь студенты идут не только на вашу специальность, они идут в нефтегазовый университет. Идут, потому что Муравленко окончил геологоразведочный факультет, потому что университет окончил Богданов, другие люди, именно они создают славу университету, именно поэтому к нам и идут абитуриенты”. В итоге одна часть коллектива спорила с другой частью, предлагая поделить

сверхприбыли. “Х учит студентов-экономистов, но их учит и кафедра математики? Учит. Будь любезна, поделись. Физике учат? Философии учат? Будь любезна, поделись”.

Так работал избранный нами еще на этапе создания администрации принцип социального компромисса. Это не компромисс между руководителем и коллективом. Это компромисс внутри коллектива университета. Компромисс, основанный на принципе этапности реформирования университета, этапности проявления принципа справедливости.

На первом этапе мы дали возможность хорошо зарабатывать тем структурам университета, которые могли благодаря конъюнктуре получать сверхприбыли. Следующий этап – не поддаться элементарному соблазну делить, делить и делить эти деньги. Создали систему довузовского обучения, и сейчас в университете действует целая индустрия, позволяющая преподавателям кафедр математики, физики, русского языка зарабатывать на том, что они умеют делать, – учить математике, физике, русскому языку и т.п. Создали возможность зарабатывать преподавателям кафедр иностранных языков: организовали центр по лингвистической подготовке для тех, кто повышает свою квалификацию. Таким образом, теперь хорошо зарабатывают не только кафедры менеджмента и экономики. Эффективно работает система повышения квалификации. Активизировались филиалы. В сферу справедливости попадает все больше и больше кафедр и факультетов.

Итак: мы исходили из чисто прагматических соображений, стремясь, чтобы наш университет не просто выживал, но и развивался в новых условиях. При этом мы стремились не потерять из вида важный ориентир: университет – это не только организация для зарабатывания денег, но и институция, которая учит, воспитывает, просвещает.

Гуманитаризация образования

Усиление роли гуманитарного образования еще на старте университетизации происходило в период ломки в обществоведческих дисциплинах, вызванной известными изменениями в обществе. Бывшим преподавателям научного коммунизма, истории КПСС, марксистской философии и т.д. пришлось решать новые задачи при отсутствии новых программ и учебников. Тем более это относилось к преподаванию ранее не читаемых в вузе дисциплин.

Задача администрации – помочь обществоведам и гуманитариям адаптироваться к новой ситуации, чтобы они, в свою очередь, как можно быстрее смогли помочь адаптироваться к новой

ситуации и студентам, и коллегам-преподавателям естественно-научного и технического циклов. Гуманитариям предстояло активно участвовать в такой подготовке студента к профессии и жизни в целом, которая позволяет ему свободно ориентироваться в жизни, свободно творить, заниматься свободным трудом. Свободным и в том смысле, что профессионал должен легко адаптироваться в любой среде и, если потребуется, сможет изменить свою специальность. Например, студент учился по специальности “Технология машиностроения”, но, к сожалению, работы по этой специальности найти не может. Благодаря переподготовке – во-первых, самостоятельно, во-вторых, с привлечением возможностей университета, который он закончил, в том числе, по заочной форме обучения, через повышение квалификации он получит возможность адаптироваться к ситуации. А значит сможет выполнять другую работу на достаточно высоком квалификационном уровне, что позволяет ему зарабатывать достаточно средств, для того чтобы его семья жила достойно, чтобы дать возможность детям получить соответствующее образование, чтобы он сам мог развиваться духовно.

Мы начали с повышения квалификации преподавателей обществоведческих дисциплин. И старались привлечь к этой работе тех преподавателей, которые и в условиях преподавания прежних лет были способны не догматизировать идеологически ориентированные дисциплины, не позволяли себе начетничества, приносили в свою работу творческие моменты. На базе Тюменской архитектурно-строительной академии был создан факультет переподготовки преподавателей-гуманитариев, собравший в своем составе обществоведов-лидеров Тюмени.

Своеобразное направление повышения квалификации – привлечение обществоведов к решению насущных задач университета, города, области. Включение в процесс решения этих задач не могло не сказаться на повышении качества преподавания.

Затем мы приступили к ликвидации компьютерной неграмотности обществоведов. Разумеется, переучивался коллектив университета в целом, но если для преподавателей факультета технической кибернетики это не представляло особого труда, то от преподавателей-гуманитариев потребовались большие усилия.

Мы произвели структурную модернизацию и создали Центр гуманитарного образования. При этом в состав Центра вошли и кафедры иностранных языков, и кафедра физвоспитания. Ученый совет посчитал, что задача кафедры физвоспитания – не в том, чтобы научить студента подтянуться 15 раз или пробежать три километра, а в том, чтобы воспитывать стремление к здоровому образу жизни.

Одна из проблем в работе кафедр иностранного языка заключается в том, что преподаватели этих кафедр не считали необходимым убедить студента в необходимости изучения языков, в невозможности для современного интеллигента быть отстраненным от мировой культуры, существующей, например, на английском языке.

Не скрою, переориентация работы этих кафедр далась нам с большим трудом. Мы вынуждены были создать “ядра конкуренции” в преподавании языков. Лаборатория интенсивного обучения при учебно-методическом центре смогла стать “возмутителем спокойствия”. Второй источник кристаллизации появился на факультете менеджмента. Клара Григорьевна Барбакова, зав. кафедрой социальной работы, посчитала, что ее не устраивает уровень преподавания кафедры иностранных языков № 2. Пришла ко мне и попросила разрешения принять к себе на кафедру двух преподавателей иностранного языка. Я разрешил. И на кафедре стали преподавать иностранный язык именно так, как это нужно было выпускающей кафедре, а не так, как это делала кафедра иностранного языка. Третье звено кристаллизации появилось на факультете технической кибернетики, когда мы поставили перед собой задачу дать возможность студентам, которые хотят освоить английский язык, изучать его на таком уровне, чтобы они свободно общались по-английски. Сначала это было связано с программой подготовки студентов для обучения в Америке, а потом к ним присоединились и другие студенты. Наконец, у нас появился Центр дополнительного вузовского образования, в котором тоже появились курсы иностранного языка.

Итак, наиболее тяжелой для нас была проблема ломки стереотипа обучения иностранному языку в университете. Сегодня я еще не могу сказать, что мы этот стереотип сломали окончательно, но то, что переломный момент прошел, утверждаю определенно. Сегодня в нефтегазовом университете целый ряд профессоров – Резник, Кучерюк, Папин, – читают свои курсы на английском языке, многие участвуют в зарубежных конференциях без помощи переводчиков. Тот же Резник недавно вернулся из Кембриджа, Папин – из Буэнос-Айреса, съездили в Барселону Иванов, Ковенский, Новоселов.

Казалось бы, это все элементарно для современного университета. Но ведь еще совсем недавно все было иначе. Мы не остались закапсулированным Тюменским индустриальным институтом, у нас появился другой уровень – университет стал элементом мирового сообщества.

Гуманитаризация образования означала еще и возрождение философской школы. После ухода прежнего руководителя кафедры

мы попросили Наталью Матвеевну Черемных, нашу выпускницу, возглавить кафедру. Человек она интересный, с оригинальным мышлением, и смогла вновь активизировать научную работу философов. В том числе подготовку ряда докторских диссертаций. И это для нас было чрезвычайно важно. Ведь, не развивая науку, поставить гуманитарное образование на университетском уровне было бы крайне сложно. Такова идея университета – он должен учить студентов на основе самых современных научных достижений, в том числе научных достижений своих собственных сотрудников.

Наконец, мы создали гуманитарный факультет. Сейчас на нем обучают двум специальностям – “связи с общественностью” и “социальная работа”.

Развитие гуманитарной составляющей образования – это еще и изменение духа вуза. Прежде всего развитие гуманитарных специальностей дает эффект взаимодействия преподавателей с разными способами мышления, с разным менталитетом – техническим и гуманитарным. Нас, инженеров, по-другому учили, сформировали определенное сознание. И профессия накладывает на нас свой отпечаток. Как говорится, бытие определяет сознание. Поэтому чрезвычайно важно было – не только для преподавателей, но и для студентов – создать в университете атмосферу общения “технарей” и “гуманитариев” – это одно из направлений реализуемой сегодня программы университетизации.

И сегодня уже появилась “критическая масса” – мы видим преподавателей и студентов нового поколения, новой – университетской в подлинном смысле слова – культуры.

2.3. Ценностные основания стратегии развития вуза

ПРОШЛО время, и развитие университета потребовало большего внимания к разработке стратегических вопросов, в том числе и к их гуманитарной составляющей. Поэтому, проблематизируя стартовую позицию, администрация и НИИ ПЭ предприняли ряд мер (в том числе цикл ректорских семинаров), призванных активизировать рефлексию стратегии развития образовательной корпорации совместными усилиями исследователей, менеджеров и преподавателей университета. Соответственно, в планах работы НИИ ПЭ особое место заняли исследования доктринальных проблем образовательной деятельности. Результаты их публиковались в нескольких выпусках “Ведомостей”, как в рубрике “Теоретический поиск”, например, в 16-ом выпуске “Ведомостей” опубликованы статьи “Миссия университета в XXI веке” и “Образование и социальный контроль, инвестиционное поведение”, так и в рубрике “Миссия

университета: гуманитарное консультирование стратегии развития”.

Предварительная проблематизация темы была оформлена в виде специальной программы².

1. Есть ли у нашего университета проблемы со стратегией развития, с доктриной его непрерывного реформирования?

Не является ли отсутствие отрефлексированной и публично декларированной доктрины реформирования университета свидетельством того, что университет не ставит перед собой, своими сотрудниками и студентами никакой иной задачи, кроме выживания? А ведь такого рода установка (даже если она не артикулирована) ориентирует всего лишь на приспособление к кризисным условиям на неопределенный срок?!

Почему руководство университета не декларирует свою доктрину? Потому что ее просто нет? Или потому, что в ней содержится нечто, что надо скрывать?

2. Возможна ли успешная разработка стратегии развития университета без анализа ценностных ориентиров образования?

Разумеется, стратегия развития университета все же разрабатывается. Но есть ли в ней ценностная проблематика? Если нет, то каковыми могут быть место и роль в доктрине следующих вопросов мировоззренческого ряда:

(а) Современный образ общества и личности

- Учитывает ли стратегическая доктрина феномен аксиологического маятника? Учитывает ли она степень готовности общества к адекватной реакции на этот “маятник” через постлиберализм, когда последний выступает способом преодоления радикальных мифов суперэтатизма (Гегель), этатизма, антиэтатизма, суперантиэтатизма (анархизм) с помощью идеи партнерства государства и гражданского общества, идеи отношения общества к государству не как “ночному сторожу” или “наемному работнику”, а как к самоценному партнеру?

- Учитывает ли доктрина новую идейно-ценностную парадигму (патриотизм-государственничество-солидарность)?

Интересует ли доктрину возможный ответ на эту парадигму через современное прояснение ценностей гражданского общества (“Будь лицом”), через поиск динамичных конфигураций “лица” – и солидарности, государственничества, и прав человека (правопорядок, а не просто порядок), патриотизма, и общечеловеческих ценностей?

² Ценностные аспекты доктрины образования для университета. Фрагменты стенограммы ректорского семинара // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 16. Тюмень, 2000. С. 106–119.

Например, сама по себе солидарность не только не антипод морали, но ее сущность. Но если она принимает казенную версию, то становится недобровольной, не рассчитанной на людей срединной культуры, не ориентирующейся на баланс интересов.

(б) Роль воспитания в достижении
искомого образа общества и личности

Способна ли доктрина образования в целом консолидировать общество без “боевого адреналина” (вспомним викингов, использовавших мухоморы), без “военно-политического героя”, а только вокруг стремления заняться собой и своей повседневной жизнью?

Приемлет ли доктрина такой вариант выхода: формирующееся на наших глазах общество становится сложной системой, сочетающей государственные, корпоративные, групповые и индивидуальные интересы; это общество наследует как традиционные формы жизни, включая общинность и монархические настроения, так и идеалы свободного предпринимательства, индивидуальные ценности выбора и ответственности?

Привлекательна ли для доктрины идея непрерывного общественного созидющего диалога, краеугольным камнем которого является именно образование. Темы такого диалога:

- воспитание гражданских добродетелей как попытка снять конфронтацию новой, государственнической, парадигмы, с прежней, радикально-либеральной. Искусство воспитателя заключается в том, чтобы вовремя заметить конфигурационные сдвиги в ценностях и влиять на их радикальные версии;
- желание и умение жить ценностями нормальной жизни, ценностями повседневности, без мотивации борьбой и победой (кстати, это и есть ценности среднего класса).

(в) Современный образ образования:
некоторые грани

- Осмыслить стратегию университета – значит, прежде всего, осмыслить само понятие образования.
- Не новое возвращение нигилизма в отношении гуманитарной составляющей образования, а новое осмысление ценностных ориентиров доктрины образования.
- Не подготовка “специалистов”, а выращивание нового среднего класса (людей, способных к самостоятельному выстраиванию деловой и жизненной биографии, опирающихся на свой “человеческий капитал”, мобильный, гибкий, адаптивный). Людей с новой этикой труда – без “погонялы” в виде начальства или хозяина, людей с желанием постоянно учиться и т.д.

- Не оказание студентам “платных услуг”, а совместная деятельность по их образованию, формированию личности. Деятельность как партнерские отношения, как поле хозяйственного права.
- Пределы эффективности воспроизводства собственного опыта образования преподавателей и менеджеров университета, воспроизводства ими самих себя, даже относительно молодыми из них.

(г) Образ университета с точки зрения современных образов общества и личности

Является ли университет институтом социализации, обеспечивающим процесс усвоения сложившихся в обществе ценностных систем, или же он еще и агент социальных изменений, способный культивировать плюрализм интересов и опыта?

В РАМКАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ректорского проблемного семинара на специальное заседание были вынесены некоторые из сформулированных выше вопросов ценностного основания стратегии развития университета. Представление о процессе обсуждения дают фрагменты его стенограммы³.

В своем вступительном слове *В.И. Бакштановский* отметил, что из интервью с руководителями университета выяснилось, что некоторые стратегические документы его развития уже разработаны, но они известны лишь высшим менеджерам. Причем в этих документах меньше всего представлена проблематика, положенная в название семинара. Поэтому основная задача его участников – ответить на вопрос о том, каковы ценностные ориентиры, ценности-смыслы стратегии развития университета. Еще раз: речь идет именно о *смысле* образовательно-воспитательной деятельности, а не просто о ее *цели*.

При этом предстоит не только разобраться в том, возможна ли вообще эффективная стратегия развития университета без разработки ее ценностных ориентиров, но также и прояснить конкретные признаки этих ориентиров.

В заключение своего вступительного слова *В.И. Бакштановский* напомнил о способе работы семинара, отметив, что в нем доминирует экспертная, а не обучающая функция. Поэтому сами участники семинара становятся соавторами стратегических разработок.

Уже первое выступление вывело работу семинара на проблему рефлексии миссии университета. *А.Н. Силин* начал свое выступление с замечания о том, что смысл деятельности любой организации, в том

³ Там же.

числе и университета, является содержанием миссии организации, в данном случае – университета. Успех университета определяется успешной реализацией миссии. Престиж – рейтингом вуза, конкурсом абитуриентов, успешностью выпускников, прежде всего – их финансовыми результатами.

Отсутствие отрефлексированной и публично продекларированной стратегии развития университета не может быть объяснено, по мнению А.Н. Силина, “ситуацией выживания”. Университет успешно преодолел кризис, и сегодня речь идет не о выживании, а о развитии. В условиях неопределенности, в которых находилось и все общество, вряд ли было возможно обоснованно сформировать стратегию развития университета, а сейчас пришло время, когда пора это делать.

Далее выступающий предложил свое видение технологии работы в этом направлении: одновременно идти “сверху” – от уровня всего университета и, наоборот, “снизу” – от институтов и факультетов. Это позволит учесть и специфику отдельных институтов, и общие потребности и ценности корпорации.

Что касается значимости разработки миссии университета, отражающей его философию, предназначение, то она является основой стратегического планирования, задает ориентиры формированию организационной культуры, влияет и на определение состава университетской корпорации, ее ресурсов и т.д.

Если обратиться к организационной теории, то в миссии должны быть отражены потребности клиента, на удовлетворение которых направлена деятельность организации, то есть основные характеристики продуктов и услуг, сегменты рынка, на котором работает клиент, и т.д., а также умения организации, позволяющие удовлетворять потребности клиента и т.д. В миссии определенным образом отражается конкурентное преимущество данной организации перед другими, ценности, разделяемые этой организацией.

Например, миссия факультета менеджмента – подготовка профессиональных экономистов и менеджеров для организации производственной, социальной сферы Тюменского региона, других российских регионов, иностранных компаний, способных помочь организации-клиенту добиться успеха, быть носителями новаций в бизнесе.

Для этого в процессе обучения сочетаются теория и практика – на базе современных образовательных технологий и сотрудничества с нефтегазовыми и другими организациями региона. Очевидно, что для реализации этой миссии необходимо обеспечить постоянную обратную связь с реальной деловой практикой, привлекать

представителей делового мира к разработке и реализации учебных программ. Обязательное условие – участие штатных преподавателей в решении практических проблем производства.

Миссия университета, помимо всего прочего, заключается в консолидации регионального сообщества. По мнению выступающего, без ТГУ, областной больницы, учреждений культуры северные округа еще могут обойтись, но без нефтегазового университета – нет.

Реплика ведущего семинар *Н.Н. Карнаухова*: предложенная А.Н. Силиным интерпретация демонстрирует менеджерский подход к понятию миссии, поэтому-то в его выступлении употребляются такие выражения, как “контакты с клиентами”, “максимально возможное удовлетворение требований клиентов” и т.д. А в предварительных материалах к семинару продекларирована образовательно-просвещенческая миссия университета.

Реплика *В.И. Бакштановского*: даже если принять язык организационной теории и тезис о том, что университет должен удовлетворять потребности “клиента”, а если университет удовлетворит их наилучшим образом, то его можно квалифицировать как успешную корпорацию, важно задать вопрос: разве университет не сам создает те образы своего “продукта”, которые удовлетворят “клиента”? Или он лишь “подделывается” под запрос “клиента”? Может ли университет допустить, что “клиент” не очень-то и знает, что ему надо? Но и в случае, когда “клиент” знает, что ему надо, не должен ли университет поспорить по поводу того, какой “продукт” он производит?

И.М. Ковенский начал свое выступление с того, что на следующий семинар обязательно придет со словарем Даля и словарем иностранных слов. У выступающего нет никакого сомнения в том, что между понятиями “смысл” и “цель” есть разница, точно так же разница есть между “миссией”, “доктриной” и “стратегией”. Что касается миссии, то она является производной: это не взгляд университета на самого себя, а взгляд со стороны на университет. Поэтому вряд ли нужно сейчас задумываться именно о его миссии, лучше бы подумать о стратегии развития – это сегодня важнее.

Далее выступающий предложил для обсуждения вариант формулировки стратегии вуза: Тюменский государственный нефтегазовый университет должен стать университетом всероссийского звучания. Именно звучания, а не значения. И обучение в нем должно быть привлекательным, а все остальное может относиться к тактике достижения цели.

Реплика *Н.Н. Карнаухова*: если говорить только о своем учреждении, о своей корпорации, то на первый план выдвигаются вопросы стратегии развития, потому что члены университетской

корпорации – живые люди, которые на конкретном отрезке времени должны решить определенные задачи, обусловленные обстоятельствами. Миссия задает другой угол зрения: что такое университет в обществе, что он дает обществу.

В.И. Бакштановский отметил, что университет – это институция, которая должна и способна вырабатывать ценности. “Клиент” университета, будь то студент, предприятие, куда этот студент придет после выпуска, не обладают таким потенциалом, как университет, чтобы задавать образы “продукции”.

В своем выступлении *В.В. Мелихов* отметил, что постановка вопроса о ценностных основаниях стратегии университета вполне назрела. И обсуждение миссии его в этом отношении весьма перспективно.

Очень многое зависит от того, каков ориентир университета: будет ли он “подделываться” под обстоятельства или будет управлять ими. Представляется, что университет должен выбрать второй вариант. Поэтому он призван не только удовлетворять запросы “клиента”, а формировать их. Университет – не пассивный исполнитель программы, но ее соавтор. Он не просто приспосабливается к ситуации и отвечает на ее запросы, а порой сам их задает. Поэтому, наверное, правильнее было бы сначала рассмотреть вопрос о миссии университета, а затем на этой основе разрабатывать стратегию. И, соответственно, на основании стратегии планировать и решать конкретные оперативные вопросы.

Стремясь инициировать наработки для определения миссии университета, *Н.Н. Карнаухов* предположил, что таковой являются образование и просвещение.

Продолжая эту попытку, *В.И. Бакштановский* отметил, что в прояснении смыслового значения понятия “миссия” пора обратиться к тем характеристикам, которые предложены исследователями, например, в 16-ом выпуске “Ведомостей”, где исследователи, опираясь на зарубежный опыт, пытаются предложить нам свои наработки по обсуждаемому на семинаре вопросу. Что касается определения миссии университета как образовательной, то нельзя упустить из виду, что само образование несет миссию продуцирования социальных ценностей.

М.В. Богданова, откликаясь на выступление *И.М. Ковенского*, предположила, что его формулировка стратегии университета является, по сути, составляющей миссии университета: когда речь идет об общероссийском звучании университета, то за этим стоит связь университета с обществом – сначала университет влияет на общество, а уже затем приобретает определенное звучание.

По мнению *В.В. Мелихова*, если рассматривать миссию университета в обществе, то она, как справедливо сказал *Н.Н. Карнауков*, заключается в просвещении и образовании. Если же говорить о миссии университета в отношении производства, то она, видимо, в том, чтобы быть генератором, который не только удовлетворяет насущные потребности производства, но и стимулирует его развитие, причем не в количественном, а в качественном выражении. В отношении к личности миссия университета – в создании ресурса, исходя из которого эта личность может реализовать свои потребности в духовном, интеллектуальном, профессиональном плане. В заключение выступающий отметил, что не может быть универсальной формулы, которая могла бы однозначно определять, в чем состоит миссия университета.

Может показаться, сказал *Н.Н. Карнауков*, что участники семинара, занявшись прояснением миссии университета, взялись обсуждать чужую проблему, поскольку у большинства из них нет базового гуманитарного образования. Но к любой идее можно идти двумя путями – и от общего к частному, и от частного к общему. Философам более свойствен первый путь, а в данной аудитории эффективнее избрать продвижение от частного к общему.

Далее выступающий предложил скорректированную версию: миссией университета является образование и воспитание молодого человека. Человек – “пуп Земли”, без него не существует производства, именно он генерирует идеи, заставляет работать производство. Университет делает человека человеком, поскольку рождается-то он как дитя природы.

Каковы ценностные ориентиры образования и воспитания? Воспитывать следует человека гармоничного, стремящегося улучшить природу, способного ее жалеть, добивающегося, чтобы люди жили долго, чтобы росли дети. Собственно говоря, ради этого все и “вертится”. Человек приходит в мир, у него появляются дети, и он надеется, что они будут жить прекрасно. А что для этого необходимо? Чтобы они были работящими, стремились получить необходимые знания, не губили природу. Может быть, вокруг этих вопросов надо разворачивать обсуждение?

Кстати, такая интерпретация миссии университета будет понятна и “клиентам”, о которых говорил *А.Н. Силин*, и предприятиям, учреждениям, принимающим наших выпускников на работу, будет она понятна и сотрудникам университета.

В.М. Герасимов подчеркнул, что хотя большинство участников семинара не являются профессиональными философами, тем не менее в их рассуждениях заметен высокий уровень философичности.

Инициировать подобного рода размышления профессионалов в технической сфере знания – в этом и заключается, по мнению выступающего, одна из задач семинара. Мир изменчив, жизнь – движение, бег, в котором люди участвуют в различных ролях: как представители организации, как индивиды, как личности. Порой – не просто бег, а еще и стремление кого-то обогнать. Поэтому столь важно остановиться и подумать: зачем, для чего все это? Вопрос “во имя чего?” является в определенные моменты самым ценным. И если ведущие менеджеры университета задумываются над этим, причем не из утилитарных соображений, а пытаюсь осмыслить запредельность целей человеческого существования, значит, у Нефтегазового есть будущее.

И.М. Ковенский еще раз предложил перейти от рассмотрения понятия “миссия” к понятиям “стратегия” и “доктрина”.

Н.Н. Карнаухов выразил несогласие с этим предложением, аргументировав это тем, что формирование стратегии развития университета возможно лишь в связи с прояснением его миссии.

В.И. Бахитановский сообщил, что в теме семинара заявлена не просто стратегия развития университета, а ценностные аспекты доктрины образования, и понятие “миссия” в этом ключе вполне уместно как первейшая тема обсуждения. И было бы логично, если бы те из участников семинара, кто причастен к разработке стратегии университета, попытались показать ее хотя бы штрихами, чтобы можно было определить: содержится ли в этой разработке некое ценностное основание или нет.

М.М. Афанасенкова определила тему семинара как очень интересную и отметила, что вообще-то доктрину образования не надо разрабатывать, поскольку она уже разработана в законодательных актах. Задача заключается в том, чтобы адаптировать эту доктрину к конкретным условиям вуза, готовящего специалистов для нефтяной и газовой отрасли, к задачам подготовки специалистов XXI века.

Что же касается дискуссии относительно миссии, то такое философствование может быть и интересно, но как бы не пройти мимо прагматических проблем. При этом к философствованию надо готовиться заранее, чтобы не свести содержание семинара к спонтанным рассуждениям.

Н.Д. Зотов предложил обратиться непосредственно к ценностным аспектам доктрины образования и изложил свое видение проблемы.

Прежде всего, отметил он, невозможно работать достаточно эффективно, успешно, если обойти ценностные аспекты той деятельности, которой ты занимаешься. Человек может трактовать их

на достаточно высоком теоретическом уровне или на уровне, близком к вульгарному, но уйти от этих проблем он не сможет: иначе превратится в ярко выраженного прагматика.

По мнению выступающего, вузы России поставлены в обстоятельства, диктующие им особый режим работы: хотя слово “выживание” проигурировало в выступлениях участников семинара как уже прошедший этап жизни, ситуация университета возвращает снова к потребности выживать. В качестве примера, подкрепляющего такое заключение, Н.Д. Зотов поделился некоторыми размышлениями относительно недавно проведенного им “круглого стола” со студентами – “Что бы могло содействовать успеху образовательного процесса в нашем вузе?”. Обсуждение было предварено его выступлением на тему: “Образование как ценность”.

Студенты отреагировали неожиданно. Обнаружили “здравый смысл”, “трезвость” – от обсуждения темы образования как ценности деликатно ушли, сосредоточились на том, что хотели бы в пределах своей профессии предпринять предварительное самоопределение в смысле грядущей специализации, но учебная программа не позволяет и т.д. В итоге организаторы “круглого стола” с грустью заключили: аудитория не готова к обсуждению ценностных аспектов образования, они их не волнуют. А между тем проблемы ценности образования должны волновать всякого человека, поскольку сегодня образование в России нацелено на то, чтобы “встраивать” выпускника в цивилизацию. Но ведь цивилизация, если соотносить ее с культурой, – это лишь обеспечение внешней, материальной стороны жизни, в то время как культура связана с созданием ценностей духовных.

Н.Д. Зотов обратил внимание на то, что в программе семинара есть, с его точки зрения, очень хороший вопрос: учитывает ли наша доктрина феномен “аксиологического маятника”? Сегодня этот маятник еще не дошел до предельной точки, но очень мощно продвигается как раз к тому полюсу, который связан с благами цивилизации. Отсюда отношение молодого поколения к образованию лишь как к благу, которое позволяет выживать.

Цель и смысл образования состоят, по мнению выступающего, в том, чтобы в условиях существующего разделения труда, государственно-политической организации жизни общества готовить новое поколение людей к различным видам общественно полезного труда и содействовать приобретению ими гражданской, политической и духовной зрелости. В этой связи можно выделить четыре момента.

1. Образование есть образовывание ума, его окультуривание, развитие способностей к самостоятельной работе, генерации идей.

2. Образованный человек – не просто много знает. Это человек, который оснастил свое сознание целостным, органичным образом предметной реальности, важным становится понятие “образ”. Историк может знать множество фактов, помнить их и – быть необразованным. А тот, в чьем сознании есть яркий, целостный, органичный образ бытия стран, народов во времени, тот действительно образован. Кто знает физику? Тот, кто прочел много книг по физике, понял их, уяснил и может успешно толковать, или тот, кто понимает физику самих процессов? Очевидно – второй, а чтение книг – всего лишь средство, промежуточная работа. Способность думать о физических процессах – конечная цель того, кто себя образовывает. И так в любой предметной области.

3. Образование предполагает приобщение всех участников процесса к ценностям духовного порядка, т.е. образование ими своего духа.

4. Образование предусматривает квалификацию будущего специалиста: человек в процессе обучения готовится к квалифицированному выполнению будущей деятельности.

В условиях рыночных отношений отчетливо сформировались индивидуалистические, в плохом смысле слова, устремления человека. В итоге противостоят две установки. Одна из них – служи обществу, делай свой вклад, общество будет тебя содержать. Другая – работай как можно лучше, обслуживай себя, создай собственное благоденствие, и общество станет богатым.

Российское общество, полагает Н.Д. Зотов, сейчас на втором пути, именно эта установка внедряется в сознание. Идет перестройка фундаментальных установок в сознании молодого поколения, поэтому студенты ориентированы прагматически. Раньше шли в университет за образованием, а попутно – за квалификацией, в институты же шли за квалификацией, а попутным образом – за образованием. Сейчас пытаются обе задачи синтезировать: создали, например, нефтегазовый университет. В этом нет ничего плохого – если удастся получить синтез.

Сегодня в России возрастает прагматизм в целях и содержании образовательного процесса и падает уровень духовной составляющей образования. Нарастающая цивилизация образовательного дела препятствует общему развитию ума и духовному совершенствованию, то есть развитию того, что, собственно, делает образование образованием, а не простой формой квалификации, позволяющей эффективно выполнять определенную работу.

Выступающий пояснил, что, используя выражение

“цивилизация образования России”, он употребляет слово “цивилизация” как глагол, а не как существительное – жизнь вообще цивилизуется, в том числе цивилизуется и образование. Сегодня образовательный процесс чрезвычайно цивилизован, но возникает вопрос: чем это оборачивается для ценностной стороны образования? Ценности абсолютны, общеобязательны, и этим они отличаются от просто благ. Можно говорить “польза” и “стоимость”, можно сказать “ценность” и “достоинство”. Последние слова обозначают как раз ценности. Человеку подобает сохранять свое достоинство по возможности во всех обстоятельствах.

В заключение Н.Д. Зотов отметил, что поставленные на семинаре вопросы актуальны еще и потому, что участники семинара размышляли о смысле своей профессиональной деятельности, вникали в смысл образования вообще, в том числе – образовательных процессов в конкретных обстоятельствах сегодняшней России.

Реагируя на выступление Н.Д. Зотова, *Ю.Е. Якубовский* обратил внимание присутствующих на некоторые аспекты воспитания в университете. В частности, на сложности задачи количественно измерить эффект воспитания. А ведь студент может быть технически образован, а законы развития общества совсем не воспринимать, как, впрочем, и общечеловеческие ценности. Можно ли четко обозначить ценностные ориентиры для студентов и затем внедрить их в сознание? Как быть с тем, о чем свидетельствует опыт: человек демонстрирует великолепные знания, а когда дело доходит до каких-то самостоятельных решений, не может с ними справиться? Что нужно изменить в нашей образовательной доктрине?

В своем заключительном слове *Н.Н. Карнаухов* отметил, что тема, которая обсуждалась на этом семинаре, имеет для университета важное значение, и, чтобы как следует в ней разобраться, предстоит провести еще несколько подобных семинаров.

Разумеется, содержание семинара не исчерпало всех проблем, связанных темой параграфа. Но, во-первых, это был не последний семинар, а во-вторых, наша монография еще вернется к этой теме, например, в параграфе “Престиж как стратегия развития корпорации”.

2.4. Смена имени или переписывание вывески?

“Как вы яхту назовете, так она и поплывет”⁴ – фраза из популярного мультфильма, ставшая цитатой из стенограммы семинара, проведенного НИИ ПЭ на кафедре бурения, показывает направление заинтересованности сотрудников университета в рефлексии ситуации с трансформацией ТИИ в ТюмГНГУ⁵. Участники обсуждения исходили из тезиса, согласно которому за переименованием вуза должна стоять задача его перехода в новое качество. Невозможно преобразовать технический вуз в университет ни сменой вывесок, ни административным давлением. Процесс должен осознаваться не просто как “смена вывески”, но как принятие нового *имени*. При этом новое название обязывает.

ВЫБОР в качестве одного из предметов гуманитарной экспертизы и консультирования стратегии развития вуза, стремление найти средства профилактики тех неизбежных трудностей, с которыми связана трансформация технического института в университет, минимизировать “шоковый” эффект предпринимаемых в новом университете реформ, побудил одного из редакторов “Ведомостей” взять интервью у известного исследователя-психолога, в то время зам. министра высшего и среднего образования, профессора А.Г. Асмолова⁶.

⁴ Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 1. Тюмень, 1995. С. 51.

⁵ Та же тенденция, высказанная в критической форме, фиксируется в суждении, высказанном на проблемном семинаре другой кафедры: переименование вуза “состоялось без участия общественности института, без учета общественного мнения. Внутренней готовности, ощущения того, что достигли какого-то уровня, который требует нового названия, у коллектива не было. Можно было что-то сделать, хотя бы задним числом, и продемонстрировать перспективу будущих перемен. К сожалению, и эта возможность была упущена. А если так, то и отнеслись к этому как к смене вывески, которая была необходима по каким-то соображениям”. Здесь же последовало возражение коллеги. Он обратил внимание на то, что по мере взросления вуза в нем накапливались силы. Рос вуз, росли люди. Многие из тех, кто начинали работу ассистентами, стали докторами наук, профессорами, создали научные школы. Тюменский индустриальный за тридцать лет существования завоевал авторитет в стране и – особенно – в регионе. Поэтому новое название должно было оформить новый статус. И переименование не прошло незамеченным. Новое поколение студентов приняло его. Другое дело – нужно подтвердить это название творческим ростом. (Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 10. Тюмень, 1998. С. 14–15.)

⁶ Асмолов А.Г. Смена имени: чем инициация отличается от переписывания вывески // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 9. Тюмень, 1998. С. 8–14.

Тенденцию трансформации ряда высших учебных заведений страны в учреждения с другим именем А.Г. Асмолов охарактеризовал как “процесс смены имени в культуре”⁷. В буквальном смысле, понятие *инициация* означает таинство посвящения первобытного юноши в возраст мужчины. В этом смысле нужно ответственно относиться к решениям о переименовании вуза, быть уверенным, что за этим актом стоит смена *имени*.

Так как к имени “университет” тянутся многие вузы, А.Г. Асмолов полагает необходимым анализ “конкретных ситуаций, в которых производится переименование того или иного вуза”. В качестве примера автор обращается к повальному переименованию педагогических институтов в педагогические университеты, которое не вызывает у него особой радости. “Казалось бы, радуйся, – появилась возможность формировать в бывших педуниверситетах дух университета, но... в нашей конкретной ситуации переделка пединститута в университет шла рука об руку с потерей установки выпускников на учительскую профессию”. Дело в том, что, по мнению А.Г. Асмолова, “инициаторы таких переименований не дали себе отчета: не потеряется ли та ценностная и целевая ориентация, которую имел именно педагогический институт. В результате многие выпускники педагогических университетов не захотели идти работать в систему образования – ведь они “университетчики”. При этом новые выпускники “так и не стали “университетчиками”, как, например, выпускники МГУ, но сформировали университетские амбиции”. И это не безвредно. “Накачивая амбиции выпускников новых педуниверситетов, мы тем самым подготовим для них пропасть, потому что амбиции у них появляются, а подлинно университетская культура – нет”. Вывод автора: “Переделка вуза, не выражающаяся прежде всего в освоении фундаментальных научных дисциплин, приводит лишь к фантому университета. Отсюда – проигрыш в культуре”.

Отвечая на вопрос соредатора “Ведомостей” о том, почему он рассказывает о пединститутах, когда интервью предполагает обсуждение трансформации бывшего индустриального института, А.Г. Асмолов сказал, что речь идет о культурологических проблемах, одинаковых для любого вуза, и перед ТИИ стояли те же вопросы: насколько было необходимо переходить от индустриального института к университету и что при этом выигрывается и проигрывается? “Действительно ли при смене вузом имени происходит своеобразная инициация, обретается новое качество, или

⁷ Асмолов А.Г. Цит. соч. С. 8.

просто вуз меняет вывеску, оставаясь тем же самым?».

По мнению эксперта, лишь в том случае “на весах культуры можно увидеть не проигрыш, а подлинный выигрыш”, если “главное свойство нового университета – готовить не “муравья”, специалиста, например, по холодильным установкам или буровым и т.д., а человека, который получил широкий диапазон принятия решений. Если формируется понимание, что сегодня специалист, подготовленный к типовым решениям, окажется в меняющейся культуре в проигрыше, тогда приходит и понимание выигрышности стратегии на университетские знания. Выпускник университета не обязательно сразу готов к решению конкретных задач – в отличие от выпускника технического вуза, время адаптации к инженерной специальности для выпускника университета больше, зато он готов к решению большего количества ситуаций”. Только в том случае, если “трансформация индустриального института в нефтегазовый университет мотивирована пониманием изменений в самой ситуации развития индустрии, все больше становящейся ситуацией неопределенности, тогда оправданно стремление готовить специалиста, способного работать в духе “школы неопределенности”. В этом случае за переименованием действительно есть и социальная, и психологическая, и промышленная правда”.

Особая задача, по мнению эксперта, заключается в необходимости понять, что в подготовке универсала, человека университетской культуры, “сомнителен поиск стратегии развития в рамках дихотомии технократического – гуманитарного мышления”. Дело в том, что “простое увеличение числа тех или иных гуманитарных дисциплин не даст выигрыша. Подлинная стратегия – в создании такой культуры мышления, которая не принимает оппозиции естественных и гуманитарных наук. Речь идет о формировании культуры мышления человека, который умеет решать не просто типовые задачи, а задачи с избыточными данными, с недостаточными данными, с мнимыми данными. То есть те задачи, которых он не встречал в процессе обучения в вузе, но встретит в жизни”. Только в том случае, если эта стратегия начинает осознаваться нефтегазовым университетом, если его студент превратится в “человека ищущего”, “выигрыш в культуре действительно обеспечен”.

Не очевидно ли, что смена имени побуждает и к размышлению о том, что в духе ТИИ вполне достойно культивирования в процессе развития ТюмГНГУ. Один из вопросов: не потерял ли вуз под заслуженным названием ТИИ от переименования, и если да, то можно ли как-то компенсировать деперсонализацию?

В качестве примера вероятной потери от переименования еще раз обратимся к интервью с А.Г. Асмоловым, к тому его фрагменту, где рассказывается о ситуации с переименованием МВТУ. «Я помню первую на моей памяти, но не первую в истории, попытку такой трансформации имени, когда МВТУ им. Баумана был переименован в современный технический университет. Ректор МВТУ, космонавт Елисеев, пришел к министру высшего образования СССР Ягодину и сказал, что М.С. Горбачев поддерживает его в стремлении избавиться от названия «училище имени Баумана». Ягодин сказал: «Ну, если такое решение принято...» и позвал меня. Я вспоминаю об этой истории потому, что это переименование показалось мне ущербным. В той конкретной ситуации я считал, что произойдет потеря имени. Я сказал: «Это ваше право – не хотите называться «училищем», тем более у вас такая поддержка, но вы – не «училище», вы – «училище имени Баумана», а это совершенно разные вещи». Иными словами, прежде чем переименовывать учреждение, надо поставить перед собой вопрос: не будет ли переименование обезличиванием, депersonализацией учреждения⁸?

ДЛЯ ОБСТОЯТЕЛЬНОГО анализа намерений и результатов вновь образованного университета произвести смену *имени* обратимся к материалам одного из экспертных опросов, проведенного сотрудниками НИИ ПЭ среди выпускников Тюменского индустриального института, которые, как представлялось авторам проекта, могли считаться людьми состоявшимися⁹.

В фокус экспертного интервьюирования попали следующие выпускники Тюменского индустриального института: Евгений Владимирович Артамонов, выпускник 1969 года, во время опроса – декан машиностроительного факультета ТюмГНГУ; Николай Николаевич Карнаухов, выпускник 1977 года, ректор ТюмГНГУ. Юрий Иннокентьевич Некрасов, выпускник 1970 года, заведующий кафедрой технологии машиностроения ТюмГНГУ; Владимир Васильевич Новоселов, выпускник 1972 года, проректор ТюмГНГУ; Сергей Геннадьевич Симонов, выпускник 1977 года, заведующий кафедрой экономической теории ТюмГНГУ; Валентин Тимофеевич Янин, выпускник 1970 года, начальник планово-производственного отдела завода АТЭ.

⁸ Асмолов А.Г. Цит. соч. С. 9.

⁹ Незримый колледж успешных профессионалов: модели профессионализма // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 2. Тюмень, 1995. Авторы аналитического обзора, составляющего первый параграф этой статьи, М.В. Богданова и А.Ю. Согомонов.

Получив высшее образование при “старом режиме”, успешно работая при прежнем социально-экономическом и политическом “порядке”, они успешно адаптировались и к новым условиям, а потому и сегодня находятся в фарватере *успешного профессионализма*. Могут ли они восприниматься в качестве *образцов успешного профессионализма* – “действующими моделями” для выработки университетом своей образовательной идеологии? Именно этот вопрос был самым важным: мнение участников экспертного опроса о системе вузовского образования в стране, поставленной в жесткие рамки тотальной трансформации, интересны и важны не только для “*молодого специалиста*”, но и, в первую очередь, для самого образовательного учреждения, выпускниками которого они являются, которое захочет апеллировать к их примеру как к модельному опыту в формировании собственной идеологии подготовки кадров.

Авторы аналитического обзора исходили из представления, что можно по-разному относиться к старой системе вузовской подготовки в нашей стране, однако, очевидно, что при “развитом социализме” она была той “кузницей кадров”, аналогов которой в мировой практике весьма немного. Советский Союз устойчиво занимал одно из ведущих мест в мире по уровню – качеству и масштабам – вузовского образования. И это, пожалуй, главное позитивное наследство старой социалистической системы.

Парадоксом относительно этого вывода по праву может считаться следующее обстоятельство: опережая Америку по вузовскому “охвату” населения, по крайней мере, в пять раз, страна при этом отставала по богатству нации и уровню жизни от той же Америки в кратное количество раз. Этот феномен еще надлежит разгадать и социологам, и экономистам, но и до этого времени, уже сейчас в нем отчетливо читается важнейшая проблема старой вузовской системы образования: подготовка в стенах вуза *специалиста* или *профессионала* – не “одно и то же”.

Суть всего набора вопросов: “Какого профессионала готовил ТИИ в прошлые годы?”, “Соответствует ли профессионализм выпускников ТИИ требованиям наших дней?”, “Подходит ли образ профессионала прошлых лет для определения целей и задач ТюмГНГУ?”, “Узкий специалист или личность, ориентированная на рынок?” и т.д., на которые отвечали эксперты, звучит так: *какого профессионала готовит и/или должен готовить ТюмГНГУ?* Несколько характерных для дипазона экспертных суждений заголовков из публикации интервью. С одной стороны, “Мы должны продолжать готовить инженеров” и “Если бы сейчас готовили инженеров по прежнему шаблону, то много бы не потеряли”. С другой

– “Надо отказаться от терпимости к характеристике “технар” и “Задача массового производства успешных профессионалов”.

Цель анализа – предложить три модели профессиональной подготовки в нашем вузе, которые проявились в интервью с успешными выпускниками. Разумеется, передавая самую суть индивидуальных размышлений и переживаний экспертов, приходится опускать многие детали (которые могут показаться важными), упрощать некоторые мысли, схематизировать концепции участников опроса, и потому не всегда эти концепции будет легко идентифицировать и персонифицировать.

Три модели, три отношения, три концепции, *три видения* того, какой профессиональной подготовкой занимался Тюменский индустриальный институт в прошлом, какой занимается вновь образованный университет сейчас и какой должен был бы заниматься в идеале. При этом они не являются конкурирующими и потому требующими выбирать только одну из них. В определенном смысле их даже трудно сравнивать, поскольку они связаны с разными подходами к проблеме, с различными точками зрения. И поэтому справедливее было бы считать все три модели взаимодополняющими, равноположенными, не конфликтными, а согласованными друг с другом. Названия этим моделям даны условно. Изложение моделей может показаться подчас утрированным подчеркиванием главного тезиса. Приходится помнить о неизбежной цене избранного метода анонимного анализа экспертных интервью, когда схематичное моделирование концепций приоритетнее детализированного разбора индивидуальных авторских подходов.

Сначала – схематичное представление моделей.

I ностальгическая модель

II рыночная модель

III технократическая модель

Принципиальное отличие между моделями заключается в акцентировании контекста, в котором располагается фигура профессионала-выпускника. Согласно одной из них, профессионал, которого готовит наш университет, свободен от внутренних ограничений и универсален, его главное достоинство – в способности найти свое место в рыночных условиях. Согласно другой, профессионал силен своими знаниями, и если таковых ему достаточно, то он с легкостью адаптируется при любом социальном

или политическом устройстве общества. А согласно первой модели, апогей профессиональной подготовки остался в прошлом, и сегодня профессионал либо ущербен, либо не ведает, к чему его готовят.

Ностальгическая модель. Какие бы серьезные сдвиги ни произошли в российском обществе, не стерта еще память о стабильной и эффективной вузовской образовательной системе, адекватно отвечавшей на запросы времени. В формальном значении вузовская подготовка времен социализма дала позитивный опыт, отрицать который полностью было бы неверно. Но именно эта система задала и специфическое отношение к тому, какого профессионала готовит технический вуз. Сравнение того, какого профессионала готовил Тюменский индустриальный институт, и какого готовит наш университет сейчас, приводит некоторых экспертов к весьма любопытным выводам.

По их мнению, старая система готовила *нормального* инженера, то есть *нормального* профессионала. Время и реформы (которые, кстати, мало что изменили в производственной сфере) привели к тому, что старый – хороший – образец если и не разрушен, то, по крайней мере, сильно поврежден. Сегодняшний выпускник уже не столь хорош, то есть, если развивать эту логику, *не столь нормален*.

Новое поколение выпускников, по образному выражению одного из экспертов, *номинальные работники*. Нормальный инженер – продукт старой системы подготовки профессиональных кадров – был самодостаточен, от него всегда была отдача. У сегодняшнего выпускника изменилось мировоззрение, а потому у него и другое отношение к труду.

Эта деталь экспертной позиции для нас очень важна: прежний тип выпускника оценивается в категориях успешного профессионализма потому, что он демонстрировал собой *особое* отношение к труду, чаще всего – альтруистическое (по принципу “ради общего дела”).

Из центральной части этой модели и вырастают “частности” в отношении кардинальных проблем трансформации индустриального института в университет:

- нужны ли студентам особые права? Вряд ли;
- хороша ли практика свободных посещений? Вряд ли;
- нужен ли коллективный договор с администрацией? Вряд ли.

За этим отношением к образовательным инновациям стоит целостная, вполне здравая позиция. Современный работодатель нуждается в *специалистах*. И, несмотря на все издержки “духовного климата” социалистического вуза, он все же готовил именно

специалистов. Другое дело, что к старой системе подготовки неплохо было бы добавить языковую подготовку, психологию управления, гуманитарные знания. Но эту, в принципе, простую проблему университет решить пока не может.

Условия производства сейчас могут считаться рыночными лишь с большой натяжкой. Прежде специалист сам себе ставил задачу и сам же исполнял ее; сегодня у него нет даже желания поставить эту задачу – его отношение к профессии выстроено в режиме “могу работать, а могу и не работать!”. Иными словами, модель “ностальгического профессионализма” выстроена в логике *здравой* критики профессионализма сегодняшнего выпускника. Трудно что-либо возразить против модели специалиста, четко реализующего – пусть даже в автономном режиме – свой участок производственных задач.

Примечательно, что в этой модели понятие *специалист* является не просто стержневым, но совершенно незаменимым. Его не заменить ни на *успешного профессионала*, ни на какой-либо другой термин из словаря “рыночной экономики”. Да и вообще понятие *успех* (и/или *прагматизм*) как составляющая профессиональной культуры выпускника, с трудом вписывается в словарь этой модели профессионализма.

Тем не менее без *здравой* критики нынешней вузовской системы профессиональной подготовки весьма непросто выстроить стратегию и тактику вузовской реформы, тем более в таком сложном организме, как ТюмГНГУ.

Рыночная модель. Российская реформа принципиально изменила социально-профессиональную среду. И, как выразился один из наших собеседников, сегодня опасность того, что “человек профессионально может не состояться”, куда выше, чем несколько лет назад. Ситуация *профессионального риска* вынуждает идти на переоценку вузовских приоритетов.

Конечно же, университет должен ориентироваться на подготовку специалистов, но при этом надо учитывать, что ценностью “номер один” в профессиональной культуре личности становится ее способность к *межпрофессиональным перемещениям*. Базовых знаний еще не достаточно, чтобы с легкостью адаптироваться к разным профессиональным позициям, к переходу из одной позиции в другую.

Сторонники этой модели профессионализма, разумеется, отчетливо осознают, что каждый студент имеет свой “потолок”, выше которого “не прыгнешь”. Но опыт последних лет показывает, что Тюменский индустриальный институт готовил студентов к

деятельности одного типа, а его выпускники с легкостью – в большинстве случаев успешно – “прыгнули” в рыночную экономику. И это несмотря на то, что в старой вузовской образовательной системе было “много непрактичного”.

Сторонники этой модели предлагают свою формулу университетского (для ТюмГНГУ) профессионализма, адаптировав ее под новые российские условия: *успешный выпускник = инженер + хорошая социально-экономическая “начинка”*.

Университет переходит на систему бакалавриат + магистратура. На первой ступени университет как бы снимает с себя ответственность за молодого специалиста, давая ему только самые общие, фундаментальные знания, чаще всего технической направленности. Бакалавр по-прежнему является в старом смысле “технарем”. На второй ступени выпускник получает солидную социально-экономическую подготовку; соответственно, к нему уже не применим термин “технарь”. Профессионализм второй ступени предполагает высоко развитое и организованное экономическое мышление, “привязанное” к специфике отрасли. В этом смысле, по мнению сторонников этой модели, нынешний ТюмГНГУ является куда более практичным университетом, чем “классический” – Тюменский госуниверситет, где готовят абстрактных “рыночных” профессионалов – “просто” менеджеров, экономистов и т.п.

Студенты ТюмГНГУ в соответствии с профессионально-рыночной моделью должны получить больше внутренних прав, в частности, на распределение стипендий, свободное посещение и т.п., прав, характеризующих *тип людей свободного выбора*. Но и сама университетская корпорация должна бы реорганизоваться “по-рыночному”. Это не значит, что нужна “кадровая чистка” – каждый получает дополнительный шанс на адаптацию к рыночным условиям и т.п. При всем том, что нынешний ректор, согласно мнению большинства наших собеседников, проводит адекватную политику трансформации ТюмИИ в университет, все же старые проблемы не решаются сами по себе. Так, например, ТюмГНГУ все еще является чересчур чиновничьей организацией, где “клерк” во многом выше преподавателя, не говоря уж о студентах.

Итак, сторонники этой модели профессионализма видят в выпускнике инженерно-экономического универсала, способного на высокую межпрофессиональную мобильность и готового к совершенно самостоятельной деятельности в роли независимого экономического субъекта. Комментарий: при том, что дефицит на “рыночную” личность отличает сегодняшнее состояние российской экономики, совершенно очевидно, что массовая подготовка рыночных

субъектов – по меньшей мере, утопия, так и не реализованная ни в одной стране мира. Даже в экономически самых развитых странах “рыночники” – элитное меньшинство общественной профессиональной структуры.

Технократическая модель. Технократический подход игнорирует тип и характер условий, в которые поставлен сегодняшний студент или в которых он может оказаться после выпуска. Сторонников этой модели не интересуют проблемы общей культуры, мировоззрение и метафизические трудовые ценности профессионала. Главное для них – сочетание: знания + компетентность + эффективность.

Отсюда вполне естественен их подход к оценке ТюмГНГУ как образовательного учреждения, который может быть выражен словами одного из участников экспертного опроса: “ТюмГНГУ был, есть и будет техническим вузом”. Вполне логично, исходя из этого, считать, что нет более значимой задачи, чем фундаментальная подготовка инженера в области физики, математики, компьютеризации. Новая система – бакалавриат + магистратура – должна означать то же самое, что и в старые времена, предполагая подготовку *того же* инженера, но на более высоком уровне компетентности.

Сторонников этой модели профессионализма трудно обвинить в односторонности, поскольку они настаивают на всесторонности в подготовке студента, но – всесторонности особого рода. Выпускник должен быть гармоничной личностью, общительным, командным человеком, должен иметь и свою идеологическую позицию. Но все это *вторично* перед его инженерно-технической компетентностью.

Понимая опасность технической сверхподготовки выпускника, сторонники этой модели профессионализма готовы активно поддержать идею адресной подготовки студента (по договору с предприятием, в соответствии с определенными и заявленными кадровыми нуждами, с учетом межвузовской кооперации и т.д.).

Вполне понятна в этой связи позиция сторонников данной модели по отношению к сегодняшнему статусу университетского студенчества. Если студент приходит в университет первым долгом за специальными знаниями, то, спрашивается, к чему ему особые права? Тем более что, по наблюдению сторонников этой модели, сами студенты не очень-то стремятся получить их, ибо, настаивая на правах и получив их, они должны сознательно взять на себя и соответствующие обязательства.

В то же время, считают они, параллельно идет индивидуализация подбора и подготовки студенчества. Ситуация эта, с одной стороны, естественная – так и должно быть у

высококвалифицированного технического профессионала, но, с другой, – это неизбежно приводит к превалированию коммерческого интереса у студенчества над интересом к знаниям.

Сторонники этой модели бессознательно апеллируют к патерналистскому типу отношения к студенчеству. Они стремятся привлечь “ориентированную в сегодняшней жизни” личность, активно вторгаются в “чисто” студенческие сферы обитания – общежития и т.п. – утверждая, будто бы самоорганизация у сегодняшнего студенчества “не идет”. Эту позицию нетрудно понять – процесс высшего образования в этой модели преимущественно ориентирован на максимальное “наполнение” студента техническими знаниями, а для этого можно и нужно оградить его от сложностей “внешней” жизни. Вывод сторонников этой модели очевиден: высококвалифицированный специалист нужен любому социально-экономическому строю, экономическая же организация производства – предмет деятельности узкоспециализированных менеджерских кадров.

Трудно представить себе ситуацию, при которой кто-либо стал бы оспаривать тезис о необходимости подготовки технически высококвалифицированных инженеров. Однако, когда социологи утверждают, что “миром правят профессионалы”, имеется ли в виду, что у этих профессионалов “за душой” только технические знания и инженерная компетентность? Возвращенный в утрированно технократической профессиональной “колбе”, выпускник оказывается в жизни между Сциллой непрактичности своих знаний и Харибдой прагматической некомпетентности, слабой профессиональной мобильности.

Напомним, что и в данном случае описание этой модели профессионализма было несколько схематичным и гипертрофированным, но что авторы аналитического обзора постарались выдержать четко, так это взвешивание меры оторванности этой модели от ритма изменений российской жизни.

Каковы итоги анализа? Экспертный опрос позволил уловить на уровне тенденции *тяготение* экспертов – успешных выпускников Тюменского индустриального института – к трем моделям *понимания* того, *какого профессионала готовит и/или должен готовить ТюмГНГУ*. Разумеется, ни один из наших собеседников не поддержит ни одну из описанных моделей “в чистом виде”, целиком, но в некоторых моделях он найдет для себя больше плюсов, чем минусов. И в этом смысл того, что мы назвали выше “тенденцией тяготения”.

Фактически мы имеем дело с тремя такими тенденциями:

- тенденция к признанию того, что утрата “старых” ценностей труда

незаменима, а полноценный профессионализм в отсутствии таких ценностей неосуществим;

- тенденция к признанию примата технических знаний над всем остальным опытом, которого набирается студент, перед тем как отправиться в свободное плавание в море профессионализма;
- тенденция к признанию главенства привязки любых инженерных знаний и компетентности к экономической субъектности и способности (готовности) к межпрофессиональной мобильности.

Осуществить “здравый выбор” между этими тремя моделями профессионализма вряд ли возможно. Каждая из них права по-своему, но каждая и ущербна, по крайней мере, в том смысле, что ни одну из рассмотренных схем профессионализма практически нереально поставить на “поток”. Нельзя, да и бессмысленно, из всех студентов готовить “заядлых рыночников” или технических “гениев”, равно как и не возродить искусственно “старые” трудовые ценности и профессиональную культуру.

Четвертого не дано? Скорее всего, невозможно соединить все три модели профессионализма, создать на их основе четвертую и положить ее в основу долгосрочной стратегии развития ТюмГНГУ. К несчастью для преподавателей и университетской администрации (?), но к счастью для студентов (?), *следование той или иной модели профессионализма остается предметом свободного выбора каждого студента.*

Вероятно, у администрации и преподавательского корпуса не остается другой стратегии, кроме как создание условий для формирования всех трех моделей профессионалов, благо общественный запрос существует на каждую из них. В обществе нужны и рыночники-отраслевники, и “хранители” трудовых профессиональных ценностей, и высококомпетентные технические эксперты. Возвращать эти три модели в студенческой среде возможно разными путями, но стратегия лежит в пространстве договора между всеми коллективными членами университетской корпорации: студенчеством, управленцами и преподавательским корпусом.

Но уже в такой возможности самоопределения видна разница между подлинной *сменой имени* и *переменной вывески*.

2.5. “Принуждение к свободе”:

первая попытка самоидентификации вуза

Авторы проекта “Становление духа корпорации” исходят из представления об университете как *субъекте трансформации*: университет сам себя полагает, утверждает, растит, отчасти – строит.

Университет – это “текст”, который “сам себя пишет”, субъект (или нерасчлененный клубок субъектов), выстраиваемый в ходе самоопределения посредством политики развития как сложной игры интересов, сил, групп, коалиций, ценностей, норм и правил. Именно и только в такой среде осмысленна когнитивная работа проекта, именно эта среда задает обеспечивающим проект экспертизе, аналитике и консалтингу требования, создает для них условия и материал.

Исходя из понимания университета как субъекта *корпоративного духа*, авторы проекта предположили, что логика развития университета заключается в движении от духа “трудового коллектива” к духу образовательной корпорации. Это побуждало к постоянной рефлексии *переходного* характера ситуации. Сознвая, что на старте процесса трансформации, говоря словами одного из экспертов, “мы все еще обеими ногами находимся в индустриальном институте”, что “слово “университет” не выговаривается без специального напряжения воли” и потому важно понять: это инерция или осознание избыточной неопределенности, авторы проекта полагали, что даже против воли тех, кто хотел бы считать факт переименования вуза лишь формальным, это переименование не может быть нейтральным – иначе оно обернется неизбежным вредом: возникнет несоответствие между ожидаемым и реальностью, разочарование Великой Надеждой, обернувшейся Новой Утопией”.

Поэтому одним из важнейших аспектов проекта являлось акцентирование парадокса “принуждения к свободе”. Дело в том, что трансформация “трудового коллектива” в “корпорацию” предполагает переход от традиционного типа поведения к рациональному, в том числе и к ценностям успешного профессионализма.

Формальное присоединение слова “успех” к традиционному вузовскому бытию малоэффективно. Может быть, следует найти ценности успеха определенную роль в формировании духа корпорации? Корпорация усиливает успешность индивида, боится от неудач, делает конкурентноспособным...

А как быть с весьма сильными настроениями против этой ценности? Драма переименованного вуза: многие успешные профессионалы ушли, решив, что ТИИ не поддается трансформации, а “болото” лишь укрепилось. Правда, надо еще понять, все ли “болото” настроено против ценностей успешного профессионализма? Ведь часть его преуспевает, но за пределами университета, а в университете ограничивается установкой на выживание. Может быть, эту часть можно простимулировать *изнутри* университета, и не менее эффективно, чем *извне*? Но сможет ли внутренний потенциал успешности университета конкурировать с потенциалом внешним?

А как быть с проблемой *культурного* сопротивления всех трех гильдий становящегося университета? Но не только из-за *формальной* трансформации с возможным разочарованием от нее, а еще и из-за изменения системы ответственности и рисков (ибо, например, у менеджеров меняется тип властного доминирования, а у преподавателей открывается “вечная Голгофа”).

Поэтому в гипотезе проекта была акцентирована специализированная мотивация положительных сторон “корпоративного духа” для каждой из трех основных структур образовательной корпорации.

Для управленческого корпуса: превращение “просто” вуза в “образовательную корпорацию” – удобство (?) в управлении. Для менеджеров “корпорация” – удачно структурированное сообщество, механизм поддержания которого “изнутри” есть не более чем система горизонтальных и вертикальных связей, при которой они принимают решения, система же функционирует как бы сама собой. Чем же именно корпорация – (1) как сообщество, структурированное на конвенциональной основе, отличается от (2) механического соединения студентов, преподавателей и управленцев? Во втором случае профессиональный успех есть совокупность индивидуальных успехов, не более. А в первом случае корпорация, не покушаясь на право каждого отдельного человека на индивидуальный успех, обладает еще и структурой целей и стремлений к общему успеху, в которой каждая структура и каждый субъект вносят свою лепту в достижение коллективного (коллективно понятого!) успеха. В первом случае корпорация предсказуема для управленцев, во втором – непредсказуема.

Для преподавательского корпуса. В принципе, то же самое, но с тем отличием, что для преподавателя в системе “университет как образовательная корпорация” образовательное учреждение является уже не просто местом постоянной профессиональной прописки, но и *прозрачным* организмом: в нем ясно, кто за что отвечает, каково должно быть участие каждого, а ректор (декан?) – первый среди равных.

Для студентов. Сложнее в случае студентов, поскольку у них еще нет четкой профессиональной идентичности. Студент – сама по себе устойчивая идентичность. В случае студенчества можно говорить о симуляции (в хорошем смысле слова) будущей общественной жизни. Образовательная корпорация здесь – полигон и школа, пилотаж и первая проба сил – профессионально-ролевых, профессионально-функциональных, профессионально-нравственных видов активности.

ЦЕЛЫЙ РЯД проектов НИИ ПЭ был посвящен испытанию “корпоративной” гипотезы. В их числе – самый первый мониторинг.

“Уже сейчас университет напоминает транснациональную корпорацию. В ней есть и “синие воротнички”, и “белые воротнички”, высший и средний менеджмент и... рядовые акционеры” – это высказывание одного из экспертов служит своеобразным эпиграфом к отчету по мониторингу¹⁰.

“Высшая школа – наиболее точный слепок общества”. Это наблюдение – у него нет ни конкретного авторства, ни точного адресата – по мнению авторов аналитического отчета, не является ни преувеличением, ни громкой метафорой, ни тем более стремлением выдать желаемое за действительное. Возможно, здесь проскальзывает свойственное университетам стремление эпатировать общество, но главное все же – призыв к взвешенности и здравому смыслу.

Любое общество, как известно, воссоздает себя и свою культуру в системе начального и среднего образования. Не случайно, видимо, школу испокон веков считали самым консервативным институтом общества. Лабораторией же социального и культурного прогресса выступают именно университеты. Это банальное утверждение не нуждается ни в тщательном аргументировании, ни в дальнейшем развитии.

Долгие годы отечественные университеты жили, образно говоря, “на всем готовом”. В этом были и свои плюсы, и свои минусы. Студенческие стипендии и преподавательские зарплаты были достаточно приемлемыми, свободного времени было больше, чем где-либо, летние каникулы – самыми продолжительными, так что и учеба, и работа в университете считались вполне престижным занятием. А то, что университеты были урезаны в элементарных свободах, не говоря уж о праве выбора конкретного набора специальностей, учебных программ и курсов – вспоминается сейчас многими даже с некоторым ностальгическим чувством утерянной и благодатной несвободы.

Университетский псевдорай рассыпался мгновенно, подобно карточному домику – для этого достаточным оказалось прекратить былую практику государственного финансирования (по рангу, масштабу и запросам), а предприятиям и организациям дать право на свободный от обязательного распределения конкурсный набор

¹⁰ Богданова М.В., Согомонов А.Ю. Нефтегазовый университет как образовательная корпорация. Материалы пилотного этапа мониторинга // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 1. Тюмень, 1995. С. 13–23.

молодых специалистов. Университеты вдруг почувствовали себя “брошенными” государством на произвол судьбы и “ненужными” обществу. Однако возникшее чувство “горечи” быстро проходит, особенно по мере того, как университеты, перестраиваясь внутренне и во внешней активности, вкусили вдруг все прелести свободы-риска-ответственности-соревновательности-успеха.

Зримых плодов “нового” – свободного – качества пока немного. Зато, очевидно, изменились в университетах былые атмосфера-дух-культура. Причем практически в каждом конкретном случае несложно почувствовать, что только еще инициировав процесс изменений, университеты тотчас же желают говорить о себе на “новом” языке, оценивать себя в “новой” системе ценностей и стандартов и, наконец, “по-новому” предъявлять себя обществу.

Все это тем более актуально в ситуации вчерашнего технического института, ставшего университетом, полагающего, что он обрел не только новую вывеску, но и задачу поиска своего нового лица. Такой университет просто вынужден стремиться попасть в инновативную струю и, по возможности, опередить время. Поэтому наш университет просто обязан осознать свое призвание стать *образовательной корпорацией*.

Уже сам момент зарождения корпоративной идеи сопряжен с нескончаемым потоком вопросов, которые практически и не возникали в спокойном “болоте” институтского прошлого. С некоторыми из этих вопросов НИИ ПЭ и обратился к внутренним экспертам – преподавателям, администраторам, студентам – с надеждой, что с их помощью удастся почувствовать, чем “дышит” и чем “озабочен” вновь образованный нефтегазовый университет – образовательная корпорация в перспективе, выразить это движение университетской “души” и представить его в рациональной форме участникам корпорации.

В соответствии с задачами мониторинга были проинтервьюированы по определенному кругу вопросов девять экспертов: Замятина Елена (IV курс факультета технологии бурения); Коротун Сергей Михайлович (руководитель направления АСУ); Круковский Алексей (IV курс машиностроительного факультета); Мелехов Василий Васильевич (проректор); Новоселов Владимир Васильевич (проректор); Овчинников Василий Павлович (зав. кафедрой технологии бурения); Петрушкин Сергей Иванович (преподаватель факультета менеджмента, главный бухгалтер университета), Симонов Сергей Геннадьевич (зав. кафедрой экономической теории); Таран Евгений (IV курс факультета АСУ).

В кратком обзоре нет возможности отразить все содержание бесед, каждая из которых, как правило, длилась больше часа. Остановимся лишь на самых значимых, с точки зрения наших экспертов, темах сегодняшней КУЛЬТУРЫ нефтегазового университета. Постараемся при этом не просто процитировать наших экспертов, а систематически изложить их точки зрения.

В начало обзора вынесены слова одного из экспертов (С.Г. Симонова), произнесенные явно с метафорическим подтекстом, о том, что уже сейчас ТюмГНГУ внутренне и внешне сильно напоминает крупную корпорацию. Ее рядовые члены озабочены схожими интересами и задачами, критичны к частностям и целому. Равно как и в обычных корпорациях, в университете наметился общий контур управленческой иерархии, выстроенный, правда, в более прагматическом ключе, чем раньше. При этом “управлять такой корпорацией – сложно!” – слова другого эксперта.

Именно взгляд на университет как на образовательную корпорацию ставит принципиально иные акценты в привычных темах университетской жизни.

Чему служит Университет? Вряд ли этот вопрос в былые времена породил бы такое разнообразие ответов, которое удалось зафиксировать в ходе наших интервью. И разнообразие это доходит до полярной противоположности. Приведем именно “полярные” позиции:

Университет не должен давать узкую специальность. Он должен формировать интеллект, чтобы впоследствии человек смог бы адаптироваться к рынку.	Университет готовит высоких профессионалов, специалистов в узких областях, особенно с учетом специфики региона.
---	---

В самом деле, не так очевидно, что более важно сегодня для выпускника университета: (а) интеллект и навыки в адаптации к рынку (пусть даже и без особого узкопрофессионального крена) или (б) твердые знания и профессиональная компетентность? Соответственно, неопределенность закрадывается и в цели, и в задачи университета как образовательной корпорации.

Обнаружение нефтегазовым университетом своего уникального “Я” осложнено вдобавок тем, что в этом же регионе “по соседству” располагается еще один университет, имеющий большие преимущества и в плане университетского “стажа”, и с точки зрения

разнообразия набора специальностей, и с точки зрения возможностей удовлетворения самых различных, прежде всего гуманитарных потребностей региона. Словом, межуниверситетская (межкорпоративная?) конкуренция – на лицо. Неслучайно, видимо, почти все наши собеседники настаивали на чрезвычайном увеличении гуманитарного начала в университетских образовательных программах. Из чего, собственно, и рождается одна из содержательно-целевых формул становления университета как образовательной корпорации:

Нефтегазовый институт + Гуманитарное образование = Университет

Рецептов такого рода трансформации вуза наши эксперты предложили немало. Примечательно, что почти не задумываются об этом студенты. Если продолжить наш метафорический ряд, можно сказать, что “рядовые акционеры” образовательной корпорации не спешат с требованиями гуманитаризировать образовательные программы университета, продолжая скорее настаивать на потребности в практических знаниях и навыках.

Заметим, что сама жизнь подталкивает к такому одностороннему прагматизму. Гипертрофированный акцент на практических знаниях и навыках – закономерная ступень в развитии университетов в XX столетии. Наша страна как бы проходит сейчас эту ступень и тем очень сильно походит на американские университеты 50–60-х годов, не желавшие тратить энергию на непрофессиональное образование. Заметим лишь, что этот крен в истории американского высшего образования прошел достаточно быстро. Можно ли надеяться, что и мы переживем его без особых осложнений?

В то же самое время преподаватели (не все из числа тех, с кем нам удалось побеседовать) склонны видеть – не без обоснованного пессимизма – “колоссальный разрыв с гуманитарным образованием” в теперешней университетской образовательной программе и стратегии. Некоторые из наших экспертов видят выход весьма любопытный: необходимо, с их точки зрения, кардинально сменить идеологию выпускающих кафедр, поскольку и сегодня именно они определяют всю образовательную “начинку”. “Лицо Университета теряется тогда, когда выпускающие кафедры всецело определяют “начинку” ... Мы продолжаем выпускать техников” – программное утверждение одного из наших экспертов, которое он завершает чуть ли не манифестом “нового Я” нефтегазового университета: “В университете должно быть равноправие всех кафедр”. Трудно оценить степень реализма такой заявки, но то, что

именно такая манифестация отличает идеологию именно университета от идеологии и практики всех остальных узкопрофильных высших учебных заведений, очевидно.

Есть и другой аспект формирования идеологии университета – его престиж. “Если говорить о большой идее, то ею может быть создание престижного элитарного нефтегазового университета. Эта идея уже начала работать. Иначе с чего бы вдруг нефтяники начали давать нам немалые деньги?”

Каким интересам отвечает Университет? За редким исключением, эксперты не определили особых “плюсов” от обретения нефтегазовым институтом статуса университета. От этого, казалось бы, выиграли все, но в чем конкретном проявляются эти выигрыши – вот вопрос.

Главный выигрыш (пусть даже это и прозвучит несколько метафизически) в том, что каждый “рядовой акционер” образовательной корпорации получает лучший шанс следования своим личным интересам через принадлежность к большому – университету. Для одних это большие возможности в осуществлении своей научной работы, для других – реализация себя в чисто преподавательской деятельности, для третьих – большие возможности обретения профессиональных знаний, навыков и общей рыночной подготовки, для четвертых – возможность реализации совместных производственных проектов и т.д.

Словом, университет выступает лучшим примером того, что, как выразил эту мысль один из наших экспертов, “коллективные интересы – это всегда абстракция... Другое дело, что личные интересы могут совпадать... Момент совпадения личных интересов – и есть коллективный интерес... Но этим управлять сложно, ибо все в таком процессе – стихийно”.

Руководствуясь элементарными принципами здравого смысла, трудно не согласиться с этим утверждением. Но легко ли распространить эту мысль на наш привычный образ того, что есть, как выразился один из экспертов, “нормальный университет”. Почти не сводимы в нашем сознании идея государственного финансирования университета и идея преследования студентами и преподавателями университета своих личных интересов.

Еще раз обратимся к сравнению университета с обществом. И там, и здесь следование личному интересу первично, и этим процессом действительно сложно управлять. И если все же наступает момент совпадения личных интересов, то мы имеем дело с успешным общественным явлением, в данном случае – успешным университетом.

Что такое успешный студент и успешный преподаватель нефтегазового университета, рассматриваемого как образовательная корпорация? “Неуспешных студентов, особенно на старших курсах, в университете нет”, – склонны считать сами студенты, участники нашего мониторинга. С их точки зрения, есть скорее “равнодушные” (а таковых, по их примерным оценкам, около 70% студенческого корпуса) и “здравомыслящие”. Последние – это те, кто успевает успешно (по крайней мере, по формальным критериям) учиться и успешно трудиться по найму (проще выражаясь, зарабатывать). Трудно представить себе такое отношение к проблеме успешности студентов еще несколько лет назад. Вполне понятна в этой связи неприкрытая гордость преподавателя, повествующего о своих успешных выпускниках и нынешних студентах, подкатывающих к дверям университета на своих автомобилях.

Примечательно, что образ “успешного” студента в сознании участвующих в мониторинге преподавателей принципиально ничем не отличается. Экспертами предлагались разные формулировки, но почти все они содержали в себе сквозную мысль: “успешный студент шустрит”, то есть, если переиначить это жаргонное словечко, успевает гораздо больше, чем от него ожидается и даже требуется. Короче, для большинства преподавателей университета успешный студент и набирается знаний, и обретает нужную профессиональную компетентность, “примерно” учится, неплохой общественник (слово, хоть и из старого словарного запаса, но в данном случае вполне приемлемое и понятное).

Нет ничего удивительного, что “портрет” успешного студента не представляет собой ничего специфического, да и ничего собственно студенческого. Воспринимая университет как слепок общества, эксперты довольно часто воссоздают внутриуниверситетскую жизнь в некоем идеально-романтическом ракурсе, как если бы в университете не было соревновательности, рисков, ответственности, конфликтов, борьбы интересов (индивидуальных и групповых) и т.п. – проявлений социальной борьбы и антагонизмов.

“В университете у студентов в принципе нет желания обогнать соседа” – цитата из беседы с одним из наших экспертов-студентов. Насколько это соответствует действительности, судить без дополнительных исследований трудно, но то, что межстуденческая соревновательность не носит откровенного, ярко выраженного противоборствующего и даже циничного оттенка (как в реальной жизни общества) – видимо, факт, хотя и достаточно печальный. Мы же, в свою очередь, оставляем за собой право считать, что эта

романтическая картина внутриуниверситетского сотрудничества есть не более чем утопический фантом.

Хотя межпреподавательская соревновательность – явление более “чистое” и заметное, но и тут эксперты предъявили нам картину скорее “тепличного” соревнования, чем подлинной и реальной конкуренции.

Противоречит ли экспертная картина внутриуниверситетской жизни тезису о целесообразности выстраивания университета как образовательной корпорации? Определенный ответ дать невозможно, ибо, с одной стороны, корпорация немыслима без разумного сочетания соревнования-и-сотрудничества, но, с другой, – все корпорации настолько самобытны, что распространять на них единый эталон было бы ошибкой.

Равновесие в экспертных мнениях нарушается, когда наше внимание перемещается с образа успешного студента на образ успешного преподавателя. Успешный преподаватель, с точки зрения самих педагогов, – тот, кто способен заинтересовать, увлечь студентов и мотивировать их на дальнейшую работу. С точки зрения студентов, – это тот преподаватель, который на занятиях дает максимум информации (знаний и навыков), облегчая тем самым самостоятельную работу студентов. Как видим, отчетливо наблюдается конфликт ожиданий между “рядовыми акционерами” образовательной корпорации: одни хотят меньше работать сами, другие же надеются мотивировать первых на самостоятельную работу.

Так возникает центральная тема аналитического обзора: *Какое ролевое распределение должно быть в университете как образовательной корпорации?*

Начнем с обозначения базовых ролевых групп: студенчество – преподавательский корпус – управленцы. Из этих трех групп-ролей корпорации первые две, как может показаться, ясны, их содержание традиционно. Однако выше мы смогли убедиться в том, что ролевой конфликт и здесь имеет место. И все же больше всего проблем возникает с третьей ролью, тем более что для становления университета как образовательной корпорации эта роль принципиальна.

Примечательно, что само понятие “управленцы” не закрепилось в языке внутриуниверситетского общения, так сказать “не на слуху”. Когда это понятие возникало в наших беседах, почти всегда приходилось его каким-то образом расшифровывать.

Как известно, эффективность и результативность в деятельности любой корпорации достигается усилиями ее менеджерского корпуса, представленного традиционно высшим,

средним и низшим уровнями. Нечто подобное в иерархическом строении “управленцев” несложно увидеть и в любом университете: ректорат-деканаты-службы.

Как и в любой корпорации, менеджерский корпус университета обладает полномочиями, сверхполномочиями и сверхсверхполномочиями. В систему первичных полномочий управленческого корпуса входят все вопросы организационного обеспечения образовательного процесса (группа поддержки), но решение этих вопросов чаще всего невозможно без активного вторжения “менеджеров” в содержание и форму образовательного процесса (лица, принимающие решения), что, по существу, уже является их сверхполномочиями.

Важнее же то, что сочетание первого и второго процессов неизбежно формирует у управленцев, особенно высшего и, частично, среднего звеньев, прерогативы контроля-и-господства, делающие их практически “владельцами” корпорации. В самом деле, в их ведении (исключительно) оказываются властные и ответственные решения приема и отчислений, увеличения и сокращения кадрового состава, расширения и ограничения набора специальностей, учебных курсов и т.п., то есть весь круг проблем, придающих университету то или иное уникальное *лицо* (идентичность).

В обычных корпорациях “рядовые акционеры”, с одной стороны, ожидая от управленцев решения организационных проблем жизнедеятельности корпорации, вступают в так называемые договорные отношения и строго придерживаются правила избираемости высшего менеджерского корпуса. Список “хозяйственных” ожиданий, по крайней мере, в той форме, в какой он рождался в процессе экспертных интервью, в подавляющем большинстве случаев индивидуален и диктовался логикой субъективных приоритетов.

Разумеется, несложно было бы свести эти ожидания к единому знаменателю и получить лист наиболее фундаментальных и коллективно приоритетных хозяйственных забот, равно как и организационных забот. Но из бесед нам стало ясно, что уже не эти “хозяйственно-организационные” заботы определяют погоду в выстраивании корпоративной пирамиды. “Меня привлекает идея укрупнения факультетов. Управление такими структурами будет напоминать управление корпорацией. Ректор – президент концерна, в который входят факультеты, и деканат – самостоятельная фирма. Ректор работает только на стратегию, а не так, как сегодня, занимаясь всеми вопросами: вплоть до подметания двора и ремонта крыши”.

Сегодня внутриуниверситетская жизнь уже в большей степени зависит от *правил* взаимоотношений, взаимозависимости между всеми тремя ролевыми группами – коллективными участниками образовательной корпорации “ТюмГНГУ”. Студенты настаивают на коллективном договоре с администрацией Университета, администрация намерена вводить систему рейтингов оценивания деятельности всех участников корпорации, преподаватели хотят в большей степени влиять на сверх- и сверх-сверхполномочия высшего звена управленцев...

Таковы некоторые черты ситуации *стартового* периода рефлексии процесса становления университета, первой попытки самоидентификации, насколько их удалось уловить средствами экспертного мониторинга.

2.6. Позиция университетского сообщества в реформировании вуза

Становление духа корпорации – процесс, в котором важны не только выбор стратегических ориентиров, в том числе и ориентиров ценностных, но диалог администрации и общественного мнения университета. Весьма важно, чтобы реформирование вуза не повторило ориентации радикальных либералов-реформаторов на “шокотерапию”, пренебрегающую общественным мнением и тем более опорой на него. При этом забота администрации университета не должна быть сведена лишь к смячению удара от шоковых методов – задача заключается в намеренном *культивировании* общественного мнения.

И это тем более значимо, что вузовская среда, в силу самого характера образовательной деятельности, – это не обычная *сфера услуг*, а вузовское сообщество – не обычный производственный коллектив, а *образовательная корпорация*. Роль общественного мнения здесь первична. Любые попытки подчинить его диктату сразу же скажутся на всей атмосфере добывания и передачи знаний, лишат их смыслового содержания. Отсюда стремление НИИ ПЭ к проектам, культивирующим общественное мнение, и не какого-то послушного или же, наоборот, радикально оппозиционного, но такого, которое может стать субъектом стратегии развития университета¹¹.

¹¹ Примечательно в этом плане экспертное мнение А.Г. Асмолова. “Что такое реформы без шока в масштабах университета, может ли быть бесшоковой реформа в отдельно взятом университете, если вся страна переживает перманентный шок? Прежде всего, в массовом сознании, слово “реформы” стало словом с отрицательной эмоциональной нагрузкой. В наши

Так, специальным *предметом* исследования стала позиция университетского сообщества в отношении реформ в *переименованном* вузе. *Предварительный* аналитический доклад, подготовленный НИИ прикладной этики, был адресован руководству университета и университетскому сообществу. При этом оба адресата рассматривались не как субъект и объект реформ соответственно, а как партнеры. Поэтому сверхзадачей доклада было дать импульс конституированию общественного мнения вуза.

Актуальность темы исследования определялась тем, что реформы, которые проводятся в нефтегазовом университете, имеют два совпавших по времени и по содержанию импульса: обретение университетского статуса и вхождение в ситуацию рынка. Не “соблазнило” ли новое название вуза команду университетских реформаторов на действия без опоры на устоявшиеся нормы и привычный стиль жизни бывшего индустриального института? Нельзя сказать, что руководство вуза полностью игнорирует общественное мнение, но в нем не видят союзника, на него реально не опираются в стратегии и тактике преобразований. Нет ли здесь сходства с тем, как действовали с самого начала рыночных реформ в стране их инициаторы и проводники, то есть преимущественно шокowymi методами?

Цель исследования: анализ ситуации реформирования вуза в процессе его трансформации в университет с точки зрения

дни слово “реформа” вошло в семантическое поле, связанное с понятиями “стресс”, “шок”, “разбой”, “грабёж” – я бы мог и еще более жесткие понятия употребить. Поэтому и применительно к конкретной ситуации – в нефтегазовом университете, когда мы говорим “реформы”, то имеем дело с проблемой смены установок, а менять ригидные негативные установки на любое реформирование намного труднее, чем создавать новые установки. ...В проекте НИИ прикладной этики по исследованию и культивированию в ТюмГНГУ такого комплекса ценностей, как “дух университета”, меня привлекают прежде всего два момента, определяемых сотрудниками НИИ ПЭ в качестве основного предмета иницируемой ими гуманитарной экспертизы и консультирования стратегии развития вуза. Во-первых, стремление найти средства профилактики тех неизбежных трудностей, с которыми связана трансформация технического института в университет. Во-вторых, попытка минимизировать “шоковый” эффект предпринимаемых в новом университете реформ. Особо важно намерение НИИ прикладной этики опереться в своей деятельности на общественное мнение своего университета, находя эффективные способы активизации этого мнения и организации его диалога с руководством вуза”. (Асмолов А.Г. Смена имени: чем инициация отличается от переписывания вывески // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 9. Тюмень, 1998. С. 9.)

становления общественного мнения университетского сообщества и выработка предложений для формирования духа корпорации. *Способ исследования* – проблемные семинары в подразделениях университета (например, заголовок материалов проблемного семинара на кафедре экономической теории: “Изучение и формирование общественного мнения – и условие, и способ реформирования университета”)¹² и экспертные опросы.

На экспертизу участникам проблемных семинаров и экспертного опроса были предложены следующие выводы аналитического доклада¹³.

1. Тема “Отношение университетского сообщества к процессу реформирования вуза”, особенно заключенные в ней и надежда, и право сообщества на *нешоковые* идеологию, метод и стиль реформирования, не просто актуальна, но является приоритетной на стадии становления университета.

1.1. На фоне таких значимых для развития духа образовательной корпорации проблем, как, например, поиск бывшим ТИИ своего *университетского* лица, культивирование идеи успешного профессионализма, формирование ценностей “нового поколения”, профессиональная этика образования и воспитания и т.п., проблема отношения университетского сообщества к реформированию вуза приоритетна уже потому, что ее исследование наиболее практично с точки зрения возможностей конструктивного влияния на процесс трансформации вуза.

1.2. Дальнейшее реформирование вуза не может быть эффективным без активного вовлечения в процессы выработки и реализации стратегии его развития такой институции университета, как общественное мнение: в противном случае, при пассивной роли университетского сообщества, реформы, идущие лишь “сверху”, либо отторгаются, либо искажаются, либо молчаливо саботируются.

В то же время само университетское сообщество, при всей его сегодняшней фрагментарности, критически оценивает реальную роль общественного мнения. Так, в текстах интервью с экспертами отмечается, что сегодня высшей власти в нашем университете присуща черта, характерная и для российской власти в целом – реформирование без должного учета места, роли и значения общественного мнения (“...Всем сотрудникам должна быть известна

¹² Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 9. Тюмень, 1998. С. 15.

¹³ Становление духа университета: Отношение университетского сообщества к реформированию вуза. Выводы из аналитического доклада // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 10. Тюмень, 1998. С. 146–157.

перспектива развития. Казалось бы, это делается – программы, которые разрабатываются в “верхах”, “доводятся” до кафедр. Но необходимо обсуждение стратегии университета на уровне ячейки университета – кафедры. При этом у кафедр должна быть уверенность, что такое обсуждение не напрасно, что мнения сотрудников будут услышаны и восприняты. Ректор и его ближайшие помощники не должны быть единственными авторами и проводниками идей”).

1.3. Вывод о практической приоритетности задач формирования общественного мнения вуза и его безусловном значении в развитии университета предполагает, что общественное мнение – это не объект PR-акций, которые зачастую сводятся лишь к манипулированию мнением общественности, но субъект вполне конструктивной стратегии, соавтор, партнер исполнительной власти университета в разработке политики развития.

1.4. Большой материал для обобщения и практических рекомендаций содержит опрос по теме “Успешный профессионализм” и его последующее обсуждение в различных аудиториях. Можно сказать, что с этого опроса и его публикации в третьем выпуске “Ведомостей” начался интерактивный процесс формирования в нефтегазовом университете публичного мнения по поводу проводимых реформ. Экспертный опрос и его обсуждение показали, что в силу тех традиций, которые существовали в Тюменском индустриальном институте и в определенной мере унаследованы нефтегазовым университетом, есть не только предпосылки для формирования публичного мнения, но и зримые его ростки.

Характерно в этом плане прогностическое суждение участника экспертного опроса о такой проблеме, как судьба “постнефтяной” Тюмени с точки зрения роли в ней ТюмГНГУ (“...Из конъюнктурных соображений мы можем еще открыть 15 специальностей и успешно просуществовать еще два-три года, но и только. Мне очень понравилась в этой связи обозначение Р.З. Магарилом “скороспелых” специалистов понятием “артисты легкого жанра”. Стратегические цели университета так или иначе касаются вопроса о том, кто будет работать в будущем? Если через 20 лет окажется, что вокруг нас только “артисты легкого жанра”, это будет означать, что стратегия была выбрана неверно”).

2. Современная ситуация жизни университета в стихийной версии своего развития может быть охарактеризована как ситуация распада типа солидарности-сплоченности, свойственного ТИИ, и затянувшегося периода зарождения элементов новых отношений,

которые вряд ли можно считать солидарностью прежнего типа, но и нельзя еще оценивать как “дух корпоративной солидарности”.

2.1. Одним из способов понимания ситуации и влияния на нее является анализ отношения к переименованию вуза на уровне кафедр.

Вынужденные стихийно осваивать этот феномен и преодолевать первоначальную дилемму “Если университет, то не нефтегазовый. Если нефтегазовый, то не университет”, некоторые кафедры осваивают новое имя вуза через попытку усиления фундаментализации и экологизации учебного процесса, а не просто через появление новых специальностей. Анализ проблемных семинаров на кафедрах теоретической и прикладной механики, экономической теории, на факультете бурения показывает, что происходит самопознание вуза в новом качестве, его примерка на роль интеллектуального центра региона, где определяющей остается нефтегазовая промышленность. И это, несомненно, позитивный момент, который может быть взят на вооружение руководством и как ориентир стратегии, и как рычаг реформирования. Другой вопрос, насколько он в настоящее время обеспечен в материальном, учебно-методическом, научном, организационном и других отношениях, а главное – насколько университетское сообщество психологически готово к этим переменам. Ведь именно от этого должны зависеть конкретные управленческие решения. Ответы на данный вопрос так или иначе звучали на семинарах и отражены в публикуемых “Ведомостями” репортажах.

2.2. На переходе от типа солидарности, характерного для ТИИ, к типу солидарности университетской корпорации весьма важны точная оценка и учет психологического возраста, характеризующего сегодня “дух университета”. Как показывает анализ семинаров, проблема не просто в очевидном физическом старении профессорско-преподавательского состава и не в возрасте вуза, созданного больше тридцати лет назад, а в том, есть ли у университета стремление к развитию через достижения и энергия для того, чтобы двигаться вперед именно таким путем, или же он уже устал от жизни настолько, что все хорошее для себя видит лишь в предшествующем своем бытии.

2.3. Для формирования университетской солидарности значимо понимание обнажившейся именно в переходный период жизни вуза реальной противоречивости той ставки, которую университет делает на подготовку собственных кадров. С одной стороны, такая подготовка дает потенциал формирования собственных школ и направлений. С другой идет снижение степени

разнообразия, а это чревато последствиями постепенного накопления негативного генофонда и, кроме того, образованием определенного зазора, а иногда и неявного противостояния между ветеранами, отцами-основателями индустриального и его нынешней элитой – бывшими студентами (один из участников экспертного опроса: “...Если под солидарностью имеется в виду некий единый дух, как, например, в старых университетах, то у нас этого нет. Наш вуз представляет собой конфедерацию различных групп, которая стихийно сложилась: на стадии формирования ТИИ приехали томичи, омичи, самарцы и т.д. У нас еще нет собственного интеллектуального ядра. Ядро вуза – это кадры, которые подготовлены здесь, в этом вузе, из наших выпускников, только они смогут образовать свой – тюменский – дух. И пока не сменится та часть преподавателей, которые пришли со стороны и сейчас дорабатывают, по-моему, духа солидарности не будет”).

2.4. Экспертный опрос на тему успешного профессионализма и его обсуждение способствовали реализации идеи организационного оформления сообщества выпускников ТИИ-ТюмГНГУ, которая была теоретически намечена в первом выпуске “Ведомостей” и обсуждалась на самых первых встречах и проблемных семинарах. При этом важно учитывать опасность дискредитации этого благородного порыва. Не хотелось бы увидеть подмену утверждающихся традиций и ценностно-рациональной стратегии развития вуза целерациональной тактикой, конъюнктурным интересом отдельно взятых представителей сторон.

3. Из гипотезы о принципиальной возможности нешоковой идеологии, методологии и стиля реформирования университета следует, что для понимания и решения этой ситуации необходимы, во-первых, процедура диалога власти и университетского сообщества и, во-вторых, намеренность власти в постановке и решении такой задачи, как целенаправленное формирование духа корпоративной солидарности.

3.1. Без своевременного решения этой задачи нет и подлинного общественного мнения. Заменяющие его сегодня носители разрозненных и фрагментарных позиций не являются для властной институции университета достойным партнером по диалогу. Без проявленной намеренности исполнительной власти университета в стремлении к соорганизации сообщества в переходной ситуации нечем компенсировать отсутствие прежних институций, сплывающих трансформируемую организацию (“...Когда-нибудь и у нас в вузе парад суверенитетов дойдет до самой критической отметки, и мы пойдем к интеграции. Важно, чтобы в психологии наших сотрудников

была заложена мысль о том, что вместе мы все равно сильнее. Единым нефтегазовым вузом мы сильнее, чем порознь. Но чтобы эта мысль возникла, необходимо, чтобы сначала хотя бы на вершине университетской пирамиды была команда единомышленников. Речь идет о проректорском корпусе, деканском корпусе, которые сами должны верить в эту идею”).

3.2. Принятие позиции намеренности предполагает осознание необходимости поддержки уже наметившихся способов организации сообщества и оформления общественного мнения (к такому вполне можно отнести и проблемные семинары, и экспертные опросы НИИ ПЭ), поддержки, выражающейся в проявленной реакции властных структур на голос становящегося общественного мнения, в расширении средств активизации этого голоса (университетское радио и ТВ, например), а также и в инициировании ими диалогических акций по поводу реформ вуза.

3.3. Намеренность еще, может быть, не поздно проявить и в отношении, казалось бы, ушедшей в прошлое ситуации с переименованием вуза. И сегодня, и завтра будет актуальна глубинная проблема успешных и неуспешных кафедр и факультетов с точки зрения их адаптации к новому предназначению вуза. Анализ проблемных семинаров показывает непростую судьбу решения о переименовании, проведенного без специальной работы с сообществом. Более или менее привыкнув к юридическому аспекту переименования, университетское сообщество до сих пор не относится к новому названию как к ценности, разделяемой всеми. А это связано не только с тем, что сообщество не стало формальным партнером руководства вуза в процессе такой трансформации, но и, прежде всего, с тем, что не была проведена работа по активизации самоидентификации каждой ячейки вуза с новым названием. Предстоит осознать, из чего исходило руководство: становящийся университет – море, где каждая капля отражает целое, или – многообразие структур и позиций и, в последнем случае, разделяется ли эта ценность всеми?

4. Намеренность власти вуза в формировании общественного мнения университета предполагает не просто повышение требовательности к себе, но даже ее самовоспитание.

4.1. Критические основания этого вывода связаны с многократно звучащими в материалах экспертного опроса суждениями о проблеме “прозрачности” власти, потребность в которой акцентирована особенно теми экспертами, которые на внутриуниверситетской формальной стратификационной лестнице занимают ступеньки пониже. В текстах интервью нет абсолютно

негативного восприятия высшего уровня власти вуза, может быть, потому, что рядовому сотруднику университета “разглядеть” эту власть, “ощутить” ее весьма трудно (“...Иногда создается ощущение, что наша власть устранилась от конкретных проблем: возможно, когда решается проблема выживания университета в целом, то проблема выживания какого-то конкретного коллектива и не суть важна, но вообще-то хорошо отлаженный механизм власти, то есть механизм профессиональный, охватывает своим вниманием все – и институцию в целом, и конкретную ее часть...”; “...в той ситуации, когда идет неразбериха со службами, неразбериха с точки зрения моей – преподавателя, трудно вообще как-то осмысленно идентифицировать власть в университете...”).

4.2. В то же время и случаи проявленности власти вызывают критические суждения (“...Власть в университете проявляется в определенные моменты, например, когда делят площади. При наборе на факультет менеджмента более девяти сотен студентов возникает вопрос о том, где их разместить? Как же здесь будет применена власть? Будут ли жертвовать развитием лабораторной базы, которую создала кафедра, ради того, чтобы вместо лаборатории поставить красивые столы и стулья, или этих студентов надо уводить в другой корпус? Власть проявляется и при заключении контракта о надбавках, и в приобретении материальной базы: деньги заработали мы, но эти деньги еще *должны разрешить потратить* – это тоже проявление власти...”).

4.3. Важно учесть и то обстоятельство, что за заметными столкновениями точек зрения экспертов по поводу “духа власти” (например, единоначалие – демократия, централизация – децентрализация финансовых потоков), возможно, просматривается определенная общность: в позиции представителей руководства университета образ власти схож с духом власти собственника предприятия, а не с духом деятельности высшего управленческого персонала, топ-менеджеров.

4.4. “Самовоспитание власти” – не просто самосовершенствование конкретной личности, но постоянная попытка осознания и изменения своих отношений с университетским сообществом, в том числе и стили лидерства в ситуации управления. В этом плане целесообразно критическое отношение к привычной для менеджеров типологии стилей лидерства (попустительский, демократический, авторитарный и т.п.). Представляется перспективной позиция, опирающаяся на методологию Л.С. Выготского, в соответствии с которой современные психологи считают лидером того, “кто может наиболее четко определить зону

ближайшего развития своего учреждения, своего сотрудника”. Как отмечает А.Г. Асмолов, “если лидер выступает как гуру, как учитель, определяющий зону ближайшего развития своего университета, и в этой ценностной логике – она относится, естественно, и к ректорату, и к преподавательскому составу, и к научным работникам, и к обслуживающему персоналу, и, конечно, к студентам – стратегически обозначает и прослеживает зоны ближайшего развития каждой из групп, тогда возникает ситуация в стиле Выготского (ребенок определяется не по тому, какие он задачи решает здесь и теперь, а по тому, какие он задачи решит, когда рядом находится взрослый либо продвинутый сверстник). Если ректор – или управленческая группа университета – выступает в роли взрослого в культуре, который помогает четко увидеть цели для каждой их групп, он выступит как реформатор, определяющий зону ближайшего развития”¹⁴.

5. Стремление университета соответствовать “духу времени” требует нового лозунга “Вперед к воспитанию”, ибо “образовательные услуги” не являются сутью деятельности университета даже в условиях рыночной экономики.

5.1. Исследование приводит к выводу о возможности фиксации феномена самообмана (и обмана?) практики современной образовательной деятельности. Сегодня из-за страха перед сверхидеологизированностью прежней философии воспитания, а также из-за распространения трактовки образования как сферы образовательных услуг, которая вольно-невольно противостоит пониманию образования как деятельности по трансляции ценностей культуры и тем более деятельности по формированию человеком образа своего “Я”, происходит иногда громко декларируемый, иногда скрытый, а то и просто неосознаваемый отказ от воспитательной деятельности. На деле же воспитание ведется, и именно поэтому становится зоной особо рискованной деятельности.

5.2. Зона особо рискованной деятельности возникает, во-первых, потому, что своей кажущейся безыдейностью образование в действительности выражает ситуацию не вакуума, а идейного хаоса. Во-вторых, рискованно сведение образования к “услугам”. Казалось бы, исключенная из двухаспектного (обучение – воспитание) феномена образования, ибо возможное для обучения слово “услуга” не совместимо с воспитанием, предполагающим партнерство, диалог

¹⁴ Асмолов А.Г. Смена имени: чем инициация отличается от переписывания вывески // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 9. Тюмень, 1998. С. 12–13.

и т.п., воспитательная деятельность все равно ведется, но уже скорее как антивоспитание.

6. В объективно необходимом процессе реализации функции “образовательные услуги” нешоковое реформирование дает возможность избежать неоправданного риска утери “духа университета”, наиболее выпукло проявляющегося именно в воспитательном потенциале университетской корпорации.

Исследование позволяет сделать вывод о возможности и необходимости различения подлинных и мнимых дилемм развития университетской корпорации в условиях “коммерциализация” образования.

6.1. Одной из самых больных тем как проблемных семинаров, так и экспертных опросов явилась тема внутрикорпоративной дифференциации по материальному критерию (“...Время еще не раскололо коллектив университета на бедных и богатых, но скоро, видимо, это произойдет”). Активно обсуждаются сюжеты “богатых” и “бедных” факультетов, кафедр, преподавателей и т.п., однако эти сюжеты не включаются в контекст самой природы становящегося в стране общества и потому кажутся экспертам неестественными. Тем более что руководство вуза не декларирует и не пропагандирует подход, который мог бы быть описан через отношение к “классовому” расслоению университета не как к катастрофе, но как к реальной проблеме, требующей понимания, нешокового решения, PR- и воспитательных акций.

6.2. Особое критическое внимание требуется к вольному или невольному стремлению властных структур вуза ускорить дифференциацию вуза по материальному критерию: не само по себе стремление к ускорению, а его “шоковый стиль”, не заботящийся о Понимании и Воспитании.

Отсюда особый риск тенденции к “финансовому авторитаризму”, отмечаемой экспертами в деятельности университетской власти. Понимание и Воспитание предполагают не просто осознание необходимости такого авторитаризма, но и поиск средств, способных вывести вуз из позиции “фатализма” в отношении к рынку образования как объективной данности (“...главное назначение профсоюзной организации в университете – помочь нуждающимся пережить наше смутное время. Правда, помочь можно по-разному. Например, можно говорить о перераспределении заработной платы в университете. Имеет смысл произвести перераспределение? Конечно, нет, и поэтому я буду делать свое дело – выдавать материальную помощь, выпрашивать жилье, как-то еще помогать”).

Поэтому так значима и проблема “новой классификации” кафедр и факультетов, с точки зрения их включенности-невключенности в рыночную гонку, как проблема “новой справедливости” (“...Особое место, конечно, у кафедр, которые ведут договорную подготовку, например, на факультете менеджмента. Его преподаватели живут хорошо, некоторые из них даже и не знали, что у нас существует профсоюз – им это не надо”).

6.3. Одним из программных направлений в решении этих вопросов может стать целенаправленная исследовательская и воспитательная работа по формированию идеи среднего класса, духа успешного профессионализма и т.п.

Возможно, в этом смысле уместно говорить и о практической задаче НИИ ПЭ как одного из центров становления внутриуниверситетской корпорации на ее пути самореформирования в образовательную корпорацию разных индивидов – профессионалов разной степени успешности.

В этом случае предстоит осознать как проблему совместную жизнь индивидов разной степени успешности в рамках одной институции, тем более что в культурное наследство практически всем им досталось советское (социалистическое) представление о равенстве (“...Если ишак полежал под кипарисом, то это уже не рабочий ишак. Видимо, мы – середина – полежали под кипарисом и по-современному работать уже не сможем”). Принадлежность к университетской корпорации – объединяющий фактор, а стремление добиться индивидуального успеха – разъединяющий.

Построение гражданского общества в масштабах страны – с одной стороны, формирование образовательной корпорации успешных профессионалов – с другой, являются очень схожими задачами реформирования России.

Материалы доклада стали предметом рефлексии университетского сообщества. Обсуждение основных идей доклада в режиме одноименной заочной годичной конференции НИИ ПЭ позволило подвергнуть выводы исследователей коллективной экспертизе, которая, в свою очередь, активизировала общественное мнение университета. В 10-ом выпуске “Ведомостей” специальная рубрика “Обратная связь” была полностью отведена под материалы этой экспертизы, проведенной в форме проблемных семинаров и индивидуальных интервью.

ХАРАКТЕРНА вынесенная в заголовок обзора семинаров основная идея проблемного семинара на кафедре “Организация и

управление производством техобслуживания и ремонта автотранспортных средств”: “Целей, которые вырабатываются келейно, без опоры на общественное мнение, вряд ли можно будет достичь на основе энтузиазма и солидарности”¹⁵.

Подкрепляя этот тезис, заведующий кафедрой А.И. Яговкин согласился с позицией авторов доклада, согласно которой подлинное общественное мнение – это позитивная и конструктивная сила. Анализ зарубежного опыта показывает, что если общественное мнение в организации подавлено, если его не хотят слышать, то возникает оптический и слуховой самообман руководства: видят то, что хочется видеть, слышат то, что приятно слышать. Так могут поступать только руководители-временщики, которые не особенно заботятся о перспективе. И не хотелось бы, чтобы в нашем университете произошло подобное самоослепление.

По мнению выступающего, вузовский организм – особый. Он демократичен не только благодаря традициям образования. Сама по себе технология научного поиска и одновременной передачи знаний предполагает демократичный характер общения и управления. На современных руководителей вуза ложится очень большая ответственность. Они не получают средства из бюджета на “блюдечке с голубой каемочкой”. Большую часть этих средств вузу надо зарабатывать. Поэтому может возникнуть искушение либо пустить все на самотек, а самому жить более-менее спокойно, либо управлять всем, в том числе и преподавательским корпусом, лишь с помощью финансовых рычагов. В первом случае это грозит энтропийными процессами и, в конечном счете, разрушением вузовского организма, а во втором – выхолащиванием смысла образования.

Когда социолог НИИ ПЭ *М.В. Богданова* рассказала участникам семинара о результатах исследований, которые проводились в университете, в частности, о сопоставительной характеристике двух типов солидарности, присущих двум периодам биографии вуза – “институтского” и “университетского”, – возникло активное обсуждение. Так, преподаватель *В.И. Савчугов* обратил внимание на то, что кафедра в настоящее время словно переживает второе рождение – она стала выпускающей по новой специальности. И это требует иного уровня сплоченности и взаимопонимания членов небольшого кафедрального коллектива.

Эту мысль продолжил *А.И. Яговкин*. Кафедра открыла новую специальность – пока единственную в России. Понятно, как тяжело рождается все новое: предстоит стать авторами нового учебного

¹⁵ Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 10. Тюмень, 1998. С. 8.

плана, нового направления дипломного проектирования, выпустить инженеров по новой специальности. Все это надо продумывать наперед. Но то, что у кафедры есть общая цель, содержит огромный положительный заряд. Это объединяет коллектив, рождает особый дух солидарности, подобный тому, что объединял энтузиастов создания ТИИ. (О той созидательной атмосфере хорошо сказал в своем выступлении ветеран вуза Михаил Федорович Чеповский.) На кафедре работает постоянно действующий семинар, где обсуждаются методологические, организационные и теоретические вопросы. Коллектив находится в поиске, в состоянии постоянного обмена мнениями и опытом, апробирует инновации в учебных группах на севере области.

При обсуждении перспектив университетского сообщества “всплыла” еще одна тема обзора социологических интервью, представленного М.В. Богдановой, – тема власти в университете. Тема властных отношений в вузе обсуждалась с точки зрения соотношения единоначалия и коллегиальности, традиций вузовской демократии, гласности управленческих решений. Обсуждение показало, что новая экономическая и социальная ситуация в стране, иная хозяйственная основа существования вуза трансформируют классическую модель соотношения власти и собственности даже в такой демократичной структуре, как университет. Это означает, что многие нормы вузовской жизни меняются, меняется пространство власти-демократии-общественного мнения. Проектирование этого пространства – задача, сопоставимая по сложности с созданием нового вуза. Участники встречи пришли к выводу о том, что подобное проектирование должно стать насущной задачей не только руководства вуза, но и всего университетского сообщества.

МОЖНО ЛИ говорить, что в вузе действительно идут реформы, то есть целенаправленные преобразования, или слово “реформы” приобрело слишком широкий смысл и им стали называть любые изменения, которые происходят не благодаря каким-то усилиям руководства, а сами собой? Не занимает ли НИИ прикладной этики, называя реформами любые изменения, позицию идеологического оправдания происходящего? Этот вопрос прозвучал на проблемном семинаре на кафедре философии¹⁶.

Как заметил *В.И. Бакштановский*, в тексте доклада достаточно ясно выражена позиция НИИ ПЭ. Что касается его личной позиции, то она не столько профессиональная, сколько гражданская. Понимая

¹⁶ “...Наиболее точным словом, передающим характер происходящего в вузе, является “капитализация” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 10. Тюмень, 1998.

необходимость реформ в университете и в обществе, он сознает и то, что в данном случае позитивным критерием может быть разве что наименьшее зло. Это выражение – нагруженное. Слово “зло” – оценочное, но и слово “наименьшее” здесь тоже работает как оценочное. Выступавший считает, что если бы у процесса реформирования были своя идеология, своя социальная технология, опирающиеся на общественное мнение, то *неизбежное* зло было бы намного *меньше*.

М.В. Богданова, опираясь на опыт общения с преподавателями и студентами университета в процессе экспертных интервью, отметила, что от интервью к интервью, от беседы к беседе складывается какая-то мозаика реакций, настроений, ожиданий. Она динамична, ибо отражает процесс, идущий в университете. Можно ли назвать его реформированием, это особый вопрос. Но если немного от этой мозаики отстраниться, то общий рисунок происходящего становится отчетливее. Конечно, еще не настолько, чтобы стать социологической информацией, основой для каких-то выводов и обобщений. Скорее здесь заметно другое: параллельно с объективными изменениями идет достаточно противоречивый процесс смены умонастроения, не выразившийся в привычных способах функционирования общественного мнения. Возможно, так происходит потому, что это мнение еще не созрело или же оно существовало в одних формах, а теперь востребованы другие?

На это выступление отреагировал заведующий кафедрой философии В.М. Герасимов. Он сказал, что текст доклада и прозвучавший комментарий побудили его заняться не столько анализом ситуации в вузе, сколько отразить то умонастроение, о котором говорила М.В. Богданова. Только кажется, что передать настроение проще, чем обсуждать текст. На самом деле, всегда возникает вопрос, адекватно ли ты воспринимаешь общую атмосферу, не переносишь ли на нее свои личные переживания. Чтобы придать собственным чувствам и мыслям по поводу конкретной ситуации характер общезначимого философствования, нужна определенная решимость. И обстановка семинара к этому располагает. Собрались философы, для которых обмен умонастроениями – не обычная застольная беседа, а профессиональный диалог.

По мнению В.М. Герасимова, наиболее точным словом, передающим характер происходящего в вузе, является “капитализация”. Может быть, не столько в производственно-экономическом плане, сколько в плане экспансии капиталистического “духа”. Деньги, деньги, деньги... У кого-то они есть, кому-то их не

хватает, кто-то их зарабатывает, кто-то умело тратит... Другие смыслы деятельности преподавателя отодвигаются на второй план, да и краски жизни тоже как-то тускнеют. Поэтому разговор о реформах, как бы предметно он ни был поставлен, это разговор лишь о видимости явления, сущность которого в капитализации университетского духа.

Конечно, и раньше были проявления подобных устремлений. Но существовала общая перспектива вуза, своя перспектива была у каждого преподавателя. Все-таки они друг друга взаимоусиливали (при всех издержках, которые тогда были). В сегодняшних же условиях особенно трудно приходится тем гуманитариям, которые не умеют и не могут зарабатывать деньги. Некоторым из них не хватает средств не только на то, чтобы удовлетворять свои духовные потребности (а иначе – какой же это гуманитарий), но порой и на самое необходимое. Может быть, о таких людях должны заботиться и государство, и вуз, где они работают?

Старший преподаватель *С.А. Патласов*, уточняя проблему, определил ее следующим образом: “Совместная жизнь индивидов разной степени успешности в рамках одной институции”. По мнению выступающего, в докладе НИИ ПЭ предлагается решение этой проблемы через формирование общественного мнения и диалог с администрацией вуза. Казалось бы, и проблема, и способы ее решения понятны. Но когда начинаешь задумываться о тех частных задачах, которые предстоит решать, то возникает целый ряд вопросов. Что значит “совместная жизнь”? Что значит “разная успешность”? Существует ли система измерения совместности и успешности? Если подразумевать в качестве идеала “дух университета”, то способен ли он стать единым основанием, оформленной субстанцией? Дух – это какая-то законченность: традиции, ценности, нормы... У нас же ничего этого нет. Точнее, все это никак не оформлено. Тогда, может быть, и стоит говорить о формировании традиций либо об их трансформации. Поскольку, если традиции существуют, но вступают в противоречие с нынешней ситуацией, то они ее подталкивают к распаду.

В связи с этим у участников семинара возник вопрос: не преувеличивается ли значимость традиций, существует ли в таком случае свобода выбора и можно ли говорить о моральном выборе в координатах “человек-место” (конечно, если иметь в виду под местом не только географическое местоположение, но и место работы, место жительства, статус в организации)? Но, заметил в связи с этим В.И. Бакштановский, обсуждать ситуацию выбора, и тем более морального выбора, в то время, когда речь идет скорее о выборе меньшего зла, может быть, даже и неинтересно. Особой свободы в ситуации выбора

между большим и меньшим злом нет. В подобных обстоятельствах разве что стоик способен выбрать что-то достойное.

По-моему, сказал В.И. Бакштановский, настроение, которое выразил В.М. Герасимов, достаточно распространенное. Просто не каждый произносит его вслух. Но и у тех, кто стремится это настроение преодолеть, хочет как-то рационализировать ситуацию, тоже мало что получается. Выйти из ситуации в массовом порядке невозможно. Выйти индивидуально?

Но у профессионального философа (если оставаться в рамках профессии) за стенами вуза особого выбора нет. Находясь в вузе, существенно улучшить свое материальное положение и повлиять на свой статус тоже сложно. Понятно, что усугублять эту ситуацию в рамках вуза рискованно. Ее необходимо решать. И не келейно, а опираясь на более широкий интеллектуальный круг. Если есть потребность в наших выпускниках, если есть конкуренция на рынке образовательных услуг, то надо действовать сообразно с ситуацией и, конечно, сообразно духу университета.

Размышляя о своих встречах на разных уровнях с людьми, которых принято называть ЛПР (лицами, принимающими решение), в том числе и с выпускниками ТИИ, можно сказать, отметил В.И. Бакштановский, что многие из них, оказавшись в новой ситуации, не выдержали испытания “капитализацией”. Дело не в жадности или в других человеческих пороках. Они не смогли почувствовать себя свободными от денег, независимыми от их духа. Этот дух так или иначе проникает в решения, которые они принимают. Наиболее слабые (а, может быть, наоборот, наиболее сильные и предусмотрительные?) явно или неявно отождествляют распорядительские функции с властью, а власть – с собственностью. Неопределенность экономической ситуации провоцирует ситуацию вассалитета, где все взаимозависимы не в силу моральной обязательности или же переплетения интересов, а по причине несвободы от собственности.

А КАК ВОСПРИНИМАЮТ университетскую реформу студенты? На семинаре с дипломниками кафедры нефтехимического синтеза¹⁷ тема доклада акцентировалась применительно именно к мнению студентов. Какими должны быть реформы в университете? Ведь студенты уходят, а вуз остается. С какими чувствами они уходят? Какие ростки будущего видят они в нынешнем облике *alma mater*?

Как отметили студенты, именно в этот завершающий период

¹⁷ “...Какие ростки будущего видят студенты-дипломники в нынешнем облике *alma mater*?” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 10. Тюмень, 1998.

многое для них прояснилось. По-иному выстраиваются отношения с преподавателями, иначе смотрят они на прошлый опыт учебы, отчетливее видны особенности будущей профессии. Кое-кто успел разочароваться в избранной специальности, а кое-кто, наоборот, утвердился в правильности выбора. И конечно, волнуют не столько мысли о предстоящей защите диплома, сколько о том, как устроится дальнейшая жизнь. И здесь гарантий того, что все как-то утрясется, не так уж много. Особенно трудно девушкам, а их на факультете – большинство. Что же касается доклада, то он в большей мере адресован преподавателям: от них зависит, каким быть университету, они – воспитатели.

Определенное место в обсуждении заняла тема переименования ТИИ в университет. Переименование не прошло незамеченным ни для студентов, ни для их родителей. Многие родители, посылая детей учиться, не думали о какой-то конкретной специальности. Им хотелось, чтобы дети получили высшее образование. Когда индустриальный институт стал нефтегазовым университетом, ощущался, по словам студентов, определенный подъем. За словом “университет” стояло нечто большее, чем просто высшее учебное заведение. Казалось, под новым названием жизнь станет лучше и интереснее, возможностей реализовать себя будет больше. Сейчас к этому привыкли и поняли... что ничего не изменилось.

Чтение большинством собравшихся студентов выводов доклада никаких особых чувств не затронуло, не склонило к размышлениям. Дело не столько в сложности текста, сколько в том, что отношения “студент-студент” и “студент-преподаватель” в докладе практически не затронуты. Основной разговор идет о том, как управлять вузом, какие отношения складываются между преподавателями и руководством. Студенты от этого далеки, может быть, следующие поколения заинтересуются этим.

И еще раз подчеркнули студенты, что атмосферу образования и воспитания для них определяют в основном преподаватели, может быть, еще деканат. Студенты не только не знают тайных пружин вузовского механизма и особенностей межличностных отношений профессорско-преподавательского состава, но и не очень-то хотят погружаться в эту атмосферу. Да и преподаватели не особенно откровенничают, не жалуются на тяжелое материальное положение или же на притеснение со стороны начальства. Похоже, иначе и быть не может.

Студентам-дипломникам хотелось, чтобы на пятом курсе, когда начинается время метаний, поисков возможного места работы, кто-то

из преподавателей пытался бы как-то помочь, хотя бы посоветовать, направить. Когда же студент сам обращается на предприятия, его, как правило, воспринимают не очень серьезно. Наверное, вуз должен быть заинтересован в том, чтобы его выпускники работали по специальности, хотя бы потому, полагают участники встречи, что повышается престиж и факультета, и вуза в целом. И такого рода солидарность студента с вузом перспективна: к примеру, если выпускник захочет получить дополнительное платное образование (экономическое или еще какое-либо), то он может его получить в своем вузе, тем самым принесет и дополнительные финансовые средства. А чтобы у выпускника возникла в будущем большая заинтересованность переподготовки именно в своем вузе, может быть, имеет смысл установить хотя бы символическую льготу для своего выпускника. Увы, пока вуз в этом вопросе ограничивается фиксированием того, кто устроился по специальности, а кто нет.

В.И. Бакштановский обратил внимание на то, что во времена его студенчества в Томском университете и в годы преподавания в индустриальном институте в общественной жизни вузов пересекались интересы преподавателей и студентов, не было изоляции их друг от друга. Была возможность влиять на жизнь вуза со стороны студентов. Более того, это приветствовалось. Среди встречных вопросов студентов – “Что сумел изменить НИИ ПЭ в нефтегазовом университете за время своего существования?”

По мнению В.И. Бакштановского, сотрудники НИИ ПЭ пытаются создать или, может быть, воссоздать в университете профессиональное сообщество; превратить *персонал* (контингент) в *общественность*. И для этого интересуются самым важным – чем живут люди индивидуально и сообща, превращая эту жизнь в предмет рефлексии самого сообщества.

И все же разговор вернулся к тому, что студенты видят жизнь вуза уже сформировавшейся, им ничего не остается, как принять эту жизнь, лишь незначительно меняя ее в непосредственном своем окружении. Все основное определяется преподавателями. Поэтому именно преподавательский коллектив должен выработать свое видение изменений, свою линию поведения и отношения к студентам. Вряд ли будет пользоваться авторитетом учитель, который приходит к школьникам и спрашивает их, как ему вести уроки. И то, что вопрос, как надо строить университетскую жизнь, организаторы семинара адресуют студентам, спрашивают у них совета, воспринимается ими как слабость преподавательского корпуса.

ПАРАЛЛЕЛЬНО с проблемными семинарами проводились индивидуальные экспертные интервью. Всем экспертам были предложены для ознакомления выводы из аналитического доклада, при необходимости им задавались дополнительные вопросы, содержание которых практически совпадало с тематикой выводов авторов доклада.

Обзор экспертных суждений стоит начать с некоторых примечательных заголовков опубликованных в “Ведомостях” стенограмм этих интервью¹⁸. Среди высказываний деканов, дистанцированных от новой администрации вуза, мы видим и скептическую позицию: “Мы, кажется, поостыли в желании понять, что с нами будет, и тем более в желании участвовать в изменениях”, и “предупреждающую”: “Без здоровой оппозиции можно “загнуться”. Среди высказываний членов ректората есть и самокритичная позиция: “Воспитание власти не может быть в отрыве от ее самовоспитания”, и позиция, пропагандирующая прагматизм: “Наша идеология реформ в университете заключается в том, что мы, как управленцы, должны поступать очень прагматично”, и конкретизирующая этот подход: “Я бы не хотел, чтобы все заботы университета сводились к зарабатыванию денег. Но сейчас нам необходим такой подход”.

Переходя к обзору экспертных текстов, разделим их на две группы: лидеры университетских структур, с одной стороны, ректорат – с другой. Так можно организовать своеобразный заочный диалог позиций. Диалог, в котором прояснятся не только неизбежные расхождения, но и совпадения представлений и оценок о стиле реформ вуза, приоритетных направлениях реформирования, “болевых точках” и “точках роста” этой деятельности. При этом позволим себе представить экспертные суждения участников проекта с достаточной полнотой.

Начнем со скептического размышления *В.Г. Гришина*¹⁹. С его точки зрения, “представленный доклад сделан в стиле неоконченной повести: используется очень хороший прием на домысливание и принятие решений теми, кто читает, в том числе и теми, кто руководит вузом”. Однако руководители университета тоже люди, которые нуждаются в советах. “Другое дело, согласятся они или не согласятся с рекомендациями, но если уж НИИ ПЭ в этой области работает,

¹⁸ Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 10. Тюмень, 1998. С. 29–86.

¹⁹ Гришин В.Г. “Без здоровой оппозиции можно “загнуться” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 10. Тюмень, 1998. С. 34–36.

будьте добры, выдайте готовую продукцию, в которой, прежде всего, должна быть проявлена гражданская позиция”.

Эксперт полагает, что авторам доклада стоило бы “пойти на обострение отношений с кем-то”, чтобы заявить о своей собственной позиции, из которой было бы ясно, “что в университете не все благополучно или, наоборот, все хорошо и надо интенсивнее продолжать работать”. А без этого в выводах авторов доклада, по мнению эксперта, “прослеживается позиция, что называется, “и вашим, и нашим”.

В качестве положительной стороны доклада В.Г. Гришин берет поднятый в нем вопрос о власти, в том числе об *исполнении властных функций в сфере финансово-экономической жизни* университета. С его точки зрения, в этом вопросе акценты доклада расставлены. “Сегодняшняя позиция руководства университета в этом вопросе приносит вред не только коллективу вуза, но и лично руководителям, – говорит эксперт. – Ведь это страшное дело – высотная болезнь. Противовесов ей сегодня нет: раньше был партком, другие институты общественной власти, а сейчас никто не осмеливается давать рекомендации ректору или хотя бы поспорить с ним. В Ученом совете все зависимы от руководства и частнокорпоративные интересы преобладают над общеузовскими, общеколлективными. Все рассуждают с позиции своего кресла. Есть, правда, единицы, которые имеют свое мнение и часто выступают на тех же советах с независимой позиции, например, Р.З.Магарил. Можно еще пару фамилий назвать, но остальные молчат или дудят в одну дуду”.

В связи с этими рассуждениями автор и делает процитированный выше вывод о том, что “без здоровой оппозиции можно “загнаться”. Пытаясь предложить определенную позицию, В.Г. Гришин утверждает, что в интересах ректора “иметь какие-то противовесы, конечно, конструктивные, доброжелательные, но независимые. Нужен общественный институт, вроде совета вуза, который раньше был”, ибо “одного ученого совета в вузе недостаточно”.

СЧИТАЯ выделенную в аналитическом докладе проблему экспертной оценки степени зрелости ситуации, в которой происходит перерастание индустриального вуза в университет, актуальной, Г.С. Кузнецов²⁰ видит эту актуальность “прежде всего с точки зрения степени готовности к такому переходу нашего профессорско-

²⁰ Кузнецов Г.С. “Может быть, подставим друг другу плечо – тогда мы вас поддержали, а сейчас вы потерпите нас” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып.10. Тюмень, 1998. С. 60–66.

преподавательского состава (и, разумеется, нашей материальной базы)».

Ставя вопрос о том, был ли вуз готов к трансформации в университет, эксперт делает отрицательный вывод: «Мне кажется, – нет, решение мотивировалось скорее борьбой за выживание вуза». Конкретизируя свой вывод применительно к готовности называться университетом «с точки зрения профессионального качества педагогических кадров», считает ответ простым: «Мы еле-еле дорастаем до уровня крепкого технического института». И сегодня «Стандарту университета в кадровом отношении мы не соответствуем: не каждый преподаватель отвечает профессионально-этическим требованиям».

По поводу поднятого в аналитическом докладе вопроса допустимости понимания образования как оказания образовательных услуг, да еще и платных, эксперт занимает скептическую позицию. «Сегодняшние рыночные отношения в высшем образовании полностью не разделяю. Я в принципе против платного образования, так как боюсь, что, в конечном счете, у нас будет большой процент брака специалистов».

На чем основаны опасения эксперта? «В вуз должны идти одаренные люди, а при рыночных отношениях – идет любой неподготовленный, тот, кто может заплатить. Не хочу винить наше университетское руководство, ибо такую политику ведет само государство. В итоге и студент считает, что если он заплатил деньги, значит, диплом ему должны просто дать. И логика рассуждений преподавателей, работающих с «платными» студентами, соответствующая: если студент приносит прибыль, значит, можно иногда и снижать требования».

Выход, по мнению Г.С. Кузнецова, лишь один – «принципиальность преподавателя. Не снижать требования. На первый план надо ставить не погоню «за рублем», а ответственность преподавателя за качество подготовки специалиста».

При этом эксперт сознает: «Получается, что я требую от преподавателя забыть про деньги, но как можно это сделать при такой нищенской зарплате? Наиболее остро этот вопрос стоит перед молодым преподавателем. Старого преподавателя высшей школы эта проблема волнует в меньшей степени, так как он наиболее уязвим не в материальном, а в морально-психологическом плане. Для него важнее то, как к нему относится администрация (насколько ценит его работу) и студенты».

Что касается проблемы действенности *общественного мнения*, то, с точки зрения Г.С. Кузнецова, «если у нас сегодня нет

чувства солидарности, то нет и общественного мнения. Двадцать восемь лет назад на факультете была солидарность, был отличный педагогический коллектив, я радовался, что в него попал. Но уходят старые преподаватели, а молодых в духе такой солидарности мы воспитать не смогли. Когда начинают делить преподавателей на тех, кто приносит вузу деньги, и тех, кто не приносит, о каком духе солидарности можно говорить? В коллективе складываются очень нездоровые отношения”.

По мнению Г.С. Кузнецова, поднятый в аналитическом докладе вопрос относительно *партнерства сотрудников и власти в решении проблем университета* требует уточнения. “Что может предложить рядовой преподаватель, если он не знает состояния финансовых и хозяйственных дел в университете? Он знает лишь, что сейчас около тридцати-пятидесяти процентов финансов в университете – это федеральный бюджет, а остальные деньги, скажем, добывает ректор. Сколько добывает ректор, куда их тратит – этого мы не знаем. Когда на ученом совете потребовали, чтобы ректор отчитался за свою экономическую деятельность, он заявил, что готов отчитаться за деньги, полученные из министерства, а что касается других денег – не наше дело. ...При таком положении дел разве может общественное мнение знать, как выжить, и тем более жить университету?”

Относительно поднятого в докладе вопроса *о доверии к власти* эксперт полагает ответ вполне очевидным. “Ученый совет университета сегодня состоит из пятидесяти одного человека. Из них только пятнадцать выбранных членов, а остальные назначены ректором. Это похоже на бывший партхозактив. Ученый совет решает стратегические положения по науке, обучению, а что может привнести главбух или начальник отдела кадров? Если в ученом совете тридцать шесть назначенных и пятнадцать выбранных, то где же здесь голос общественности? О каком *диалоге власти с общественным мнением* может идти речь?”.

Полагая, что ему трудно судить о том, “что власть сама для себя при таком раскладе выигрывает, а что – проигрывает”, эксперт уверен, что “интерес университета она, конечно, проигрывает”. Аргументы? “Если некому донести голос общественного мнения до власти, значит, она объективно не имеет возможности спорные вопросы решить наилучшим образом. Да, у нас в университете единоначалие. Но и его можно по-разному понимать. Один вариант: “как я, ректор, сказал, так все и будет”. Это крайняя форма, но ведь может быть и более гибкая”. В поиске конструктивных решений Г.С. Кузнецов повторяет тезис В.Г. Гришина: “Даже в ситуации необходимости жесткого единоначалия ему всегда нужны

противовесы. Может быть, свой вклад внесло бы возрождение в университете *местного телевидения и газеты “За инженерные кадры”*.

Отметим внимание эксперта к указанной в докладе тенденции к *разделению коллектива университета на богатых и бедных*. Констатируя, что “на одних кафедрах и факультетах получают много, на других – мало, и это при равной нагрузке и равной квалификации”, Г.С. Кузнецов полагает несправедливым оправдывать эту ситуацию тем, что сегодняшнее неравенство складывается “естественным образом” и вспоминает историю ТИИ. “В свое время, когда была сильна единая геология Западной Сибири, когда была единой нефтедобывающая промышленность, наш вуз “встал на ноги” благодаря деньгам Главтюменьгеологии и Главтюменьнефтегаза. Деньги давались геологам, нефтяникам, а шли на весь университет. Сами геологи вуза от этого прибавки не имели”. Что же делать, если “ситуация переменялась: Главтюменьгеология развалилась, у нефтяников тоже проблемы, мы уже не приносим в общий котел института привычной доли, и теперь геологов считают нахлебниками”.

По мнению эксперта, “вопрос о богатых и бедных специальностях” можно решить так: “подставим друг другу плечо – тогда мы вас поддержали, а сейчас вы потерпите нас”. И это будет не только моральная, но и прагматическая позиция. “У меня есть основания полагать, что в скором будущем выпускники нашего нефтегазового, я подчеркиваю, нефтегазового, университета будут все более востребованы. То, что в основных специальностях нашего университета сейчас не нуждаются – это временно. То, что иные, новые для нашего вуза, специальности на подъеме – это тоже временно. Все может поменяться местами. И тогда станет всем ясно, что такое солидарность и для чего она нужна”.

КОММЕНТИРУЯ поднятый в аналитическом докладе вопрос об отношении университетского сообщества к реформированию вуза, Р.З. Магарил формулирует предварительное условие рассуждений о становлении духа университета, в том числе о роли общественного мнения в выработке и реализации идеологии трансформирования индустриального института в университет. “Надо прежде всего ответить на вопрос: куда университет идет, что он ставит как *цель*, к которой мы должны прийти?”. У эксперта есть и свой ответ, связанный с определенным пониманием миссии университета. “На мой взгляд, независимо от моды на ту или иную специальность, университет должен думать о своем месте и роли в обществе, которому он служит, и потому принципиально ставить в качестве главных те задачи, решение которых необходимо, может быть, не для сегодняшних

процессов и даже не для завтрашних. Ставить те задачи, решение которых делает университет полезным, необходимым для общества”.

Конкретизируя свой подход, эксперт полагает, что, “во-первых, университет, если он хочет остаться *нефтегазовым* университетом, должен поддерживать, сохранять и развивать высшее техническое нефтегазовое образование”. Да, сложно решиться на такой выбор, “потому что сегодня модные специальности приносят университету деньги, а технические – ввиду своей дороговизны – наверное, не окупают затрат на производство этих специалистов”. Но хорошо бы учесть то обстоятельство, что “после окончания университета выпускники технических специальностей в большинстве случаев находят свою нишу в жизни, работу, приличный заработок, профессиональный рост и т.д., и вспоминают университет с теплотой. Те же, кого мы готовим по модным сегодня специальностям, не находят своего места в рыночных условиях и вынуждены переqualificироваться в продавцов, секретарей-референтов. Естественно, их отношение к университету после его окончания уже иное”.

Роль стратегического видения целей развития университета проявляется, полагает Р.З. Магарил, и в размышлениях по поводу поставленного в докладе вопроса о формировании *солидарности* университетского сообщества. “Правильное представление о солидарности возможно лишь при стратегическом понимании целей развития университета. Кто не слышит такие, например, речи сотрудников кафедр, выпускающих студентов по модным специальностям: “Мы зарабатываем деньги, а ректорат забирает наши кровные и отдает механикам, разработчикам, буровикам. С какой стати?!”. Казалось бы, о какой солидарности можно говорить, если “мое забрали, отдали другим”. Но, – полагает эксперт, – “реакция “пострадавших” будет иной, если они вспомнят, что второй корпус университета выстроен на деньги, данные нефтепереработчиками, а третий корпус в значительной степени сооружен на деньги Министерства геологии. И именно в этих корпусах работают кафедры менеджмента, маркетинга и проч.”.

Как бы продолжая рассуждения автора предшествующего текста, Р.З. Магарил полемизирует с теми, кто полагает, что сегодня геологи и нефтепереработчики университету “невыгодны”. “Через два, три, четыре года все поймут, что именно геологи, буровики и т.п. – хребет университета. С чего начинается развитие производства? С расширения объемов бурения, увеличения объемов добычи нефти, роста нефтепереработки. Развиваются базовые отрасли, а вслед за ними – обслуживающие. Ближайшее развитие страны будет связано

именно с вкладом в производство, вносимым выпускниками технических специальностей. И тогда технические специальности должны будут, в свою очередь, взять на свои плечи те ныне модные специальности, которые станут «невыгодными». Модные сегодня специальности сразу вспомнят о солидарности, о единой корпорации. Но эта будущая корпоративность проявится лишь тогда, когда уже сегодня ты сумеешь увидеть достаточно отдаленную цель».

Поэтому эксперт и утверждает, что «принципиальная задача университета – сохранять техническое образование и все делать во имя этого, потому что востребовано будет именно оно. Наш университет заменим и в менеджменте, и в маркетинге, не только заменим, но многие готовят таких специалистов лучше нас. А вот в нефтегазовом деле мы вполне конкурентоспособны».

Именно поэтому эксперт утверждает, что «первый критерий развития *духа корпорации* в университете – в том числе и *чувства солидарности* – способность преодолевать сегодняшние трудности так, чтобы понимать стратегию развития области, страны и правильно понимать роль университета в этой стратегии».

Нужно ли ректорату учитывать общественное мнение? Позитивный ответ на этот вопрос Р.З. Магарил аргументирует уже тем, что «если администрация хочет спать спокойно и не думать о вероятности забастовок, писем, жалоб, доносов и т.д., то она должна поддерживать в коллективе сознание того, что все в университете хорошо в той мере, в какой это может быть хорошо». Более значимый аргумент был приведен в рассуждениях о миссии и стратегии развития университета. Конкретизируя его, эксперт отмечает, что «стремление формировать дух корпоративной солидарности особенно важно в нашей современной ситуации. Когда одни факультеты или кафедры могут заработать много, другие – ничего, кроме получаемой зарплаты, должен быть налажен механизм перераспределения».

Кто этот механизм будет олицетворять? Ректорат. Но это очень трудная задача для него. «Получив власть не только административную, но и финансовую, ректорат встал на очень рискованную позицию. С одной стороны, без перераспределения средств нельзя. С другой, – механизм перераспределения сам в себе несет бомбу с заведенным механизмом. Поэтому ректорат должен очень внимательно относиться к проблеме распределения финансов».

В поисках позитивных предложений эксперт обращается к возможности «сделать открытой процедуру деления денег, записать, может быть, постановлением ученого совета или расширенного совета института, сколько и на что тратить, сколько дать в распоряжение ректора для «пожарных» дел и т.п. В какой-то степени

это будет эффективно, в какой-то – нет. Но прозрачность всегда лучше закрытости”.

В *заключение* эксперт еще раз повторяет свой тезис о том, что проблема повышения роли общественного мнения университета в выработке и реализации идеологии трансформирования индустриального института в университет концентрируется вокруг вопроса о том, “куда университет идет, что он ставит *как цель*, к которой мы должны прийти”. Соответственно, “главная проблема высшего технического образования сегодня – его сохранение”. Можно создать частный университет гуманитарного профиля, но дать высшее техническое образование в частном вузе – очень дорого, никто на это не пойдет. Опасность для нашей страны состоит в том, что мы можем разрушить техническое образование – после этого мы отстанем навсегда”.

С КРИТИЧЕСКОЙ оценки понятия “образовательные услуги” и стоящего за ним понимания вузовской реформы начинается свою экспертизу аналитического доклада *В.М. Матусевич*²¹. “Несмотря на все современные рыночные коллизии, университет должен и обязан оставаться государственным предприятием. И все “мышинные” поползновения против этого не должны иметь места”. Поэтому “справедливо взятое в докладе НИИ ПЭ в кавычки понятие “образовательные услуги” эксперт рассматривает “как “фиговый листок” для прикрытия взяточничества”.

Есть ли способы конструктивно выходить из рыночных коллизий без отказа от выполнения профессионального долга? Опираясь на опыт руководимого им факультета, эксперт говорит об использовании, например, такого механизма выживания, как создание в университете научно-исследовательских институтов, в которых “преподаватели подрабатывают и не бросают работу в вузе”. При этом “должен сказать, казалось бы, совсем банальную вещь – профессиональный долг крепко сидит в душе и в голове у всех нас. Жизнь убеждает в этом: 70% профессорско-преподавательского корпуса не пошли в лавки, остались на своих низких ставках. Это люди, работающие по призванию”.

Люди, не готовые говорить про себя как про оказывающих “образовательные услуги”. По мнению В.М. Матусевича, “быть преподавателем – определенная философия, основу которой составляет стремление отдать студенту все, что ты имеешь”. Он знает

²¹ Матусевич В.М. “...К сожалению, “Ведомости” являются настольной книгой не у всех сотрудников университета” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 10. Тюмень, 1998. С. 72–77.

это по себе: “где бы, что бы я ни прочитал, мне хочется все это пересказать студентам, обсудить с ними. Я читаю конкретный курс, у него есть строгие рамки, но я часто за эти рамки выхожу, потому что мне хочется рассказать студентам и о новых научных открытиях, например, об открытии воды на Луне, об открытии спутника Юпитера – Европы. Связать же это с геологией я умею”.

И это он считает примером воспитания, о развитии которого идет речь в аналитическом докладе. А когда говорят об “образовательных услугах”, сразу ставят “крест” на понятии “воспитание”. “Просто быть “урокодателем” – никогда такого не было в России: у нее своя педагогическая школа, берущая начало от времен Ломоносова, наших великих просветителей. И я думаю, что эти традиции не удастся никому поломать. Самая консервативная сфера общества – образование, и именно на этом консерватизме и удержится наше государство”.

Прочитав в аналитическом докладе цитату одного из участников прежних интервью о том, что когда старшее поколение профессуры, в свое время приехавшее в ТИИ из разных городов, уйдет из университета, тогда в нем сформируется собственно тюменский дух, эксперт, принадлежащий к этому поколению, называет такое утверждение абсурдом. “Не было бы “приезжих”, не было бы ничего в Тюмени. Я приехал в Тюмень в 1965 году, населения было 150 тысяч человек. После “интеллигентского” Томска меня поразило то, что на улицах одни старушки и рабочий класс. Потом стали как грибы расти научные учреждения, образовался индустриальный институт. Откуда-то все это взялось?! “Приезжие” – это научные школы: школа Магарила, школа Ревякина, у нас на факультете несколько школ – Рудкевича, Нестерова и др.”.

Диалог университетской власти с общественным мнением нужен уже “в связи с содержащимся в выводах тезисом о том, что в нашем университете просматривается стремление руководства рассматривать вуз как частное предприятие”. По мнению эксперта, “это очень скользкий путь, он очень опасен прежде всего для самих руководителей. “Рыночные” дела могут затянуть руководство в сторону частнособственнического подхода к решению вопросов развития вуза”.

Пока выразителем *общественного мнения* в нашем университете является прежде всего профессорский корпус: “именно он сегодня может как-то влиять на решение наших руководителей. И надо сказать, что руководители университета с этим мнением считаются. Собственно, и назначенные члены ученого совета всегда с надеждой смотрят именно на нас, ибо они сами, зная, что и как надо

сказать, испытывают определенную боязнь перед начальством. Иногда они оправдывают свое молчание на заседаниях ученого совета тем, что, мол, у нас, старых профессоров, титулы. Но ведь было время, когда я титулов не имел, а говорил всегда то, что думал. Терпел за это какие-то лишения, но зато спал спокойно. И Р.З. Магарил тоже говорил то, что думал, за это и поплатился не один раз”.

Что касается общественного мнения как оформленной коллективной позиции всего корпуса преподавателей, а не проявления индивидуальных позиций профессоров, то, думает эксперт, “оно еще проявит себя. Куда бы ни шла сейчас страна, семьдесят лет социализма для нас даром не прошли. Во-первых, это развитое чувство коллективизма, во-вторых, партия, какая бы она ни была, приучила людей критически относиться к себе. Как говорится, “нет худа без добра”. Менталитет, который у нас выработался за семьдесят лет, стимулирует формирование общественного мнения. И в наши дни остались формы, процедуры предъявления этого мнения – профсоюзный комитет, ученый совет вуза, ученый совет факультета, заседания кафедр, советы по специальностям”.

ЧИТАЯ аналитический доклад, Ю.Е. Якубовский²² решил испытать эффективность его выводов интересами конкретной кафедры. “При первом взгляде на текст возникает такое чувство, будто бы теория и реальность живут сами по себе. Сразу задаешься вопросом: что здесь можно увидеть актуального именно для кафедры? Что дают кафедре эти выводы? Ведь если различать в жизни университета вопросы стратегического и тактического характера, то на уровне кафедры, казалось бы, воплощается все-таки больше тактика?”, – рассуждает эксперт. – “Но это на первый взгляд. То, что делается на кафедре и определяет, по сути дела, жизнь университета. Задача же наша – сделать выводы НИИ ПЭ актуальными для себя”.

С точки зрения эксперта, при постановке вопроса об отношении университетского сообщества к реформированию вуза “вряд ли имелось в виду под понятием “университетское сообщество” нечто обезличенное”. А с позиции конкретного преподавателя главное – понять: “видит ли он себя самого в этом процессе реформирования, какие в соответствии с этим принимает личные решения. Надо ли ему что-то делать и станет ли ему от этого лучше? Или реформирование университета его не касается?”.

²² Якубовский Ю.Е. “...То, что делается на кафедре определяет, по сути дела, жизнь университета” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 10. Тюмень, 1998. С. 82–86.

Казалось бы, – говорит Ю.Е. Якубовский, – механизм включения сотрудников кафедр в вузовские реформы существует, “и потому человеку нет нужды взвешивать: стоит ли участвовать в этом процессе”, однако, “если спросить рядовых преподавателей, могут ли они повлиять на процесс реформирования всего университета, то они, наверное, лишь пожмут плечами”. Именно поэтому без размышлений о вопросах, поднятых в докладе, на уровне кафедр “ситуация реформирования нашего вуза будет еще более сложной. Как верно отмечено в выводах, ректорат планирует, решает, говорит правильные вещи, а “внизу” идет своя жизнь”.

Процесс изменений в университете очень сложен. Сложен уже тем, что надо привыкнуть к мысли о том, что грядут изменения. “А чтобы привыкнуть, каждый должен увидеть самого себя в этом процессе. Пока же этого не произойдет, он либо будет говорить, что ничего не понимает в этом деле, либо просто воспримет изменения жестко, отрицательно”. Эксперт полагает, что именно недооценка роли работы с общественным мнением “на стадии переименования вуза привела к тому, что многим кажется, будто университетизация нашего вуза на деятельность конкретного преподавателя не повлияла. Хотя объективно университет дает большие возможности для каждого конкретного его сотрудника”.

При этом Ю.Е. Якубовский считает: важно “правильно понять источник этих преимуществ. На страницах “Ведомостей” постоянно ведется разговор о духе университета, но почему-то ничего не говорится о духе индустриального института. Мне представляется не совсем справедливой мысль, что как только мы поменяли статус, сразу начали обретать какой-то особый университетский дух. Точнее было бы говорить не о новом предназначении вуза, как это делается в выводах, а о предназначении вуза в новых условиях”.

Эксперта привлек тезис доклада о “*зоне ближайшего развития*” для каждого сотрудника вуза. С его точки зрения, действенность этого тезиса “упирается в политику реформирования, проводимую университетской властью. Подходить к решению этой проблемы нужно так, чтобы помочь структурным подразделениям самим предложить руководству варианты решения этой проблемы. Эффект такого подхода намного выше решения, “спущенного сверху”. Конечно, труднее создать ситуацию, чтобы понимание и решение проблемы созрели именно на уровне конкретного коллектива и инициатива “вышла” наверх”.

Что касается одного из выводов доклада – о непрозрачности власти в университете, то, думает эксперт, “каждому сотруднику не безразлично, что делает власть сегодня, что будет делать завтра,

какие шаги планирует предпринять в отдаленном будущем. Но это небезразлично чаще всего объясняется лишь осознанием того, как действия университетской власти коснутся конкретного сотрудника именно сейчас. Сиюминутную пользу способен увидеть каждый. Смоделировать же практический эффект реформ на десять лет вперед очень трудно. Поэтому иногда стратегические действия власти непонятны и кажутся непрозрачными”.

Соответственно, одна из задач власти – “найти золотую середину между ориентацией на сиюминутные проблемы и на перспективу”. Для решения этой задачи необходимо “понять, есть ли у каждого конкретного сотрудника потребность в знании того, что происходит в вузе в плане не только тактики, но и стратегии”. Кроме того, “даже если все члены ученого совета начнут пропагандировать стратегические решения этого совета, все равно не будет полного согласия по многим вопросам. И это надо воспринимать как вполне нормальную ситуацию в вузе”.

Проблема формирования *духа солидарности* перекликается в рассуждениях эксперта с проблемой формирования Тюменской школы, поднятой одним из участников прежних опросов. С точки зрения Ю.Е. Якубовского, “тезис о формировании “чисто” Тюменской школы спорен. Как известно, коллектив профессионалов способен вырабатывать продуктивные идеи и разработки лишь в том случае, если его сотрудники имеют возможность выражать различные точки зрения, спорить, отстаивать свое мнение. Вспомним историю ТИИ. Он достаточно быстро развивался благодаря профессионалам, приехавшим из Томска, Омска, Самары и других городов. Такое разнообразие школ было основой становления нового вуза. И сегодня университету нужно приглашать людей, имеющих другие научные школы, это будет только активизировать научную деятельность вуза”.

ВТОРАЯ ГРУППА экспертов выражает позицию ректората. Критический вывод аналитического доклада по поводу (не) нацеленности власти к диалогу с общественным мнением О.Ф. Данилов решил прокомментировать “с несколько неожиданной, на первый взгляд, точки зрения”: “У нас еще нет механизма мотивации деятельности сотрудника, структурного подразделения (факультетов, центров и т.п.), университета в целом, который позволял бы вузу развиваться как корпорации с единым духом”. Но ведь ректор “провозгласил переход на новые принципы управления деятельностью вуза, имея в виду новый механизм хозяйствования: будем зарабатывать больше денег – будем лучше жить, будут чище коридоры, больше зарплаты”.

Поэтому эксперт считает целесообразным “перейти от изучения общественного мнения вообще к выработке конкретной позиции в отношении мотивации деятельности. Хорошо бы понять, в чем заинтересован конкретный человек: ассистент, старший преподаватель, доцент, профессор, учебный мастер, инженер, лаборант, работники административно-хозяйственной части, административно-управленческого аппарата, в целом структурные подразделения и т.д.”.

О.Ф. Данилов хорошо знает, что в университете идут постоянные споры по поводу того, что “одни подразделения сами зарабатывают и делают отчисления вузу, а другие – только получают, да еще говорят, что им все время денег не хватает”. Многим кажется, что “администрация перераспределяет средства, как при социализме: у одних забирает, другим – отдает”. А надо бы сформировать в университете “такую атмосферу, в которой те, у кого “забирают”, считали бы, что “забирают” рационально, причем на нужное дело. А те, которые “берут”, понимали, что они живут как бы в долг, что им нужно в самое ближайшее время менять ситуацию”. Отсюда и вывод эксперта: “Самое главное в вузе – это механизм мотивации деятельности, создание такой обстановки, при которой каждый заинтересован в результатах своего труда”.

Отмечая, что в аналитическом докладе обострен вопрос о понятии “образовательные услуги”, О.Ф. Данилов утверждает: “наш призыв “зарабатывать” не означает требования уйти в бизнес, заняться коммерцией. Зарабатывать необходимо на учебном процессе, на науке” и приводит конкретные примеры такого рода. Один из университетских ученых “нашел свою нишу: у него есть научная школа, готовит учеников, в то же время зарабатывает на науке, его коллектив не бедствует”. При этом “заключение хозяйственных договоров предполагает безусловный авторитет исполнителя. Если ты доктор наук, профессор, если у тебя есть школа, ученики, то тебе можно доверить заказ, деньги, работу, с тобой можно заключить договор на обучение в Варьегане, Лангепасе или еще где-нибудь”.

Руководимый автором Департамент экономики и финансов был инициатором подготовки вопроса для ученого совета университета об эффективности работы различных подразделений университета. “Получилась очень интересная картина. Геологи, химики живут во многом в долг, а факультеты менеджмента, кибернетики, транспортный – за счет массовости образовательных услуг, за счет науки живут богато. Сколько может продолжаться такая ситуация?”. Ученый совет решил “сохранить дотационные специальности (если

они важны для повышения имиджа вуза) и оставить вуз нефтегазовым, но при этом сократить количество набираемых студентов, количество кафедр, провести некоторые организационные преобразования, которые позволят уменьшить нерациональные расходы”.

По мнению эксперта, такое решение ученого совета – “пробный шар для разработки механизма мотивации деятельности в вузе. Мы стараемся согласовать интересы и возможности: с одной стороны, не потерять лицо вуза, с другой – сделать достойной заработную плату, обеспечить нормальный уровень науки. Впереди – маркетинг по специальностям, разработка налогового кодекса, положения о моральном, материальном стимулировании”.

Особое внимание эксперт уделил поставленной в аналитическом докладе проблеме *нешоковости реформ*. “Во-первых, не все наши решения предполагают необходимость резать по “живому”. Во-вторых, многие сотрудники университета сами уже давно созрели для того, чтобы понять и принять необходимость изменений. В-третьих, зная, что неизбежна острая реакция коллектива на некоторые решения, мы стараемся готовить сотрудников к осознанию новых условий жизни университета: уже нет социализма, нет системы распределения сверху донизу, при которой, в любом случае, каждому что-то достанется”. Поэтому эксперт полагает, что слово “шоковая” в отношении деятельности администрации неудачно. Скорее, можно говорить о гибкости реформирования, о том, что все это делается достаточно дипломатично. “Решая задачу качественной подготовки кадров, тем не менее надо стараться жить по средствам”.

“Прозрачность политики реформ, а значит, и уход от “шокотерапии”, зависит и от нашего департамента”, – полагает автор. Экономическая служба вуза живет, по его словам, “между двух огней”, ибо вынуждена часто заниматься перераспределением средств. Поэтому “идеологию нашей службы нужно поменять: мы должны не перераспределять деньги, а разрабатывать механизмы и налоговые правила, которые должны быть всем понятны и которые будут стимулировать работу подразделений”.

Еще одним проявлением новой идеологии департамента станет работа с факультетами и кафедрами. “Для многих это будет трудно психологически. Все знают, что нужно заниматься учебной, методической, воспитательной, научной работой, но никто не привык заниматься финансовыми планами на факультетах и кафедрах. А мы будем вынуждены сделать так – все должны знать, сколько денег они заработают, сколько отчислят, сколько потратят. Это будет маленькая модель бюджета всего вуза. И тогда каждый руководитель увидит

свою роль, свое участие в политике реформ, а также и участие других”.

ОТМЕТИВ в докладе вывод о том, что власти университета, реализующей свои благие намерения в конкретные дела, необходима, прежде всего, намеренность в диалоге с общественным мнением университета, и эта процедура диалога с общественным мнением сейчас актуальна как никогда, *И.М. Ковенский* подчеркивает: “Звучит и как диагноз, и как рекомендация”. И при этом акцентирует свой подход: “что касается необходимости диалога, то вряд ли стоит его сводить к диалогу администрации с коллективом университета через средства массовой информации. Я в это понятие вкладываю философское содержание, а не разъяснение чьих-либо позиций”. Эксперт хотел бы включить в это содержание “стремление добиться взаимопонимания. Нужно строить отношения так, чтобы у коллектива было желание стараться. Короче говоря, задача состоит в том, чтобы всех сделать друзьями, в этом случае люди будут работать на идею. Вот что я имею в виду под понятием диалог”.

Отмеченная в докладе как проблема *прозрачность власти в университете* не представляется эксперту актуальной. “Только у ректора есть предварительная запись на прием, у меня, например, двери всегда открыты. В любой момент, когда я свободен, принимаю всех, начиная от лаборанта и кончая профессором. Я считаю, что мы совершенно открыты. Напрасно в докладе говорится, что мы не выходим в народ. Может быть, недостаточно, может быть, искать другие формы надо? Бога ради. Я не помню, чтобы ректор не откликнулся, чтобы не пришел на какую-нибудь тусовку – студенческую или профессорскую”. И вообще, все члены администрации вышли из университетской среды – “чиновников в нашей компании не просматривается. Чиновный стиль вообще не свойственен высшей школе. Более того, у нас же идет ротация постоянно, в том числе и в проректорском корпусе. Это же глупо сидеть здесь и занимать бюрократическую позицию, понимая, что через пять лет вернешься в коллектив и произойдет полная инверсия. Особенность высшей школы и состоит в том, что у нас есть конкурсная система и ничто не вечно: сегодня ты заведующий кафедрой или декан, а завтра – рядовой доцент или профессор. И тот, кого ты подавлял, скажем, пять лет назад, сегодня оказался над тобой. Это ведь тоже сдерживает “низменные” устремления нашего брата”.

Анализируя дискуссионную проблему *“образовательных услуг”*, *И.М. Ковенский* ставит риторический, с его точки зрения, вопрос: “если у нас достаточно мощностей их оказывать и достаточно интеллектуальных возможностей зарабатывать на этом деньги, что в этом плохого?”. С его точки зрения “чтобы выжить, любой способ

честного зарабатывания денег годится”. Не появляются ли в итоге “скороспелые специалисты”? “Но ведь для того, чтобы открыть любую специальность, требуется пройти соответствующее лицензирование, получить разрешение в министерстве. Значит, ничем предосудительным мы не занимаемся”. Тем более что “идет борьба жесточайшая за рынок, налицо мощная экспансия московских и прочих вузов, особенно на тюменский Север. Сегодня еще есть ограничения по договорному набору, но, судя по недавнему выступлению министра образования, такой набор вот-вот станет единственной возможностью сегодня выжить высшей школе. Естественно, параллельно надо решать социальные вопросы, связанные с тем, чтобы неимущая часть населения получила возможность учиться: нужно создавать разные фонды и так далее”.

Что касается проблемы “скороспелых специалистов”, то, по мнению эксперта, “рациональнее обсуждать иной вопрос – о различии подготовки, например, в Московском государственном университете и в каком-нибудь Н-ском педагогическом институте”. Да, “МГУ, для того чтобы все время оставаться на гребне своей популярности, не пошел на то, чтобы создавать филиалы. Это, пожалуй, сегодня единственный вуз, у которого нет филиалов. Почему? Неизбежно уровень кадрового состава на местах был бы другой, стало быть, и уровень знаний выпускников тоже был бы другим, что и привело бы к девальвации МГУ”. Но все дело в том, что такую позицию МГУ может себе позволить, ибо находится на совершенно особом положении. “Мы не можем себе такого позволить. И потому то, что разрешено и делается в рамках закона для выживания и сохранения нормальной структуры, которая все-таки определяет образовательную политику в области, особенно в промышленности, ничем зазорным не является”. Поэтому на ректорате и ученом совете провозглашен тезис о переходе университета на экономические рельсы. “И деваться некуда: у нас теперь в ходу такой термин, как рентабельность. В какие же времена в вузе в ходу были такие термины? Но если мы хотим сегодня остаться хотя бы теми, кто мы есть, то приходится и об этом думать: каждое подразделение должно изыскивать возможности для самофинансирования”.

СОГЛАШАЯСЬ с выводами доклада: “Чтение аналитического доклада дает основание сделать вывод о том, что НИИ ПЭ досконально вник в довольно непростую ситуацию нашего университета. ...Поставленная докладом цель – констатация сегодняшней ситуации в университете – по-моему, достигнута. ...Представленная характеристика состояния дел в основном

совпадает с моей точкой зрения” – В.В. Новоселов²³ подчеркнул, что “на некоторые вещи у меня есть свое, субъективное, мнение”.

Так, например, спорен, с точки зрения В.В. Новоселова, вывод доклада о том, что современный стиль властных отношений в университете напоминает скорее отношения собственнические: *образ власти университета* сходен с духом власти собственников и предпринимателей. Объясняя свое несогласие, он говорит: “Сегодня, в связи с “парадом суверенитетов”, каждый из руководителей среднего звена и ниже среднего хочет быть хозяином всех тех средств, которые он заработал. Например, заведующий кафедрой, зарабатывающий деньги на учебном или научном процессе, хотел бы иметь в своем распоряжении 100% этих денег. Увы, этого никогда не случится, потому что на кафедрах видят только свои – кафедральные – проблемы и не видят общеуниверситетские: надо, например, отремонтировать фасад корпуса, коммунальные расходы компенсировать. На сегодня мы отчисляем 25% заработанных средств вузу, они идут на общеуниверситетские программы. И когда говорят, что ректорат просто отбирает у заведующего его деньги, забывают об этих обстоятельствах».

Что касается вывода авторов доклада о том, что ни студенты, ни преподаватели не могут дать оценку власти в университете, ибо не видят ее, не знают, что она делает, нет никакой информации, а всякая закрытость порождает негатив, “да, эта проблема существует”, – говорит В.В. Новоселов. “Раньше были структуры, которые обеспечивали прозрачность власти – комсомольские, партийные собрания. Сейчас мы раз в год проводим конференции по коллективному договору, в какой-то мере они обеспечивают открытость. Но на них бывает немногим больше ста человек, а у нас более двух тысяч сотрудников. Системно эта проблема не решается”.

Необходимость *диалога власти с общественным мнением*, инициатором которого должна быть сама власть, “на уровне ректората осознается”. Осознается и реализуется. “Я, например, знаю, что департамент экономики и финансов информирует факультеты о своей деятельности, о проблемах, которые собираются решать, о способах их решения. Как у других проректоров – не знаю, не владею информацией, но сам езжу по филиалам, встречаюсь с коллективами”.

Эксперта привлек тезис доклада о *самовоспитании и воспитании власти*. “Действительно, когда человек останавливается

²³ Новоселов В.В. “...Воспитание власти не может быть в отрыве от ее самовоспитания” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 10. Тюмень, 1998. С. 77–82.

в развитии, для любого дела – это пропащий человек. А в случае с представителем власти, да еще власти уровня выше среднего, – это гиблое дело не только для него самого, но и для департамента”. Автор полагает, что руководителю необходимо расти самому, повышать свой интеллектуальный уровень. “Если я не способен самовоспитываться, то никто меня не воспитает. Воспитание власти не может существовать в отрыве от ее самовоспитания”. Одна из форм самовоспитания – адекватная реакция на конструктивную критику. При этом “критика не обязательно должна исходить сверху – от ректора или проректора. У нас достаточно квалифицированные кандидаты наук, доценты – люди с большим жизненным опытом. И я считаю вполне нормальным выслушать их замечания с пользой для себя”. Среди механизмов *воспитания и самовоспитания власти* – промежуточная аттестация, студенческие парламенты, старостаты.

С точки зрения эксперта, размышляя о *диалоге университетской власти и общественного мнения*, “не стоит забывать, что ученый совет является и выразителем общественного мнения. В его состав входят и назначенные члены – по должности. Это люди, обладающие определенным объемом информации, на основе которой они могли бы принимать решения, а если даже не принимать, то каким-то образом влиять на то, чтобы они были достаточно квалифицированными. Что касается избранных членов, то именно они и призваны отражать общественное мнение, интересы коллектива. Другое дело, что нужен обратный механизм, для того чтобы члены ученого совета отчитывались перед теми, кто их избрал. Этого механизма нет, он не работает. Одна из причин, возможно, общая и для государства, и для отдельного коллектива – безразличие ко всему”.

В.В. Новоселов подчеркивает такое условие конструктивности диалога власти и общественного мнения, как прозрачность *правил игры, которыми руководствуется администрация* университета. “Например, когда на заседании ученого совета говорят, что надо переходить на экономические рычаги управления, ректорат объявляет правила игры, по которым будут зарабатывать деньги соответствующие кафедры. Допустим, А.И. Яговкин открывает филиал в Лангепасе. Роль ректората чисто формальная – учредить филиал, обеспечить лицензирование, создать все для нормальной деятельности этого филиала, назначить руководство, которому оклад дается не “с барского плеча”, а в строгом соответствии с законом. У директора филиала 15-й разряд, северный коэффициент, 25% премиальных – все предусмотрено штатным расписанием. У доктора наук, приехавшего работать в филиал, оплата почасовая, по

контракту. Так что ректор или проректор никому не может дать больше, чем это предусмотрено. И эти правила известны каждому заведующему кафедрой».

Обращаясь к такому острому моменту аналитического доклада, как образовательные услуги и их воспитательный *потенциал*, В.В.Новоселов полагает, что «нет разницы в том, за какие деньги оказываются образовательные услуги: за деньги самого студента или деньги предприятия, областной администрации, федерального бюджета. А воспитательная работа предполагается независимо от того, за какие деньги мы оказываем образовательную услугу».

СЧИТАЯ обзор суждений экспертов самоценным, не требующим специальных комментариев, перейдем к следующему этапу исследования этоса становления университета.

УНИВЕРСИТЕТ КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ КОРПОРАЦИЯ

Характеристику темы главы начнем с параграфов, посвященных основным понятиям, с помощью которых раскрывается эта тема: корпорация, дух корпорации, профессионализм, профессиональный успех.

3.1. Дух корпорации

Прежде всего – о понятии “корпорация”¹. На рыночном “гуляй-поле” все новых и новых понятий, претендующих на объяснение новых социальных тенденций, в последние годы явилось еще одно – “корпорация”. Звучит завораживающе. Но что бы оно могло значить и чем способно завлекать? Не слишком ли вольно мы стали пользоваться им, беззаботно отложив на отдаленные времена процедуру прояснения его смысла?

Именно так и произошло. Между тем словарное определение понятия “корпорация” достаточно прозрачно. Это – относительно замкнутая ассоциация, которая на определенных – всякий раз иных – условиях выражает интересы своих членов и защищает их.

Нередко встречаются расширительные версии данного понятия, например, когда им произвольно именуют обычную производственную структуру, любой трудовой коллектив. Но что дает такая смена вывески, кроме ложного ощущения продвижения в какую-то неведомую эпоху?

Иногда данным понятием характеризуется всякая достаточно сложная организация, ориентированная на достижение какой-либо заранее фиксированной цели, что требует согласованных действий ее членов. В такой организации присутствуют функция управления и, стало быть, определенным образом подготовленный персонал. Однако, хотя в корпорациях действительно наблюдается организационный эффект, далеко не всякая организация и не любая автономная группа могут быть названы корпорациями.

На чем же нужно сфокусировать внимание при употреблении понятия “корпорация”? На наш взгляд, лишь тогда окажется оправданной мобилизация этого понятия, когда им станут маркировать ассоциации с консолидированными самостоятельными интересами, ассоциации, взаимодействующие с государством или же друг с другом. Но и в этом последнем случае – по линии

¹ См.: Бакштановский В.И, Согомонов Ю.В. Образовательно-воспитательная корпорация // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 1. Тюмень, 1995. С. 24–30.

взаимодействия с государством, отдельными его институтами – наше внимание обращается на отличия таких ассоциаций от неорганизованных (дисперсных) интересов, не имеющих представительства на государственном уровне.

Таким образом, речь идет не просто о каком-то внешнем воздействии на государство и его институты, как это происходит, скажем, при влиянии политических партий, движений, отраслевых или региональных элит, так называемых “групп давления”, различных лоббирующих команд и т.п. Речь идет о соучастии корпоративных ассоциаций в управлении с вытекающими отсюда вполне осязаемыми обязательствами данных групп перед государством. Тем самым государственное управление не замыкается в самом себе, а напротив, в той или иной степени вовлекает (инкорпорирует) в этот процесс всевозможные влиятельные общественные институты.

Прежде всего здесь имеются в виду организованный бизнес (концерны, консорциумы, холдинги, олигополии и т.п.) и профессиональные ассоциации (судейские коллегии, научные сообщества, журналистские корпорации, объединения офицеров и др.). И в этот последний список обязательно входят – должны входить – также организации, занятые “производством” профессионалов, их соответствующим образованием и воспитанием.

Для уяснения понятия “корпорация” сделаем еще два важных замечания. Во-первых, корпорации, по мнению многих западных и отечественных исследователей, существуют в общественном организме не сами по себе, подобно изолированным телам, но всегда оказываются скромными “подсистемами” большой социальной организации, как нечто встроенное в нее. Это позволяет понять явление корпоративизма в его развитии.

Сословно-правовые общества, основанные на корпорациях, сложились в средневековье. В России такие корпорации не получили развития и оказывались всецело зависимыми от корпорации-государства. Корпорации Нового времени представляли собой некое ограниченное число принудительно сформированных ассоциаций, которые монополизировали представительство различных групповых интересов перед государством, перед отдельными его институтами. А те, в свою очередь, предписывают корпорациям исполнение тех или иных функций. Чаще всего корпоративизм в современном мире оказывается присущим тоталитарным или авторитарным общественно-политическим системам.

Иное дело либеральные цивилизации, где корпорации представляют собой добровольные общественные объединения. Свободные и равноправные ассоциации сотрудничают и конкурируют

между собой, вступая в слабоинтегрированные отношения с государственными структурами. Они располагаются в пограничной полосе между гражданским и политическим обществом, служат одним из каналов взаимодействия этих относительно самостоятельных миров. В таких корпорациях человек принадлежит самому себе, а не закабален навязываемой ему извне корпорацией, через которую он оказывается зависимым от государства. Корпорация только защищает его и усиливает индивидуальные возможности в системе высокоорганизованного общества. Это обстоятельство позволяет понять мотивацию добровольного объединения или вступления в корпорацию и, естественно, мотивацию свободного выхода из нее.

Второе замечание. Более или менее длительное существование корпораций приводит к возникновению не менее существенной, чем материальные соображения, цементирующей ее силы – *духа корпорации*, знаменитого “эспри де кор”. Можно сколько угодно ассоциировать бизнесменов или профессионалов, но “на выходе” получится лишь механическое соединение лиц и интересов, шаткие агломерации или конгломерации, а вовсе не то, что именуется корпорацией. И так будет до тех пор, пока не сформируется таинственное склеивающее вещество духовного свойства.

“Эспри де кор” – дух корпорации – имеет прежде всего этические измерения с сильно выраженным акцентом на представлениях об общей судьбе корпорантов, их взаимной ответственности, призвании (которое, по словам поэта, есть “влечение, род недуга”), солидарности. Поэтому, на первый взгляд, дух корпорации побуждает припомнить основательно забытый “дух” трудового коллектива. В действительности же можно бесконечно долго говорить о коллективизме и методах его укоренения, вводить и исчислять коэффициенты сплоченности трудовых коллективов (были и такие), однако все это очень далеко от свободного духа корпорации.

Дело в том, что в принятой в нашей стране версии понятия трудового коллектива на передний план выводится патернализм, привязанность к государственному опекунству; делается ставка не столько на производственные или творческие достижения, эффективность и успешность деятельности, сколько на распределительные калькуляции; не столько на самостоятельность корпорантов и их социальную ответственность, сколько на долг бездумного подчинения и ответственности по начальственной вертикали.

Трудовые коллективы были (и во многом продолжают еще оставаться) частями гигантской государственной структуры. Они “лицензированы” государством (по меткому выражению одного

социолога) и пребывают под его институциональным и политическим контролем. За ними остается “право” выторговывать льготные условия при дележе ресурсов и статусов и “право” минимизировать произвол властей. В меру успешности таких согласований, обменов, торга, таких “прав” у нас формировались изолированные островки гражданского общества и даже прообразы корпораций.

Между тем дух корпорации не витает где-то в заоблачных высях над грешною землею, в атмосфере отвлеченных идей, а вполне зримо и весомо воплощается в строгих нормах и правилах *корпоративной этики*, профессионального призвания и ответственности, в жестких “правилах игры”. Точнее, даже не “игры”, а “игр”, так как разные правила действуют на гранях взаимодействия между правовым государством и автономными корпорациями, между однородными и разнородными корпорациями, между корпорациями и неорганизованными интересами, и, наконец, существуют правила внутрикорпоративной игры. Чаще всего эти правила сведены в более или менее строгие профессиональные поведенческие кодексы и предусматривают моральные и административные санкции за их нарушения.

Эти правила, впитавшие в себя “дух корпорации”, не только содействуют удовлетворению групповых интересов, но и нацелены на подавление фурий группового эгоизма с его желанием застраховать себя от всяческого риска, стремлением побольше получить различных благ и поменьше их отдать, прибегая в массовых масштабах к всякого рода нарушениям отчетности, подтасовкам, искусству лакировки, попранию “большого” и “малого” законодательства, пренебрежению экологическими запретами и т.п. Поэтому на защите общественных интересов и общественной морали стоят системы представительской власти, “противовесы” в виде оценок общественного мнения и суждений независимых средств массовой информации.

Сегодня мы еще не живем в мире свободных корпораций. И это объяснимо, если принять во внимание незавершенность обновленческих процессов и их значительную искривленность. Так или иначе, общество в посттоталитарную эру утратило былую плотную интегрированность и неделимость властных полномочий. Оно в значительной степени перестало быть “суперкорпорацией”.

Очевидно, что группы консолидированных интересов смогли укрепиться. Впрочем, вместе с этим усилился групповой эгоизм отраслей и ведомств, а также территорий. Столь же очевидно, что не заработали противофакторы, своеобразные ингибиторы подобного эгоизма. С одной стороны, возник свободный парламент, но с ограниченными возможностями сдерживающего воздействия на

усиливающийся напор группового эгоизма. Такое же положение складывается и с общественным мнением, которое стало неоднородным и значительно более свободным в своих суждениях и оценках. Однако его влияние на групповой эгоизм трудно назвать внушительным и надежным. Хотя средства массовой информации стали “кусачее”, но к критике, идущей с их стороны, заинтересованные группы не очень-то склонны прислушиваться.

С другой стороны, заработал новый фактор: слабо регулируемый рынок, подготовленный его предтечей – рынком “административным”, “бюрократическим”. С ним связаны такие позитивные моменты, как образование предпринимательских корпораций либо путем объединения малого и среднего бизнеса, либо путем трансформации отраслей и ведомств, отдельных их звеньев в предпринимательские корпорации. Усилились также позиции профессиональных союзов как особого вида корпораций, еще совсем недавно бывших сателлитными, “ручными”.

Новые и обновляемые корпорации не успели обрести такую степень самостоятельности, чтобы у них сформировался свой собственный дух. Патернализм, прочнейшая привычка жить в условиях распределительно-опекающей системы, опасение риска, связанного с частной инициативой и ответственностью, лишь отступили с доминирующих позиций, но оказались далеко еще не сломленными. Обострилось противоречие между свойством неизменности, неререформируемости духовных структур поздне тоталитарного общества и начавшимися процессами обновления. Надо учесть также, что у нас не было подходящего духовного наследия типа корпораций на базе англосаксонского индивидуализма или традиционного германо-романского корпоративизма.

Между тем все сильнее ощущается потребность в чем-то “третьем” между частными, групповыми и общественными интересами. Таким “третьим”, как представляется, должна быть рациональная мораль, этика профессионального, предпринимательского и политического успеха. Не потому, что все эффективное одновременно становится нравственным, а наоборот, потому, что нравственное в координатах долговременного, стратегического, устойчивого оказывается залогом успешности.

Подытожим сказанное: стране не удалось сменить парадигму развития, и свободных корпораций все еще меньше, нежели старых объединений, которые после поверхностной и скоротечной модернизации предпочитают именовать себя звучным именем “корпорация”. Превращенное гражданское общество, каким оно

сложилось в последние два-три десятилетия, еще не успело стать нормальным, а государственные структуры – продвинуться по пути демократизации на деле, по пути создания правового государства в такой мере, чтобы быть готовым вступить в равноправный диалог с независимыми корпорациями. Отдельные “ласточки” налаживания подобного диалога и взаимодействия, как известно, весны не делают.

Остается проявить крайне осторожный оптимизм насчет того, что парабола общего движения все-таки прочерчена достаточно четко.

3.2. Модели корпоративного духа

В этом параграфе предстоит развернуть представление о *моделях корпоративного духа*². Стоит вспомнить, что в обиходной коммуникации “дух” корпорации чаще наделяется некоторой доминирующей характеристикой, описывающей исследуемый тип организационной культуры, и тогда говорится о духе “налаженного партнерства”, “свободного соперничества”, “завистливой конкуренции” или “апатичного безразличия”. Моделей “корпоративного духа”, видимо, немного, и совершенно очевидно, что принципиально различные организации, отличающиеся друг от друга целями, функциями, общественными ролями, стилями руководства и т.п., могут быть в чем-то схожими по господствующему в них “корпоративному духу”.

С точки зрения макросоциологического подхода в организационной культуре разных обществ так или иначе отражаются национальные культурные традиции, нормы и ценности. В первую очередь, в расчет принимаются три базовые характеристики любой организационной культуры, а именно:

- превалирование чувства индивидуализма или чувства коллективности;
- властная дистанция (то есть уровень централизованности, масштабности авторитарных форм руководства, количество и дистанцированность между разными уровнями в иерархии и т.п.);
- степень двусмысленности, которая допускается или исключается в построении и функционировании организаций.

С помощью этих характеристик несложно понять, как разные страны, с точки зрения аутентичных организационных культур, отличаются друг от друга, какие наднациональные группы обществ

² Согомонов А.Ю. Престиж как стратегия корпоративного достижения // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 7. Тюмень, 1997. С. 161–164. Вып. 8. Тюмень, 1997. С. 72–73.

благодаря такой классификации возникают (подобная информация подчас бывает очень важной в тех случаях, когда мы приглядываемся к чужому организационному опыту). В результате многочисленных эмпирических исследований организационных культур возникла следующая типология стран.

1. Страны, активно культивирующие ценности коллективности, децентрализации и консенсуса (к примеру, все скандинавские страны).

2. Страны, активно культивирующие ценности эффективности (имидж корпорации как “хорошо отлаженного механизма”) и исключающие всякие двусмысленности, в том числе функциональные и ролевые (к примеру, Германия, Австрия, Швейцария).

3. Страны, активно культивирующие индивидуалистические ценности и идеалы личных достижений внутри корпораций (к примеру, США, Великобритания, Голландия и многие другие англосаксонские страны).

4. Страны, активно развивающие сугубо бюрократические тенденции в построении организаций – “пирамиды людей” – и ратующие за существенные властные дистанции между членами одной и той же корпорации (к примеру, Япония, Франция, Испания, Италия и т.п.).

Россию не так просто отнести к какой-либо одной из перечисленных групп. С одной стороны, российские организационные традиции предполагают чувство “общего дела”, то есть ценности коллективности и консенсуса. Но при этом типичная российская организация, в том числе и образовательная корпорация, явно тяготеет к сверхцентрализации и внутреннему бюрократическому дистанцированию. С другой стороны, сегодня на передний план выходят скорее индивидуалистические ценности личного успеха. В то же время ни одна российская организация не может похвастаться собственной организационной слаженностью и функциональной эффективностью.

Культурно-нравственная система является и условием развития любой, в том числе и образовательной корпорации. Преуспевание одних современных стран в сравнении с другими, как известно, не зависит ни от обладания природными ресурсами, ни от размеров государств и их народонаселения, ни от их колониального прошлого. Преуспевание и благосостояние демократически-рыночных обществ, утверждает профессор Лондонской школы экономики профессор Т. Бауер, зависит от людей и их взаимоотношенности, от человеческих ресурсов и воли к их использованию, от личностных качеств граждан, от социальных институтов и общественных нравов,

от политической организации общества³. Американский социальный философ М. Новак говорит: “Культурно-нравственная система является главной динамической силой, которая лежит в основании генезиса и прогресса демократической политической структуры и либеральной экономической системы общества”⁴.

Дух и атмосфера отличают один университет от другого, дух университета делает его мобильным и успешным или лишает его этих качеств. Дух университета является его визитной карточкой и остается в коллективной памяти его выпускников. “Дух” образовательной корпорации является альфой и омегой всех идеологий и стратегий университетского развития. В том числе *стратегии развития “без младшего”*.

Дух соперничества или *дух сотрудничества* – одна из возможных проблематизаций “духа” образовательной корпорации, выбравшей стратегию развития “без младшего”.

Несмотря на многочисленные социологические и психологические исследования в этой области, нельзя считать эмпирически доказанным, какая из двух идеологий корпоративного менеджмента – соперническая или кооперационная – является более эффективной, результативной, перспективной. Одно перечисление специальных работ, экспериментов и аналитических отчетов, построенных на наблюдениях за этими двумя идеологиями корпоративного менеджмента, заняло бы сотни страниц. Из них, как обычно, следует: в идеологическом конструировании “духа” корпораций чрезвычайное значение имеют и культурные традиции, и особенности текущего момента, и многое другое.

Прикладной этический менеджмент, впрочем, не различает эти духовные стратегии столь решительно, как это было сделано выше, и не только не предлагает корпоративному стратегу выбор между “духом сотрудничества” и “духом соперничества” по принципу *или-или*, но и не видит в них культурно-нравственной оппозиционности. Причина этого заключается, как кажется, в том, что в основании обеих моделей лежит социально-нравственная *философия партнерства*.

Партнерство (внутри организации, между свободными индивидами, между организациями и т.п.) предполагает и *естественную установку личности* – субъекта социального действия – на конкуренцию с себе подобными и *социальную установку* на

³ Bauer P. T. Dissent on Development. London: Weidenfeld and Nicolson, 1971.

⁴ Novak M. The Spirit of Democratic Capitalism. Lanham-New York: Madison, 1982. С. 185.

кооперацию усилий во имя более высоких целей стабильности и устойчивого развития.

“Дух” такой корпорации, как университет, вероятнее всего, в силу своей особенности и организационной специфичности, должен отличаться умеренным сочетанием разных организационных черт. Наиболее перспективным кажется направление по усилению индивидуалистического (ценностного и психологического) потенциала членов корпорации в сочетании с умеренной децентрализацией. Проблема меры в данном случае является проблемой постепенного и последовательного выращивания идентичного “корпоративного духа”.

3.3. Природа профессионализма

Прежде чем обсуждать законы жизни корпорации, целью которой является подготовка профессионалов (а именно таковой является образовательно-воспитательная корпорация), попытаемся вникнуть в проблемы профессионализма в целом⁵.

Многие исследователи усматривают в профессионализации нашего общества один из позитивных итогов долгого коммунистического правления, важнейший аспект продвижения России по пути модернизации (ее, правда, именуют патримониальной) и одну из гарантий невозможности возвратиться страну на исходные – предреволюционные – позиции.

Соглашаясь с подобным тезисом в принципе, нельзя выводить за пределы анализа и достаточно известный антитезис: обрели мы во многом формальную профессионализацию или, смягчив заключение, *полупрофессионализацию*. В обиход давным-давно запущен и обозначающий данное противоречие термин “образованщина”. Те, кого по душевной щедрости и бездушным запросам статорганов именуют профессионалами, очень часто (слишком часто, чтобы воспринимать это в качестве назойливых исключений) не располагают необходимыми знаниями или компенсирующим их недостаток соответствующим опытом. Запасов знаний у них вряд ли хватит на то, чтобы говорить об интеллектуальном капитале, который обеспечивает владельцу социальную независимость (в том числе и от государства как главного работодателя и “подателя” всех благ) и статус, подкрепленный вызывающим уважение уровнем доходности и престижности занятий. Между тем оба эти условия являются предпосылками формирования свободных и автономных

⁵ Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Университетская корпорация: успешный профессионализм // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 2. Тюмень, 1995. С. 10–20.

профессиональных корпораций.

Все сказанное не ставит под сомнение наличие в стране значительного числа высококлассных специалистов различного профиля, не уступающих ни по знаниям, ни по опыту своим зарубежным коллегам. Но приходится считаться и с тем, что отставание по множеству параметров нашей промышленности, аграрного сектора, инфраструктур, систем здравоохранения, образования, правопорядка просто несовместимо с высокой неформальной профессионализацией страны.

Если настоящий профессионал по показателям своих знаний и опыта действительно ориентирован на деловой успех – даже тогда, когда ограничен в своей социальной независимости, доходах и престиже, – то полупрофессионал (дилетант с дипломом) в очень слабой степени нацелен на собственно профессиональный успех. Он отдает себе отчет в том, что на данном поприще имеет совсем немного шансов на какие-либо достижения, на конкурентоспособность. Такое положение дел усиливается из-за тенденции общества к депрофессионализации и увеличению числа малопrestiжных и социально запущенных профессиональных сфер.

Депрофессионализация означает процесс добровольно-вынужденного отказа (полного или частичного) от официально обретенного профессионального статуса, а также готовность сменить менее предпочтительную сферу профессиональной деятельности на более соблазнительную, причем практически без основательной подготовки к ней, ограничиваясь всего лишь справкой о прохождении краткосрочных курсов повышения квалификации. В значительной степени это объясняется динамикой неизбежной профессиональной реструктуризации всего общества, быстрым падением спроса на одни профессии и столь же стремительно формирующейся потребностью в других. Например, в какой-то мере сфера отечественного предпринимательства на первых порах требует не столько профессиональных знаний, сколько чего-то иного (стартового капитала, значимых связей, готовности к риску, склонности к предприимчивости и т.д.). Именно поэтому дилетантизм здесь “правит бал” и менее всего вызывает отторжение; но и в этом случае сравнительно быстро обретает вес профессионализм.

Органично происходят изменения и в профессиональной культуре общества, в ее сердцевине – этосе профессионального призвания. Что вообще побуждает людей пытаться войти в мир профессий? Опасения относительно сползания в прошлое допрофессионализированных социумов – если и не полностью, то в значительной мере? Несомненно. Нужда, материальные выкладки,

зуд честолюбия, упоение властью, которую сулит монополия на знания, престижный статус? Все это имеет место. В тех или иных пропорциях, в различных комбинациях эти мотивы присутствуют в сознании профессионалов и не могут быть сброшены со счета в обычных обстоятельствах.

Тем не менее, Макс Вебер, чтобы понять природу этоса профессионального призвания, предлагал различать “истинного” профессионала – и лишь отчасти такового, профессионально идентифицированных – и неидентифицированных, как бы ни было трудно произвести такую разграничительную операцию. А что же говорить о людях случайных, “затесавшихся” в профессиональные среды, которые руководствуются своекорыстными запросами, рассчитывая удовлетворить их путем достижения успеха в этих, довольно чуждых им, средах. И уж, конечно, невзирая при этом на “какую-то там” этику успеха. Вебер обращал внимание на внутреннее единство *жизненного призвания и профессионального самоопределения*. Подлинный профессионал не пренебрегает материальным вознаграждением за свой труд, честным заработком специалиста. Ему не чужды и стремления к этико-психологическим наградам, к тому, что мы иногда неряшливо называем моральным удовлетворением. Положительное значение могут иметь и мотивы профессионального честолюбия (не тщеславия).

Но *смысл* своей деятельности настоящий профессионал черпает в другом – беззаветном служении Делу. Он “охвачен” страстью самоотдачи и верности Делу. Конечно, “призванных” в таком плане гораздо меньше, нежели просто “званных”, вообще вовлеченных в профессиональную деятельность. Это тот самый случай, когда *нечто* или есть или его нет.

Что понимать под Служением Делу, какими Дело и Служение ему должны выглядеть – все это в значительной мере является вопросом веры работника, предпринимателя, политика, ученого, преподавателя, художника. Без такой веры над профессионалом, несмотря на любые его достижения, тяготеет, образно говоря, “проклятие ничтожества твари”. При наличии же подобной веры мы вправе говорить о непреложных велениях профессионального долга. Можем говорить об особых – “бесшумных” и “незримых” – успехах на поприще убережения и приумножения нефальсифицированных нравственных ценностей, проявляемых во всех, а не исключительно в профессиональной, сферах жизнедеятельности.

Предметом Служения Делу может быть успешное продвижение к идеалу, морально высшему и – одновременно – к вершинам профессионализма, которые служат “маяками” в своем деле. Но это

может быть проявлено и более скромно – в виде повседневной человеческой порядочности, на которую и в прошлом, и в настоящем направлены бесконечные посягательства. “Незримые” успехи вносят разумность в деятельность профессионалов и позволяют им даже в неблагоприятных условиях поддерживать тот самый “эспри де кор”, *дух профессиональной корпорации* (далекий от беспринципного “мы помалкиваем о ваших грешках, а вы уж, будьте любезны, не замечайте наших грешков”), о котором говорилось выше.

Профессиональные успехи позволяют делать ставку не просто на *этику убеждений и любви*, но и на *этику ответственности*. Такая ответственность – не только “перед кем-то”, но и “за что-то” – ориентирует, разумеется, на чистоту и возвышенность мотивов, но одновременно и на последствия: эффективность профессиональной деятельности, успешность поступков. Кому, в самом деле, нужны провальная политика, обанкротившийся предприниматель, бестолковый инженер, бездарный менеджер, “бездетная” педагогика, лапутянская академия наук? Нравственный мотив профессионалов – стремление к успеху в своем деле, но в то же самое время и Служение Делу. Это единство признания (статус, внешнее одобрение) и призвания.

Конечно, следует учитывать изменения в концепте профессионального призвания, которые произошли, начиная с эпохи его зарождения в истоках Нового времени и первичного философского осмысления вплоть до наших дней, в мире современной секуляризации, омассовленных профессий и создания “фабрик” по конвейерной штамповке специалистов. В современном мире этот концепт освободился от многих черт внутримировского аскетизма (“трудись и молись!”). В этой связи одни авторы указывают на неоаскетическую интерпретацию профессионального призвания (“неудержимое потребительство угрожает глобальной экологической катастрофой”), другие – на вытеснение этико-религиозного “вертикализма”, которому приходится потесниться в пользу вполне рационального этического “горизонтализма”. Иначе говоря – в пользу апробации профессионального долга и идеи призвания, Служения Делу, с помощью групповых норм, санкций и прочих средств контроля со стороны социопрофессионального сообщества.

Что касается тех, кто равнодушен к эффективности своего труда (“пофигизм” – на современном новоязе), кто индифферентен по отношению к успеху в своей профессиональной сфере (кстати, таких немало и в странах Запада), кто в ответ на мизерность зарплаты и тающий на глазах престиж профессионального труда предпочитает лишь делать вид, будто работает, то среди подобных уклонистов,

“абстинентов” от труда, следует искать тех, кто поставляет волонтеров в массу социально пассивных групп общества, в число отворачивающихся от принятых в обществе моделей не только делового, но и жизненного успеха. Называют такое явление по-разному: дезангажемент, изоляционизм, эскапизм и т.п. Явление это имеет у нас в стране внушительную историческую традицию ненасильственного сопротивления тирании и соответствующие ценностные обоснования такой позиции.

Однако, по всей видимости, большинство уклонистов не отрекаются от идеологии успеха как такового, а просто передислоцируют свои ориентации с делового успеха на успех жизненный. В профессиональной сфере они, в лучшем случае, ограничиваются постылым исполнением должностных обязанностей, а в худшем – довольствуются лишь демонстрацией исполнительности, и в результате даже “не тянут” на профессиональную пригодность. Основное внимание уделяется совсем другому: успех ассоциируется с удачливостью (при минимальности “спроса” с них и при максимализации вознаграждения) или с достижениями на ниве приобретательства, условно-престижного потребления, с гедоническими пристрастиями к наслаждениям, со “сладкой жизнью”, с развлекательными “версиями” ее. По отношению к такого рода успеху деловой успех в профессиональной сфере все больше расценивается лишь инструментально; а так как это средство только изредка оказывается практичным, то предпочтение отдается иным инструментам продвижения к вершинам жизненного успеха. В языке без труда обнаруживается соответствующая нюансировка выражений: профессионально “состоявшийся” – или “состоятельный”, “успешный” – или “преуспевающий”.

3.4. *Этос успешного профессионала*

Идея успеха противостоит одновременно как идее *выживания*, т.е. отказу от ориентации именно на успех, так и идее *агрессивно-циничного* успеха, противопоставляющей успех этике. Представляя здесь некоторые положения идеи успеха⁶, попытаемся подкрепить вынесенную в название параграфа *этическую* доминанту.

* Многообразие предлагаемых в последние годы идей, программ и проектов возрождения России, ее вхождения в постиндустриальную цивилизацию очевидно. Однако даже в тех из

⁶ См. цикл статей В.И. Бакштановского и Ю.В. Согомонова в журнале “Ведомости” (Вып. 4, 5, 6).

них, где явно прочитывается апелляция к личности, ее интересам и духовным силам, весьма недостаточно артикулируется *идея успеха*. Идея, для которой значимы выбор личностью ориентации на успех как акт *морального* выбора; культивирование обществом стремления человека к достижениям как важнейшей жизненной установки и умения строить стратегию служения делу; ответственное подтверждение призвания успешными – по высоким моральным и деловым критериям – результатами и их нравственная оценка самим субъектом, группой, обществом.

Без идеи успеха любой призыв к реформированию России может обернуться, вольно или невольно, лишь возвращением к непреодоленной еще архаике (с ее конфронтационным отношением к модернизации) или, в лучшем случае, бесперспективным топтанием на месте. Провал реформирования неизбежен, если будут и далее преобладать подозрительные относительно *идеи успеха* настроения и интенции, доминировать такие обращения к потенциалу личности, в которых ее стремление к нравственному совершенству едва лишь связаны, а то и буквально отчуждены от ее стремления к достижениям.

Идея успеха рассматривается здесь как предмет мировоззренческой, морально-философской доктрины, своеобразной *практической философии* современности, вполне способной с высокой степенью вероятности по мере реформирования страны превратиться из идеи для *творческого меньшинства* в участницу конкурса идей *общенационального, общедемократического масштаба*.

* Почему же идея успеха до сих пор не стала таковой? Выделим две взаимосвязанные причины, причем обе они связаны с тем, что в противостоянии модели *выживания* произошла *подмена* этики успеха моделью *удачи*, которая, в свою очередь, проявилась в двух ипостасях: *агрессивно-циничной* модели и модели *утопически-наивной*.

А что же модель *этики успеха*? Ее успехи не слишком велики. Казалось бы, очевидно, почему: доктрина этики успеха – не просто дерзка, если иметь в виду ее притязание на собственную нишу и в практике нравственной жизни, и в социально-этической теории, но и, по распространенному убеждению, конфликтна как по отношению к отечественным архетипам, так и к традициям, в том числе и научным.

Но так ли уж “очевидно”? Да, конфликтна, но ведь лишь с некоторыми архетипами, лишь с отдельными традициями: и в менталитете, и в реальной истории страны доктрина этики успеха имеет свои основания, точки опоры.

Не случайно еще недавно “советский человек” стал не просто читать, но зачитываться “наукой успеха” Дейла Карнеги, возвращенной на совсем иной почве. Не потому ли, что трансформация общества успела внушить ему надежду на зависимость и жизненного, и делового, и профессионального успеха от самого человека, от его стремления преуспеть и от его умения выбирать и выстраивать соответствующую стратегию? Не в этом ли заветный пароль свободы и один из главных позитивных итогов вот уже пятнадцатилетнего периода перестройки общества?

Казалось бы, вполне категоричными должны быть соответствующие выводы относительно постсоветского человека и итогов постсоветской реформации. Ситуация, как представляется, не такова. Пока идут вялые и все еще во многом неконструктивные споры о наличии и, особенно, конкретном месте идеи успеха, ценности, образов и представлений об успехе как в архетипах отечественного менталитета, так и в его современных проявлениях, стихийный запрос на *идею успеха* дал знать о себе весьма настойчиво, и “свято место” пустым не оказалось.

В тех случаях, когда *идея успеха* рассматривается как основа жизненного и профессионального выбора, она, во-первых, слишком часто отождествляется с *моделью удачи*, причем модели не только *утопически-наивной*, но и нередко *агрессивной и циничной*, избираемой слишком многими из тех, кого стали называть “новыми русскими”. В свою очередь, разработки идеи успеха сосредоточились больше всего на узко понимаемом феномене предпринимательства. И, наконец, как в теории, так и на практике эта идея фигурирует скорее как рациональная *технология и праксиология*, но менее всего – как специфическая *моральная философия* субъекта гражданского общества и правового государства. В итоге идея успеха обернулась чуть ли не альтернативой духовным началам общества. Тем более, если она принимает циничную форму ориентации на успех в виде бегства именно от *этики* успеха.

* Почему доминируют *модели удачи*? Вследствие своей стихийности и из-за отсутствия адекватных философско-этических предложений запрос на идею успеха нередко трансформируется в коллективистскую устремленность к различным версиям социального утопизма, в люмпенизированный миф об успехе как беспроектной ставке в жизненной рулетке. Миф, которого не чураются и другие слои общества – не только в бизнесе, но и в политике, не только в публичной, но и в частной жизни. “Госпожа Удача” – весьма распространенная модель успеха и для “антилюмпенов” – части современной элиты. И не *вместе*, а *вместо* “господина Успеха”. А

если все же “господин Успех”, то не только не *вместе* с этикой, но прямо *вместо* этики! При этом миф об успехе, в котором нет, не может и даже не предусматривается “ни грана этики” (В. Зомбарт), очевидно, культивирует беспринципные активистские идола успеха.

Что касается мифа об успехе, сводимом к *моделям удачи*, то широкую распространенность “заражения” психологией жизненной рулетки и доказывать не стоит. Не о том ли свидетельствует абсолютный триумф “плачущих богатых”, телелотерей, возбуждающих жажду сорвать приз на “поле чудес”, поймать “счастливый случай”, не прозевать “час фортуны” и т.п.? И этот паллиатив – “удача” вместо успеха, ожидание “дара судьбы” вместо творения ее собственными усилиями и достижениями – продолжает внедряться “массовой культурой”. Не забудем об этом в контексте сильно выраженных в обществе патерналистских ожиданий и иждивенческих настроений, подкрепляемых регулярно возникающей ситуацией вероятности смены собственно реформаторских ориентаций на “стабилизационные”.

Разумеется, “модель удачи” в этом мифе не исчерпывается простой надеждой на случай, упованием на благоприятное стечение обстоятельств. Дело еще и в том, что ключевые в характеристике ценности успеха понятия “выиграть” и “проиграть” утрачивают здесь один из своих важнейших смыслов – экзистенциальный, согласно которому “неудачники”, “проигрывающие” не избегают личной ответственности, а “рожденный выигрывать” – это не тот, кто заставляет других проигрывать, но тот, кто принимает на себя ответственность за собственную жизнь, за свой успех и свою же неудачу: он может терять почву под ногами, терпеть неудачу, но не разыгрывает из себя беспомощного, не играет в обвинения, отстаивает право на собственное решение.

“Модель удачи” принимает и вид конкуренции такими “достижениями”, которые иррациональны как по целям, так и по средствам. Переносимая из прежних эпох такая деловая стратегия, вполне естественная для условий несвободы, прямо противостоит “модели успеха”, воплощенной в рациональных достижениях, предполагающей этос свободной воли и свободного выбора, самонахождение стратегии ответственности.

* Рассматриваемая здесь доктрина имеет четко выраженный *этический* характер. Из этого следует, что уже само стремление к достижению нравственно значимо, что такое стремление может и должно быть нравственно полноценным актом свободного мировоззренческого выбора. Кроме того, речь идет об успехе как итоге именно индивидуального достижения – человек добился его

сам, добился своими личными усилиями. Наконец, соотношение целей и средств в этом процессе соответствует моральным требованиям.

Этика успеха стимулирует преодоление опасностей и соблазнов “грязной игры” (совсем не случайно породившей стереотипное отношение к политике и бизнесу как тотальному аморализму) и достижение желаемого успеха именно вследствие “честной игры”, трудной “игры по правилам” – когда сами эти правила при всей их конвенциональной специфике, укорененности в обычном праве соотносены с общечеловеческими ценностями и являются атрибутами этики гражданского общества. При этом доктрина сама, не дожидаясь критики, уже в рамках апологии идеи успеха фиксирует неизбежные моральные конфликты успешной деятельности и пытается найти способы разрешения конфликтных ситуаций.

ОБСТОЯТЕЛЬНОЕ изложение доктрины на страницах трех выпусков “Ведомостей” не избавляет ее авторов от развития доктрины за счет учета аргументов критики и потенциала самокритики доктрины.

Во-первых, необходимо прояснение мотивов и намерений авторов доктрины с учетом ее образов в глазах критики. Иногда доктрина воспринимается как вольное или невольное воплощение идеологии анархизма. Однако вряд ли этика успеха “грешит” таким недостатком, ибо ориентирована *на срединную позицию* между моделью *выживания* и моделью *агрессивно-циничного успеха*, нацелена на отсечение крайностей: отказа от ориентации на успех, с одной стороны, ориентации на нравственно нерегулируемый успех – с другой.

В то же время важно учесть, что без этического насыщения ориентаций на достижения, акцентирующего *моральное право* на успех, *достоинство* успеха, благотворную роль *честной игры* и т.п., идея успеха вполне может провоцировать торжество аморального поведения. Иллюстрацией служат наблюдения над практикой реализации идеи успеха. Так, Д. Сорос пишет, что в современном обществе “культ успеха вытеснил веру в принципы. Общество лишилось якоря...”⁷. Характерно и рассуждение отечественного писателя А. Курчаткина: “...Жизнь нашей доморощенной буржуазии... сама по себе содержит нечто такое, что вызывает ощущение ее недостойности, нравственной ущербности, элементарной человеческой неопрятности. ...Товарно-рыночный образ жизни поднимает вверх, отдаст бразды правления обществом в руки тому

⁷ Сорос Д. Свобода и ее границы // Московские новости. 1997. № 8.

типу человека, который изначально хуже других”⁸.

Поэтому столь важно развивать способности доктрины этики успеха пройти по “лезвию бритвы” между необходимым моральным реформаторством и практически неизбежным отчуждением его результатов в столь расколотом – социально-политически и культурно – конфликтном обществе, как современная Россия. Рациональный анализ того, *кому хочет служить и действительно способна* служить моральная доктрина успеха, с точки зрения возможных *объективных* последствий ее амбиций, требует строгого самоопределения в вопросе об ее “заказчиках”. И только в этом случае можно ответить на вполне понятные упреки в выполнении доктриной заказа от “новых русских” – слишком спорным для некоторых критиков выглядит тезис о том, что она рассчитана на значительный слой населения, далеко выходящий за рамки тонкой прослойки нуворишей и более широкой – коррумпированного чиновничества.

Нет сомнений в том, что последние в высшей степени заинтересованы в идеологическом обосновании правомерности своего социального успеха, в обеспечении ему благостного в морально-психологическом смысле имиджа. Однако, во-первых, доктрина этики успеха и не смогла бы выполнить этот заказ, даже если бы он и поступил. По своей сути она критична и к смыслам, и к целям, и к средствам. Во-вторых, если речь идет не столько об оправдании индивидуального успеха конкретного “нового русского”, а об оправдании сословного успеха, то их апелляция к национальной идее все равно не выполнит реабилитационной функции, ибо по своей сути доктрина намного демократичнее и стремится культивировать ценность успеха в самых массовых слоях, в масштабах нации.

Доктрине предстоит прояснение того непреложного морального закона, по которому успех не может быть привилегией какого-либо индивида, группы, клана, сословия. Проблема же заключается в необходимости отыскать достаточно определенные критерии отличия узурпации возможностей социального успеха от неизбежного процесса разновременности, гетерохронности выхода к социальному успеху различных групп и слоев.

Является ли доктрина этики успеха *необходимым дополнением* к таким вариантам этико-нормативных программ человеческой деятельности, как этика созерцательного блаженства, эвдемонистическая этика и этика гедонизма, этика любви и ненасилия, этика разумного эгоизма, этика героического энтузиазма,

⁸ Курчаткин А. Скромное неприятие буржуазии // Общая газета. 1997. № 12.

этика скептицизма, стоическая этика, утилитаристская этика и т.д.? Скорее всего, этика успеха не является дополнением к *этому* ряду классических этико-нормативных программ, выступая дополнением к *иному* ряду программ или, может быть, иному подходу к их сакрально-классическому ряду. Обозначить пределы и дать наименование новому ряду сегодня очень непросто и, возможно, решение этой задачи и явится заботой следующего этапа развития доктрины и, соответственно, критической рефлексии.

Однако уже сейчас можно подчеркнуть, что в этом ряду программ стоит этика профессионального долга и ответственности в духе Макса Вебера, во всем ее отраслевом и суботраслевом многообразии. Тем самым этот ряд характеризует иные отношения между догматикой и реальной практикой: здесь морально-идеальное не загоняется в сферу “бессильного принципа”, а вплетается в практику нравственных отношений, “программируя” нравственную жизнь не столько критикой нравов и просвещением, сколько всем потенциалом этико-прикладного знания. Конкретное представление об этом потенциале – неизбежный предмет второго этапа развития доктрины, ее своеобразного “*доопределения*”.

Столь же важной, как и внутриэтическая самоидентификация замысла доктрины, является рефлексия по поводу такого вполне понятного и даже предсказуемого имиджа доктрины, как имидж “американизма”. Разумеется, и такое субъективное обстоятельство, как поневоле чрезмерная апелляция авторов доктрины к опыту становления и развития американской идеи успеха, и такой объективный фактор, как “занятость” дискурса об успехе ассоциациями с “американизмом”, побуждают не просто к дополнительным аргументам о “вызове” со стороны американской идеи успеха, но и к доказательству невозможности для России просто уклониться от ответа на этот вызов, оставаясь в рамках определенного типа европейской цивилизации, самобытность которой заключается в том, что она одновременно служит и дополнением западно-христианской цивилизации, ее продолжением, и конкурентным противовесом ей.

Предстоит осмыслить пределы индустриально-урбанистической цивилизации и места в ней американской модели успеха с ее приматом экономики над экологией, процветания – над смыслом жизни, поскольку этот рубикон уже практически преодолевается как вне американской идеи успеха, так и внутри ее. И российская идея успеха может равняться уже не столько на “пройденное” в американской идее успеха – не раз отмечалось компаративность культур России и Северной Америки по многим показателям, – сколько на новые тенденции американской идеи успеха, которая, разумеется,

намного богаче, чем ее расхожий имидж. Предстоит исследовать и многомерность, многосоставность российской идеи успеха, не уместяющейся в примитивные образцы личного преуспевания и не являющейся лишь достоянием “избранных”: деловитость и жизненный практицизм и на евроазиатских просторах не являются антиподом “широты души”.

Дальнейшее развитие доктрины практически невозможно без специального обращения к анализу *мобилизационной* версии ее имиджа. Критике еще предстоит оценить наше предположение о том, что идея успеха способна компенсировать возникшую в глобальных масштабах идеологическую “вялость”. Авторам же доктрины необходимо заново переосмыслить смену парадигм предпринимательской активности, трудовой мотивации профессионализма, восприятия обществом личных успехов в контексте измененных представлений о качестве жизни эпохи постиндустриализма и т.д.

По всей видимости, собственно *этическая* составляющая доктрины, при усиленной ее попытке достичь взвешенности в характеристике плюсов и минусов достижительной ориентации, все равно не гарантирует от восприятия ее предмета именно как неморальной или прямо аморальной установки на успех, когда слово “этика”, приложенное к слову “успех”, воспринимается скорее как изощренная конспирация нравственных пороков или, в лучшем случае, нравственной недостаточности. В связи с этим предстоит дать развернутую аргументацию для профилактики восприятия доктрины критиками как вольного или невольного воплощения идеологии анархизма, одиозного ницшеанства, нового феодализма, нового варварства и т.п.

Доктрине предстоит предложить для критического обсуждения два тезиса, связанных с интерпретацией, так сказать, социальных и гносеологических корней подобного восприятия доктрины. Речь идет (а) о возможности интерпретации “антигосударственной” направленности устремленности к успеху миллионов тех россиян, которые сегодня начинают преуспевать вне рамок госпатернализма и вопреки им, как, по сути, *имморалистской*, которая в дальнейшем может обернуться как действительным аморализмом, так и плодотворным выходом на рубежи собственно этики успеха в духе формирования морали постсовременного общества. Следует ли – это уже (б) – такую “антигосударственную” практику толковать только как потенциально антидемократическую, поскольку демократический образ жизни и анархизм несовместимы, или, напротив, как одно из условий укрепления настоящей демократии в ситуации, когда

современное российское государство, при всей его расшатанности, не ушло из основных сфер общественной жизни и занимает там доминирующие позиции?

Нельзя упустить из виду необходимость прояснения для себя и других особенностей взаимодействия доктрины этики успеха с либеральной идеологией модерна. Органическая связь между ними очевидна. Но переход общества к постмодерну актуализирует тему связи этики успеха как с идеологией неоконсерватизма, так и с идеологией социального, демократического либерализма.

Сам факт многообразия типов восприятия доктрины, в которых прямо или косвенно содержатся версии относительно ее назначения, показывает необходимость дальнейшего развертывания аргументации по поводу *действительного* ангажемента доктрины.

Проще отвести те версии ангажированности доктрины, которые вытекают из понимания критиками проблемной ситуации современной России, не совпадающего со взглядами авторов доктрины на эту ситуацию. Одно дело – если эта ситуация представляется лишь как тотальное торжество мафиозного, криминализованного, олигархического капитализма, и другое – если данные характеристики рассматриваются скорее как одна из тенденций современного развития России. Одно дело – если ситуация рассматривается как “выращивание” в России несоциализированного капитализма, и другое – если проявления такого рода капитализма сосуществуют с его современными цивилизованными формами. И в том, и в другом случае можно говорить об ангажированности идеи успеха, но об ангажированности доктрины *этики* успеха можно говорить лишь во втором случае.

В этом плане уместно прояснение тезиса об ангажированности ее не “новыми”, а “средними” русскими. Важно исследовать, как эта метафора помогает дифференцировать слой успешных людей, выделив в нем прежде всего тех, чьи интересы и ценности образуют определенный сплав, а не непрерывный конфликт, оделив тех, чей индивидуализм социализирован, от тех, кто практикует “дикий” индивидуализм, противопоставленный солидаризму. Амбиция доктрины на служение не просто каким-либо групповым интересам, а широкому, массовому интересу предполагает выход на следующий этап понимания общенационального потенциала этики успеха.

Во-вторых, важно прояснить методологические основания доктрины, в том числе аналитическое понимание проблемной ситуации, стимулирующее развитие доктрины, понимание ее многофакторности и многосценарности, уходящее от слишком прямолинейных и односторонних диагнозов-прогнозов.

Начнем с задачи определения интервала эффективности диагноза о “бегстве от успеха”. Его корректировка предполагает, во-первых, объяснение противоречия двух тенденций: уклонения от ориентации на успех и поразительного явления зараженности духом “лотерейного” успеха не просто как игрой с фортуной, а как реального шанса на успех, готовности к выбору ориентации на успех и отрыва такой готовности от достижительной природы успешной деятельности.

Пытаясь понять инвариантные черты культурного и морального шока от идеологии успеха в России и других странах посттоталитарного транзита, предстоит определить и особенности отечественного шока такого рода с точки зрения соотношения стереотипного моделирования конфликта “морального большинства” и социальных аутсайдеров. Представляется необходимым подвергнуть особому анализу два тезиса. Первый из них – о том, что подоплекой такого шока в России является противостояние “аморального меньшинства” и дезориентированного апатичного большинства, которое воспринимает успех меньшинства как противостоящий принципам социальной справедливости (как “хапок”).

Второй тезис рассматривает данный шок как виток противостояния якобы “аморального” большинства, уже принявшего ориентацию на успех, но отрывающего такую ориентацию от ориентации на достижения, а потому и от моральной составляющей, такого большинства, которому противостоит именно моральное меньшинство принявших этику успеха.

В противоречии “большинства” и “меньшинства”, независимо от их моральной “нагрузки”, важно выявить меру, в которой пролонгированы типично советские установки на общенациональное процветание при подчеркнутом равнодушии к процветанию личному, семейному, “малой родины” и т.п. Не является ли эта установка специфической реакцией на социальные издержки реформ? Не скрыт ли за поиском национальной идеи столь же специфический способ погашения данной установки?

С другой стороны, необходимо четко сформулировать пока еще контурно очерченную проблему мифологии предпочтения идеи общенационального успеха в ущерб успеху индивидуальному. Нельзя не считаться со знаменитой “революцией притязаний”, охватившей Россию во времена поздней советской модернизации, в результате чего плохо социализированная идеология личного успеха вышла на передовые позиции в духовной жизни страны и привела к серии социальных потрясений. Возможно, именно эта революция и сопровождала опережение становления “массового общества” по

сравнению с “гражданским”, тем самым способствуя опережению формирования ориентации на успех вне нравственно санкционированного, социально-справедливого контекста. В этой связи встает задача истолкования проблемной ситуации как тенденции к восстановлению традиционных ценностей российского общества, попыток представить постепенно формирующуюся ориентацию на постматериальные ценности как реставрацию домодернизационных духовных предпочтений, попыток, которые вписываются в концепцию рефеодализации России как провального итога реформ.

Самостоятельный аспект анализа проблемной ситуации – общее и особенное в “пути” России. Наиболее важен вопрос о способах постановки задачи сравнения “путей”. В этой связи целесообразно подвергнуть экспертизе традиционную версию, согласно которой “общий путь” можно найти лишь в сфере материальной цивилизации, техники и технологии, хозяйственных систем, демократических процедур и т.п., особость же – в сфере духа, культуры, как будто технологии и культуры столь отделены друг от друга. С исследовательской позиции предстоит понять способ соединения “тела” и “духа цивилизации” как творческого акта.

Предстоит исследовать судьбы идеи успеха в разных историко-культурных ситуациях. Идея успеха адресуется по-разному к индивиду и к социуму, большим общностям и даже территориям. В этом ключе важно освоить результаты анализа истории российского государства в контексте места и роли в ней ценности успеха. Применима ли к исследованию проблемы взаимосвязи индивидуального и национального успеха формула А. Смита о “невидимой руке”: чем в большей мере индивиды ориентированы на свой личный успех, отодвигая в сторону намеренное служение национальной идее, тем значительней успех в общенациональном масштабе? И как такая формула репрезентируется в сфере морали? И далее: применима ли эта формула только к некоторым странам, допустим, только к Англии и США, и тогда она не применима для России?

Среди острейших проблем, без разрешения которых трудно говорить о развитии доктрины, – проблема связи религии и морали, религиозной философии и этической теории. Намеренно отказываясь от “ценностной копиистики”, простого заимствования моделей успеха, укорененного в других культурных регионах, доктрине предстоит основательно освоить результаты русской философской традиции, которая в своих вершинах была всегда религиозной. При этом нельзя упустить из виду, что эта философия является составной частью европейской философской мысли, во-первых, и, во-вторых, не может

быть воспринята как естественное продолжение народной культуры, так как особенностью России является одновременность формирования национальной культуры, с одной стороны, и трансформации русского этноса в нацию – с другой.

Развитие доктрины требует анализа проблем, связанных со взаимодействием *мировоззренческих систем*. Естественно, что дискуссионной является сама претензия на мировоззренческий статус доктрины этики успеха, на развитие “метафизики успеха”, выполняющей функцию обоснования, оправдания и сцепления норм этики успеха.

В дискуссиях о мировоззренческих основаниях доктрины можно выделить две противоположных позиции. Согласно первой, этика успеха не обладает и не может обладать мировоззренчески аргументированной категоричностью – на том основании, что каждое этическое направление не может проявлять толерантность по отношению к альтернативным ориентациям (идеал активизма и идеал недеяния соотносятся в этом случае как добро и зло).

Согласно второму подходу, этика личного успеха не может быть отлучена от метафизики уже на основании того, что она связана с “великими целями”, которые ставит перед собой общество. И тогда идеалы успеха и недеяния соотносятся между собой как социальный оптимизм и социальный пессимизм, а оценка их, с точки зрения добра или зла, релятивизирована внутри каждого из этих мировоззрений: для пессимиста активность чаще всего зло, а недеяние – добро. Для оптимиста – наоборот.

Особая проблема – обсуждение того выхода за пределы релятивистской парадигмы, который предлагается в рамках этой позиции. Речь идет о том, что христианство стоит над прогрессистской и антипрогрессистской установками. Возможны ли иные выходы из парадигмы релятивизма, достаточно ли для этого лишь смягчения крайностей, не оказываются ли противоположные установки взаимно обратимыми?

В этой связи авторам доктрины предстоит развернуть тезис об экзистенциальном статусе ценности успеха. Прежде всего, надлежит значительно шире и глубже обсудить проблему призвания. Так как призванность к чему-то предполагает “*экзистенциальный диалогизм*”, *вызывающий ориентацию на достижения*, человеку нередко кажется, что его активность как бы автоматически релевантна призванию. В действительности же проблема заключается в проверке на релевантность самого призвания. В любых случаях, обращение к проблеме призвания как исходная и конечная точка стремления к успеху позволяет нам говорить о мировоззренческих основаниях

ориентации на достижения. В свою очередь, рассуждения в таком ключе дают возможность развивать как религиозные, так и внерелигиозные основания этики ответственности. Рефлексия на экзистенциальные темы приведет к включению в доктрину успеха проблематики жизни и смерти, наслаждения и страдания, заботы, надежды, смысла бытия и соответствующей рефлексивной символики, связанной с успехом.

3.5. Незримый колледж состоявшихся профессионалов: замысел и характерные тексты

“...Сегодня все отчетливее звучит мотив профессионализма как необходимой и наиболее значимой ценности обновляющейся России”, – говорилось в экспертной анкете НИИ ПЭ, разработанной в рамках проекта “Дух успешного профессионализма как проблема развития ТюмГНГУ”⁹. Однако, продолжали авторы анкеты, достаточно легко принимаемые в качестве абстрактного ориентира, они создают ситуацию неопределенности выбора. Проблема заключается в том, чтобы, с одной стороны, “примерить” эталоны успешного профессионализма к себе, к своему профессиональному и жизненному выбору; с другой – представить образ успешного профессионала применительно к современной ситуации в стране, в регионе, в конкретной сфере деятельности; с третьей – поставить задачу культивировать дух профессионализма и успеха в условиях определенной – университетской – микросреды, которая не только дает путевку в успешный профессионализм, но и незримо поддерживает своего выпускника в обретении им новых высот профессионального успеха.

Желая прояснить эту ситуацию выбора, НИИ ПЭ обратился с экспертной анкетой к тем выпускникам Тюменского индустриального института, которые, на наш взгляд, вполне состоялись в своем Деле, оставшись работать в институте, или к тем его сотрудникам, в биографии которых институт оставил значительный след и серьезно повлиял на их профессиональный успех.

Анкета построена таким образом, что каждая группа вопросов предваряется модельной гипотезой.

1. Весьма широко распространена гипотеза о том, что в

⁹ Богданова М.В., Согомонов А.Ю. Успешный профессионализм как предмет экспертной рефлексии // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 3. Тюмень, 1996. С. 178–190.

“переходное” время ценность профессионализма постепенно, но неуклонно становится чуть ли не самой почитаемой и “главной” в российском обществе.

1.1. О каком человеке вы сказали бы: “Он/ она – профессионал”, скажем, 10–15 лет назад и повторили ли бы эту оценку сегодня?

Повторили бы потому, что он не изменился за эти годы?

Или, напротив, потому, что он быстро адаптировался к новым условиям?

1.2. Из каких качеств вы составили бы условный портрет профессионала? По каким объективным критериям судят сегодня об успешности профессиональной деятельности?

2. *Качественные перемены в жизни общества для многих наших сограждан открыли новые возможности профессионального роста и делового успеха. Многие люди почувствовали, что наступило “их время”. И считают себя состоявшимися именно потому, что время востребовало их профессионализм.*

2.1. На ваш взгляд, какого рода профессионализм востребован сегодня, и был ли такой профессионализм успешным “вчера”? В обществе в целом? А в нашем университете?

2.2. *Наряду с этим сейчас есть немало профессионалов, которые, признавая эпохальность перемен, считают возникшие перед ними задачи делового успеха непосильными, а открывшиеся пути успеха – неприемлемыми. Мастерство, опыт, знания становятся для них скорее помехой, нежели условиями серьезных достижений.*

Может быть, это какой-то “устаревший” тип профессионализма?

2.3. *Есть и такие профессионалы, которые хотели бы уйти от предлагаемого ситуацией “успеха” и, не будучи активными противниками происходящих в обществе перемен, пассивны в отношении своей дальнейшей профессиональной биографии (карьеры).*

Но профессионально ли это – отказ от ориентации на успех?

2.4. *Конечно, наша классификация условна и, возможно, не отражает всей мозаики ситуации в сегодняшнем обществе.*

С вашей точки зрения, какой из этих типов преобладает сегодня среди коллег в вашем университетском окружении/сообществе?

Может быть, вы дополните условную классификацию каким-то наиболее характерным типом, о котором не было нами сказано?

Известны ли вам конкретные примеры перехода человека с одной из названных позиций на другую?

Насколько носители данных позиций способны сотрудничать друг с другом в известных вам по личному опыту коллективах?

3. *Логично предположить, что в первую очередь именно университеты призваны готовить поколения будущих профессионалов. Однако в реальной жизни университеты не всегда с решением этой задачи справляются.*

Вопрос: какой стратегии и тактики должны придерживаться вузы, преобразованные в университеты, чтобы их выпускники соответствовали духу современного профессионализма?

3.1. Готовят ли сегодняшние университеты потенциальных профессионалов в вашем понимании профессионализма?

Готовит ли таких профессионалов ТюмГНГУ?

Если “нет”, то почему?

Если “да”, то обоснуйте, пожалуйста, свой ответ. Приведите примеры из Вашего личного опыта.

3.2. В чем выпускники ТюмГНГУ не соответствуют, на Ваш взгляд, сегодняшнему образу профессионала?

4. *Очевидно, что подлинный профессионал, мастер своего Дела, всегда в той или иной степени ориентирован на успех. Как этот тезис связан с сегодняшней университетской ситуацией?*

Есть немало экспертов, полагающих, что современные российские университеты все же готовят профессионалов, пусть не в полной степени и не в достаточном количестве.

Другие эксперты высказывают серьезные сомнения в том, что сегодняшние университеты формируют в студентах именно тип личности, ориентированной на профессиональный успех.

Есть и те, кто считает, что будущие профессионалы формируются не благодаря, а вопреки современной университетской ситуации, что они в этой ситуации всего лишь “обитаемые островки” в необъятном океане апатии, безнадежности, “уклонизма”, “пофигизма”, имитации делового успеха и проч.

4.1. Являются ли сами по себе сегодняшние студенты людьми, ориентированными на успех? Если да, то на какой успех и в чем именно?

4.2. Как вы считаете, принято ли сегодня в студенческой среде оценивать друг друга по признакам профессионализма и успешности?

Если “да”, то не могли бы вы описать ту модель успешного профессионализма, которая при таком оценивании выступает в качестве эталонной?

Если “нет”, то почему?

4.3. По каким критериям, на ваш взгляд, люди судят о своих

коллегах по работе и профессиональному сообществу как об успешных профессионалах?

4.4. Чего, на ваш взгляд, не хватает выпускникам ТюмГНГУ, для того чтобы стать успешными профессионалами?

5. *“Успех успеху рознь”. Вероятно, поэтому многие эксперты и утверждают, что концентрация воспитательно-образовательного процесса в университетах на задаче формирования личности, ориентированной на успех, может привести к неожиданным и в чем-то даже непредвиденным результатам как в сфере Дела, так и в сфере Духа.*

5.1. Разделяете ли вы эти опасения? Видите ли позитивные стороны в культивировании ориентации студентов на успех, профессионализм, прагматизм?

Есть ли мера, “золотая середина” в культивировании ценности успеха? В чем, на ваш взгляд, могла бы проявиться такого рода умеренность в воспитании успешного профессионала?

5.2. Каковы, на ваш взгляд, признаки успешного профессионализма, на формирование которого ориентирует (?) ТюмГНГУ?

Каковы, на ваш взгляд, признаки того успешного профессионализма, которого ждут от выпускников ТюмГНГУ наш регион, предприятия, работодатели?

5.3. Какие внутренние и внешние конфликты возникают в связи тем, что выпускники ТюмГНГУ проявляют качества успешного профессионализма или в связи с отсутствием у них этих качеств?

Сначала попытаемся дать представление об участниках проекта по некоторым из “говорящих” заголовков. “Если неуспешный, то и не “профессионал” – К.Г. Барбакова, зав. кафедрой социального менеджмента. “Я не претендую на лавры успешного профессионала. Я вижу себя профессионалом нормальным” – Н.Д. Зотов, профессор кафедры социального менеджмента. “Самовыражение для образованной нации очень важно” – Н.Н. Карнаухов, ректор ТюмГНГУ. “Если косить сено, то лучше других. Если метать копны, то выше всех” – Ю.К. Шафраник (во время интервьюирования работал министром топливной и энергетической промышленности РФ). “Мы ждем к себе на завод профессионалов с активной жизненной позицией” – В.В. Жежеленко, директор завода “Электрон”. “Профессионалы результата, который поднимает нас на следующую ступеньку” – В.И. Карасев, зам. губернатора ХМАО.

В КАЧЕСТВЕ первого модельного текста представляем

совместное интервью профессоров Г.П. Мясниковой и В.И. Шпильмана¹⁰.

В.И. Шпильман. Необычная форма совместных ответов на вопросы авторов проекта связана с тем, что мы оба занимаем очень заинтересованную позицию по отношению к нефтегазовому университету. Галина Петровна непосредственно участвует в “изготовлении продукции” – превращает школьников в профессионально грамотных геологов. Организация, в которой я работаю, выступает в роли потребителей “товара”, то есть профессионала, который призван обеспечить уже не учебной, а реальной деятельностью развитие новых научных направлений системы недропользования. С этих двух точек зрения мы и стараемся ответить на вопросы экспертной анкеты.

Г.П. Мясникова. Я считаю, что профессионализм – один из главных факторов возрождения страны, но – недостаточный. Важны еще и идеология (может быть, точнее сказать “мировоззрение”), и мораль. Раньше мы строили социализм, коммунизм, считали, что надо быть честным, правдивым. А сегодня? А завтра?

В.Ш. Лет 25 тому назад Индустриальный проводил сходное исследование, только не с помощью анкетирования, а в рамках семинара. Был поставлен вопрос: “Чем профессиональный советский инженер должен отличаться от профессионала зарубежного?”. Дебаты были достаточно бурные. Моя точка зрения тех лет, согласно которой профессионал – он и в Африке профессионал, за эти 25 лет не изменилась. Никакого нового профессионализма не возникает. Профессионалы – люди, которые хорошо знают свое дело. Последние годы им сначала мешали нормально жить и работать, а потом (благодаря целенаправленной политике правительства) стали доказывать, что человек должен работать на пяти работах, например, профессиональный педагог может еще и кофточки продавать, а профессионал геолог – сторожить детский сад. Это, несомненно, нанесло большой вред профессионализму.

Г.М. Я согласна с тем, что профессионал – что русский, что американский, – одно и то же. Сейчас мы работаем с американцами, итальянцами, находим общий язык, понимаем друг друга, и наши профессионалы ни в чем не отстают.

Многое зависит от профессионалов. Если в экономике будут профессиональные экономисты, то и экономика у нас будет другой.

¹⁰ Мясникова Г.П., Шпильман В.И. “...Университет – это свободная территория для свободных людей” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 3. Тюмень, 1996. С. 61–72.

Если у нас в геологии разведка будет возглавляться непрофессионалом, деньги будут отпускаться не на те работы, – такая будет и разведка. Профессионал сегодняшний и доперестроечный – это тот же самый человек. Например, большинство помнит прекрасного геолога Салманова, много сделавшего для развития Западной Сибири. Это – профессионал высокого класса, профессионал-геолог, профессионал-менеджер.

ВОПРОС: Разве не изменились образ или модель сегодняшнего профессионала от того, что он вовлечен в рыночные отношения? Разве должен был профессор Шпильман брежневских времен иметь своеобразную, скажем, культуру дела, которую он сейчас не может не иметь? Дела – в смысле бизнеса?

В.Ш. Шпильман и сейчас не занимается бизнесом, в смысле каких-то перепродаж и прочего. А знать основы экономики того производства, развитие которого ты прогнозируешь, и тогда надо было, и сейчас. Просто та модель довольно примитивна, и было очевидно, что на экономику бесполезно влиять, но это не уменьшало ответственности за надежную оценку ресурсной базы. В России существовала, например, одна из лучших по уровню проработки методик подсчета запасов.

Г.М. Понятие “успешный профессионализм” важно. В прошлые времена очень много хороших специалистов-профессионалов не состоялись. У них не было успеха, который мог бы быть сейчас.

В.Ш. Я считаю, если человек отлично владел каким-то делом тогда и сейчас так же владеет им, то идеи бизнеса никак не могут улучшить его профессионализм. Во всем мире есть соединение профессионала-предметника и бизнесмена. Это только у нас распространено, что каждый геолог или астроном должен одновременно думать, как продать свои результаты, как достать деньги и так далее. Предел деловой активности научного мира – подать заявку на грант и получить этот грант, если дадут. Только у нас чуть ли не каждый геолог, геофизик, астроном должен вникать – где какие налоги, прибыли, расходы. И в Америке, и в Европе для этого есть профессионалы бухгалтерского учета. Как раньше “каждая кухарка должна уметь управлять страной”, так и сейчас “каждый должен быть бизнесменом”? Мир в основном состоит из работников наемного труда, а не из бизнесменов. Занятие бизнесом требует профессионализма, также как и занятие политикой.

Г.М. Для возрождения России очень важно, чтобы руководитель имел широкий кругозор, чтобы мог предвидеть развитие. Например, хирург С. Федоров сумел открыть множество филиалов; увидев, что сотрудникам работать в таком напряжении

трудно, создал хорошие социальные условия и, прежде всего, дал хорошую зарплату. Когда профессионал получает мало – это угнетает человека. Сегодня это очень заметно.

В.Ш. Модель профессионала очень консервативна, держится столетиями. Например, хороший сапожник. Он был им и когда, допустим, на колодке тачал, оставался им и когда на станке работал. Психологически, мировоззренчески профессионал 60–70-х годов ничем не отличался от сегодняшнего профессионала и от того, который будет завтра, разве что инструменты другие, программы. У нас была страна очень высокого уровня профессионализма по сравнению с другими странами. На этот профессионализм совсем неплохо работала высшая школа, технические училища.

Другое дело – мы здесь смещаем акценты, – у нас все время были, к сожалению, непрофессиональные политики, экономисты, которые изобретали первую модель хозрасчета, вторую модель хозрасчета, приватизацию и тому подобное. Сегодня делается попытка перенести провалы непрофессионалов-политиков и экономистов за последние 20 лет на всех нас, чтобы опять говорить: “Мы все – едины”. Нет, мы не едины, мы работаем профессионально, а “профессиональные” политики и экономисты работают безобразно.

Профессионал всегда получает радость от своей работы, в ней он удовлетворяет свои творческие инстинкты. Профессионал даже в достаточно скучной работе находит какие-то зернышки интереса. Вот этот интерес к работе, пожалуй, и отличает тех людей, которые меня окружают, которых я бы назвал профессионалами. Тот же Салманов, которого упоминали уже, не просто закладывал скважины, говорил, где бурить, он переживал, злился, он любил скважину, которая дала результат, он ненавидел ту скважину, которая не подтвердила гипотезу. Эмоциональная связь того, что делаешь, и результата характеризует профессионала.

Другое дело – по-разному это проявляется. Одни – очень сдержанны, другие – очень эмоциональны. Когда студенты Галины Петровны уж очень хорошо защищаются, она вся сияет, сама радуется больше, чем они. У меня тоже подобное бывает. Когда коллективно, человек 20–30, делают карту, то неизвестно, что получится. Думаешь, мучаешься, и так и так приспособливаешь, ибо каждый должен отработать свой фрагмент. И вот, наконец, все соединилось, все получилось, доволен. А иногда расстраиваешься – карта не читается, холодная, невразумительная – конюшня, а не карта.

Г.М. Вообще-то я считаю, что профессионализм – это красивый труд, красивый результат этого труда. Взять, например, портниху.

Если она профессионал, то сошьет обязательно красиво, независимо от материала. Есть профессионализм, а есть еще талант. Когда есть то и другое – результат будет еще выше. Сегодня считают успешным профессионалом того, у кого дача, машина, квартира, положение. Но среди профессионалов другая оценка – смотря на результат труда. Если тебе удалось сделать такой-то прогноз, такую-то модель нефтегазообразования – по-хорошему тебе завидуют, по достоинству оценивают.

В.Ш. Хочу дополнить – оценка эмоциями не менее значима, чем прямой бухгалтерский учет: кто сколько напаял, наварил, начертил. Работу непрофессионала сразу можно определить – неряшливо, запутанно все. У профессионала же работа выполнена всегда аккуратно, изящно, он должен хотеть выполнить ее красиво. Может быть, результат появится не сразу, но, если с удовольствием выполняется работа, он обязательно будет.

Приведу такой пример. Еще в начале своей карьеры я ехал в командировку вместе с первым директором нашего института Николаем Никитичем Ростовцевым. Он начал спрашивать, зачем я математику “тащу” в геологию, ведь математика в геологии – тупиковое направление. Меня это страшно удивило, так как Николай Никитич первый в Союзе создал в своем институте отдел математических методов в геологии. “Как же так?” – спрашиваю. “Да, создал, ребята работают с удовольствием. Результатов пока нет, но обязательно будут”.

Иногда я у своих сотрудников не могу отнять программу: “Она еще не готова, она может работать на 12 секунд быстрее, я должен сменить... я должен сделать... я узнал, что...”. Зачем мне эти 12 секунд, если ею пользоваться раз в неделю в течение часа? Но программист не выпускает ее из рук – хочет сделать лучше, красивее. Это – профессионал. А у непрофессионала всегда все готово, на все вопросы он знает ответ, продукцию готов выпустить через 5 минут или через 5 лет – ему все равно.

Г.М. Я могу считать себя успешным профессионалом. Готовлю студентов и самое большое удовольствие получаю, когда они начинают со мной спорить. Я их учу, тренирую, и вдруг они через некоторое время начинают что-то делать уже на другом уровне, я вижу в этом какое-то зерно истины. Это значит, что я подготовила человека, научила размышлять, привила навыки необходимые. Я проработала 15 лет в научно-исследовательских институтах, потом 18 лет – педагогом. Это удачное сочетание. До сих пор считаю, что педагогом геологических специальностей нельзя работать, если не умеешь составить карту, сделать расчеты. Чтобы научить – надо самому

уметь все делать.

Г.М. Как связаны успех и трудности пути к нему? Карьера, становление как профессионала мужчины и женщины очень различны. Женщине приходится сталкиваться с трудностями бытового плана. Хозяйственные дела отнимают массу времени. Ценя себя как профессионала, я понимала, что одной мне не справиться, приглашала иногда женщину помочь, у детей была нянька. Я считаю, что это помогло мне стать профессионалом. Были, конечно, и завистники, но мне не мешали, наоборот. Если сомневались в моих работах, я еще и еще раз все перепроверяла, пересчитывала. Меня это только стимулировало и не было поводом, чтобы отказаться от цели. Конечно, было трудно, расстраивалась. Но я очень быстро восстанавливаю свой жизненный тонус.

В.Ш. Я – успешный профессионал как раз потому, что до сих пор хочется что-то сделать, а я уже приобрел навыки, как это желание превратить в результат. Предваряя вопрос “высовываться – не высовываться”, не думаю, что здесь есть однозначная связь. Если человек, чувствуя себя профессионалом в определенном виде деятельности, хочет занять следующую ступеньку иерархической лестницы – это нелогично. Если человек считает себя профессионалом-подсчетником, это совсем не значит, что он должен занять ступеньку начальника над всеми подсчетниками – для этого надо быть профессионалом в управленческой сфере. А если он – начальник подсчетников и в этом деле – профессионал, то это не значит, что он может занять место лидера политической партии. Увы, у нас принято, если человек хорошо и долго работает, его обязательно надо поставить на управленческую ступеньку. Но ведь это абсурдно! Его управленческие возможности неизвестны.

У меня в этом плане заблуждений не было, я пытался ставить цели в своем профессиональном ключе. Допустим, мне хотелось создать новую методику, если это получалось – считал, что могу браться уже за больший комплекс. Если выходило и здесь, то, казалось, что могу это сделать уже для других территорий и так далее. Вот такая последовательность, каждый предыдущий шаг убеждает, что следующий этап работы можно сделать более глубоко, более интересно. Но, порой, возникают задачи, на решение которых уже не хватает твоего служебного положения. Тогда приходится искать административного покровителя, в безвыходном положении – сам пытаешься быть менеджером, бизнесменом.

На мой взгляд, в университетах должны быть очень высокого уровня специалисты по маркетингу. Профессор, прекрасно читающий сейсморазведку, не может устроить студентов на практику в полевые

партии. Здесь требуется уже другой специалист. Университету нужны люди, которые смогли бы увязывать систему знаний между разными направлениями. Декан может быть просто хорошим организатором. Я, например, учился в институте и не имел представления о специальности нашего декана. Только после окончания вуза узнал, что он гидрогеолог. Все, что он делал как декан, не требовало знаний гидрогеологии, но он был декан – профессионал.

О “правилах игры”. Первое правило достижения успеха в той сфере, которая меня окружает, – инициативность, умение человека найти задачу и способ ее решения, который был бы чуть выше его умений. Второе – умение вписаться в команду – это специфичность моей профессии, где работа выполняется коллективно. Осознание того, что ты должен максимально хорошо сделать, допустим, этот блок, потому что он стыкуется с блоком соседа, а ценность на рынке имеет только сборка в целом, обеспечивает высокий уровень работы.

Что же мешает достижению успеха? В доработке нуждаются не “правила игры”, надо чтобы обстановка в обществе изменилась. Люди должны жить спокойно, читать книги, слушать музыку, ходить в театр, уделять время беседе. Все это является питательной средой профессионала. Если он расстроен, у него дрожат руки, и он думает, что за эту работу получит лишний кусок хлеба – он не профессионал. В момент работы он должен полностью быть погружен в свою задачу, а по результату вложенного труда получить достаточно средств, чтобы отдохнуть, восстановить силы. Должна быть нормальная среда для работы его рук, мозга, тогда есть предпосылки для реализации его как профессионала.

Г.М. У нас в университете несколько иные пути достижения успеха. Под успехом чаще всего понимается карьерное продвижение. Если ты профессор, то должен стремиться стать заведующим кафедрой, проректором, то есть кроме звания иметь еще и должность. Поэтому такое большое стремление пройти в академики, даже если это народная академия. Я, например, считаю это просто игрой взрослых людей. Требуют ли эти правила коррекции, доработки – не знаю, это мужские игры.

Есть ли специфика достижения успеха именно в нашем северном регионе? Думаю, что есть. Для геолога, например, это очень большой регион с большим количеством месторождений. Профессионал имел возможности себя раскрыть в условиях нового освоения. Важна была и атмосфера, которая способствовала профессиональному успеху, потому что здесь очень быстро находили применение результатам твоей работы.

В.Ш. Сегодня, когда мы говорим о нашем северном крае, есть

некоторые факторы, которые могут затормозить успех. Достижение успеха связано не только с получением первой продукции, но и с доведением до коллег своих профессиональных результатов. Человек хочет показать свой “товар” лицом, хочет признания. Сейчас не хватает профессионального общения. Специалист должен выступать на конференциях, публиковаться. Университет мог бы взять на себя большую задачу – организовать общение профессионалов. Клуб успешных профессионалов? Да, может быть.

Г.М. Очень важна роль университетов в организации научных семинаров, во внедрении всех новейших разработок в лекционный курс. Со своими студентами мы обсуждаем новые модели, идеи, даем им оценку, все новые методики Центра довожу до их сведения. У студентов появляются свои мысли, они их развивают.

В.Ш. Я действительно переживаю за университет. Университет – это свободная территория для свободных людей. И там не должно быть того, что у нас часто встречается: приходит “большой начальник”, наставляет, а все сидят и согласно кивают головой. Когда-то мне довелось присутствовать на нефтяном конгрессе в Америке, где были самые крупные фигуры нефтяных компаний. Меня поразило поведение главного геолога одной из крупнейших компаний: он сидел, внимательно слушал всех, иногда задавал каверзные вопросы, иногда ему также каверзно отвечали. Но он не был там обречен на успех. У нас же, если ты генеральный директор, будешь выслушивать от подчиненных только комплименты.

Г.М. Мы сейчас придумали новую идею для сотрудничества с Владимиром Ильичом – вместе готовим аспирантов, они работают у него в Центре, а я подготавливаю их к диссертации. В Центре они решают научные, производственные вопросы, а я решаю те же вопросы, но в развитии. Когда я прихожу к ним в Центр, учусь вместе с его сотрудниками. Здесь соединение различных профессиональных навыков помогает обоим.

В.Ш. Не окажется ли так, что пропаганда ценности успеха может дать обществу отрицательный моральный результат, а не положительный? Когда мы говорим об успехе профессионалов, мы ведь имеем в виду достаточно цивилизованные общественные условия. Если сконструировать общество идиотов, о каком профессиональном успехе можно говорить? В этом моя боль, мое неприятие того, что навязывает сегодня людям правительственная пропаганда: шаманов и заряженную воду, невозможность развития высоких отечественных технологий, ложь, побирушничество перед Западом, уверенность, что народ достоин, чтобы им правили жулики и так далее. Я же знаю, что те тысячи людей, с которыми знаком

лично, это образованные люди, знающие, по крайней мере, изучавшие законы развития природы и общества, люди, желающие дать своим детям хорошее образование. Но процесс идиотизации активно идет. Если заинтересованным в этом силам повезет, роль профессионалов резко упадет, а их успех будет вряд ли кому нужен.

Г.М. Я считаю, что новое поколение успешных профессионалов должно привести к изменению нашего общества в лучшую сторону. Сейчас сильно меняются культурные, нравственные ценности. Может быть, это временное, но очень настораживает. Считаю, что одного только культивирования профессионализма для улучшения ситуации в стране недостаточно.

ВТОРОЙ текст с примечательным заголовком – “...Я не претендую на лавры успешного профессионала. Я вижу себя профессионалом нормальным” – принадлежит профессору Н.Д. Зотову¹¹.

Профессионалы – кто они? Успешный профессионализм. Обращение к теме властно продиктовано становлением рыночных отношений, закономерно обостривших озабоченность нашего современника своими профессиональными качествами, своей профессиональной “силой”. Публицистический и теоретический интерес к природе профессиональной деятельности, к показателям профессиональной успешности актуализирован практическими запросами дня, которые можно резюмировать в известном восклицании популярного литературного персонажа: “Как снискать хлеб насущный?!”

Вообще-то, во все времена тяжело приходится профессионалу. Быть профессионалом означает пребывать в жесткой зависимости, ибо в жесткой зависимости пребывает любой наемник в отличие от собственника, чья зависимость от внешних сил мягче. Собственник самого скромного уровня, простой крестьянин, владеющий участком земли, домом, усадьбой, создает себе благосостояние собственным трудом, непосредственно. За вычетом возможного “вмешательства” природных стихий, он в обеспечении своего благоденствия, качества жизни, в смысле удовлетворения вещественных потребностей, зависит прежде всего и более всего от себя, особенно при натуральном способе хозяйствования.

Не то у профессионала. Могут сказать, что и его благосостояние от него зависит, от его профессионального усердия,

¹¹ Зотов Н.Д. “...Я не претендую на лавры успешного профессионала. Я вижу себя профессионалом нормальным” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 3. Тюмень, 1996. С. 24–26.

напряжения, что, в конце концов, он сам зарабатывает себе на жизнь. Да, сам зарабатывает, но за результаты труда... получает извне, от того, у кого есть спрос на продукт работы специалиста. Крестьянин-собственник тоже может продавать излишки (излишки чаще всего, но не самое необходимое для себя) и в этом отношении тоже заинтересован в спросе на его продукцию, но его зависимость от спроса неизмеримо меньшая, нежели у профессионала. У профессионала – получка, жалованье, он все время в подвешенном состоянии.

Повседневная зависимость от внешнего вознаграждения за, как правило, узкоспециализированный труд делает положение профессионала принципиально уязвимым, а в определенных обстоятельствах весьма непрочным и даже бедственным. Бывает (и нередко), когда заказчик может продиктовать даже очень хорошему профессионалу невыгодные, порой до унизости, условия продажи его труда, а то и совсем отказаться от его профессиональных услуг. Заказчик, работодатель (будь то государство, корпорация или просто собственник-индивид) – хозяин положения; профессионал же, в сущности, раб, как раб – всякий наемник. Формы его рабского существования смягчены цивилизацией, тем, что он живет в правовом государстве, имеет статус гражданина... что ж, это цивилизованный раб, и только.

Рабское, унижительное положение профессионала обусловлено самим характером его взаимоотношений с нанимателем. Разве мало сейчас у нас в стране хороших профессионалов, отличных специалистов своего дела, вынужденных влачить жалкое существование “бюджетников” только потому, что государство демонстративно содержит впроголодь, на издевательски малой “зарплате” (вот она *получка*: сколько дадим, столько и получишь) целые отрасли профессионального труда (образование, медицина, наука). Вот и идут молодые учительницы, способные к блестящему росту в своей профессиональной сфере, уборщицами в коммерческие банки, отказываясь не просто от профессии, но и от призвания. Скажете: временное явление. Но ведь и самая жизнь у конкретного человека тоже временна, как ни странно. А один замечательный профессионал, и к тому же человек с достоинством, отклонил настойчивые со стороны солидного предприятия приглашения на хорошую должность, объяснив знакомым: “Им нужна моя голова? Пусть платят пять-семь “лимонов” в месяц”. Не желая продаваться дешево, уехал с семьей в сельскую глубинку жить натуральным хозяйством. Избрал этот вариант как форму независимости.

В тоталитарном нашем государстве среди профессионалов-

рабов было немало очень средних и попросту плохих специалистов. Оно, тем не менее, всем давало возможность худо-бедно экономически существовать. Становящиеся рыночные отношения порождают у профессионала стремление быть хорошим, усердным, умелым, словом, нужным работником, чтобы не отвергли хозяева жизни. Более предпочтительно, с точки зрения элементарного выживания, положение профессионала, занятого физическим трудом, да еще хорошо владеющего несколькими ремеслами. Жизнь профессионалов, подвигающихся на поприще интеллектуального труда, намного более подвержена катастрофам.

Сегодня наступила странная, непривычная пора: каждый должен (вынужден) рассчитывать в жизни на свои силы, на собственную инициативу и энергию, сам утверждаться в этой неласковой новой действительности, в том числе профессионально. А утверждаться профессионально в условиях рыночных отношений означает стать профессионалом, на которого есть устойчивый спрос, у которого есть контингент покупателей, заинтересованных в продукте трудовой деятельности конкретного профессионала настолько, чтобы хорошо платить.

Намеренно опускаю весь сентиментальный антураж, сопутствующий теме успешного профессионализма: чувство собственного достоинства высококлассного профессионала. Мажорное чувство победителя в жизненной гонке, пресловутое моральное удовлетворение. Вижу, что обнажаю проблему до цинизма: стремление быть успешным профессионалом в конечном счете обусловлено извечной потребностью “есть, пить, иметь жилище, одеваться...”, как говорили классики. Успешный профессионализм предполагает возможность вкусно есть и пить, иметь современное комфортабельное жилище и одеваться если не у Кардена, то все-таки прилично. Неучастие в соискании статуса успешного профессионала может иметь разные основания: да, дезангажемент; да (намеренный) изоляционизм (отказ от состязания по соображениям морального чистоплутьства, в самом деле высокой моральности или из нежелания напрягаться; да, эскапизм. Последний бывает иногда эстетически привлекателен. Вспомним Горьковского Сатина и его кредо: “Сделайте, чтоб труд был удовольствием, тогда я, может быть, буду работать!”. Позиция свободного человека. Красиво. Особенно это великолепное “может быть”. Но бывает и другая форма неучастия. Она не вписывается ни в одну из трех “рубрик”. Ее хорошо иллюстрирует стихотворение Николая Рубцова “Добрый Филя”.

Добрый Филя. Кто он? А он просто живет “вне конкурса” и вообще никак не относится к всеобщей гонке за сомнительным

призом. Не просто не участвует в ней, но и не ведаёт о ней. Может быть, он из тех, кому "...нет места на великом жизненном пиру"? Нет, здесь другое. В Евангелии (Мф. 18,3) сказано: "...истинно говорю вам, если не обратитесь и не будете как дети, не войдете в Царство Небесное". Так вот, добрый Филя из тех немногих, кто "как дети...", безмятежные и счастливые без всякого стремления к счастью. Живёт себе, и нет ему никакого дела ни до выборов в Государственную думу, ни до сильных мира сего, коих непрерывно, взахлеб, на все лады обсуждает толпа (в составе её тьмы людей с весьма претенциозным представлением о человеческом достоинстве, но в сущности не имеющих его), ни до проблемы успешного профессионализма. Они-то, эти массы воюющих за место под солнцем (и я ведь, грешник, с ними, хоть и не шибко воюю), в том числе крепкие профессионалы, дружно, по торной дороге, маршируют в направлении к пределам, над входом в которые безапелляционно начертано: "Оставь надежду всяк сюда входящий".

Возможен ли успешный профессионализм в творчестве?

Рабство профессионала выражено не только в формах его экономической зависимости, в формах наемничества, но и в том, что он именно в качестве профессионала, специалиста обречён быть частичным существом. Всякий специализм деформирует в человеке личность. Это ещё одно, очень существенное, измерение несвободы профессионала. В качестве человека частичного, в качестве специалиста профессионал противоположен субъекту творческой деятельности.

Творческая деятельность есть специфическая форма свободы. Какая-либо деятельность есть творчество постольку, поскольку она духовна, нерепродуктивна как в её результате, так и в операционном содержании, поскольку она исповедальна (есть действование внутреннему миру личности) и через все эти признаки выступает как деятельность сугубо оригинальная. Разумеется, нет деятельности, которая была бы рафинированным, абсолютным творчеством, как, по видимому, нет и такой деятельности, в которую невозможно было бы привнести элементы творчества. Поэтому отличие творческой деятельности от нетворческой совершается по признаку преобладающего содержания.

Если в содержании деятельности в качестве основного представлено творчество, то такая деятельность и в целом именуется творческой, творчеством; там присутствует наряду с творчеством и деятельность рутинная, специализированная, технологизированная, но она в творчестве – не главное, а сопутствующее, вспомогательное начало. И наоборот, в деятельности специалиста содержательно

преобладает деятельность, основанная на методах, методиках, на “технологически” оформленных умениях с безличным, поддающимся репродуцированию результатом на выходе. Результат такой деятельности в его существенных параметрах вполне достижим усилиями другого деятеля-специалиста, в другом месте и в другое время.

Профессиональная деятельность имеет место, возможна при условии, что результат деятельности в виде безличного продукта может быть отделен, отчужден от деятеля-профессионала, может стать предметом купли-продажи, товаром. Именно поэтому профессионал и объявляет (в наше время с помощью диплома или другого документа, удостоверяющего его профессиональную квалификацию) о своей готовности определенным способом зарабатывать деньги, то есть продавать продукты своего специального (профессионального) труда. То, что не может быть отделено, отчуждено от человека, от его телесности, психического состояния, от его личности, наконец, не должно становиться товаром и, соответственно, долженствовательно исключает использование человеком неотделимого от него свойства профессионально.

Наиболее сложная проблема связана с попытками некорректных профессионализаций. Культурный опыт человечества отягощен, по-видимому, неизбывным “грехом” профессионализации творческой деятельности. Когда творческая деятельность фиксирована, опредмечена в конечном результате, продукте как нечто устойчивое, то отпечатлевшаяся в этом продукте личность творца “присутствует” в нем неотчуждаемо. Личность, будучи опредмеченной в творении (например, в произведении искусства) продолжает существовать для всех последующих поколений людей и после того, как индивид физически уйдет из жизни. Личность тем самым обретает своеобразное бессмертие. Благодаря творчеству человечество имеет возможность трепетно соприкоснуться с богатством личностного мира тех, кто телесно давно уже перестал существовать.

Ввиду того, что личность неотчуждаемо “живет” в ее творении, будучи представленной в нем духовными сторонами человеческого бытия, творчество обнаруживает свою особенность – требование свободы. Для того чтобы творчество могло проявиться с необходимой полнотой (как творчество), оно должно быть свободно. Творческая деятельность требует максимальной суверенности творца. В идеале она должна быть свободным занятием, а не профессиональным трудом. Предметом обмена, товаром может быть безличный и в этом смысле отчужденный от личности производителя продукт. Таковым

является продукт профессионального труда, труда специалиста, но не продукт творчества, поэтому последний не следовало бы превращать в товар. Из того, что общество превратило такой вид творчества, как искусство, в специализированную, профессиональную деятельность, не следует, что это занятие в самом деле тождественно профессиональному труду. Не должно быть так называемых “творческих профессий”, “свободных профессий”, но могут быть творческие, свободные занятия. Вместе с тем преподавание философии, например, допустимо в качестве специального занятия, как специфическая форма приобщения к философии.

Мое профессиональное самосознание (ретроспективный взгляд). Каким бы трудным ни был удел профессионала в сравнении с участью собственника, в обозримой перспективе человеческой истории профессиональный труд будет преобладающим на планете. Вот почему адресованное самому себе предписание-требование стать успешным профессионалом разумно и уместно. Уровень успешного профессионализма обеспечивает самому профессионалу и его семье необходимую степень социальной защиты в условиях нарастающей конкуренции государств, народов, корпоративных объединений, отдельных работников, а для общества, государства, в котором живет и работает человек, его успешный профессионализм оборачивается пусть небольшим, но все-таки весомым, осязаемым приращением в созидании национального богатства: культурного или материального.

Поскольку моя жизнь вот уже тридцать лет самым тесным образом сопричастна философии, то ввиду отчетливо выраженной творческой природы философии и философствования вопрос о моем профессиональном статусе закономерно встал передо мной как проблематический. С одной стороны, легко прикрыться социальной ролью преподавателя, ибо всякий преподаватель развивается как профессионал, и попытаться осмыслить собственные ступеньки роста, вооружаясь критериями во многом внешне наблюдаемыми и формальными. С другой стороны, именно творческая природа философии предостерегает от соблазна пойти по этому легкому пути и ставит меня перед вопросом: “Если философия – творчество, то что именно могло послужить достаточным основанием для моей преподавательской решимости? Разве не очевидно, что философия, будучи творчеством, не должна преподноситься как нечто унифицированное, по единым (государственным) программам со строгим перечнем тем, набором вопросов и содержательно определенных ответов на них, государственно, идеологически и “научно” предписанных в качестве “правильных”? Следовательно,

чтобы нормально развиваться в философии как в преподавательском качестве, так и в качестве философии теоретизирующего субъекта, надо было изначально существовать в пределах философии достаточно самобытно, существовать творчески (да не прозвучит это претенциозно с моей стороны), сопрягая это с требованиями специализма и профессионализма, довольно жестко регламентированного государственным, идеологическим и “научным” диктатом.

Сегодня я спрашиваю себя: “Удалось ли мне реализовать себя в философии самобытно, избежав тупой, калечащей человека специализации? Удалось ли мне пребывать в философии как в философии (а не как в науке и в идеологии), переживая самое пребывание в ней как свободу? Удалось ли мне профессионализироваться нормально, сообразуя характер профессионализации с особенностями философии как деятельности творческой, а не научной?” И я решаюсь ответить себе троекратным “да”.

В 1965 г., в октябре, по рекомендации М.А. Капеко я был принят на должность ассистента кафедры философии Тюменского индустриального института (ныне нефтегазовый университет). Помню, в 1969 г. посетило меня впервые смутное чувство, что философия имеет особую природу, отличную от той, что свойственна науке. Под знаком этого чувства, которое со временем преобразовалось в концептуально оформленное воззрение, и совершалось мое профессиональное становление.

Общая атмосфера индустриального института и предельно благоприятная обстановка, сложившаяся на кафедре философии и на кафедре этики, где я работал с 1979 по 1989 г., позволили состояться этому, прямо скажем, не совсем обычному для того времени профессиональному развитию.

В 70-е годы мой теоретический интерес в пределах философии сместился в область этики, и я перешел на кафедру этики. Отчасти, как я теперь понимаю, это было обусловлено тем, что в этике можно было в ту пору философствовать намного более свободно (за ней было меньше государственного догляда), и повышенная степень свободомыслия отличала тогда сообщество этиков в масштабе страны. Возможно, я бессознательно таким способом удовлетворял свою потребность существовать в философии свободно.

Кафедральные условия для работы были такими, каких можно желать не только в доперестроечное, но и в любое другое время. Я никогда не был стеснен в опубликовании своих статей и любых других материалов, даже если они, к примеру, резко выпадали из общего

мировоззренческого и концептуального настроения сборников, редактируемых заведующим кафедрой этики. Любые формы теоретической конфронтации не только не подавлялись, но напротив, утверждались как норма творческой жизни. И теперь, по прошествии многих лет, я могу по достоинству оценить плодотворное воздействие на мое профессиональное развитие атмосферы, царившей на кафедре. Именно тогда это было чрезвычайно важно для меня.

Результат простой: в философии, учитывая ее специфику, мне как профессионалу, коль скоро своеобразный профессионализм возможен и в этой сфере, посчастливилось сформироваться нормально, то есть адекватно самой природе этого занятия. Я не претендую на лавры успешного профессионала: слишком много требований и параметров предполагает этот уровень. Но я вижу себя в мире философии профессионалом нормальным, примерно таким, каким надо быть, чтобы других вводить в этот мир, не обманывая, и, по возможности, интересно; вводить и показывать, что, находясь в пределах философии, человек размышляет о самом себе как о существе духовном, что в философии он не познает, а размышляет и переживает, взволнованно переживает откровения ума, созерцающего метафизическую реальность.

Когда началась перестройка и породила череду всевозможных кризисов, в том числе кризис обществоведения, то я подумал и даже написал в одном месте, что тревога по поводу кризиса обществоведения к философии отношения не имеет, что, напротив, настал час ее возрождения: пришло время, когда можно глубоко, с облегчением вздохнуть, перевести дух и погрузиться, наконец, в мир философии как в мир свободы. А о себе лично подумалось: каким странным и удивительным образом жизнь привела меня к моменту, когда философию можно, наконец, преподавать именно так, как мне всегда хотелось: свободно, сообразуясь с собственной индивидуальностью, преподавать лично, исповедально. У меня не было растерянности, не было и надобности вместо философии читать историю философии.

В это время у меня уже вполне сложилось свое видение философии, ее проблем, свое прочтение этих проблем и их трактовка. Сложилась и своя философско-теоретическая конвенция личности. Последнее я отмечаю особо, поскольку человек, взятый в его духовном измерении, человек как личность находится в центре философии. Как телесный индивид человек есть предмет интереса для физиологии, анатомии, нейрофизиологии... для целого комплекса наук, часть из которых – медицинские; как индивид психологический он составляет предмет психологии и социальной психологии; как

социальный индивид он интересен социологии, социальной психологии, этнопсихологии, этнографии, культурологии; как духовный индивид он в практическом плане есть предмет попечения религии, а в плане теоретическом – предмет размышлений философии. Здесь, в этом последнем круге, простираются мои главные профессиональные интенции.

ТРЕТИЙ ТЕКСТ – профессора Ю.Е. Якубовского¹².

Я давно работаю в нашем вузе, и если попытаться назвать такого человека, который 10–15 лет назад был профессионалом и сейчас заслуживает той же оценки, то прежде всего я назвал бы моего научного руководителя В.И. Кучерюка. Он остался профессионалом и сегодня, потому что изменился в связи с новыми условиями, или потому, что сумел адаптироваться к этим условиям? Что значит “адаптировался”? Он и тогда занимался наукой, подготовил достаточно много аспирантов. Он работает в такой области, где результаты очень важны для перспективы: теоретические разработки, новые положения. Поменять направление работы не то что тяжело, но просто психологически трудно. Ведь есть определенные знания, опыт, чувствуешь себя здесь специалистом, а в другой области, если ты им и будешь, то уже другого уровня. Это останавливает. Но без изменений в направлениях сейчас, да и ранее, в научно-исследовательской работе нельзя. А Виктор Иванович занимается своим делом, был и остался профессионалом.

Профессионализм – умение в своей области быть специалистом соответствующего уровня, а уровень – это прежде всего знания и результаты. Есть такое понятие – быть широко известным в узких кругах, то есть среди тех, кто занимается аналогичными проблемами на уровне, по крайней мере, России. Вот это и значит быть профессионалом. Взять, например, тех, кто занимается строительной механикой. Мы друг друга знаем, с некоторыми в России и СНГ сложились деловые и чисто человеческие отношения.

В неустоявшееся, переходное время приоритеты могут быть какие угодно, в стабильной ситуации и переходной – ценности разные. Я бы не сказал, что сейчас все профессионалы нашли свое место, оказались востребованными. Мы видим, как кто-то мечется, кто-то правдами и неправдами пытается уехать за границу. Меня поразило то, что многие из профессоров Москвы и Санкт-Петербурга почти в 60

¹² Якубовский Ю.Е. “...Без стремления к успеху не будет ни личного благополучия, ни государственного” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 3. Тюмень, 1996. С. 154–160.

лет изучают английский язык, чтобы иметь возможность подработать за границей. Когда человек не востребован, это психологически очень трудно переносить.

Профессионал ли тот, кто чувствует себя ненужным? Сказать, что невостребованный в данный момент человек не является профессионалом – нельзя. Развитие государства не может быть нормальным, если знания остаются невостребованными. Зачем тогда высшее образование, зачем существует Российская Академия наук? Заработают промышленные предприятия в полную силу – потребуются грамотные специалисты, многие найдут применение своим знаниям, своему профессионализму.

Готовит ли нефтегазовый университет сегодня будущее поколение профессионалов? Здесь есть, конечно, свои проблемы. В типовом положении Госкомитета дается такое определение: “университет является центром развития образования, науки и культуры, а институт – это вуз, реализующий профессиональные образовательные программы и научные исследования”. Итак, университет – это центр образования, науки нашего региона, переход из одной категории в другую предполагает и качественные изменения в вузе. Я патриот своего вуза, но сказать однозначно, что мы сейчас определяем направление развития нефтегазового комплекса через подготовку кадров и научные исследования, не могу. Кто не знает, что многие наши выпускники занимают довольно высокие должности – управляющие, директора, главные инженеры. Но когда говорим о профессиональном росте преподавательского состава в настоящее время – картина другая.

Преподаватели, кроме высокого профессионального педагогического уровня, должны отличаться и научным уровнем. Иначе с чем они могут прийти в аудиторию? С материалом из учебника, и только? Это, конечно, относится далеко не ко всем. Но проблема на уровне молодого и среднего возраста работников университета, на мой взгляд, существует. Это общая российская проблема. Чем это объяснить? Многие не имеют возможности учиться в аспирантуре, работать над диссертациями. Умные, способные вынуждены подрабатывать, где только есть возможность. Все это сказывается на профессиональном уровне преподавателей и, как результат, отражается на уровне подготовки специалистов.

Мне кажется, что говорить о сильно выраженном стремлении к успеху у наших студентов, выпускников нельзя: у них потерялась ориентация. Толковый парень, защитил диссертацию, а уходит в банк. Сейчас важно, где ты и как оформился на работу, независимо от оценок, уровня, статуса, который имел в университете.

Госкомитетовские разработки хороши, но как их адаптировать к нашим условиям? Когда человек определился, важно готовить его на проблемно-целевом уровне, то есть он должен знать, где и как будет работать, знать цели, проблемы своей работы. И кафедра будет готовить его не просто как специалиста в этой области, а допустим, для Сибнефтьтрубопровода. Подготовка должна быть конкретной, с учетом проблем и требований будущей работы.

Сейчас идут споры, какой профессионал нужен – узкого профиля или широкого. По-моему, это не может быть предметом спора. Многоуровневая подготовка и должна отражать эти вещи. Допустим, на уровне бакалавриата – широкая подготовка, без узкой специализации. После этого другая ступень – инженер или магистр, это более узкое, но и более глубокое профессиональное образование.

Вообще-то, предполагается, что учебно-воспитательный процесс в нефтегазовом университете ориентирован на то, чтобы привить студентам потребность в профессиональном успехе, но так ли на самом деле? Некоторые кафедры пытаются что-то делать в этом направлении. У одних это получается лучше, у других хуже. Прежде всего этим должны заниматься выпускающие кафедры. Именно они могут убедить студентов, что их специальность самая лучшая, необходимая, а без успеха не будет ни их личного благосостояния, ни хорошей жизни в стране. Но ведь это – проблема развития государства.

При этом правы те, кто считают, что если воспитанию ориентации на успех уделять очень большое внимание, то это может привести, наоборот, к негативным результатам. Если ребенку говорить постоянно: “Это очень хорошо, это очень хорошо”, – ему надоест. Воздействуют наглядные примеры. Есть некоторые престижные специальности – менеджмент, специальности, связанные с банковским делом. Но ведь не все выпускники этих специальностей могут быть востребованы. Кстати, студентов это сейчас не заботит, – они верят в свою исключительность. Но есть специальности, ориентированные, допустим, на заводы. В каком они положении сейчас – известно. Поэтому в этом случае трудно убедить студентов, что эта специальность приведет к успеху.

Возможна ли ситуация, когда наш университет готовит одних специалистов, а регион ждет других? Возможен ли здесь какой-то конфликт? По-моему, нет. Университет имеет больше возможностей, чем индустриальный институт. Формально став центром профессионального образования региона, мы и фактически достигнем этого статуса. Если, например, появилась необходимость в каких-то новых специальностях, можно получить лицензию на их открытие; при

наличии, конечно, специалистов в этой области.

Многие считают, что успешные профессионалы, объединившись, составят силу, которая продвинет Россию вперед. Но ведь если Вы соберете 20 самых умных людей в одну группу, то через три дня она разобьется на три группы (как минимум), которые будут называть друг друга “дураками”. Это мнение психологов. Один мыслит одними категориями, другой – другими, и это, в целом, для коллектива нормально. Должна быть соответствующая структура управления, различная даже на уровне нашего университета. Структура должна быть такой, чтобы ячейки были заполнены профессионалами своего дела.

Считаю ли я себя успешным человеком? С позиций профессионализма – нет. Когда с соискателями ездил на защиты их диссертаций, я не чувствовал себя человеком “с периферии”. Когда уходил на защиту докторской – тоже. И вот встретился в Санкт-Петербурге с человеком, защитившим докторскую в 35 лет. У него были другие возможности: стажировки в Академиях наук (Москва, Ереван), год работы в Америке. Естественно, другой кругозор. Вот тогда я и почувствовал себя человеком с периферии, что восторгов, конечно, не вызвало.

Если бы была возможность расширить свой кругозор, была бы большей уверенность в своем профессиональном успехе? Скорее, не уверенность, а результаты были бы другие, они ведь исходят из того объема знаний, которым мы владеем. Я не могу себя перепрыгнуть. Да, на каждом уровне есть свой профессиональный успех. Но человек должен чувствовать, что он может достигнуть большего. Когда нет возможности получить какую-то информацию, возможности работать в определенных условиях, это ограничивает тебя, ты не исчерпал своих возможностей. Группа профессоров ездила за границу. Но увидеть – это одно, а поработать – совсем другое. Из Академии наук уезжают некоторые работать по контракту в другие страны. Основная причина таких выездов (я говорю о специалистах) – это желание в большей степени реализоваться как профессионалу. И если затронуть проблему направления развития нашего университета, да и всего высшего образования, то оно должно быть таким, чтобы профессионалы имели возможность реализовываться в родных стенах.

3.6. Незримый колледж состоявшихся профессионалов: аналитический обзор

Аналитические размышления над материалами проекта приводят к ряду наблюдений и выводов¹³.

Практикующие психологи хорошо знают следующую закономерность: люди слышат только то, что хотят услышать. Разумеется, речь идет не об анатомической “глухоте” людей, а о таком устройстве коммуникативного процесса, при котором даже самая оригинальная постановка вопроса может остаться пустым сотрясанием воздуха, если участники диалога – авторы проекта и эксперты – рефлексивно неадекватны друг другу. И в нашем случае несложно обнаружить, что далеко не все вопросы экспертной анкеты для “успешных выпускников” были адекватно услышаны и в достаточной мере взвешены нашими экспертами. Понимая такую опасность быть неслышанными (или плохо услышанными), организаторы экспертных опросов зачастую резервируют за собой право на второй тур экспертизы, уточняющий полученные результаты.

Рефлексию некоей проблемы или даже целого цикла вопросов всегда предпочтительно проэкспертировать дважды. Первый этап чаще всего бывает узко технологичным, а поэтому желательно включить его в более широкий культурный или социальный контекст.

Вполне естественно для любого экспертного опроса, что разные вопросы по-разному привлекают к себе внимание экспертов. Можно привести немало объяснений этой закономерности. Иногда экспертные вопросы имеют “опережающий” характер, то есть задаются в таком хронологическом пространстве, когда, условно говоря, историческое время ответов на эти вопросы еще не пришло. Нередко язык повседневной коммуникации бывает еще неадекватно развит для адресных ответов на анкету и тогда ответы экспертов оформляются в “вольной” манере, что создает ощущение того, будто бы они сознательно уходят от ответов. Наконец, нельзя забывать и о том, что эксперты предпочитают, вполне естественно, отвечать на те вопросы анкеты, которые им более интересны. Понимая все эти обстоятельства, организаторы экспертных опросов всегда допускают “припуск” на относительную точность экспертных ответов, на относительную свободу экспертной рефлексии.

Не располагая возможностью для проведения широкомасштабной “экспертизы экспертизы”, но вполне отчетливо

¹³ Богданова М.В., Согомонов А.Ю. “Успешный профессионализм” как предмет экспертной рефлексии // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 3. Тюмень, 1996. С.178–190.

сознавая необходимость подведения аналитических итогов первичной экспертизы, мы посчитали более логичным выявить некоторые закономерности в “экспертных реакциях” на вопросы анкеты. Рассуждая функционально, в этом, собственно, и заключается главная цель любого экспертного опроса – определить, куда дует “экспертный ветер”.

Итак, в данном отчете предстоит попытаться понять и каким-то образом описать основные тенденции экспертной рефлексии темы успешного профессионализма, составить некоторое рамочное обрамление для прочтения текстов. Невозможно написать обо всем, и мы остановимся на наиболее значимых, на наш взгляд, тенденциях экспертного освещения темы.

Сочетание понятий “профессионализм” и “успех”, на первый взгляд, кажется естественным и легко осуществимым как на уровне мыслительного эксперимента, так и в процессе конкретного сравнения или оценивания людей на соответствие этим двум стандартам (критериям) деловой культуры.

Более того, широко распространенная метатеза этих понятий в повседневной коммуникации укрепляет нас в уверенности, что одно объясняет другое.

На поверку обыденная тождественность “профессионализма” и “успешности” оказывается не просто некорректной синонимизацией, но во многом даже путающим “карты” упрощением.

Идея интервьюирования людей “делового успеха”, то есть людей, которых, по общему признанию, можно легко отнести к разряду “деловых” и “успешных”, является эвристичной попыткой понимания природы постсоветского профессионализма. Если не “деловому” человеку судить о том, что такое “дело” и “деловой успех”, то кому же?

При этом экспертные оценки того, что такое “дело”, могут быть весьма различными и в своей совокупности создавать впечатление, что “общего знаменателя” – понятийного консенсуса относительно смыслов и значений “Дела” – по сути, нет не только в “гуще народа”, но и среди собственно “людей дела”.

Напротив, понимание природы “профессионализма” может оказаться не столь разноречивым и не порождающим особого многообразия экспертных толкований. Как замечают многие из наших экспертов, “профессионализм и 25 лет назад был тем же самым”, поскольку “профессионализм – он и в Африке профессионализм”. То

есть понятию как бы отказано и в культурно-хронологической, и в культурно-географической динамике. Наверное, метаморфически рассуждая, самая суть “профессионализма” в чем-то неизменна, и все же – здесь есть о чем поразмышлять.

Труднее всего сопротивляться искушению успокоиться на мысли о том, что понятие “дело”, как более метафизическое и расплывчатое, чем объективно и субъективно измеряемый “успех”, содержит в себе значительный заряд индивидуализированного начала. Отсюда легко заключить, что “профессионализм” как явление, которое можно “пощупать”, взвесить, оценить, относится к понятиям из разряда объективных показателей (или даже индексов) индивидуальной культуры человека.

Когда НИИ ПЭ задумывал экспертный опрос на тему успешного профессионализма, нам казалось, что рефлексия (в некотором роде – исповедь) успешных выпускников Тюменского индустриального института выступит тем мыслительным полигоном, на котором сегодняшние студенты-преподаватели-управленцы ТюмГНГУ смогут сформулировать свою совместную стратегию и идеологию (концепцию с большой буквы) формирования “успешного профессионала” в стенах университета. Но все оказалось сложнее, что, впрочем, не столько затрудняет задачу, сколько делает ее интереснее.

Никто из авторов экспертных текстов не повторился, отвечая на предложенную НИИ ПЭ анкету. И все же можно выделить наиболее значимые тенденции в рефлексии понятий “профессионализм” и “успешный профессионализм” выпускниками индустриального и теми его сотрудниками, что смогли состояться за время работы в этом институте. Остановимся на некоторых из этих тенденций.

Зачастую “профессионализм” интерпретируется сквозь призму количественного критерия – “объема знаний”. Отсюда несложно вывести прямую зависимость “профессионализма” от количества специальных (или неспециализированных) знаний, которыми располагает тот или иной специалист-профессионал. Причем, когда мы говорим “знания”, то имеем в виду далеко не только, и даже не столько “школярские” знания, будь то знания теоретического или прикладного характера.

Знания, характеризующие “профессионализм”, по мнению многих наших экспертов, носят более отвлеченный и комплексный

характер. Это “знание” о том, как контактировать с людьми или как эффективнее построить свою работу, и “знание” того, как реализовывать разные возможности, и т.п. В этой связи важно подчеркнуть, что широкая перспектива знания, почти по единодушному мнению экспертов, выстраивается именно в тех образовательных стратегиях, в которых студентам дается многопрофильная подготовка.

“Профессионалы – это люди, которые хорошо знают свое дело”. Кажалось бы, найдена простая и достаточно многозначительная формула “профессионализма”. Но именно в развитии и интерпретации социальной значимости этой “конструкционистской” формулы эксперты стали “группироваться” по признаку чувствительной дифференциации отстаиваемых ими точек зрения.

В анкете не формулировался вопрос о том, должно ли сегодняшнее российское общество культивировать в себе ценности “успешного профессионализма”, но эксперты подспудно сами ставили перед собой этот кардинальный вопрос формирования “нового” российского мировоззрения и весьма неоднозначно на него отвечали.

Для одной части экспертов *проблема “успешного профессионализма” не является общественно значимой*, поскольку содержание понятия может быть определено лишь самим человеком для себя лично, а посему – насколько индивидуализированно прочувствована им эта проблема, настолько она для него и значима. У общества практически не остается “зазора” для вторжения в это сугубо субъективное пространство индивидуального выбора.

Другая группа экспертов, напротив, склонна предельно актуализировать эту проблему и даже в чем-то завесить ее социальное звучание. Проблема “успешного профессионализма” становится, с легкой руки этих экспертов, в один ряд с такими проблемами, как экономический кризис, экологическая ситуация и т.п. Более того, от развития слоя “успешных профессионалов” в прямую зависимость ставится динамика социально-экономического развития страны. Примечательно, что эксперты оказались не чуждыми и мысли о зависимости развития слоя “успешных профессионалов” от ситуации в стране.

Но при такой точке зрения происходят закономерные рефлексивные метаморфозы. Поскольку в наши дни практически никто не готов оценивать сегодняшнюю ситуацию в обществе в “светлых тонах” или даже взвешенно-нейтрально, постольку и культуру “успешных профессионалов” ряд экспертов предпочитают характеризовать скорее со знаком минус. Подлинный “профессионализм” невозможен, с их точки зрения, без

соответствующего набора нравственных ценностей и идеалов. Но так как, по мнению этого ряда экспертов, моральные ценности сегодня заменены “погоней за наживой” и “тупой страстью к деньгам”, это в конечном итоге сказывается на общепрофессиональной культуре населения. “Профессионалы” тотально меркантилизируются. Многие их социальные и политические ценности становятся мнимыми на фоне более глубинного интереса к деньгам. Отсюда делается вывод, что проблема “успешного профессионализма” не просто не является социально актуальной и значимой, а уже нуждается в глубинной переструктуризации и даже обновлении.

Наконец, третья группа экспертов считает, что природа “профессионализма” в определенном смысле неизменна, то есть, по крайней мере, за последние несколько десятилетий, она не претерпела никаких принципиальных изменений. Но сегодня она обрела “новое дыхание”, поскольку именно сегодня вчерашние профессионалы обретают новые условия труда и жизни, которые дают возможность расцвести их талантам. При этом “вчера” они практически не заботились об “успешности” той организации или институции, в которой работали. Не заботились они и о своей собственной “успешности”, поскольку их успешность, при условии проявленного “профессионализма”, гарантировалась организацией или институцией, в которой они были “прописаны”.

Если *вчерашний человек* стремился к “профессионализму”, не задумываясь об “успешности” своей деятельности, то сегодня такая установка канула в прошлое, считает ряд экспертов, и забота вуза заключается в том, чтобы реанимировать в современном “профессионале” установку на “успешность”.

Большинство экспертов так или иначе пытались описать “в красках” идеализированный (типизированный) образ профессионала. В результате мы имеем немало ярких зарисовок.

Профессионал (по метафоричному отвлечению одного из экспертов – “нехалявщик”) не может самореализоваться без культивирования в себе ценностей предпринимательской деятельности, то есть в определенном смысле не быть ориентированным не столько на карьеру, сколько именно на успешность как главный критерий своего собственного профессионализма. При этом он – чаще “игрок” командного типа, в нем развит корпоративный “дух”, он в принципе не может навредить обществу своей деятельностью.

В профессионалах есть нечто вневременное, неизменное. Ряд экспертов отстаивают вполне закономерную, как кажется, точку зрения: если *вчера* некто был профессионалом (считался таковым в своем профессиональном сообществе), то это качественное состояние присуще ему и *сегодня* (хотя может и не быть адекватно оцененным сообществом). Время изменяет лишь “техническую начинку” активности профессионала, сам же он всегда отличался способностью реагировать на изменения в обществе, производить инновации.

Те из участников экспертного опроса, кто полемизирует с придерживающимися такой точки зрения, в основном отстаивают хронологически размещенный в прошлое экспертный взгляд на проблему. По мнению ряда авторов, “истинным профессионалом” можно было стать только вчера, когда в нашем (советском) обществе еще были сильны традиции высшего образования и, в целом, существовали вполне благоприятные условия для каждого человека, готового к профессиональному росту. Именно тогда “профессионал” рождался как бы на чистом интересе и страсти любого индивида к удовлетворению своих образовательных потребностей. Хотя, впрочем, этим “профессионалам” все же чего-то не хватало.

Если и признать правильность этих экспертных точек зрения на проблему, трудно спорить с теми, кто считает, что *только сегодня* наступила наиболее благоприятное в истории страны время для формирования целого общественного слоя “истинных” профессионалов, то есть людей, которых отличает прежде всего чувство ответственности как за себя, так и за свое “Дело”. Любой гражданин сегодня наделен несимуляционным правом на выбор этого “Дела”, которое может обеспечить ему интересную и полноценную жизнь. Тот, кто по-новому делает выбор сегодня, кардинально отличается от своих вчерашних предшественников.

Из анализа суждений экспертов вытекает современная проблематизация “успешности” и “профессионализма” (разумеется, итоги суждения экспертов отнюдь не делают наше представление об этих явлениях деловой культуры безусловным и не нуждающимся в дальнейшей рефлексии). В первую очередь, хотелось бы понять, насколько тема формирования “успешного профессионала” является центральной в деятельности любого сегодняшнего российского университета.

Бывшие выпускники Тюменского индустриального в основном довольно скептически относятся к потенциальной возможности

университета стать “кузницей” профессиональных кадров. И прежде всего этот скепсис мотивирован их пониманием приоритетных задач высшего образования в области нефтегазового хозяйства.

“Университет не готовит профессионалов, так как в его стенах пока еще даются только теоретические знания”. Этот экспертный диагноз достаточно узок, поскольку очевидно, что теоретическая подготовка и является приоритетной задачей университета. И сколько бы эксперты ни говорили о катастрофической подчас оторванности теоретически подкованного выпускника университета от реалий современной хозяйственной деятельности, трудно себе представить, чтобы сегодняшний университет переориентировался на стратегию подготовки “узкого специалиста”. Преимущество университетской “скамьи” – именно в многопрофильности. Другое дело, насколько выпускнику будет не хватать так называемой активной жизненной позиции, о чем пишут некоторые эксперты, для того, чтобы самореализоваться как успешному профессионалу.

Со своей стороны, нам остается констатировать, что нынешний университет находится в наиболее сложном положении, если сравнивать ситуации выбора, в которые поставлены экономические структуры и подразделения, научные коллективы, образовательные институты.

На первый взгляд, может показаться, что вуз может перестроиться в соответствии с рыночными условиями жизни. И если все же рынок оказывается единственной перспективой для дальнейшего развития экономики страны, то копирование рыночных механизмов в системе высшего образования представляется весьма проблематичным. Университет не может отвечать исключительно на сиюминутные запросы рынка, не может пренебрегать задачами фундаментального образования в угоду практической потребности формирования чистой “рыночной субъектности”, не может, наконец, предвидеть сегодня те образовательные задачи, которые, возможно, сформируются завтра. Словом, университету неизбежно приходится быть как бы “посередине” между прагматической рыночностью и теоретической “заоблачностью”.

В одиночку соблюсти в этом мере не удастся ни одному человеку. Мера в определении стратегии развития должна быть “прочувствована” всей университетской корпорацией. Только образовательная корпорация, понятная как единый организм, объединяющий индивидов с разными установками на успешность, способна вырастить внутри себя свой идентичный критерий успешного профессионализма.

Только образовательная корпорация, оглядываясь на

государственный образовательный стандарт и рыночные мерки профессионализма, может успешно адаптировать внутри себя идентичный кодекс – “правила игры” – совместно-индивидуальной деятельности всех рядовых членов корпорации. Только образовательная корпорация, а не дисциплинарное образовательное учреждение, может не противоборствовать установкам всех ее членов на успешность, понимая, что суммированный успех всех ее членов и есть ее главный символический капитал.

Только образовательная корпорация как целостный институт может активно “вмешиваться” как субъект гражданского общества (пусть даже на исключительно локальном уровне) в социальную, хозяйственную и политическую жизнь региона, в равной мере, наряду с другими рыночными и политическими субъектами, участвуя в формировании и адаптации “новых” критериев и стандартов успешного профессионализма.

Иными словами, постепенно превращаясь в образовательную корпорацию, университет перестает, с одной стороны, следовать в форваторе государственных – федерально-усредненных – стандартов профессионализма (в которых зачастую нетрудно разглядеть рецидивы тоталитарного прошлого), с другой – идти на поводу запросов еще не оформленного в цивилизованный вид нарождающегося российского рынка, спрос которого на профессионалов пока ограничен и односторонен.

Главный шаг в направлении к становлению образовательной корпорации, возможно, еще не сделан. Станет понятно, что такой шаг сделан, лишь тогда, когда сегодняшний университет подвергнет рефлексии ценностные основания своей корпоративной деятельности и задумает реструктуризацию своих “правил игры” – как для внутреннего пользования, так и для руководства во внешнем социальном пространстве.

3.7. “Экспертиза экспертизы”

Материалы экспертного опроса были обсуждены на ряде проблемных семинаров. Обращаясь к их стенограммам¹⁴, начнем с семинара на кафедре философии, в котором участвовали и коллеги с других кафедр.

Еще до официального его открытия участники семинара говорили о высокой степени искренности и откровенности экспертов. Правда, кое-кому показалось, что в отдельных интервью присутствует легкий оттенок желания покрасоваться, а иногда и элемент лукавства,

¹⁴ Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 5. Тюмень, 1996. С. 13–39

впрочем, скорее всего, невольного, вызванного отсутствием полной раскованности.

Особенно часто звучали слова о том, что знакомство с размышлениями экспертов вызывает потребность обратиться с вопросами к самому себе, оценить себя с точки зрения профессиональной состоятельности.

Отталкиваясь от этого мнения и как бы подводя черту под “разминкой”, заведующий кафедрой В.М. Герасимов сказал, что материалы экспертизы поражают неисчерпаемостью вопросов, возникающих при обращении к проблеме успешного профессионализма. И всех вопросов, конечно, не обсудить. Поэтому хотелось бы выделить общезначимые, философские. Сосредоточиться на том, что волнует собравшихся и по-человечески, и профессионально. По мнению участников семинара, самого серьезного разговора заслуживает тема профессионализма научного и преподавательского труда в вузе, соотношение профессионализма и философского призвания, социальные и нравственные аспекты успешного профессионализма.

Уже с самого начала стало очевидно, что при обсуждении проблемы не обойтись без уточнения понятий. *В.М. Герасимов* обратил внимание на разный объем понятий “профессиональный успех” и “жизненный успех”. Хотя быть мастером своего дела очень важно для внутреннего самоопределения личности, профессиональный успех не может обеспечить всей полноты жизненных проявлений человека. Что же касается соотношения профессионализма и успеха, то здесь он солидарен с *К.Г. Барбаковой* в том, что профессионализм может быть только успешным. Впрочем, можно говорить и об уровнях профессионализма, поскольку в любом деле пределов совершенства нет.

С этим не согласился заведующий кафедрой экономики, организации и управления производством *Г.И. Лавров*. По его мнению, правильнее говорить либо о наличии профессионализма, либо о непрофессионализме, не касаясь оценок, уровней и проч. А успех... из другого категориального ряда. Выступавший убедительно говорил о самоочевидности профессионализма и для самого профессионала, и для тех, кто с ним контактирует. По мнению Лаврова, многие профессионалы и не стремятся к преуспеванию, чтобы не потерять себя. С другой стороны, существует опасность консолидации непрофессионалов. Он привел характерные примеры того, как престижные на сегодняшний день должности в сфере экономики и финансов заняты непрофессионалами, которые не всегда осознают это, пока не столкнутся с подлинным профессионализмом.

Продолжая категориальный анализ ключевых понятий, доцент кафедры философии *В.Г. Захаров* обратил внимание на необходимость различать профессионализм как присущее человеку внутреннее качество и как внешнее проявление, требующее соответствующей фиксации.

С этим согласилась *Н.М.Черемных*, которая в своем экспертном материале говорила о близких вещах. Далее она подчеркнула принципиальное категориальное различие понятий “успех” и “профессионализм”. Успех может быть описан в статичных категориях, недаром в его содержательную характеристику входит в качестве центрального такое понятие, как “состояние” (достижение успеха как некоторого состояния; личность, состоявшаяся как профессионал), то есть понятие, предполагающее фиксацию успеха по времени и месту. Профессионализм же требует для описания процессуальных категорий, поскольку включает в себе потенцию внутреннего самодвижения профессионала.

Зашел разговор и о критериях успеха. Согласились с тем, что все они обладают неполнотой и зачастую носят формальный характер. В этом, по мнению Лаврова, заключена неэффективность любой системы критериев, применяемых для оценки преподавательского и научного труда. Расплывчатость критериев обусловила нечеткость и неопределенность понимания идеи успешного профессионализма многими участниками экспертного опроса. Об этом говорили доцент кафедры истории и культурологии *И.Ю. Фомичев*, философы *М.Н. Ересько* и *О.В. Губина*. С точки зрения *В.Г. Захарова*, можно говорить только о внешних критериях успеха. Поэтому есть высокие профессионалы научного труда (подлинные ученые), не достигшие видимого внешнего успеха, который привычно фиксируется в форме научных степеней, званий, в наличии престижных публикаций, монографий. Но есть и достаточное количество внешне успешных людей, успех которых определяется мастерством в создании имиджа профессионала. В связи с этим *Герасимов* обратил внимание на состав участников экспертного опроса. Действительно, среди них много людей известных и в этом смысле успешных, но есть и те, кто, не имея высоких должностей, достиг высот профессионализма. К таким, по мнению *Герасимова*, относится *С.В.Торопов*, жизненный путь которого известен ему еще со школьных лет. *Черемных* напомнила еще об одном авторе – *М.С. Мельцере*, который также не сделал большой научной карьеры (по принятым меркам), достаточно поздно защитил диссертацию, но, несомненно, является признанным профессионалом. Причем и *Торопова*, и *Мельцера* за рубежом принимают как профессионалов

высокого класса. Очевидно, там иные, чем у нас, критерии оценки успеха.

Захаров, продолжая свою мысль, откликнулся на реплики Герасимова и Черемных и ранее прозвучавшее замечание Лаврова о самоочевидности профессионализма. Действительно, профессионала можно узнать не только по внешним признакам, и зачастую как раз не по ним. Для подтверждения своего тезиса выступавший повел речь еще об одном участнике интервью – Н.Д. Зотове, в свое время преподававшем ему философию. Ныне он доктор наук, профессор, действительный член Академии социальных наук. А тогда, в середине семидесятых, у него еще не было ни степеней, ни званий, ни монографий... Но он так ярко читал лекции, так увлекал своих студентов на семинарах, что его профессионализм как преподавателя, так и философа ни у кого не вызывал сомнений. Благодаря ему философия осталась яркой страницей в памяти многих. А для некоторых из студентов той поры впоследствии философия стала их профессиональным призванием. В этом, наверное, и есть профессионализм высокой пробы. И тогда, и сейчас в поведении Зотова, в его отношении к студентам и коллегам нет претензии на значительность, этой отличительной черты псевдопрофессионала.

Затем участники семинара обратились к вопросу о роли профессионализма и профессиональных сообществ в жизни страны. Гипотеза авторов экспертного опроса относительно того, что новое поколение профессионалов может возглавить движение российского общества по направлению к стабильности и процветанию, очень привлекательна. Однако большинство реплик по этому поводу было пессимистического свойства. Подтверждались они и цитатами из текстов экспертов. Вернулись к прозвучавшим в ходе обсуждения словам Лаврова о том, что сейчас скорее можно ожидать консолидации непрофессионалов. И конечно, обратились к современной ситуации в науке и образовании, в том числе и в родном нефтегазовом университете.

Но философы не были бы философами, если бы не пытались проанализировать и обобщить эту непростую ситуацию. На эту тему высказались почти все присутствующие, но наиболее развернутую позицию представил В.Г. Захаров. По его мнению, потребность в профессионалах объективно существует в нашем обществе, но она все еще недостаточно осознана политиками, предпринимателями, управленцами. Зачастую ценности профессионализма приносятся в жертву своекорыстным устремлениям, политическим амбициям, групповым интересам. А это значит, что нет стимулов для

профессионального роста, нет условий проявления высот профессионального мастерства. С другой стороны, профессиональный успех в общественном сознании стал ассоциироваться с богатством, с ориентацией на высокий уровень жизни, а не на профессиональные достижения (а их по-настоящему способны оценить только другие профессионалы). Людей типа Святослава Федорова очень немного. А страну могут вывести из кризиса не просто успешные, а прежде всего честные профессионалы, интересы которых тесно связаны с ее возрождением.

Выступление Захарова подвело своеобразный итог центральной части дискуссии. Но осталось еще много вопросов. И собравшимся было понятно, что смысл дальнейшего обсуждения состоял не в том, чтобы дать на них исчерпывающие ответы, а в том, чтобы дополнительно прояснить грани проблемы.

М.Г. Ганопольский заметил, что слово “профессионал”, как и некоторые другие слова, приобрело оценочный оттенок (отсюда и сближение значений в словах “профессионал” и “успех”). Смысл слова проясняется, если соотнести его с антонимами: “любитель”, “дилетант”. Правда, и эти слова дрейфуют в сторону оценочности. Конечно, философу, социологу хорошо бы этой оценочности избежать, но нельзя не видеть и естественную эволюцию значений, отраженную, в частности, в экспертном опросе.

Когда речь идет о профессии и о профессионализме, полезно иногда задавать себе простые вопросы: можно ли считать профессиями круг занятий домашней хозяйки, воспитание детей в семье, возделывание дачного участка и т.п.? Если нет, то почему тогда и в этих случаях говорят о профессионализме? До сих пор неприличной (даже в научной среде) считается тема древнейшей профессии и ее роли в становлении профессии как социального института. Когда о журналистике говорят, как о “второй древнейшей профессии”, то вроде бы ясно, что имеется в виду. А преподаватель, философ, актер? Какими по счету от древнейшей являются эти профессии? Но ведь их представители зарабатывают себе на жизнь не только знаниями, техникой мастерства, но и вполне очевидной “амортизацией сердца и души”.

Заключительным аккордом стала тема экзистенциальной составляющей успеха, его мировоззренческих аспектов. А когда речь заходит о смысложизненных вещах, вряд ли есть необходимость в специальном подведении итогов. Выражая этот философский настрой, В.М. Герасимов сказал, что прошедшее обсуждение плодотворно не только для его участников. Оно активизирует общественную атмосферу и, несомненно, будет иметь резонанс.

Отрадно, что возрождается традиция философских обсуждений. Хорошо, что участвуют в этом не только философы, но и коллеги с других кафедр: гуманитарных, экономических, технических. Конечно, актуальность темы здесь сыграла определяющую роль. Но не менее важна потребность в ее философской постановке, а это симптом методологической и мировоззренческой востребованности философов-профессионалов.

На семинаре факультета технической кибернетики первым слово взял *Г.А. Панфилов*. Он сказал, что с интересом прочел большинство материалов сборника. По его мнению, наиболее точно суть проблемы профессионализма выражена в экспертном тексте *К.Г. Барбаковой*. Действительно, профессионал – это тот, кто успешно применяет свои знания, умения, навыки в избранной области деятельности. И если говорить о специалистах с высшим образованием, то почти все это закладывается во время обучения в вузе. И правильно сказал *В.В. Иваненко* в своем ответе на вопросы анкеты, что не только студенческая скамья, но и работа в строительном отряде – серьезная школа. Сегодня этого нет. Нет трудового семестра. Почти не осталось коллективных форм деятельности, которые раньше определяли атмосферу вуза.

Далее выступавший остановился на вопросе расширения преподавания гуманитарных дисциплин. Он сказал, что вряд ли это стоит делать в обязательном порядке, надо предоставлять больше простора факультативным курсам.

Профессор *В.Г. Гришин* сказал, что многое положительное из того, что было, мы растеряли, в том числе студстройотряды, трудовой семестр, о чем уже говорил Панфилов. Заметным стало стремление отказаться от ценностей коллективизма. Происходит подмена профессионализма предприимчивостью. Но было бы несправедливо не увидеть материалы, где очень точно обрисована современная ситуация. Выступавший обратил внимание на фразу *Н.Д. Зотова* из его экспертного текста о том, что “наступила странная, непривычная пора: каждый должен (вынужден) рассчитывать в жизни на свои силы, на собственную инициативу и энергию, сам утверждаться в этой неласковой новой действительности”.

А между тем катастрофически падает профессионализм преподавательского состава. Проблема подготовки преподавателей высшей квалификации обострилась. Уходит из вуза одаренная молодежь. Образуется возрастной провал в преподавательском корпусе. Как исправить положение? Как заинтересовать молодежь?

Есть предложения на этот счет, но они требуют средств, и немалых. Нужна серьезная программа, ею необходимо заниматься руководству вуза.

Многие молодые преподаватели не имеют производственного опыта, не прошли жизненной школы. Это сразу чувствуется при руководстве дипломированием по техническим специальностям. Университет должен активнее кооперироваться с научными учреждениями города, привлекать к преподаванию высококлассных специалистов, работающих в отраслевых НИИ и на производстве. Интеграция вуза и науки дело перспективное и неотложное.

Мало уделяется внимания формированию профессионализма студентов. Их научное творчество не получает должного развития. К тому же профессионализм студенческий произведен от профессионализма преподавательского. А это значит: если не будем уделять должного внимания науке, будем прозябать. Тихо-тихо свернули практику – и учебную, и производственную. Студент скоро, кроме разговоров и плакатов, ничего слышать и видеть не будет. Есть ли выход? Да! Он в том, чтобы интегрироваться с наукой и производством. О науке уже немного сказано выше. А вот о производстве...

Есть Трехозерное месторождение в районе Урая. Оно стало нерентабельным. А вот если взять его под крышу нефтегазового университета, оно не то что рентабельным может стать, но и прокормит наш университет еще долгое время. Но дело не только в том, чтобы прокормиться. Надо превратить его в научно-технический учебный полигон. А затем сделать этот объект многоцелевым. Там все для этого можно найти. Нужны, конечно, финансовые вливания, нужны организационные усилия, но зато отдача будет тысячекратная. Эта идея не сиюминутная, она уже начала прорабатываться, но почему-то все ушло как в песок.

На выступление Гришина откликнулись почти все собравшиеся. Одни – соглашались, другие – спорили. Но необходимость интеграции высшего образования, отраслевой науки и экспериментального производства была признана всеми. Как заметил *Каратун*, прошедшая недавно студенческая конференция показала, что не все так мрачно в сфере научного творчества студентов, как о том поведал Валентин Георгиевич Гришин.

М.Г. Ганопольский обратил внимание на то, что в текстах участников экспертного опроса есть мысли, сходные с теми, которыми поделился профессор Гришин. Вряд ли можно назвать оторванными от жизни размышления В.В. Жежеленко о методах подготовки врачей как модели для современного инженерного вуза, конструктивный

заряд содержится в ответах на анкету Р.З. Магарила, Ю.Е. Якубовского.

Ганопольский сослался на мнение о “Ведомостях” человека известного, и, может быть, поэтому пожелавшего остаться неизвестным. С его точки зрения, откровенность, с которой преподаватели нефтегазового университета обнажают свои большие проблемы, – свидетельство духовного здоровья вуза. У такого организма есть будущее, есть перспектива. В некоторых вузах города проблемы еще острее, еще болезненнее, но они обсуждаются руководством келейно, а общественным мнением кулуарно. Выступавший привел слова своего собеседника о том, что в любом другом вузе подобные материалы могли выйти только под грифом “для служебного пользования”. Сам факт проведения этого семинара не “для галочки”, не по указке начальства – симптом того, что на смену “обязаловке” должна прийти традиция.

Каратун обратил внимание на то, что многие участники экспертного опроса прямым текстом говорят о профессионализме как об умении хорошо делать дело. Но делать дело приходится не в одиночку, как Робинзону на необитаемом острове, а в организации, в среде других профессионалов. И в этом случае зарплата, степень, звание играют подчас меньшую роль, чем общий настрой, свобода творчества, чувство личной и общей перспективы. Ведь многие наши выпускники с энтузиазмом работают в молодежных коллективах не за большую зарплату и не ради нее.

Поэтому, если решать вопросы привлечения молодежи в науку, не мешая вспомнить известный “принцип Питера” и тем самым представить, какие неожиданные сюрпризы поджидают и организацию, и человека в организации в процессе фиксации его творческого роста. Это относится не только к управленческой иерархии, но и к иерархии мастерства, проявляющейся в форме разрядов, степеней, званий. Достигнув своего “уровня некомпетентности”, профессионал начинает пробуксовывать в мастерстве, в умении делать дело. Значит, должна быть система, которая позволяла бы молодежи планировать свою биографию и в то же время защищала бы организацию от массового “выброса” на верхние этажи иерархии некомпетентных для этого уровня работников. То есть вопросы материального вознаграждения, должностного и профессионального роста надо решать в комплексе.

На заключительном этапе семинара состоялся диалог, который вновь убедил собравшихся в сложности и неоднозначности проблемы профессионализма. Поводом в данном случае послужило выступление *П.И. Ковалева*. Он вспомнил эпизод из первого

обсуждения выпуска “Ведомостей”. Тогда один из участников встречи заострил внимание на том, что многие выпускники ТИИ с успехом работают не по той специальности, которую получили в вузе. Геологи становились театральными и кинорежиссерами. Разработчики – актерами. А те, кто достиг высот должностной карьеры в отраслях нефтегазового комплекса, зачастую готовились к этому не на студенческой скамье, а в комитете комсомола. По мнению Ковалева, эта тема не получила тогда должного развития. А разобраться в этом было бы интересно. Ведь мы видим примеры того, как, находясь только в рамках своей профессии, обладая чисто профессиональным видением, нельзя подчас найти ответа на конкретные практические вопросы. Два юриста-профессионала по-разному видят одну и ту же ситуацию. Полярные оценки состоянию экономики дают два экономиста-профессионала – Гайдар и Глазьев.

Сходные явления существуют в любой профессиональной области. В том числе и в науке. Современный ученый, погруженный в сферу своей профессии, становится похож на компилятора-беллетриста, конструирующего очередной роман из уже опробованных заготовок образов и сюжетов. Профессиональная схема сковывает мышление, а ведь открытия и изобретения – это всегда отступление от схемы, выход за пределы профессии. Поэтому подчас они совершаются на грани дилетантизма. Выступавший подкрепил свою точку зрения примерами из истории науки и техники.

Ковалеву возразил *Гришин*. На примере научно-популярных журналов, где выступали крупные ученые, выдающиеся конструкторы, он защищал тезис о том, что настоящим популяризатором может стать только профессионал высокого класса, потому что он видит суть вещей и явлений.

В ходе диалога стало ясно, что предмета для спора нет, а есть серьезная проблема того, чему и как готовить профессионала. Споры возникают из-за непонимания, а непонимание рождается из-за нечеткости понятия “профессионал”.

По мнению Ганопольского, слово “профессионал” оценочно перегружено. Незаметная подмена смысла может привести к путанице. Принято хвалить профессионалов и ругать дилетантов, любителей. В ряде случаев не различают профессию и призвание. Но профессия – сравнительно недавнее изобретение человечества, границы профессий не могут быть раз и навсегда установлены. А человек, как правило, богаче своей профессии, а может быть, и богаче всех профессий вместе взятых.

Участники обсуждения сошлись в том, что проблема профессионального призвания притягивает и преподавателей, и

студентов, потому что она смысложизненная. А это значит, что на нее нет общего для всех готового ответа, как это бывает на последних страницах задачника. Но подобные обсуждения тем и хороши, что они имеют не только общезначимый, профессиональный эффект, но и способствуют индивидуальной “расчистке смысла”.

На проблемный семинар, посвященный обсуждению темы успешного профессионализма, по материалам экспертного опроса, опубликованным в третьем выпуске “Ведомостей”, собралась почти вся кафедра организации производства и внешнеэкономической деятельности. Конец мая. Время горячее. Непрерывным потоком идут дипломники. Но для того, чтобы поговорить о самом важном, нашлось время. А самой важной посчитали проблему профессионального роста. Заведующая кафедрой *Л.Н. Руднева* – один из участников экспертного опроса. Она, как и многие на кафедре, окончила экономический факультет индустриального института. Рядом работают и те, у кого она училась, и те, кого учила сама. А это значит, что проблему можно обсудить, что называется, в разрезе нескольких поколений преподавателей.

Пространных выступлений не было, шел свободный обмен мнениями, без боязни быть неправильно понятым или ошибиться. Материалы экспертного опроса заставляют задуматься, обратить взгляд на себя, на смысл того, что делаешь. В этом, пожалуй, их основная ценность. Об этом говорили И.Р. Дружинина, Т.Л. Краснова, Л.И. Мещерякова.

Во многом различающиеся друг от друга оценки были высказаны в связи с рассуждениями участника опроса К.Г. Барбаковой о том, что в работе преподавателя есть не только долговременные результаты, но и то, что ощущается непосредственно: блеск в глазах, светлые лица, интерес к предмету. Многие согласились с тем, что это не только поддерживает преподавателя в его нелегком труде, но и может служить показателем профессионализма. Но высказывались и сомнения. А как же быть с тем, что преподаватель вуза – это научный работник? Разве всегда можно успеть перевести новое, развивающееся знание в методически ясный материал для усвоения? В экономических курсах – как, наверное, и в любых других – есть разделы, требующие не только понимания, но и запоминания. И потом, ориентироваться на “блеск в глазах” – в этом есть определенная опасность сместить критерии профессиональной состоятельности.

Обсуждая эти темы, Е.В. Курушина, Н.И. Олейник, Л.В.

Важенина и другие преподаватели кафедры не высказывались однозначно и категорично, а размышляли, взвешивали аргументы в пользу каждой из сформулированных позиций. Согласились с *Г.И. Шахматовым*, который сказал, что работа в вузе – это не массовая профессия, и здесь многое индивидуально. Поэтому, кстати, и несовершенны любые формальные критерии, модели оценки труда профессорско-преподавательского состава. Любая формальная система “отбракует” человека яркого, неординарного, ведь творчество очень трудно поверить алгеброй эффективности.

И все же *Е.В. Курушина* попыталась сформулировать если не критерии, то, по крайней мере, систему координат, в которой можно оценить профессионализм преподавателя: 1) научная продукция, 2) владение технологией преподавания, 3) личностная способность. Последнее, как посчитали многие, предполагает не только наличие харизматических свойств, но и особую преданность своему делу.

Затем речь зашла о способах фиксации творческого роста: о степенях, званиях... Зачем защищаются диссертации? Этот непростой, а для некоторых и болезненный вопрос внезапно перевел обсуждение в русло проблем жизненного успеха и человеческого достоинства. Говорили о тщеславии и честолюбии, о завышенной и заниженной самооценке, о формальных способах признания профессионализма. Вспомнили тех преподавателей, которые так и ушли с кафедры, не защитив диссертацию, не реализовав себя по-настоящему. Поэтому, наверное, правильно учреждать промежуточные звания местного значения. Шахматов напомнил, что в большинстве стран степени и звания не приносят непосредственного материального благополучия, являются скорее почетными. Наука – открытая демократичная система. “Погоны” научным работникам, как правило, стремились учреждать диктаторские и тоталитарные режимы. С другой стороны, в России со времени введения Табели о рангах существовала традиция, которой мы в определенной степени следуем и сейчас. Поэтому в таком деле одинаково опасны как революционные изменения, так и отсутствие перемен.

Студенты, осаждавшие кафедру во время семинара, напоминали собравшимся об их профессиональном долге. Но, как отметила Руднева, время, потраченное на обсуждение, не украдено у студентов, не пропало зря. Подняться над повседневностью, посмотреть на себя и свою работу со стороны – это не только потребность души, но и стимул творческого роста. Поэтому семинар – не только повод сопоставить точки зрения, а неотъемлемая часть научной и преподавательской работы. Ведь речь шла о нашем призвании.

Проблемный семинар на кафедре теоретической и прикладной механики собрал многочисленную аудиторию. Разговор получился содержательный, откровенный и интересный.

Кафедра стала такой большой сравнительно недавно – в результате слияния двух родственных коллективов. Работают здесь и те, кто вместе с первым ректором ТИИ А.Н. Косухиным создавал индустриальный институт, и совсем молодые аспиранты и преподаватели, пришедшие уже после того, как институт был преобразован в нефтегазовый университет. Но то ли такова традиция, идущая от “отцов-основателей”, то ли такие люди собрались, но обстановка была деловой и демократичной, без всякого акцента на возраст, степени, звания и заслуги. Чувствуется, что кафедра – читающая. Книга здесь в почете: и научная, и техническая, и художественная. Аспирантка О.Н. Коновалова в подтверждение своей мысли привела стихи Расула Гамзатова, а профессор Н.П. Митягин построил свое выступление на примере судьбы изобретателя Лопатина из романа Владимира Дудинцева “Не хлебом единым”. Звучали на семинаре афоризмы Козьмы Пруtkова, меткое народное слово, факты из биографий выдающихся ученых, изобретателей, организаторов производства.

И третий выпуск “Ведомостей” с материалами экспертного опроса тоже прочли не “по диагонали”. Некоторые – с карандашом в руках.

Заведующий кафедрой *Ю.Е. Якубовский* (один из участников опроса) большого вступительного слова не произносил. Сказал, что тематический диапазон обсуждаемых материалов огромен, поэтому предложил сосредоточиться на самом важном, актуальном для преподавательского труда, для кафедры, для вуза. И обсуждение началось.

Одной из первых его тем была... *мода*. Конечно, не мода на одежду и прически, а мода на иностранную терминологию, на некритичное заимствование форм и методов подготовки специалистов, на некоторые новшества в управлении вузом. При этом выступавшие показали себя не какими-то ретроgrадами, а людьми, не склонными уноситься в заоблачные высоты, поддерживающими постоянную связь с производством, с командирами индустрии – своими бывшими студентами.

Доцент *Г.Г. Кревский* – он долгое время работал деканом механического (бывшего машиностроительного) факультета, заведовал кафедрами теоретической механики и материаловедения

– с тревогой говорил о том, что ориентация на подготовку бакалавров может привести к массовому выпуску “усеченных” специалистов, неприспособленных к работе на производственных предприятиях ни по одной из должностей ИТР. Изменения нужны, но опасно ломать традицию, сложившуюся как в вузе, так и на производстве.

И все-таки центральной на семинаре стала тема профессионализма. Доцент *В.И. Черноморченко* сразу же перевел разговор в плоскость двух главных его признаков. Первый – особое умение (которое дается опытом и талантом) не просто решить задачу, а решить ее оптимальным образом, экономно, красиво. Второй – способность и готовность обсуждать профессиональные вопросы демократично (как в курилке, на равных, без оглядки на регалии), не по принципу “чего изволите?”, а по существу проблемы, опять-таки заботясь об оптимальном варианте решения.

Профессор *Митягин* сказал, что слово “профессионал”, если иметь в виду положительную оценку человека и его дел, лучше всего заменить словом “мастер”. Тогда главным становится качество решения задачи, то, что обычно называют творческим успехом. И совсем другое дело – успех как публичное признание заслуг. Мастер может добиться такого признания, но не оно является для него основным стимулом.

Не согласились участники обсуждения с точкой зрения участника экспертного опроса Н.Д. Зотова о том, что профессионал – это раб. Черноморченко посчитал, что в нарисованной Зотовым картине обреченности профессионала чрезмерно сгущены краски, не учитывается “сплошная профессионализация” современной жизни. Собственник в этих условиях так же может зависеть от профессионала – наемного работника, как и тот – от собственника.

Доцент *О.Ю. Белова* сказала о том, что критерием профессионализма является не успех, а уважение. Для преподавателя вуза – это уважение студентов, уважение коллег. Один может преуспеть в науке, другой – в преподавании, есть люди, которым удастся и то и другое. Но истинное уважение, авторитет приходят к тем, кто этого по-настоящему заслуживает.

Иной была точка зрения профессора *В.И. Кучерюка*. По его мнению, профессионал – это специалист в узкой области. Узкая специализация необходима, чтобы глубже проникнуть в суть того, чем занимаешься. Профессионал – это не эрудит. Как ни ценится порой эрудиция, она иногда может быть признаком поверхностного отношения к предмету. А чтобы углубиться в свою узкую область по-настоящему, надо посвятить этому жизнь. Без этого ничего не получится – разве что симуляция профессионализма. Человек может

освоить многие профессии, но настоящим профессионалом он способен стать только в том деле, которое по душе, которое он может делать лучше всего.

Далее выступавший привел три условия, которые, по его мнению, дают возможность преподавателю вуза раскрыться как настоящему профессионалу (а может быть, и профессионалу успешному): знание предмета; знание студента; максимальное совпадение темы научной работы с тем, что преподаешь.

Сформулированные признаки почти не вызвали возражений, однако проблему критериев профессионализма с повестки дня не сняли.

Профессор *Ю.Г. Сысоев* подверг критике принцип отбора участников экспертного опроса. Почему-то состоявшимися, успешными считаются люди при соответствующих должностях. Конечно, они заметнее, и ответы на анкету у них интересные, но может произойти смещение в обрисовке проблемы.

Другая сторона вопроса, и об этом говорили многие выступавшие, подмена профессионального успеха успехом предпринимательским, коммерческим. А успех преподавателя, научного работника по этой шкале не измеришь. Ничего нет плохого в том, чтобы преподавателя оценивали студенты. Иной раз можно услышать, что студенты более высоко оценят нетребовательных преподавателей. Опыт анкетирования показывает, что это не так. Студентам нельзя отказать в объективности, а во многих случаях мнения студентов и коллег по кафедре совпадают.

Ю.Г. Сысоев поднял и еще одну важную тему – требовательность преподавателей к себе и к студентам. И оказалось, что в этих координатах так или иначе находится большинство прозвучавших высказываний. На кафедре нет возрастных провалов. И достигается это не какими-то особыми мерами по созданию тепличных условий для одаренной молодежи, а творческой атмосферой дружно работающего коллектива.

Никто, конечно, себя не хвалил, о заслугах коллектива и отдельных его представителей ни слова не было сказано. Говорили о другом: о том, что омоложение профессорско-преподавательского состава должно происходить естественно, здесь опасно какое-либо администрирование; о том, что ценности коллективизма нельзя рассматривать как порождение политического режима, они достаточно глубокие и прочные, отказываться от них в деятельности вузовского организма было бы опрометчиво; о том, что в корпоративных началах хотелось бы видеть демократичный способ организации университетского сообщества, а не опору на

индивидуализм.

И чувствовалась в этом не забота о сиюминутном комфорте и благополучии, а выверенная позиция профессионалов.

Глава 4
КРЕДО И “ПРАВИЛА ИГРЫ”
СТАНОВЯЩЕЙСЯ КОРПОРАЦИИ

4.1. Престиж как стратегия достижения

Рассмотрим результаты теоретического исследования феномена престижа как своеобразного кредо становящейся образовательной корпорации¹.

Ближняя и дальняя перспективы. Город XXI века, нередко именуемый технополисом, рождается уже сегодня. Его ядром, насколько можно судить по сегодняшним урбанистическим тенденциям, становится университет (университетский городок). Университет в технополисах выступает не столько одним из важных компонентов, без которого “городу будущего” будет чего-то не хватать, сколько именно ключевым, системообразующим элементом. Без университета нет города – эта максима не всегда верна для любого современного города, но абсолютно верна в отношении технополисов XXI века. Пока лишь в Америке и Японии созданы удачные во всех отношениях технополисы, но сама идея уже давно преодолела границы наиболее развитых стран мира.

Технополисы складываются вокруг университета, и без университета они, в известном смысле, невозможны. Университеты в технополисах являются одновременно и хранилищем высоких технологий, и мастерскими по производству самой дорогой и самой прибыльной продукции – информации; университеты обеспечивают технополисы кадрами, участвуют в создании нового типа горожанина, становятся необходимой частью городского самоуправления и важнейшим механизмом городского развития. Словом, грядут изменения в цивилизационных функциях университетов.

При этом очевидно, что не весь культурный и социальный капитал века текущего человечество сможет перенести в век грядущий. Ясно и то, что университеты XXI века количественно и качественно вряд ли повторят университетские традиции XX столетия. И уж несомненно, что далеко не всякий современный университет может сегодня надеяться на то, что именно он сможет стать градообразующим ядром будущих технополисов.

Но все это имеет отношение к дальней перспективе, без понимания которой, правда, весьма сложно представить альтернативы университетского развития в ближайшем будущем.

¹ Согомонов А.Ю. Престиж как стратегия корпоративного достижения // Вестник НИИ ПЭ. Тюмень, 1997. Вып. 7. С. 143–169. Вып. 8. С. 61–74.

Отношение же к ближним перспективам всегда зависит от того, что мы разумеем в качестве образца стратегического мышления. Классическая для индустриального капитализма предпринимательская логика анализа высокоперспективных и малоперспективных экономических зон напрямую связывалась с взвешиванием таких факторов макроэкономического развития, как близость к сырью, рынку рабочей силы, потребителю и т.п. Классическая для постиндустриального капитализма логика макроэкономического диагноза в известном смысле переворачивает все наизнанку: перспективными становятся те зоны и регионы, которые не могут по объективным обстоятельствам до бесконечности эксплуатировать природные ресурсы и дешевую рабочую силу. Именно дистанцированность легкой сверхприбыли подталкивает к логике предпринимательского изобретательства и социально-экономического инноваторства, делают предпринимательский успех зависимым не от внешних, по отношению к хозяйственным субъектам, преимуществ территорий, а от внутренних факторов развития, основанных на информации и профессионализме.

Подобная формулировка типа аналитического мышления кажется вполне понятной, до тех пор, пока мы не обращаемся к парадоксальным примерам. Как в обозначенной выше логике оценивать близость известных природных богатств к потенциально возможному центру западно-сибирского технополиса XXI века – городу Тюмени? Однозначный ответ дать непросто. Но то, что кажется очевидным, так это понимание роли университета высоких технологий в революционном преобразовании всего облика города. Город, в принципе, проживет без такого университета, но не сможет развиваться так, чтобы изменить свой сегодняшний имидж в будущем столетии.

Социальная теория давно отказалась от гипотезы о естественном возникновении и развитии городов. Города создаются искусственно. Так было и в средние века, так продолжается и сегодня. Но существует одна особая разновидность искусственности создания городов – социалистическое планирование. Было бы неправомерным отрицать все позитивные сдвиги, которые произошли в российском обществе в связи с практикой социалистического строительства, но трудно сказать чего в этом планировании было больше – вреда или пользы.

Стратег. Сегодняшнее положение университета вообще, как, впрочем, и любого конкретного университета, во многом предопределено наследием социалистического планирования. Сейчас в хорошем состоянии лишь те вузы (их считанные единицы),

которые были созданы после 1992 г., – в этом утверждении нет никакого преувеличения. А что стоит за фразой “вуз, созданный после 92 г.”, кроме того, что кем-то он был создан, то есть кем-то спланирован и спроектирован как институция, кем-то этот проект был реализован и кем-то основана реально функционирующая образовательная организация. Иными словами, за фасадом такой образовательной институции всегда стоит фигура Стратега (индивид или команда единомышленников), в руках которого – бразды правления, право на принятие ответственных решений и, наконец, высокая обязанность думать о завтрашнем и послезавтрашнем дне своего вуза.

Давно замечена интересная социальная закономерность: тяжелое текущее положение организации (институции) практически никогда не сказывается на ее способности и желании мыслить перспективно, а зачастую – в категориях очень отдаленной перспективы. Так, видимо, устроена психика человека.

А теперь представим себе ситуацию, в которой оказывается сегодня Стратег университетского развития (не важно при этом, какой конкретный вуз мы имеем в виду), и зададим вопрос: насколько его “грезы” об образе родного университета как ядра технополиса XXI века могут увлечь его окружение (“команду ректора”, преподавательский коллектив и студенческий корпус в целом) и стать доктриной развития, цементирующей солидарность университетской корпорации? Вопрос может показаться риторическим, но он таковым отнюдь не является. Именно отдаленная перспектива (или набор дистанцированных перспектив) может быть положена в основу того, что нередко именуется “идеологией” корпорации и в значительной степени предопределяет ее “дух”, дух сотрудничества или дух апатичной индифферентности, или дух внутренней конфронтационности.

Собственно *стратегической* является способность увязать отдаленную перспективу с проблемами сегодняшнего или завтрашнего дня. По большому счету, от этого умения зависит признание корпорацией лидерских и уникально стратегических качеств личности, а в силу этого – ее права на legitimately властное лидерство вообще.

Престиж университета. В социологии образования, претендующей на роль интерпретатора макропроцессов в образовательных системах, сформулированы два принципиальных тезиса относительно формирования и развития этих систем: (1) такие системы приобретают законченный вид и характерные черты благодаря целям, которые ставят те, кто осуществляет над ними

властный контроль; (2) образовательные системы переживают подлинные изменения и тем самым развиваются только в результате изменения целей со стороны групп контроля.

Следует ли из этого, что Стратег трансформируемого вуза оказывается в замкнутом властном круге, разорвать который практически невозможно? Следует ли из этого, что такой Стратег должен чутко прислушиваться к властной и целевой конъюнктуре, сложившейся в актуальной образовательной системе, и покорно ей следовать? Можно было бы утвердительно ответить на оба вопроса, если бы, анализируя сегодняшнюю ситуацию в российском высшем образовании, мы могли недвусмысленно указать на группы властного контроля и цели, которые ими устанавливаются и контролируются. А поскольку мы не можем сделать ни того, ни другого (кроме тривиальных рассуждений о государственном вмешательстве, финансовом давлении и т.п. псевдовнешних силах, как будто бы мешающих полнокровному развитию университетов), то оказываемся перед практически неразрешимой стратегической задачей учета конъюнктуры, источники, цели и субъекты которой нам не ясны.

Познавательный тупик, обрисованный выше, отнюдь не является уникально российским (тем более – отражением ситуации сегодняшнего дня в России в целом), а скорее универсальным – *мировым* – явлением и поэтому не может рассматриваться как *тупик стратегический*. Проблема заключается в выборе *одной* стратегии и выработке *ad hoc* механизмов и средств ее реализации.

Анализ, который неоднократно предпринимался в отношении современных западных университетов, показывает, что базовой стратегией всегда является стратегия на *престиж* учреждения и его корпоративной идеологии (“духа”). Подобно тому, как предприниматель бесконечно стремится к финансовому успеху и накоплению капиталов, университет стремится к бесконечному росту своего символического капитала и становится фанатиком самовозрастания своего, в известном смысле уникального и идентичного, престижа.

Престиж (тип символического капитала), как и деньги (капитал в исконном смысле понятия), одновременно и вполне эмпиричен, и абстрактен. В первом случае престиж поддается количественному взвешиванию, его можно измерить (равно как и денежные накопления могут быть подсчитаны). По степени престижности можно сравнивать разные (всегда конкретные) образовательные учреждения (и тогда престижность одних окажется зримо выше других). Несложно построить шкалу престижности, в основе которой будут конкретные критерии оценки и способы проведения операции сравнения. В

соответствии с оценкой по шкале престижности, государство вправе по-разному выстраивать свои отношения с разными образовательными учреждениями.

Во втором случае престиж – сложная абстрактная *категория меры и качества тех социально-политических отношений*, в которые вступает образовательное учреждение (в интересующем нас случае – университетская корпорация) с обществом, в том числе и региональным (городским) сообществом. И тогда престиж уже нельзя так просто “пощупать”, хотя именно престижем будут характеризоваться функциональная роль и символическое значение образовательной институции в ее борьбе за ресурсы. Даже в тоталитарном обществе невозможно было пренебречь полностью универсально-символическим значением престижа в определении процессов формирования и развития образовательных учреждений (достаточно вспомнить историю непростых взаимоотношений университетских корпораций и государства в сталинском Советском Союзе).

В этом смысле трудно найти более всеобъемлющее – с точки зрения прикладной универсальности – понятие для внутренней ориентации стратегического развития любого университета и для его внешней оценки, чем понятие “престиж”. Отсюда несложно заключить: *успех любой университетской корпорации измеряется почти исключительно в категориях престижности.*

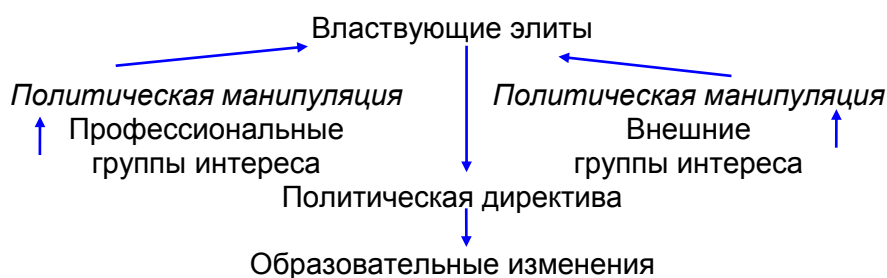
Разумеется, престиж складывается из множества элементов и критериев, по которым оценивается как сама университетская корпорация, университет как совокупность преподавателей, управленцев и студентов, так и ее образовательная эффективность, результативность, компетентность и т.п. Но все эти критерии по своей природе интерактивны, они выражают тип и форму взаимодействия, с одной стороны, университета с внешним миром (“идеология” образовательной корпорации), с другой – взаимодействия людей внутри университетских стен (“дух” образовательной корпорации). Очень многое в определении этих типов взаимодействия зависит от *интерактивных моделей*, реализованных в образовательной системе общества.

Две модели образовательных систем. В современной социологии образования принято говорить о двух – централизованной и децентрализованной – моделях, описывающих типы взаимодействия государства и образовательной системы, общества и образовательной системы.

В модели централизованной образовательной системы (таковой в недавнем прошлом являлась российская государственная

система) *образовательные изменения* (а именно это понятие выступает в социологии образования одной из ключевых категорий анализа) складываются в специфическом поле взаимодействия разнообразных интересов и под контролем властных групп (см. схему 1).

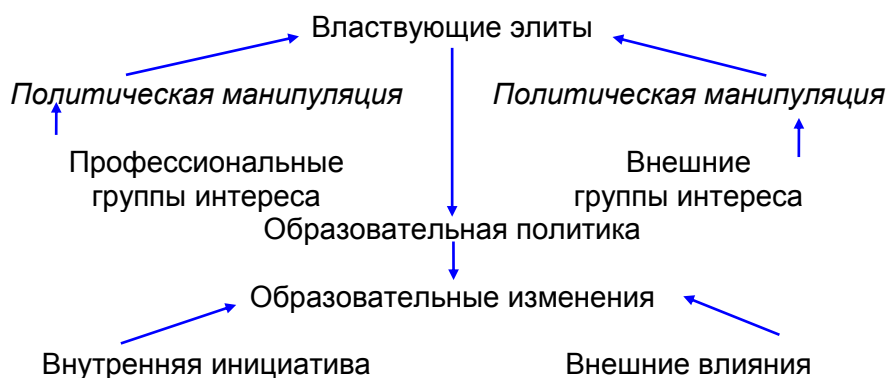
Схема 1. Структура взаимодействий в централизованной системе образования



Как видно из схемы, выбор стратегии развития в централизованной системе образования является как бы директивно предопределенным, но в то же время сама директива развития формируется благодаря мощному лоббирующему давлению на властвующие элиты со стороны разных групп интересов.

В децентрализованной модели мы наблюдаем совершенно иную систему взаимодействия (см. схему 2).

Схема 2. Структура взаимодействий в децентрализованной системе образования



Какая модель образовательной системы восторжествует в российском обществе в ближайшей перспективе – покажет время. Однако ясно, что сегодня мы не наблюдаем ни той, ни другой модели

в их чистом виде. Отсюда следует, что роль Стратега вуза увеличивается как никогда. При этом, правда, Стратегу приходится учитывать предельно двусмысленную макроситуацию в системе высшего образования.

- Государство, с одной стороны, по-прежнему претендует на директивный стиль отношений с университетами, но его “командный” тон в отношении университетов, в связи с утратой былых идеологических и отчасти финансовых рычагов, уже не воспринимается с былым трепетом и страхом “ослушаться” (вывод: “Стратег, помни о том, что все может повернуться вспять”). В то же время государство с радостью бы декларировало переход к децентрализованной системе, дабы избавиться от тяжелого ярма поддержки образования, но для этого понадобилось бы, как минимум, государственное озвучивание государственной же политики в области высшего образования, впрочем, именно эти ожидания, как мы видим, по-прежнему не удовлетворены (вывод: “Стратег, пока крутись как можешь!”).

- С одной стороны, профессиональные группы интересов существуют и даже разными способами дают о себе знать, но их социально-политический вес в обществе сегодня предельно не ясен. К примеру, очевидно, что предприятия нуждаются в высококвалифицированных кадрах, но в условиях рынка их кадровая политика может меняться (не говоря уже о том, что сами они нуждаются в кардинальной реструктуризации и неизвестно, что они будут собой представлять через несколько лет). С другой стороны, университетские преподаватели заинтересованы в сохранении вузов в сегодняшнем или слегка реформированном виде, но при социалистическом планировании они были настолько разобщенной, несолидаристической группой профессионалов, что вряд ли в ближайшее время обретут необходимую для высокого лоббирования своих интересов профессиональную сплоченность. Поэтому любая инициатива внутреннего порядка может не оказать должного влияния на определение перспектив образовательных изменений (вывод: “Стратег, не жди долгосрочного партнерства среди профессиональных групп интересов!”).

- Не менее сложная проблема для Стратега заключается в идентификации влиятельных внешних сил, то есть тех групп интересов, которые и сегодня, и, скорее всего, завтра будут пытаться распространить свое влияние на университеты и стратегии их развития. Рыночные силы слабы и не оформлены на регулярной правовой и экономической основе. Единственно более или менее зримой и устойчивой внешней группой интересов остается местная

власть. Впрочем, пока неизвестны примеры более или менее удачной местной образовательной политики в Российской Федерации вывод: Стратег, в партнерстве с городскими властями иди на опережение!”).

Анализ (пусть даже и не столь детальный, как хотелось бы) текущей ситуации в российской образовательной системе позволяет сделать неожиданный вывод: любому российскому университету в условиях некоторой неразберихи в образовательной политике сегодня дана редкая возможность обретения собственной уникальности, возможность стать самостоятельным компонентом в модели взаимодействия с властными элитами, силами внешнего и внутреннего давления и контроля (группы интересов). По сути, это означает обретение *независимой субъектности* (своего лица) с четко *идентифицируемым корпоративным интересом*.

В старой – централизованной – системе интересы конкретного университета не учитывались, корректнее сказать, учитывались крайне редко. В децентрализованной системе интересы конкретного университета могут оказаться легко подавляемыми силами внешнего и внутреннего контроля. В состоянии же модельной неопределенности университет приобретает возможность превращения в *ключевую фигуру* на поле образовательных изменений и становится *субъектом выработки собственной стратегии* развития. Но для этого необходимы не столько чисто менеджерские технологии и знания, сколько *стратегическая амбиция* на достижение корпоративной субъектности и гармоничное слияние *Я-стратегии* развития (планы и проекты Стратега и его ближайшей команды) с *Мы-стратегией* развития (проект развития, идеологически выраженный и риторически оформленный, принятый и разделенный по ценностному и тактическому основаниям всеми членами внутриуниверситетской корпорации).

И здесь мы вновь вынуждены вернуться к проблеме самовозрастания престижности образовательного учреждения, которым в данном случае является не столько институциональная организация “университет”, сколько его воображаемая сущность – незримое ценностное единство внутри университетской корпорации.

Идеология развития. Что, собственно, может предъявить университетская корпорация внешнему миру (государству и обществу) в качестве своей “визитной карточки”? Прежде всего, как кажется, свою идеологию развития. Очевидно, что университетская идеология развития не является продуктом коллективного творчества, скорее, изначально разрабатывается Стратегом (проект: “Я-стратегия”) и в процессе внутрикорпоративного диалога корректируется и детализируется, если потребуется, членами университетской

корпорации (превращение изначального проекта “Я-стратегия” в “Мы-стратегию”).

Тема идеологии развития корпорации образует громадный массив специальной литературы. Описано множество успешных идеологических проектов, предложено множество технологических рецептов формирования подобных идеологий. Впрочем, эти рецепты, как правило, оставляют странное впечатление нежизненности или, по крайней мере, случайности, будучи лишь единожды успешно воплощенными в жизнь. Иными словами, известные по литературе способы формализации технологий формирования идеологии развития практически не поддаются тиражированию и в каждом конкретном случае нуждаются в тщательных и весьма серьезных доработках ad hoc.

Следует ли из этого, что невозможно позаимствовать чужой опыт формирования идеологии развития? Или успешные идеологические проекты содержат в себе некую “колдовскую магию”, секреты know-how, о которых не принято ни писать, ни говорить вслух?

В логике фордистского менеджизма нет ничего невозможного в заимствовании чужого, в том числе и культурно-идеологического, организационного опыта. Вся проблема заключается в адекватном понимании рациональных оснований этого опыта и рациональном перенесении его в иную социокультурную среду. Для менеджера “постфордистской” эпохи (то есть времени конца двадцатого столетия) подобное заимствование уже не кажется однозначно возможным и, что, пожалуй, важнее – необходимым и прагматичным.

Анализируя проекты идеологических стратегий корпораций, исследователи зачастую обращают внимание на уникально-неповторимые факторы их успешности. К примеру:

- харизматический тип лидерства (Стратега или стратегического “штаба”);
- авторитарный стиль управленческого руководства (сочетающийся с элементами демократического самоуправления или кооперационным способом координации работы внутри корпорации);
- естественная сплоченность корпорации перед угрозой извне и т.п.

В любом случае, независимо от учета случайных (или трудно тиражируемых) условий успешности идеологических проектов, очевидно, что эффективные идеологии развития (и в первую очередь, образовательных корпораций) должны отвечать ряду требований. В идеологии развития должны просматриваться:

- ценностный *межпоколенческий* консенсус (с вероятным

“уклоном” в сторону молодежных субкультурных ценностей – “смыслов жизни”, “жизненных перспектив”, “биографического проектирования” и т.п. аспектов профессионально-жизненного успеха личности);

- *ценностно-ролевой* консенсус (с риторическим прописыванием функциональных, символических и политических аспектов внутрикорпоративных ролей в плане их ценностного обоснования и соответствия существующим внутри корпорации системам ожиданий);

- *ценностно-профессиональный* консенсус (с очевидным согласием всех членов образовательной корпорации по поводу приоритетных образовательных задач, стандартов и критериев компетентности всех членов корпорации, в том числе паритетно-властного баланса компетентности студенчества и преподавательского корпуса);

- *ценностно-коммунальный* консенсус (выстраивание целей и принципов соучастия всех членов корпорации в режиме общинного самоуправления, утверждение норм общинности и четкое их соблюдение);

- *ценностно-коммуникативный* консенсус (введение своего рода “правил” принятия новых членов корпорации, учитывая ежегодный приход первокурсников, правил, позволяющих балансировать на грани закрытости и открытости корпорации);

- *ценностно-лидерский* консенсус (введение четких правил выборности или назначения – одно другому не мешает – лидеров каждой ступеньки внутриуниверситетской корпорации с ясно приписанными нормами отчетности и подчинения в системе “старший-младший” и наоборот);

- *ценностно-телеологический* консенсус (пожалуй, самый значимый во всем списке, поскольку предполагает согласие и солидаристскую гармонию между членами корпорации относительно ближних и дальних перспектив развития университета, его тактики в отношении социального и политического партнерства, его внутренних и внешних амбиций; словом, согласие относительно идеального образа университета в отдаленном и ближайшем будущем).

Разумеется, приведенный набросок критериев никак не может считаться полным, равно как не может рассматриваться в качестве представительного списка всех необходимых критериев построения идеологии развития университета, но в нем несложно уловить одну философско-образовательную интенцию конца XX столетия: тенденцию обсуждать в одной логической связке вопросы внешней экспансии корпорации с ее внутренним устройством. Отсюда вывод:

разные аспекты ценностного консенсуса внутри университетской корпорации сегодня становятся вопросами стратегического свойства.

Если идеология развития – престижная “визитная карточка” университета, то о его репутации, как правило, судят по т.н. “духу”. Дух университетской корпорации, как отмечалось выше, понятие скорее метафизическое, но парадоксальным образом этот “дух” мгновенно, четко и ясно улавливается людьми, причем даже совершенно посторонними для внутренней жизни университета. “Дух” корпорации не утаить, его могут не обсуждать вслух, но без него на любой “визитной карточке” университета как бы не хватает чего-то принципиального.

Стратегии престижности и/или престижные стратегии. Каким образом сформулировать “идеологию развития”, причем так, чтобы она была принята и солидаристски подхвачена членами университетской корпорации? Каким образом сформировать идентичный “университетский дух”, который был бы не просто “дополнением” к образовательной стратегии университета, но и в известном смысле определял внутренний и внешний “имидж” всей университетской корпорации?

Предложим следующую гипотезу: стратегия развития должна быть ориентирована на какую-то *одну цель*. Как представляется, такой целью, цементирующей университетскую солидарность и стратегически значимой, может быть *самовозрастание престижа* университета. Наверное, это не единственная стратегическая альтернатива. Но, учитывая неопределенность, сложившуюся в сегодняшней российской образовательной системе, эта цель наиболее гибка и перспективно более эффективна, чем какие-либо другие. При этом выстраивание университетской стратегии развития в ее идеологическом и “духовном” аспектах вряд ли может идти по линии заимствования чужого, пусть даже и в высшей степени успешного, опыта. Концепции организационного менеджмента зачастую страдают универсальностью, технологической зашоренностью и пренебрежительным отношением к культурным факторам.

Может ли университет поставить сам себе диагноз относительно господствующих среди членов университетской корпорации тенденций к тому или иному типу организационного структурирования, ориентации на те или иные ценности организационного сотрудничества и/или соперничества (индивидуализм versus коллективизм)?

Какой бы диагноз ни был получен, представляется, что он вряд

ли устроит всех членов корпорации. Точнее: если кто-либо будет утверждать, что коллективистское начало преобладает среди членов университетской корпорации, найдутся интеллектуальные оппоненты, которые наглядно продемонстрируют, скажем, торжество принципа достижительского индивидуализма среди студенчества. Подобная поляризация будет сопровождать нас по мере продвижения от одного диагностического вопроса к другому. В конце концов, может возникнуть впечатление ценностной “баррикадности”, характеризующей университетскую корпорацию в целом. Это ценностное состояние, по всей видимости, нормально для сегодняшнего российского общества. И именно в этом случае наша гипотеза о стратегии на самовозрастание престижа оказывается политически корректной и культурно адекватной.

Ежегодно новые члены вливаются в университетскую корпорацию, преследуя свои вполне определенные цели. Логично допустить, что цели эти могут не совпадать друг с другом и, более того, контрастировать, не говоря уж о том, что зачастую они могут приходиться к откровенному конфликту с целями “старых” членов корпорации. Объединительным началом всех индивидуальных целей может стать *символический капитал*, обретаемый каждым членом университетской корпорации благодаря той части жизни (биографии), которую он прожил в университетских стенах. И поскольку символический капитал (в том числе и установка на его возрастание) чаще всего измеряется в категориях престижности, то вокруг этой стратегии ценностный консенсус становится реалистическим и вполне прагматическим *организационным проектом*.

Впрочем, стратегия на самовозрастание престижности может легко оказаться подмененной *престижной стратегией* (как бы банально ни прозвучал этот тезис). Престиж – тонкая материя и крайне часто профанируется псевдоновизной и/или формальным новаторством. Нам не хотелось бы сводить это замечание к морализаторству относительно и так очевидных вещей, но, видимо, следует вновь подчеркнуть главную мысль этого параграфа: стратегическое проектирование перспективного развития образовательной корпорации в конце XX столетия вряд ли возможно без кардинальной реформы внутренней жизни университета и без его корпоративных амбиций, идущих во-вне.

И здесь стратегические качества Стратега (команды реформаторов) заключаются в привлечении всех членов корпорации к соавторству в отношении идеологического текста стратегии развития и в плане выращивания адекватного конкретному образовательному учреждению “корпоративного духа”. Неиспользованный шанс

становления университета как стратегического субъекта формирования макрообразовательной системы в России вполне может оказаться последним.

Итак, выше речь шла о такой стратегической установке развития корпорации в свободном обществе, как организационный престиж. Выступая единым *лицом* на рынке образовательных услуг, университет как корпорация конкурирует с подобными себе образовательными учреждениями в области ресурсов (в рыночном обществе в сфере образования нет и быть не может *монополистов*, тем более *естественных*). Этими ресурсами являются и люди (квалифицированные преподаватели, перспективные студенты и т.д.), и деньги (частное и государственное инвестирование), и общественное мнение (народная молва об университете, коллективные оценки экспертов, государственная и/или министерская тарификация и т.п.).

В современном обществе соревнование на рынке образовательных услуг существенно отличается, скажем, от привычной конкуренции между торговыми производителями или от спортивных состязаний, но и на таком рынке, оперирующем специфическими товаром и услугами, есть свои победители и побежденные. Важнейшей предпосылкой рыночной победы, достижения университетом символического статуса *высокопрестижного* образовательного учреждения является то, что университет выступает на рынке образовательных услуг именно единым лицом, то есть *сплоченной и солидаристической корпорацией*, даже если это и выглядит парадоксом (например, применительно к отношениям преподавателей и студентов). Еще раз: только как единое *лицо* рыночно-образовательных отношений университет выступает (и, соответственно, воспринимается) в обществе и в регионе в символическом качестве образовательной корпорации.

Corporate body. Разделяемое единство профессиональных (и нередко жизненных) ценностей и целей и принятие единых “правил игры” для их реализации – таковы, пожалуй, фундаментальные характеристики того, что в социологической и политологической литературе нередко именуется “*corporate body*” (это понятие по чисто лингвистическим и культурным причинам трудно адекватно перевести на русский язык; нам кажется, что его корректнее вольно передать следующим словосочетанием – “сопричастное объединение людей”).

Разделение ответственности и репрезентация в частном общего, осмысленное объединение в организацию, следование целерациональным действиям и т.п. – все это делает “*corporate body*” особым типом *свободно-институционального объединения людей*.

Университеты исторически складывались и формировались именно как “corporate bodies”, в стенах которых, правда, могли формулироваться (и впоследствии реализовываться) совершенно различные политические и образовательные цели.

“Corporate bodies” могут обладать либо *навязанным*, либо *консенсуальным* (основанным на согласии со стороны большинства) внутренним порядком. Конечно же, в генезисе университетской культуры между этими полюсами создавалось множество промежуточных типов. Так, большинство средневековых университетов институционально складывались по правилам консенсуального сценария. Они принимали свои статуты, пестовали демократические традиции внутреннего обустройства (к примеру, избираемость профессоров и руководства) и обладали довольно серьезной автономией от какого-либо внешнего контроля (государственного управления, в первую очередь). Некоторые университеты создавались “сверху” и потому в своем обустройстве следовали навязанным извне правилам и порой находились под жестким прессингом социального или политического контроля. Каждая эпоха выстраивала свои иерархии внешнего контроля, но чаще всего речь шла о различных комбинациях трех видов *надуниверситетского контроля*: финансового, политического и идеологического.

Вне зависимости от степени внешнего контроля, университетская корпорация жила и продолжает жить по законам (нормам, правилам) *административного* и *регулятивного* порядка. Различие между ними имеет принципиальное значение для понимания традиций и перспектив внутриуниверситетской жизни в России сегодня.

Правила, координирующие университет как организацию, называются *административными*. Правила, координирующие социальное поведение всех субъектов внутри университетской корпорации, в том числе и в аспекте извлечения ими выгод от своего участия в корпорации, называются *регулятивными*.

Вряд ли необходимо подробно обосновывать тезис о том, что в Советском Союзе характер внутреннего устройства университетов был *преимущественно административным*. Важнее рассмотреть две следующие гипотезы.

1. Преимущественно административный характер внутреннего устройства советских университетов демонстрировал как слабые стороны такой организации, так и серьезные выигрыши в планировании стратегий развития, и, что, пожалуй, самое важное, гарантировал *сам факт* самоорганизации университетов в виде корпораций (при всех очевидных минусах ситуации *гиперконтроля* со

стороны официальной идеологии и государства).

2. Сегодняшний кризис в системе высшего образования связан, кроме прочих причин, с тем, что в постсоветское время российские университеты, постепенно преодолевая былой, преимущественно административный, характер внутреннего устройства, не приобретают регулятивного порядка, необходимого для реорганизации в образовательную корпорацию нового типа.

Советский университет (внешне напоминая во всем обычный современный западный университет) не являлся субъектом выбора своей стратегии развития. Это тяжкое бремя брало на себя государство: оно определяло и образовательные стратегии, и объемы финансирования, и, в известном смысле, координацию кадровой политики (в подборе кадров преподавательского состава и студенческого корпуса). Главное, что требовалось от университета – выполнение образовательных планов и соответствие заданному на определенный исторический момент идеологическому уровню. И для осуществления этих задач для любого университета *быть корпорацией просто необходимо*.

Действительно, если существуют образовательные планы, значит, их надо либо выполнять, либо симулировать их выполнение. Соответствие идеологическому уровню в принципе предполагает то же самое – либо действительно заботиться о достижении состояния ценностного единодушия и согласия в коллективе преподавателей и студентов (чего без насилия – интеллектуального, психического и даже физического – почти никогда не удается достигнуть), либо прибегать к симуляции ценностного согласия. Но эффективная симуляция возможна только в том случае, когда все ее участники знают правила идеологического “придуривания” и точно следуют им, а это осуществимо лишь в условиях корпоративной самоорганизации коллектива.

Худо-бедно, но советские университеты самоорганизовывались как образовательные *корпорации*, и в этом была их социальная и политическая сила. С этой институциональной силой считались и официальные власти, и общественные институты. Университеты эпохи брежневского социализма обладали достаточной автономией (по крайней мере, закрыть университет властям уже было не под силу), они боролись за свой престиж, причем не только внутри страны, но и на мировой арене. На корпоративно сформулированные цели – *поддержание, укрепление и усиление институционального престижа* – работали все члены корпорации.

Сегодня трудно эмпирически проверить эти гипотезы о советских университетах, но на основании существующего

коллективного опыта все же можно сформулировать следующие корреляции:

- чем выше был символический статус престижности того или иного университета, тем слабее в нем проявлялось чисто дисциплинарное начало;
- чем выше был символический статус престижности того или иного университета, тем отчетливее проявлялась в нем тенденция корпоративной самоорганизации (самоуправления и т.п.) и слабее действовала иерархия внутрикорпоративных статусов (различия в статусе преподавателя и студента были минимизированы);
- чем ниже был символический статус престижности того или иного университета, тем отчетливее в нем проявлялись тенденции к сугубо административному (подчас исключительно авторитарному) внутреннему управлению и контролю.

Впрочем, советский университет, при том, что он мог больше или меньше напоминать современный западный университет, в принципе оставался патологически *несвободным*.

В постсоветском пространстве рейтинг престижности образовательных учреждений начинает перестраиваться. Меняется государственная политика (прежде всего, финансовая) по отношению к университетам. Идеологический контроль, по крайней мере, по формальным показателям, исчез и вовсе. Разумеется, найдется наблюдатель, который возразит, что на смену ему пришли другие виды контроля и поэтому университеты и поныне остаются крайне несвободными социальными институтами. Не будем оспаривать эту вполне корректную точку зрения. Заметим лишь, что партийно-идеологический контроль, который делал все университеты, независимо от их реального и символического статуса, мировоззренчески однобокими и по-литически зависимыми (недостаточно проявил идеологическую лояльность – не получил доступа к ресурсам!), все же ликвидирован.

Казалось бы, сегодня ничто не препятствует трансформации преимущественно административного качества российских университетов, но этого не происходит. Проще “новорожденным” университетам, история которых насчитывает всего несколько лет. Правда, и у них не все получается так гладко, как хотелось бы, однако они уже изначально зародились как *преимущественно регулятивные*, с четко осмысленными корпоративными целями и стратегиями (в том числе и финансовыми) их реализации. Все члены подобных образовательных корпораций прекрасно осознают цели своего участия в корпорации и требуют уважительного отношения к своим интересам и статусу. Внутриуниверситетское обустройство и

самоорганизацию в таких учреждениях, как правило, отличает “дух” сотрудничества и, что, пожалуй, самое главное, понимание того, что внутри университетской корпорации все ее члены взаимосвязаны, а это значит, что успех организации невозможен без *партнерского соучастия* студенчества, преподавательского корпуса и управленческой элиты в становлении и укреплении университетской корпорации. Во многих из них складывается *легитимно-корпоративный* (преимущественно регулятивный) внутренний порядок. Поэтому главным вновь становится *вопрос о власти* внутри самой образовательной корпорации.

Господство и подчинение. Внутрикорпоративная университетская *дисциплина* предполагает, что образовательные и/или чисто управленческие указы, обыденные регуляции, исходящие от одних членов корпорации, обязательны для исполнения другими.

Можно предположить, что в этой формуле отражен весьма широкий диапазон самых различных форм проявления власти в университетах. Это может быть: *власть привычки* (обычное подчинение младших старшим по возрасту); *власть традиции* (обычное подчинение ученика учителю); *власть формализованной процедуры* (обычное подчинение лицу, принимающему решения и реализующему внутриорганизационные проекты); *власть бюрократической рутины* (обычное подчинение руководству); *власть харизматическая* (обычное подчинение необычному во всех отношениях лидеру) и т.п. Словом, внутренняя университетская жизнь соткана из сложнопереплетающихся нитей господства и подчинения. При этом *власть старшего над младшим* – а это, по сути, главное звено внутрикорпоративной иерархии в университете, может – поскольку в ней содержится опасность внутренней трансформации во *власть сильного над слабым* – принимать самые жесткие формы.

Проблема власти решается различными способами – в пределе между двумя крайностями: (а) у младшего в университете есть одно право – право на подчинение (легитимация “сверху-вниз”); (б) внутри университетской корпорации у младших есть главное право – самим выбирать себе старших (легитимация “снизу-вверх”).

Если абстрагироваться от специфических типов “младших”/“слабых”, в университете по самой сути его деятельности основная *масса рядовых* членов (студентов) олицетворяет собой *младшесть* (сложно подобрать адекватное слово) во всех ее возможных ипостасях: по возрасту, в символической иерархии профессиональных знаний, по социально-экономическому статусу (что видно хотя бы по его финансовому положению), по допуску к процессу принятия решений и т.п. Как видим, главная проблема –

определение места *корпоративной молодежи* во внутрикорпоративной системе господства-и-подчинения.

Молодежь – стержень или препона самоорганизации?

Современное общество, в отличие от традиционного, допускает биографический зазор между детством и взрослостью и тем самым изобретает сам феномен “молодежи”. Правда, в отношении нее же современное общество демонстрирует богатый набор предрассудков, наделяя ее несвойственными качествами или списывая на нее те или иные общественные проблемы. Взрослая часть общества испытывает к молодежи чувства страха, зависти, недоверия и много других массовых настроений (они именуются в социологической литературе “моральными паниками”), укрепляющих социальную веру взрослой части населения современного общества в то, что молодежь необходимо если и “не держать в узде”, то предельно во всем контролировать.

Нет сомнений в том, что апробированный историей путь вхождения молодежи в университетскую корпорацию, видимо, наиболее удобен для университетской элиты: молодежь наделяется символическим статусом “младшего-и-слабого” члена корпорации, и этим минимизируется ее способность и право на *голос* (пожалуй, наиболее значимое из прерогатив членства в любой корпорации), то есть даже символическое равенство с другими членами корпорации. Из-за господствующей среди университетских преподавателей и управленцев патриархальной установки студенты большинства вузов лишены даже такого момента свободы в их университетской жизни, когда их голос реально приравнивается к голосу любого другого члена корпорации. Альтернативой праву голоса выступает право на *выход*, то есть право выразить свое мнение всеми способами.

Впрочем, дело не только в отсутствии у университетской молодежи права голоса. Для многих университетских стратегов не ясно, каким образом эффективнее и компетентнее изменить символический статус университетской молодежи. “Для них и так сделано много уступок”, – заметил в беседе ректор одного из российских университетов. Он имел в виду право свободного посещения, выбора курсов по интересу, выборность некоторых университетских должностей и многое другое, что действительно кардинально меняет порядок сегодняшних российских вузов в сравнении с их былым (советским) регламентом. Однако многие “старшие” рассматривают эти реформы именно как “уступки”, не считают их эффективными и благоприятными факторами развития университетской культуры в стране.

На рынке образовательных услуг принцип лояльности

неотделим от права *голосовать ногами*. Соревнование (в более узком смысле – конкуренция) все активнее проникает на этот рынок и по необходимости формирует особое пространство свободного перемещения из одного вуза в другой. Это перемещение необходимо по многим причинам. Во-первых, чисто методологически – без сравнения, как известно, невозможна оценка, а сравнение возможно лишь благодаря знанию (опыту чужого, иного). Во-вторых, стратегия на престижность предполагает именно постоянство сравнения и потому стимулирует на мобильность и обмен опытом. В-третьих, пространство свободного перемещения гарантирует мобильность самим университетам, поскольку обеспечивает отток слабоконкурентных субъектов в другие учреждения и, наоборот, приток сильных и конкурентоспособных. Совершенно очевидно, что самым мобильным элементом любой университетской корпорации является молодежь. А если так, то ответ на вопрос о внутрикорпоративном качестве молодежи становится не менее очевидным.

Нормальное состояние рынка образовательных услуг – это борьба образовательных учреждений прежде всего за молодежь. Количество молодых членов корпорации гарантирует политический вес, размеры инвестирования, значимость в глазах министерств и ведомств и т.д. Качество молодежи обеспечивает искомый символический статус университета с именем и высоким престижем. Следовательно, главной стратегической проблемой становится необходимость парадоксального *сочетания молодости без “младшести”, молодости без слабости*.

Психодрама внутрикорпоративного развития. Решение этой проблемы, собственно, и составляет драму кризиса образования наших дней. Развивать университетскую корпорацию через обращение к принципу подчинения проще, и именно этому пути отдавал предпочтение *здравый смысл* университетских стратегов. Мы почти не знаем примеров сознательного отказа университетской элиты от своего права на статус “старших”, от корпоративной власти в ее чисто функциональном и символическом виде.

Что же в действительности требует от университета сегодняшний день? *Либерализации* внутриуниверситетского статуса “младшего” от всех его властных и символических значений, кроме чисто демографического (возрастного).

Подобная либерализация является имманентной частью более значительного процесса политической и социальной либерализации тоталитарного общества и государства. “Новое поколение”, которое уже сегодня формируется в российских университетах, приходит во

взрослую жизнь, минуя традиционные стадии социализации (пока еще не все, но очень многие процедуры унижительной инициации большевистской поры), всеми средствами и способами ориентировавшими личность на принятие норм и ценностей символического разделения мира на “старших” и “младших”, “сильных” и “слабых”. Успешно социализированная личность не только сознательно принимала это деление, но и должна была всемерно выражать свою лояльность к “старшим”, “еще более старшим”, к “самым старшим” наконец (все зависело от того, на какой степени вертикальной иерархии господства-и-подчинения ты находился внутри образовательной корпорации). И если ты достигал некоторых высот “старшинства”, то должен был сохранять этот иерархический мир, принуждая “младших” к послушанию. *Власть* внутри образовательных корпораций *сама себя воспроизводит*, и принудить “сегодняшних старших” расстаться с нею, убедить образовательные элиты в культурной необходимости либерализации внутриуниверситетских статусов весьма непросто.

При этом *психодрама* внутриуниверситетской “культурной революции” заключается не только в том, что верхи не хотят статусно-символической реформы, но и в том, что “низы” еще не знают того, как ее инициировать, а подчас и не уверены, что эта реформа им вообще нужна.

Идеологии и технологии развития “без младшего”. Стратегии внутриуниверситетского развития “без младшего” предполагают не столько косметические реформы самоуправления, сколько переустройство всего внутреннего символического пространства. Однако для этого не существует не только рецептов, но и образцовых примеров, апеллируя к которым можно было бы стимулировать университеты к воспроизводству у себя “образцового” опыта. И все же из этого утверждения не следует менторский по своему духу (и в известном смысле безответственный) совет – сами ищите свой путь!

Для внутриуниверситетской реформы могут быть использованы самые различные технологии. Более того, у одной и той же реформы могут быть разные *идеологии*. Все зависит от стратегической амбиции и интенции. Но если уж принята установка на стратегию “без младшего”, то это означает, что выбор сделан в пользу того, как *принудить к знанию*, а не к *послушанию*.

Конфуций явно не одобрил бы эту стратегию развития. Он не мыслил мира без четких правил послушания и символического разделения на “старших” и “младших”. Впрочем, на этом делении настаивал не только Конфуций, но и практически все социальные мыслители прошлого, если не брать в расчет откровенных анархистов

и сознательных эскапистов. Даже у социалистов-утопистов без труда обнаруживается этот символический контраст, не говоря уж о реальной практике социализма. Примечательно, что буквально везде “старшинство” предполагает, кроме очевидного властного акцента на господстве и монопольном праве на насилие, известную ответственность “старших” за “младших” (покровительство, патронаж, патернализм, клиентелу и т.п.). Ответственность учителя за ученика – лишь одна из версий подобного патронажа.

Университетские стратеги, выбирая развитие “без младшего”, отказываются не только от традиционных способов властного принуждения, но и снимают с себя большую часть ответственности за массу рядовых членов. Такой выбор предполагает внутри образовательной корпорации учреждение:

- механизмов репрезентации ответственности (выборность высших должностей университета, значительное расширение менеджерских прерогатив ректората при соблюдении принципа ответственности последнего перед всей корпорацией и т.п.);
- институции высшего университетского совета, репрезентирующего все университетские “гильдии” и регламентирующего вопросы легитимности внутреннего распорядка жизни в университете, решение трудовых и прочих конфликтов;
- органов по защите профессиональных прав всех членов корпорации; структур хозяйственной и культурной самодеятельности и т.д.

Главное, к чему приводят идеологии развития “без младшего”, – это укрепление соревновательных основ функционирования всей корпорации. Все участники образовательной корпорации постоянно соревнуются друг с другом за профессиональный рейтинг, аудиторию, свободную профориентацию, свободно выбранный досуг, право управлять корпорацией, размеры финансового вознаграждения, наконец, за право считаться действующим членом корпорации или ее выпускником.

Стратегии развития “без младшего”, таким образом, могут апеллировать к разным идеологиям, акцентирующим те или иные аспекты университетской реформы. И благодаря плюрализму идеологий развития, возможно, уже в недалеком будущем российские университеты станут по своему имиджу идентичными и принципиально непохожими друг на друга.

4.2. “Лестница успеха” университета:

индивид и корпорация

Замысел проекта и характерные тексты

Эмпирический аспект темы вновь посвящен попытке экспертизы состояния и перспектив становления “духа” университета. На этот раз в многогранном предмете познания – этосные характеристики жизни вновь образованного университета – выделены суждения о ценности профессионального, делового и жизненного успеха. При этом в программе консультативного опроса экспертов² основное внимание сосредоточено на соотношении личных стратегий успеха со стратегией успешного развития университетской корпорации. Экспертиза сконцентрировалась на суждениях участников опроса об особенностях “духа” успешного профессионализма – “лестнице успеха”, влиянии на судьбы успешных профессионалов стиля и символов вузовской власти, силы (слабости) университетской солидарности, мере сходства (различия) идеального образа университета и образа реального.

Общим для каждого из индивидуальных интервью был вопрос о жизненном пути эксперта, как он может быть отражен на шкале “лестницы успеха”. Экспертам предлагалось поделиться представлениями о наилучшем и наихудшем стечении обстоятельств их жизни. Соответствующими ответами открывается каждый текст, и они играют роль введения, позволяющего соотносить альтернативы индивидуальной стратегии жизненного пути с возможностями культивирования ценности успеха в рамках становящейся университетской корпорации – и в этом случае предпринята попытка побудить экспертов применить схему “наилучшее-наихудшее стечение обстоятельств” к сегодняшнему этапу развития университета.

Поисковый характер исследования объясняет наше уклонение от подгонки каждого текста под единый шаблон и повышенное доверие к самому ходу мысли экспертов. Напомним еще раз о самооценности публикации самих текстов или их важнейших фрагментов, ибо замысел книги – представить процесс самопознания университетом своего духа, кредо и “правил игры”.

² Ситуация университета: идеальный образ и образ реальности (внутренняя экспертиза) // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 7. Тюмень, 1997. С. 170–246. Вып. 9. Тюмень, 1998. С. 141–173.

НАЧНЕМ представление модельных текстов с интервью О.Ф. Данилова³, проректора по экономике и финансам. Оно начиналось с вопроса о том, как эксперт представляет свою жизнь с точки зрения наилучшего и наихудшего стечения обстоятельств.

Первое, что значимо для меня в наилучшем стечении жизненных обстоятельств, – очень теплая домашняя обстановка. Наверное, я не оригинален, когда говорю, что если “тылы” в порядке, то и все остальное тоже. Второе – когда на работу идти хочется. И первое, и второе можно расшифровывать бесконечно долго. Первое – успехи детей, здоровье родителей, обеспеченность, обустроенность... Я понимаю, что этот перечень, может быть, менее интересен, потому что эмоциональное восприятие у всех примерно одинаково. А что такое “хочется идти на работу”? Во-первых, наверное, нормальная обстановка в коллективе, где все, кто тебя окружает постоянно, тебя уважают и ты их уважаешь, тебе приятно общаться с ними. Все это внешняя эмоциональная оболочка, которая зависит скорее от человеческой природы. Другая часть – благополучие, которое обеспечивается твоей фирмой, регионом, государством.

Я поработал менеджером разных структур: был заведующим кафедрой, начальником НИСа, проректором по научной работе. Это были как бы отдельные хозяйства, которыми легко управлять – я был хозяином, у меня был свой коллектив, свои задачи. Клубок, который получился в моей нынешней должности, очень большой, беспокойный и совершенно необеспеченный. От государства мы получаем средства только на зарплату и стипендию, а финансовые потребности университета просто огромные. Необеспеченность порождает множество забот. Я для себя отметил, что 50% времени трачу на убеждение коллег в том, что нужно подождать, когда заработаем средства, не надо расстраиваться, что у нас что-то не получилось именно сейчас, найдем деньги немного позже. В итоге 50% времени менеджера, за которое мне платят довольно приличную зарплату, я трачу как бы зря. Может быть, я накапливаю собственный опыт общения с людьми, становлюсь более квалифицированным менеджером, но, полагаю, что во многом это потери. Такая неудовлетворенность результатами труда, во-первых, из-за финансовой необеспеченности университета, во-вторых, из-за потери времени, порождает общую неудовлетворенность. Но я оптимист и

³ Данилов О.Ф. “...Если создать такой механизм мотивации, когда каждый стремится что-то сделать, то обстановка в университете будет совершенно другая” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 7. Тюмень, 1997. С. 182–190.

думаю, что будет лучше.

О наихудшем стечении жизненных обстоятельств ответ, по сути, тот же самый, только с точностью до “наоборот”. Во-первых, оно может быть связано с моими близкими, родственниками – людьми, которых я люблю, с друзьями. Если у них что-то плохо складывается – сразу возникает пессимистическое настроение, которое очень влияет на основную работу. Во-вторых, самое неприятное на работе, когда главный менеджер – в данном случае ректор – чем-то недоволен. Мне кажется, что хорошее настроение на работе создается как раз главным менеджером, и если он не удовлетворен именно моей работой, то у меня полный пессимизм относительно состояния и перспектив моего дела.

Так уж получилось, что я стал менеджером, продвинулся по карьерной лестнице, а в душе-то я, может быть, совсем другой человек. Я профессор, я кафедральный человек, люблю работать со студентами, аспирантами. И когда я отвлекаюсь на этот вид работы, мне очень радостно.

Если обобщить мое представление о наихудшем стечении обстоятельств, то это, во-первых, проблемы во взаимоотношениях с высшим руководством – главным менеджером, и, во-вторых, в отношениях с сотрудниками университета (меньше всего имею в виду людей, которые рядом со мной). Если люди на улице или в автобусе бросают недовольный взгляд, не поздороваются или еще что – это и есть как бы наихудшее стечение обстоятельств...

Для того чтобы оценить, на какой ступени “лестницы успеха” я сейчас нахожусь, надо снова выделить две стороны жизни. Одна – семья. У меня куча нерешенных проблем: не очень хорошие жилищные условия; подрастают дети, у которых есть собственные проблемы; стареют родители, у которых тоже проблемы. Я отношу все это к свойствам и времени, и возраста – в любые времена возраст, в котором я нахожусь, был самым беспокойным, а о нашем времени и говорить нечего. Если говорить об этой стороне жизненного успеха в целом, то я ощущаю себя на первой ступеньке, поэтому много еще предстоит сделать в этом отношении.

Если говорить о профессиональной стороне, работе, то очень трудно оценить, на какой ступени я сейчас нахожусь. Наверное, где-то в середине.

Если говорить о “лестнице успеха” применительно к развитию университета, то мы (коллектив университета и средний и высший менеджмент, который организует работу коллектива) сейчас находимся в положении, когда еще не упали в пропасть, но и никуда

еще пока не поднялись. Мы как бы на равнине – какими были, такими и остались: намного хуже не стало, но и лучше тоже не стало.

Пять лет назад мы находились на этой же ступени, никуда не упали и никуда не забрались. Мы говорим, что мы выжили, хотя все еще продолжаем выживать. Если в этом году нам удастся подняться на ступеньку в решении какой-то важной задачи, например, в формировании корпоративного духа, тогда можно будет сказать, что мы начали подъем. Оптимистический настрой ректора, его “заряженность” на изменение структуры, изменение атмосферы в коллективе, на решение проблем, которые в нем возникают, – это позволяет мне оптимистично смотреть в будущее. Я думаю, что через пять лет, безусловно, станет лучше.

Хотя здесь есть одно условие – внешняя обстановка. Мы не можем построить социализм в отдельном университете. Если в России вся аура будет именно такой, какую мы хотим для университета, тогда, безусловно, мы сможем нашей командой менеджеров (я имею в виду не только ректорат, но и заведующих кафедрами, заведующих лабораториями, профессоров) поднять университет на следующую ступеньку “лестницы успеха”.

У ректора и ректората есть стратегическое намерение подняться с пятой ступеньки на шестую. Для этого нужно обеспечить максимально рациональный режим использования средств. Хотя бы немножко сэкономить для того, чтобы сделать нечто заметное для всех.

У многих существует мнение, что это должна быть программа улучшения внешнего вида, условий в наших учебных аудиториях, офисах, потому что внешний вид формирует облик учреждения, говорит о его лице – насколько это уважаемая фирма. Конечно же, заплыванный коридор, неработающие раздевалки и туалеты, в которые зайти нельзя, – это пародия на университет.

Другое мнение – реализовать программу “Кадры”. Сейчас нужно принять стратегические решения относительно кадровой политики, решить, кого нам нужно поддерживать прежде всего – профессуру или ассистентов. Оказывается, у нас в университете прослойка старших преподавателей достигает более двухсот человек – это из более чем шестисот преподавателей. А в вузе должны быть в основном преподаватели со степенью и ассистенты, которые стремятся к степени. Ступень же старшего преподавателя останется лишь для тех, кто по ряду объективных причин не в состоянии стать ученым, либо для тех, кто по объективным причинам не имеет возможности защититься: физики, математики, преподаватели теоретической механики и др., ибо мы не имеем советов по этим

дисциплинам (хотя и здесь может быть какой-то выход).

Еще одно направление – то, которое исследует НИИ ПЭ. Если бы мы все были проникнуты единым духом, горели духом патриотизма в отношении к нашему университету, если бы на ректоратах думали об этом, а не о том, что студенты не снимают шапки в помещениях, говорят нехорошие слова, о каких-то скандалах. Разумеется, достичь высокого состояния “духа” университета очень трудно: и общество воспитывает, и улица, и семья и прочее. Важно, чтобы кроме нашего “воспитательного” стремления были еще объективные предпосылки, например, если мы бы смогли заработать нормальное количество денег и достаточное количество денег отдать на проведение воспитательной работы.

В этой связи главная мысль, которой и я заряжен, – формирование в университете мотивации к такой деятельности, которая позволяла бы жить безбедно.

С точки зрения идеального университета, формирование такой мотивации создаст ситуацию, когда крутятся все: заведующие кафедрами, преподаватели, доценты, деканы, а ректорат только сдерживает их начинания и говорит: “Это нельзя, потому что это противозаконно”, “этого делать не будем, потому что не время” и т.д. Если бы была такая инициатива “снизу” и каждый стремился бы что-то сделать, ситуация в университете была бы совершенно другая.

Мы должны сформировать некую атмосферу, в которой каждому человеку будет интересно ходить на работу. Кому-то будет интересно потому, что он заработает больше денег. Кому-то – потому, что он зарабатывает деньги и при этом радуется общению, встречам со студентами, коллегами. Кому-то эмоциональная часть жизни важнее всего. Важно создать такую атмосферу, в которой каждый нечто инициировал, и такие инициативы вели бы к успеху всего коллектива. К сожалению, у нас этого сейчас нет. Кстати, это имеет прямое отношение к формированию корпоративного духа.

ВТОРОЙ ТЕКСТ – *В.М. Матусевича*, во время осуществления этого проекта работавшего деканом факультета геологии и

геоинформатики ТюмГНГУ⁴.

Самое *благоприятное стечение обстоятельств* в профессиональной деятельности педагога – когда тебя понимает молодежь, и самое страшное, если этого понимания не будет. Общение с молодежью держит нас “на плаву” современности – иначе ни в чем удачи не будет. Да и молодежи такое общение необходимо – проблема взаимоотношений поколений была всегда. В вузе плодотворное взаимопонимание учителей и учеников возможно только при наличии научных школ.

На кафедре гидрогеологии и инженерной геологии, которую я возглавляю, три поколения. Первое – все из Томска: когда я основал кафедру, то пригласил тех людей, которых хорошо знал, которым мог доверять. Мы начали работать и из первого же выпуска оставили у себя молодых специалистов – второй поколенческий слой. Они закончили аспирантуру, три человека уже кандидаты наук, доценты. Третий слой формируется сейчас из тех, кто закончил наш вуз – молодые аспиранты, стажеры, соискатели.

По мере того как мы, первый слой, будем уходить, второй, студенты первого выпуска, станет подвигаться на наше место, а их место займут нынешние выпускники – третий слой. Эта преемственность поколений и общая научная школа дают возможность не парить в мечтах, а жить в непростых современных условиях. Надо ходить по земле, нужно “вписаться”, иметь свою нишу в этой жизни, и чтобы эта ниша не была где-то там “прилеплена”, как “сакля Хасбулата” (из старой песни).

Все это и есть наилучшее стечение обстоятельств. Я считаю, что мне в этом плане крупно повезло – несмотря на все управленческие перипетии (в общей сложности деканом работаю лет десять: первый раз – в 1972 году, потом был проректором, ректором в Ухте, затем сюда вернулся, год проработал заведующим кафедрой, снова деканом пять лет, ушел из деканов сам, опять на год поставили, ушел, затем снова по приказу ректора был назначен деканом), все-таки я вернулся на стезю научную, на стезю воспитательскую. Сегодня я декан, но идентифицирую себя скорее с завкафедрой. Деканат – место в большей степени для людей властолюбивых, а мне больше по душе работа на кафедре.

Наихудшее стечение обстоятельств – когда нет творческой искры, не идет работа, все как бы застывает. Хотя на самом деле в этот период эволюционирует сознание, происходит накопление

⁴ Матусевич В.М. “...Нужно быть умным по-новому” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 7. Тюмень, 1997. С. 229–236.

фактов. И такое кажущееся плохим стечение жизненных обстоятельств, застой – преддверие взрыва. Это первое. Второе – если в семье не ладится. Если нет семейного очага, семейных устоев, трудно человеку жить и что-то сделать. Хотя иногда человек этого не замечает, самая главная опора в жизни – семья. Из этого выходит все: и творчество, и работа.

О лестнице успеха? Сейчас нахожусь, наверное, на восьмой–девятой ступени. Пять лет назад был пониже. Время идет, жизнь идет. Раньше обучался, а сейчас просто мудрею – более высокий уровень обобщений. Через пять лет один бог знает, что будет. Сейчас смутное время, впечатление, что 1613 год вернулся, когда Россия образовалась, сейчас то же самое происходит. Таким обреченным оптимистом я был всегда.

Если применить схему *“наилучшее-наихудшее стечение обстоятельств”* к *сегодняшнему этапу развития университета*, то, для того чтобы не получилось наихудшего стечения обстоятельств, нужно пересмотреть генеральную позицию относительно современных специализаций, тех, которые сейчас более нужны.

Дело в том, что сейчас происходит переоценка ценностей, связанная с нашим вхождением в новую экономическую систему (даже не знаю, как ее назвать, нет у нее пока названия, а все эти капитализмы, социализмы – это не то). В этой жизни наш университет должен найти свою нишу. Как? Так, чтобы наши специалисты были нужны. Востребованность тех специальностей, к которым мы привыкли, во многих случаях сейчас уже под вопросом. Часто наши ребята работают не по специальности. А почему их берут на работу? Потому, что ценятся наши специалисты просто как инженеры, имеющие базовое образование. Для того чтобы найти свою нишу в новых экономических условиях, университету нужны новые специализации. Например, сейчас в геологии на первое место выходят правовые вопросы – горное право, недропользование, лицензирование. Эти специализации нужны, чтобы определить, как по-хозяйски распорядиться недрами; американцы, например, свои месторождения берегли. Я уж не говорю о таких специальностях, как менеджмент – он нас спасет в этой жизни.

Как сказал В.И. Шпильман, нужно быть умными по-новому. Мы – профессора, доценты, доктора наук, академики – конечно, прошли большую школу жизни, но мы умные по-старому. А надо быть умными по-новому, чтобы учить “молодое поколение” и “вводить” его в нишу современной жизни.

Пять-шесть лет назад перед университетом очень серьезно стояла проблема выживания. Н.Н. Карнаухов стал ректором как раз в

самое перестроечное для университета время. Проблему выживания мы во многом решили, теперь надо не просто выживать, а идти дальше. Так, имея в виду эти задачи, мы на факультете открыли кафедру недропользования, пригласили на заведование доктора наук В.И. Шпильмана и уже два года набираем специализацию по горному праву и недропользованию. Уже есть договоры с администрацией Ханты-Мансийского округа, ведем переговоры с Ямало-Ненецкой администрацией.

Мы сделали эти специализации платными. Но если говорить о том, что остается от платы за такого рода специальности на развитие факультета, то... ректор решил получаемые факультетами финансы централизовать – как Иван Калита. Деканам это сначала не понравилось, но я, например, сразу поддержал эту идею, потому что в трудных условиях расплыть средства нельзя – как нельзя на мелкие княжества расплыться. Когда, кому и что дать – решает ректор.

Наилучшее и наихудшее стечение обстоятельств в развитии университета связано с престижностью его специальностей. Возьмем наш факультет. Кто не знает об особом “духе” геологов? Наше поколение – это геологическая школа, российская геологическая школа. Как сказал на 27-ом мировом конгрессе геологов министр Козловский, геология – это даже не специальность, а скорее – черта характера. Не каждый человек и пойдет, некоторые приходят – и уходят. Остаются люди с какими-то даже необъяснимыми чертами характера, которые геологов и роднят.

Сегодня произошел развал геологии, которая была одной из самых мощных отраслей хозяйства. Пожалуй, ее можно было сравнить с железнодорожной отраслью, геологи даже форму носили. Студентом я тоже форму носил, и это была красивая форма. И вот такая отрасль, которая насчитывает несколько столетий (она взяла начало при Петре), вдруг разваливается. Естественно, что престиж упал, и это сразу сказалось на качестве набора – успеваемость резко снизилась. Но в то же время определенный интеллектуальный уровень остался. Видимо, династии – бабушки, дедушки, папы, мамы – пока еще влияют.

Геология относится к естественным наукам, это наука где-то полуфилософская – в отличие от таких технических наук, как, скажем, разработка, бурение. Это, конечно, накладывает свой отпечаток: сейчас пришли к нам дети детей тех, которые у нас когда-то учились, и именно они несут интеллектуальный настрой. В то же время они не хотят ехать на Север. Как могут, устраиваются в Тюмени, под разными предлогами стараются от маминой юбки далеко не отходить. Кстати

сказать, у нас более тридцати мест пропало. Что-то надо делать с этой проблемой. Либо дело в раздразе области с округами, либо – неуверенности в завтрашнем дне.

Стратегия развития университета во многом зависит от характера властных отношений в нем. Власть многоступенчатая, при этом единоначалие никто не отменял, какую бы демократию мы ни вводили. На общеуниверситетском уровне – единоначалие ректора, на факультетском – декана, на уровне кафедры – заведующего. А единоначалие предполагает авторитет руководителя и как ученого, и как администратора. Если он “не тянет”, то либо сам уходит, либо “его уходят”. А в основном работают те, которые подходят для этого дела. Человек может и за всю жизнь не созреть для работы во власти, а может созреть в очень молодые годы, “созреть” в том плане, что для этой работы хватит всех его талантов и способностей – организаторских, умственных, особенно – человеческих. В вузе особенно важна гуманность. Мы с молодежью работаем и нельзя быть “пнем” (как говорят “бревном двинь – не оглянется”), нельзя быть грубым, резким. И потому часто не уживаются в высшей школе даже люди, имеющие большие достижения в науке. Например, далеко не каждый научный работник может быть заведующим кафедрой – в вузе люди сложнее “технарей”, которые работают в НИИ, у нас люди более “мокрые”, по Толстому, более ранимые, интеллект выше, ими управлять не так просто.

Поэтому власть здесь специфическая, “держиморды” у нас не уживаются. У нас нет начальников, у нас – руководители. А начальник и руководитель – разные вещи. У руководителя власть поддерживается авторитетом человека. Например, умный ректор знает, как надо распорядиться властью: он будет чувствовать пульс коллектива, слышать людей, учитывать их мнения при принятии решений.

У заведующего кафедрой власть тоже немалая, власть над целым коллективом. Если это выпускающая кафедра, ее заведующий отвечает за выпуск специалистов, все лежит на нем. Власть заведующего кафедрой проистекает из ответственности. Сейчас говорят о нововведениях, но ведь образование – это, пожалуй, самая консервативная область, это базис любого государства. И хорошо, что образование консервативно.

Огромной властью над студентами обладают преподаватели. К сожалению, некоторые этим пользуются в дурном смысле: оскорбляют студентов, грубо разговаривают, унижают. Конечно, грубость нельзя смешивать со строгостью, например, на лекциях. Лично я считаю, что лекция – своего рода священное действие.

И еще о власти преподавателя, о власти оценки. Власть оценки есть власть зависимости. И что греха таить, у нас этим пользуются: “вот я тебе покажу, придешь ты ко мне!”. В основе власти преподавателя над студентом должна быть справедливость, строгость и – обязательно – уважение личности студента: сегодня мальчишка, девчонка, а завтра – специалист.

Говорят, что стратегия университета не может не зависеть от уровня *внутриуниверситетской солидарности*. А что значит такая солидарность? Просто мы все призваны делать одно дело – в этом и выражается солидарность? И уж если ты пришел сюда, то должен это делать чисто и честно. Во всякие времена были и сейчас есть принципы, которые нельзя преступать. Они являются иммунной системой нашей профессии. Мы ведь не только знания даем, но обязаны и воспитывать через свой предмет.

Все мы делаем одно дело, но все мы разные. Среди сотрудников университета можно выделить три категории. Первая – своего рода фанаты, одаренные, очень талантливые люди, которые не мыслят работу вне вуза – для них это призвание. Линия роста у таких людей очень стремительная, они неизбежно найдут себя, и к сорока годам многие из них уже доктора наук. Вторая категория – люди средних способностей, душевно очень хорошие люди, которым нравится педагогическая работа. Как правило, большей частью это женщины, у которых прилично зарабатывают мужья, и семью вполне устраивает их невысокая зарплата. Иногда к таким людям мы относимся снисходительно, хотя они очень хорошо исполняют свое дело, – на них во многом держится деятельность университета, они как бы “лошадки”. Люди этих двух категорий важны в равной степени. К третьей категории относятся люди, которые сами не знают, что им надо, для чего они здесь. Такие есть везде, и хорошо, что их мало.

ТРЕТИЙ ТЕКСТ – “Лестница успеха” для всего департамента” – начальника Центра безотрывных форм обучения и директора Ноябрьского филиала В.П. Назарова⁵.

Трудно сразу сказать о том, какой мне видится своя дальнейшая жизнь при *наилучшем стечении жизненных обстоятельств*. Если смотреть по вариантам карьеры, то есть два пути. Первый – когда в г.Ноябрьске откроется дневное отделение, остаться там в должности директора. Если оставаться, то необходимо переезжать в Ноябрьск и развивать филиал, чтобы он стал таким же, как Сургутский, Тобольский. Второй путь – продолжать работать

⁵ Назаров В.П. “...Лестница успеха” для всего департамента” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 9. Тюмень, 1998. С. 153–158.

начальником Центра безотрывных форм обучения, и тогда следующая ступенька – кресло проректора. Из этих двух путей сегодня для меня наилучшим является все-таки второй, работа в Тюмени, переезд на Север для меня уже тяжел – уже не в том возрасте, чтобы так круто все поменять, рисковать.

Наихудшее стечение жизненных обстоятельств для меня – это прекращение административной карьеры, работа в должности доцента. Хотя, если закроется карьера по административной линии, пусть и на некоторый период, я начну более усиленно работать над докторской диссертацией (тема уже есть). Так что снова образуется другое наилучшее стечение жизненных обстоятельств, снова можно “всплыть”.

Пожалуй, мне тяжело судить о своей жизни по методу “*лестницы успеха*”. Скажу так: я сейчас еще не достиг своих высот. Я иду к определенной перспективе, но сколько мне еще придется идти по этой “лестнице”, чтобы подняться до одиннадцатой ступеньки, не знаю. Сейчас я, может быть, на шестой.

Не берусь судить, где я буду через пять лет, на какой ступеньке. Ступенька ступеньке рознь, я имею в виду содержательный рост, качественный, который не всегда внешне адекватно выражается. Иногда, чтобы перешагнуть одну ступеньку, надо набрать такой потенциал, которого в другой ситуации хватило бы на то, чтобы пройти три. Даже находясь в сегодняшней должности, я еще не охватываю весь объем работы, который курирует проректор, у меня сейчас, в любом случае, узконаправленная деятельность, по сравнению, например, с деятельностью проректора.

Что касается “*лестницы успеха*” для всего нашего департамента, то за пять лет наши филиалы выросли как грибы – с четырех до двенадцати. Особенно сильно развивается Тобольский филиал. Еще немного, и этот филиал станет институтом в составе университета. Сургутский филиал, если таким же образом оценивать, станет институтом в ближайшем будущем. То же самое можно сказать и об Уренгойском филиале.

В прошлом году мы взяли и за открытие дневного отделения в Ноябрьском филиале. Вопрос остался нерешенным лишь в силу того, что нам выделили неудачное здание, в которое вкладывать большие деньги, даже чужие, мы посчитали нецелесообразным – филиал бы надолго замер в своем развитии. Теперь предстоит либо начать строить новое здание, либо подыскать в городе хорошее, капитальное здание, в котором бы филиал получил перспективу развития. У нас есть мысль: набрать студентов дневного отделения, хотя бы пока с выездным характером работы преподавателей, одну

группу по экономическому направлению, другую – по нефтегазовому, и тем самым создать плацдарм для того, чтобы начать формировать местные кадры преподавателей. Когда станет известно, что ТюмГНГУ открыл в городе дневное отделение, будет хороший резонанс и к нам потянутся не только абитуриенты, но и квалифицированные преподаватели.

Создание на базе филиалов полноценных институтов повысит престиж нефтегазового университета. Наш Центр безотрывных форм обучения является связующим звеном между институтами и университетом, может быть, он будет называться по-другому, потому что уже сейчас его название не соответствует ни содержанию работы, ни достигнутому результату (хотя бы уже потому, что в пяти филиалах открыты дневные формы обучения). Центр по своему содержанию уже перерос не только свое название, но и то назначение, и роль, которые ему отводились на этапе его создания.

Сейчас все директора филиалов подчиняются проректору по безотрывным формам обучения и ректору. Каждый директор филиала имеет доверенность, в которой четко определена его самостоятельность. Он может заключать контракты с преподавателями и оплачивать их работу. Директор готовит проекты всех приказов, формирует заявку к плану приема студентов. Директора филиалов ограничены в своих полномочиях не только со стороны университета, но и со стороны министерства рамками лицензии, в которой четко оговариваются права филиала в плане подготовки кадров по определенным специальностям при наличии определенной базы. Чтобы открыть новую специальность, филиалы должны пролицензировать эту специальность; чтобы увеличить срок подготовки кадров, они также должны пролицензировать этот курс. Так что процедура получения автономии очень сложная и длительная.

В настоящее время наши филиалы не являются юридическим лицом. Как скажется открытие целой сети институтов на судьбе нашего университета? Только повысит его престиж. Где бы ни учились студенты – в Сургуте, Тобольске или в любом другом филиале – они все равно будут получать дипломы Тюменского государственного нефтегазового университета.

Власть в нашем университете осуществляется сегодня довольно жестко. Из этого не следует, что прежние ректоры реализовывали свою власть менее жестко. Просто в те времена я был аспирантом, ассистентом и более всего чувствовал власть заведующего кафедрой. Сегодняшняя команда, я имею в виду ректора, проректоров, умеет требовать. Хотя власть – это не только умение требовать, а еще – и прежде всего – умение создать условия

для работы. Ведь если нет условий, то что можно от человека требовать? Наверное, власть чувствуется тогда, когда не только раздаются команды и поручения, но осуществляется контроль за их выполнением и делается анализ полученного результата.

В университете, на мой взгляд, назрела необходимость перестройки всей структуры управления. Она может осуществляться либо по образцу западной модели управления, либо будет изобретена какая-то модель с учетом наших особенностей. На сегодняшнем этапе развития университета (и ситуации в обществе в целом), на мой взгляд, нужна только “монархическая” власть. Хорошо, когда есть команда единомышленников – тогда все “тянут ляжку” в одну сторону. И сейчас в университете, по-моему, есть такая команда. Но иногда просматривается тенденция тянуть “ляжку” в разные стороны. Возможно, так бывает, когда отсутствует взаимопонимание между проректорами по тем или иным вопросам.

Стратегия развития университета во многом определяется созданием перспективы, линии роста для сотрудников. Ясно, что без ученой степени в университете даже просто выжить очень тяжело. Но сейчас нет особых затруднений для поступления в аспирантуру, и потому получить возможности развития в научном плане намного проще. Главное, был бы человек сам в этом заинтересован. И если есть желание остаться в университете, то в первую очередь надо делать диссертацию – это создаст представление о том, что человек в чем-то состоялся, своего рода плацдарм для дальнейшего развития и в научной, и в административной карьере.

Наш Центр безотрывной подготовки испытывает большой дефицит в кадрах, но трудно найти хороших, толковых ребят. Многие из них уже заняты на своих должностях, другие не хотят идти потому, что им надо сразу решить вопросы с зарплатой, жильем. Но ведь сначала человеку нужно пройти испытательный срок. Я сам, придя в Центр пять лет назад, ничего сразу не получил – всего достигал постепенно. А многие наши кандидаты на те или иные должности в Центре не хотят тратить много времени на достижение чего-либо, хотят сразу и все.

Какие люди сейчас работают в университете? Преимущественно те, кто видит себя лишь на этом поприще. Многие из тех, кто ушел в начале девяностых годов, сейчас вернулись. Либо коммерческие структуры, в которых они работали, не состоялись, либо сами не потянули коммерческую ляжку. А есть и такие люди, которые просто привыкли к этому режиму работы – это ведь не с восьми до пяти работать, это совершенно другая жизнь. И вот этот образ жизни многие сменить, оставить не могут. Такие люди видят возможное

приложение и своих рук, и своих мозгов только здесь, в университете. Есть те, кто колеблется, но на их колебания, скорее всего, влияет материальная сторона деятельности преподавателя.

В университете зреет такая идея: ряд факультетов объединить в институты. На мой взгляд, это неплохая идея, в каждом институте будут руководители, которые сами будут решать тактические проблемы своих институтов. Другое дело, готовы ли наши деканы – будущие ректоры – к принятию ответственных решений уже не на уровне факультета, что им привычно, а на уровне института? Встает вопрос и о готовности нести такую ответственность, жить и работать в новой структуре.

В то же время в новой структуре часть нынешних руководителей – деканов, заместителей деканов, заведующих кафедрами и т.п. – могут потерять свою привычную работу. Поэтому многие в университете сегодня, в ситуации реформирования, просто боятся за свою должность. Любая ломка болезненна, особенно для тех, кто не видит себя в этой новой структуре, поэтому, вероятно, они тормозят реформирование.

Опасений в связи с этим реформированием много. Я сам не ручаюсь, что наш Центр останется в новой структуре. В этом случае, если я остаюсь в команде, то мне находят новую работу, если я не в команде, значит – я уже для себя определил – буду заниматься по научной линии. Труднее тем, у кого карьера уже состоялась, например, докторам наук, профессорам. Некоторым хочется лишь развивать свою научную школу, может быть, и возраст для перемен не тот, может быть, просто не хотят особых перемен в своей жизни. Много или мало таких людей в нашем университете, я не могу сказать.

Что же касается кадровой ситуации в нашем департаменте, то в его составе очень динамичные люди. Нам удалось подобрать очень хороших директоров филиалов – это толковые, энергичные ребята, которым дай больше денег и больше свободы, они бы, конечно, и “наломали дров”, но и решили бы больше вопросов. Сегодня их самостоятельность ограничена, потому ограничена и ответственность. С развитием и расширением филиалов ответственность их руководителей будет возрастать, и они со временем будут готовы к принятию этой ответственности. В Центре, на мой взгляд, самая благоприятная ситуация для профессионального роста.

**4.3. “Лестница успеха” университета:
индивид и корпорация
Обзор экспертных интервью**

В этом обзоре основное внимание так же будет отдано текстам, в которых авторы стремятся связать стратегии индивидуального успеха с успехом университета. Соответственно, обзор выделяет то особенное, что характеризует суждения экспертов.

“ВСЮ ЖИЗНЬ только тем и держался, что знал: я нужен людям, с которыми работаю” – заголовок текста интервью А.Ф. Безносикова, во время опроса – декана нефтегазопромыслового факультета⁶.

Наилучшее стечение обстоятельств? “Это как повезет: с кем как начнешь работать еще на студенческой скамье, так и сложится твоя жизненная дорога. Если попал в хороший коллектив, к хорошему руководителю, который будет тебе доверять и помогать, воспитывать – тогда будет все нормально. Мне в этом отношении повезло”. И далее – о конкретных “везучих” обстоятельствах. Во-первых, направление после окончания института на старые нефтяные месторождения Оренбургской области. Повезло попасть к геологу промысла Кремсу. “Хотя я и пришел из института отличником, но ничего в производстве не понимал, за пару лет он меня подготовил, и потом я пошел на самостоятельную работу”.

Повезло и с приглашением на работу в НИИ: “Набрался смелости и послушался другого специалиста, который уехал в Тюмень заниматься наукой и меня позвал”. Доверили хороший коллектив, “хотя и самый трудный участок – работа, связанная с Севером, командировками на скважины, – но здесь я получил представление о многом хорошем и интересном”.

И снова стечение обстоятельств – повторная встреча с профессором Б.А. Богачевым: “Учился у него в Томске, затем принимал его студентов на практику”. Профессор убедил перейти в индустриальный институт. “Видимо, он хорошо знал меня, нашу семью и убедил меня в том, что, имея опыт работы на производстве и в науке, я вполне готов к работе со студентами в вузе”. И здесь “повезло с хорошими людьми. Есть поддержка на факультете и понимание среди руководящего звена университета. Да и вообще наш успех зависит от того, с кем мы общаемся, с кем повезет жить и работать”.

Наихудшее стечение обстоятельств – оказаться ненужным. “Всю жизнь только тем и держался, что знал: нужен людям, с которыми

⁶ Безносиков А.Ф. “Всю жизнь только тем и держался, что знал: я нужен людям, с которыми работаю” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 7. Тюмень, 1997. С. 173–181.

работаю. За восемнадцать лет отчислил не одну тысячу студентов за неуспеваемость, а ведь никто не возмутился, уходили без каких-либо обид. Наверное, это показатель моей объективности. Думаю, что все-таки я нужен, не зря здесь сижу”.

Пытаясь определить на какой ступени “*лестницы успеха*” он находится сейчас, эксперт говорит, что, хотя больших планов не строил, “шел по жизни достаточно уверенно”, и полагает, что “все, что хотел сделать, сделал”.

На этом основании считает, что находится “на девятой–десятой ступени, а пять лет назад “был на уровне восьмой–девятой”. Перспектива? “Если бы на базе нашего факультета был создан институт, я бы себя видел заместителем проректора по учебной работе – это и будет одиннадцатая ступенька. Хотя я знаю, что в шестьдесят лет надо уступать место молодым. Может быть, через пять лет сойду на низшую ступень в должности. Но как человек останусь на девятой–десятой”.

Ситуацию своего индивидуального успеха в настоящее время и в будущем эксперт определяет как весьма критическую. Так, рассуждая о *солидарности* на примере отношения между деканами, он говорит, что солидарность серьезно ослабла. “Раньше мы представляли собой достаточно плотный круг – десять человек, которые жили общими интересами, заботами. Мы были сплоченными, и до недавнего времени я был полностью убежден, что могу спокойно в этой обойме оставаться. Сказать, что этот круг сейчас рассыпается, было бы неверно, но он дает трещины, и не без помощи руководства университета”. Стало меняться отношение к деканам, “ибо поставлена задача всем деканам быть докторами наук. Я – не доктор, и что мне теперь...? Убежден, что диплом доктора еще не делает человека организатором, организатор – человек, который и самого обладателя такого диплома заставит работать”.

Теперь, полагает эксперт, на деканских совещаниях “все по-другому – выступишь и думаешь потом: “Зачем опять вылез, мог бы промолчать?”. Раньше, если выступал, то меня поддерживали деканы, а сейчас – молчат”. Молчат, так как, “на мой взгляд, некоторые деканы сегодня испытывают боязнь в связи с возможными завтрашними перестройками”.

Что имеется в виду? “Перестройка уже захватила умы и в министерстве, и в ректорате. Предполагается во всех корпусах создать институты, отказаться от кафедр, создать направления, школы, скажем, профессоров Матусевича, Силина, Кузнецова... Это заставляет их сегодня, в преддверии возможных решений ректора, поступать так, как хочется ректору, иначе они могут оказаться вне

поля зрения высшей университетской власти. Видимо, поэтому сегодня никто из деканов и ведущих профессоров не хочет конфликтовать с ректоратом”.

Пример – решение по распределению стипендиального фонда. “Я хотел, чтобы фонд дали на факультет, разговариваю об этом с деканами – меня почти все поддерживают. Но когда поднимаю этот вопрос на ректорате – деканы молчат, и я один вступаю в конфликт с ректором. Вот поэтому я могу заключить, что корпус деканов дает трещину”.

Эксперт ощущает недостаток доверия к себе. “Может быть, потому, что я, например, консерватор, вчерашнего мышления человек. Мне говорят, что надо ориентироваться на все самое прогрессивное, современное; для этого нас и посылали за рубеж: в Америку, Италию, Англию. Да, там очень высокий уровень технического оснащения образования, и я бы там великолепно работал. Но у нас такой базы нет, планировать, что мы здесь так же развернемся, вряд ли стоит. Мы разворачиваемся по карману, по тому, что у нас есть”.

С другой стороны, он понимает, что специалиста его уровня и его возраста практически не переделать. “Я – представитель старой, консервативной школы, а теперешнее руководство относит себя к новому поколению руководителей. Поэтому ко мне складывается некоторое недоверие? Наверное, так и должно быть. Ведь и я не могу сказать, что удовлетворен всеми новшествами. Мне, например, говорят, что факультеты должны зарабатывать сами, сами искать пути, как прокормить коллектив, – через хоздоговорную науку, репетиторство, образовательные центры в других местах. Молодые эту идею подхватили, работают с группами на Севере. У меня же консервативный подход, потому что я не ставлю себе такой цели – заработать”.

В то же время, “если внимательно посмотреть, то старая лошадка – я себя к ним отношу – гораздо глубже пашет. Если бы я сейчас сидел перед ректором, то сказал бы ему: “Николай Николаевич, если прикинуть, то я принес факультету, университету в общей сложности более миллиарда рублей в деньгах и в оборудовании”. Год я вел переговоры с нашим выпускником, работающим сейчас в Австрии, немного, но 320 миллионов перевел факультету – компьютерный класс купили, другое оборудование. Сегодня у нас учится почти сто человек договорников, мы их тащим, заставляем учиться – это уже второй миллиард. Вот так, без шумихи, работаю на экономику факультета”.

Размышляя о “*линиях роста*” для работающих в нефтегазовом

университете, А.Ф. Безносиков ставит вопрос о принципах, на которых тот или иной человек строит свою “лестницу успеха”. “Если человек плюет на общество и работает на себя, то на финише он будет доктором наук и может спокойно занять место того же декана. Если человек много работал, но не успел в свое время защитить кандидатскую или докторскую, то считается человеком второго сорта. Мне, например, и не надо, чтобы все непременно были докторами наук, нужны организаторы: заведующие кафедрами, деканы факультетов. Хорошо, если они доктора наук или кандидаты. Но, к сожалению, не всегда хороший доктор является и хорошим организатором. Это разные линии успеха, и нельзя говорить, что доктор выше хорошего организатора. У нас есть уникальный пример организатора – Виктор Иванович Муравленко.

Анализ *идеального образа* и стратегии развития университета эксперт предпринимает на материале взятого вузом курса на то, чтобы открывать филиалы на Севере, постепенно преобразуя их в самостоятельные учебные центры. “Я это не приветствовал, потому что везде поставить руководителями наши кадры нельзя. Там будут другие, к которым привыкает руководство округов, и затем это руководство говорит: “Зачем нам нефтегазовый университет в Тюмени, у нас теперь есть свои вузы”.

По мнению А.Ф. Безносикова, в университете должны быть собраны “уникальные кадры, которые бы определяли весь технологический уровень добычи нефти, газа и поиска сырья. Ведь раньше так и было, у нас были сосредоточены все выдающиеся кадры Тюмени. А завтра эти кадры могут оказаться невостребованными, так как филиалы института станут самостоятельными, наш нефтяной профиль будет не нужен, потому что нефтяники будут готовиться на Севере”.

“...ПРЕПОДАВАТЕЛЮ сложнее всех выстраивать свою “линию роста”. Да и особого желания делать это нет” – заголовок текста А.В. Иванова, ассистента кафедры промышленной экологии факультета

технологии бурения⁷. Вероятно, стартовая для вуза должность эксперта сказалась на степени оптимистичности его суждений.

Так, рассуждая о *наилучшем стечении жизненных обстоятельств*, он иронически замечает, что в таком случае рассчитывает на Нобелевскую премию. Но реализм побуждает говорить о “более приземленных вещах, приходится думать о желудке, одежде и т.д., то есть о “бытовухе”. И это неудивительно, ибо, “к сожалению, в нашей стране преподавательский труд стал стоить еще дешевле, практически ноль. “К сожалению” еще и потому, что как аукнется”, так и “откликнется”.

Принимая как данность общую схему карьеры в вузе: аспирантура – доцент – докторантура – профессор, эксперт, во-первых, не считает ее абсолютной для современных условий существования вузов (“сейчас, пожалуй, здесь остается только тот, кто либо уж очень “горит” наукой – работа дает возможность удовлетворить свое любопытство за казенный счет, либо тот, кто, кроме как преподавать, ничего, собственно, делать больше и не умеет. Сменить же профессию в сорок-пятьдесят лет вряд ли легко”), во-вторых, полагает, что перспективы развития науки в стенах нефтегазового университета невелики – “со временем она вся уйдет на предприятия. Наука будет развиваться там, где есть деньги (зарплата – тем, кто занимается ею)”. Отсюда вывод: “Сегодня для меня наилучшее стечение жизненных обстоятельств – работать в нефтегазовом университете по совместительству. Совсем я бы не ушел, потому что есть определенный интерес – здесь люди, студенты, молодость”.

Затрудняясь однозначно определить *наихудшее стечение жизненных обстоятельств*, А.В. Иванов полагает, что “следствие наихудшего стечения жизненных обстоятельств – это стать бичом”. Но не смотрит на эту ситуацию фаталистически. “Допускаю, что из этой ситуации можно выйти, сначала определив для себя, что же может быть той спасительной соломинкой, ухватившись за которую, удастся как бы приподняться. А затем уже стремиться всеми усилиями из соломинки делать более надежную опору и подниматься”.

По мнению эксперта, “рассуждать-проектировать “*линии профессионального роста*” для разных сотрудников университета, будучи ассистентом, сложно. Наверное, заведующий кафедрой

⁷ Иванов А.В. “...Преподавателю сложнее всех выстраивать свою “линию роста”. Да и особого желания делать это нет” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 7. Тюмень, 1997. С. 198–203.

работает здесь ради своей научной идеи, школы, направления; он может этим заниматься более или менее свободно, попутно ему легче решать и финансовые проблемы. Декан, наверное, тоже работает, имея свой научный интерес, но это может быть еще и призванием. Преподавателям в большинстве своем просто некуда деться, хотя среди них есть очень сильные, опытные (у нас на кафедре, например, Т.В. Старикова). Наверное, преподавателю сложнее всего сейчас выстраивать свою “линию роста” в университете, да и нет особого желания это делать”.

Не претендуя на размышление об условиях *корпоративного успеха*, эксперт предпочитает такую позицию: “фантазирую о более или менее *нормальном* состоянии вуза, даже не *идеальном*”. И действительно, говорит о вполне нормальных условиях – уровне зарплаты (“хотя бы на уровне средних по Западной Сибири” – в этом случае “и средний возраст преподавателей “помолодел” бы, а благодаря конкуренции оставались бы лучшие люди, заинтересованные в своем профессиональном росте”, улучшении уровня “технического обеспечения быта университета”.

А вот третье условие, которое эксперт считает самым важным: “кафедра должна представлять собой единую команду”. Достигнуть этого можно за счет общей для всех сотрудников проблемной темы. Общей, но с условием создания группы молодых исследователей. “Сейчас же все не так. Да, есть много идей, может быть, во многом еще инженерных, но ведь даже студентам на лекциях молодые преподаватели выдают их лишь по минимуму (“зачем просто так отдавать свои идеи? Кто-то ими воспользуется”). Старшее поколение преподавателей все еще бескорыстно выдает свои идеи на занятиях, но это только пока. Допускаю, если бы на кафедре была группа (не один или два) молодых, было бы больше интереса, даже какая-то конкуренция в стремлении развивать свои идеи, реализовывать их. Конечно, учиться мы должны у старшего поколения, нам очень нужны их опыт, знания, умения, квалификация, но работать надо среди своих сверстников”.

ПО МНЕНИЮ *В.А. Корнева*, заведующего кафедрой разведочной геофизики факультета геологии и геоинформатики⁸, “при характеристике *наилучшего или наихудшего стечения жизненных обстоятельств* трудно разделить личное, семейное благополучие, обыденную жизнь и работу”. Остановливаясь на обстоятельствах

⁸ Корнев В.А. “... Если и есть в нашем университете некая солидарность, то она прошла мимо меня” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 7. Тюмень, 1997. С. 210–216.

работы и стремясь выделить в сегодняшней жизни “хоть что-то радужное”, эксперт говорит, что “появились контакты с западными компаниями, которые пытаются внедриться на тюменский Север”. Положительный эффект этого обстоятельства связан с тем, что “востребован международный стандарт подготовки студентов, актуализировалась задача подготовки выпускаемых университетом кадров для работы на технике, с которой работают Западная Европа и Америка. Мы начали готовить студентов вместе с зарубежными образовательными структурами, распределяем студентов на стажировку за рубеж на два-три года – за это время они становятся еще и классными специалистами-электронщиками. Естественно, что любая фирма с удовольствием берет их на работу. Таким образом мы распределили уже человек двадцать”. И получилось так, что “сейчас наши выпускники оказывают нам материальную помощь”.

Однако сегодняшняя ситуация в работе характеризуется экспертом и как *наихудшее стечение жизненных обстоятельств*: “сегодняшняя ситуация – может ли быть еще хуже? Люди, которые сейчас у нас работают, уйдут на пенсию, и кто останется? Ведь и все мои ассистенты-“краснокорочники” тоже уйдут в течение года-двух. Что с нашим университетом тогда будет?”.

Речь идет прежде всего о постепенной утрате “материальной части” кафедры – “в то время как разведочная геофизика предполагает применение самой сложной компьютерной техники, на кафедре – один компьютер, который нам даже и не подходит”. Да, учебный процесс идет, но это – “личная заслуга того или иного преподавателя. Даже бумагу, не говоря уж об учебной литературе, мы покупаем за свои деньги. Отсюда и уровень преподавания технических специальностей фактически стал “полугуманитарным” – все, что мы можем дать студентам, мы даем на словах, лабораторного фонда у нас нет. Если такое “стечение обстоятельств” еще продлится, то нашу специализацию придется закрыть”.

Однако здесь же В.А. Корнев рассказывает, что кафедра все же как-то выходит из этого положения. “У меня 40% состава кафедры – совместители, высококлассные специалисты, имеющие связи за границей. На вычислительных центрах, где эти совместители работают, готовим студентов. Естественно, мы и сами пытаемся что-то получить: ждем компьютерный центр за несколько десятков тысяч долларов; французы оказывают нам помощь в виде компьютерной техники и программного обеспечения где-то на 500 тысяч долларов”.

Рассказав и о других бедах – низкая зарплата преподавателя, упадок престижности профессии геологов-поисковиков и т.д., – эксперт спрашивает себя: “Не слишком ли много черного цвета в моем

рассказе? Читаю в “Ведомостях” интервью с Силиным, Барбаковой – у них все нормально”. В чем же дело? “Нужно отдать им должное – они оказались расторопными людьми и смогли многое сделать. Ведь, когда есть возможности, это еще не все, нужно уметь их использовать. А мы, вероятно, что-то упустили”.

В то же время, В.А. Корнев допускает и такое: “Может быть, и хорошо, что упустили: у нас до сих пор нет платного образования на факультете. ...Мое твердое убеждение состоит в том, что в наши дни образование должно оставаться бюджетным”.

Эксперту “немного странно читать в “Ведомостях” про “успех”, “лестницу успеха” и т.п.”. С его точки зрения, “сейчас успех – это дело очень и очень сомнительное. И даже если кто-то имеет успех, я считаю, что это даже некрасиво, где-то даже аморально – либо налогов с них не собрали, либо что-то не так”.

Рассуждая о своей индивидуальной лестнице успеха в материальном отношении, эксперт считает, что сегодня он “вернулся на начальные ее ступеньки”. В то же время “в самоощущении я нахожусь выше средней ступеньки”, не рассчитывая при этом достигнуть в этом отношении вершины лестницы: “видимо, это и не каждому дано”. В сфере своей работы – “где-то на седьмой ступеньке. И пять лет назад находился там же, может быть, за это время добавилось опыта. Через пять лет, надеюсь, будет намного лучше в целом в стране, у нас в университете, а, значит, и у меня будут другие ступени – восьмая, девятая”.

Фатальна ли эта ситуация? “Если бы в прежние годы мы могли предвидеть, что будет так, как сейчас, то уже бы вышли из этого положения процентов на 60. Мы же привыкли жить в нашем государстве как “у Христа за пазухой”. Что-то “наверху” делалось, а мы лишь чуть-чуть ухудшали, или чуть-чуть улучшали – основное зависело не от нас. Сейчас мы попали в ситуацию, когда все зависит от нас, но мы не готовы к этой ситуации”. И все же “мы уже более готовы к ситуации неопределенности, чем пять лет назад, перестав надеяться на кого-то, рассчитывая только на себя”.

Примечательно суждение эксперта о солидарности, вынесенное в заголовок его текста: “...Если и есть в нашем университете некая солидарность, то она прошла мимо меня”. По мнению В.А. Корнева, “сейчас все связи разорваны, мы разделились на факультеты и по финансированию, и по возможностям человеческого общения. Я общаюсь только со своими. Когда был деканом, сотрудничал с коллегами, работающими на других факультетах, мы работали над общими программами, а сейчас лишь бы самому продержаться, свой коллектив поддержать”.

Эксперт сомневается, “можно ли сегодня вообще говорить о солидарности внутри университета в целом”, полагая, что “лучше задать этот вопрос людям, которые занимаются перестройкой нашего вуза – ректору, проректорам, деканам”. Ведь прежде “преподавательский корпус особенно не думал, где ему заработать и как прожить, поэтому свободное время можно было посвятить общению. Сейчас солидарность проявляется разве что в том, чтобы пособлезновать друг другу. Хотя, думаю, мы до конца не поняли, как у нас стало плохо”.

В этой связи понятно, почему, размышляя об идеальном образе университета, В.А. Корнев считает, что в нем, “прежде всего, должна быть достойная оплата труда, чтобы специалисты не уходили, а оставались”. Остались уже потому, что для многих, в том числе и для него, не подходит идея перехода в другие организации. “Мы профессионалы вузовской работы, здесь мы знаем, как работать, что делать. Здесь мы чувствуем себя людьми, ощущаем, что чего-то стоим – а там нас ждет рутинная работа только ради денег”.

НАИЛУЧШИМ СТЕЧЕНИЕМ жизненных обстоятельств И.М. Ковенский, проректор по науке⁹, считает интересную работу – продолжение научных исследований, общение со студентами. “То, чем я занимаюсь сейчас, мне нравится. У меня есть свое научное направление (говорить о научной школе было бы слишком громко, я не думаю, что у нас их очень много), и хотел бы его дальше развивать. Не сомневаюсь, что среди моих учеников будут такие, которые со временем пойдут дальше, чем я”.

Вопрос о наихудшем стечении обстоятельств эксперту “не очень понятен. Что это – вопрос о судьбе? Все под Богом ходим. Здоровье, например, – если человек заболел, стало быть, не может продуктивно работать. Это форс-мажорные обстоятельства. Этот вопрос из сферы неконкретных, поэтому не могу ответить на него”.

Размышляя о том, что изменилось за последние пять лет в его работе, и если изменилось, то в лучшую или худшую сторону, И.М. Ковенский полагает так: “Если брать такой короткий период, то сегодня, бесспорно, хуже, чем пять (и, конечно, десять) лет назад. И это отражает общую тенденцию в развитии нашего общества”. Здесь, считает он, вполне можно говорить о *наихудшем стечении обстоятельств*, “о форс-мажорных обстоятельствах, связанных с тем, что финансирование науки резко ухудшается. А самое главное – наука

⁹ Ковенский И.М. “...В сложившихся сегодня обстоятельствах я стараюсь изменить “угол атаки” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 7. Тюмень, 1997. С. 203–209.

сегодня не востребована, не востребована потому, что стоит производство”.

В то же время эксперт видит и позитивные тенденции. Например, в том, что многие молодые люди тянутся к знаниям и хотят заниматься наукой. “Хотя состояние дел в стране плохое, но молодежь учиться хочет. Мне кажется, иллюзорные надежды разбогатеть на работе в коммерческих ларьках у молодых людей постепенно проходят. Они хотят получить куда более надежную опору в жизни, чем сиюминутный заработок”.

Уже поэтому можно предположить, что “через пять лет положение улучшится, сомнений нет. Может быть, даже то обстоятельство, что сейчас науке плохо, позволит ей сделать рывок, так в науке бывает: по принципу “чем хуже – тем лучше”. Бывало так, что открытия совершались в обстановке недостатка средств, это, может быть, скорее исключение, но такое бывало”.

Обсуждая ситуацию в коллективе университета, в том числе вопрос о том, “существует ли разрыв между управленческой частью университетского коллектива, на уровне ректората и деканов, и остальной частью?” – И.М. Ковенский исходит из того, что “в любой системе есть активная часть и, не будем говорить “пассивная” – аморфная”. Первая из них “живет духом корпоративизма, и это как раз те люди, на которых мы в университете опираемся. В моей управленческой деятельности приходится иметь контакт с людьми самого разного уровня, и все они живут духом корпоративизма, стараются поддержать идеи, направленные на развитие в университете научных исследований”.

Этот тезис распространяется и на студентов. “Пока я не работал проректором, скептически относился к студенческой науке. Столкнувшись с проведением студенческой олимпиады, убедился, что у нас масса студентов, которые хотят в ней участвовать. На олимпиаде царил самый настоящий спортивный дух, азарт, всем была важна честь университета. Конечно, аморфная часть есть и среди студентов – как в любом подразделении университета – и сверху, и в середине, и внизу иерархии, она была и десять лет назад”.

Пытаясь охарактеризовать *идеальный образ* корпоративного духа в университете, эксперт считает, что “нужно искать какие-то формы, чтобы как можно больше сотрудников и студентов перетянуть из аморфной части в активную”.

Стратегический аспект развития вуза, превращение его в настоящий университет, И.М. Ковенский связывает с должным уровнем состояния научной работы. При этом “локомотивом, который может поднять уровень науки в вузе, являются люди, у которых самая

высокая мотивация к научной работе, люди, которые сейчас работают над докторскими и кандидатскими диссертациями. Конечно же, и те, о которых я выше говорил, – занимающиеся наукой вне зависимости от условий”.

В свою очередь, в условиях жесточайшей конкуренции вузов за потенциальных студентов из северных округов “можно выиграть только лишь за счет привлекательности обучения: мы должны готовить специалистов по классу “элита”. А такое возможно только за счет науки – только за ее счет “можно поднять качество образования, другого пути я не вижу”.

ССЫЛАЯСЬ на динамичность жизни, *В.В. Новоселов*, проректор по работе в филиалах университета¹⁰, говорит, что особо и не задумывался о *наилучшем стечении жизненных обстоятельств*, о том, что оно могло бы быть лучше. “Я никогда не рассчитывал на нечто лучшее, а старался жить лучше. И пытался работать, как сейчас говорят, “крутиться”, чтобы обеспечить лучшую жизнь”. По мнению эксперта, судьба благосклонна к нему “даже чрезмерно”, обстоятельства сложились “чрезвычайно удачно”: проректором “я стал неожиданно, никогда о такой карьере не думал, не поднимался по классической лестнице (доцент, зав. кафедрой, зам. декана факультета, декан, проректор), а сразу перепрыгнул через эти ступеньки”.

¹⁰ Новоселов В.В. “...На первом этапе наилучшее стечение жизненных обстоятельств – это больше удача, а потом – личный вклад” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 9. Тюмень, 1998. С. 142–148.

И все же, если на первом этапе работы проректором “наилучшее стечение жизненных обстоятельств – это больше все-таки удача”, то в дальнейшем – “просто твой личный вклад. В первый год на новой должности прощается многое, а дальше нужно показывать все, на что ты способен. Идет проверка: удовлетворяешь ли ты тем требованиям, которые предъявляются к твоей должности, или не удовлетворяешь, “тащишь” ты эту работу – или “не тащишь”.

Размышляя о *наихудшем стечении жизненных обстоятельств*, В.В. Новоселов считает, что, “как бы ни сложились обстоятельства, все равно надо работать”. Допуская, что это прозвучит чрезмерно самоуверенно, он все же утверждает: “та активная работа, которой я сегодня занимаюсь, создала очень много связей – деловых в первую очередь (сегодня “дружба” и “служба” – понятия абсолютно разные). Эти многочисленные связи “профилактируют” последствия возможной ситуации наихудшего стечения жизненных обстоятельств”.

Стремясь трезво оценивать свои возможности, эксперт полагает, что сегодня достиг “где-то десятой ступеньки *“лестницы успеха”*. Исходя “из оценки своего “потолка”, своего уровня”, полагает, что “намного выше, даже при самом наилучшем стечении жизненных обстоятельств, я вряд ли буду. Через пять лет при наилучшем стечении жизненных обстоятельств я буду на одиннадцатой ступеньке”. Сейчас “кривая” успеха “близка к насыщению”. Что это значит? “В тактическом плане еще можно совершенствоваться, развиваться, но ступени *“лестницы успеха”* я больше связываю с продвижением в стратегическом плане: не просто получил новую должность, а что-то качественно изменилось во мне самом – вырос уровень мышления, стал по-другому смотреть на вещи, видеть перспективу намного дальше”.

Переходя к вопросу о *“лестнице успеха”* университета и соответствующей стратегии его развития, эксперт полагает, что собственно *корпорацию* пока создать не удалось. Одна из причин – “само время – парад суверенитетов, в которое мы живем. Субъекты федерации делятся, республики пытаются обрести полную самостоятельность. Каждый хочет выжить в одиночку. Это – во внешнем мире, но такие же тенденции и в нашем университете, никуда от этого не уйти. Возьмем, например, факультет менеджмента. Сегодня он является одним из основных доноров финансовых поступлений вуза. Естественно, им хочется получить особую самостоятельность: например, бизнес-школу создать либо еще что-то. И вот эти факторы мешают, на мой взгляд, созданию корпорации. Ведь корпорация – это группа подразделений, которые имеют одну

стратегическую цель”.

При этом важно, чтобы “в психологии наших сотрудников появилось убеждение в том, что вместе – единым нефтегазовым вузом – мы сильнее, чем порознь”. В свою очередь, “чтобы эта мысль возникла, необходимо хотя бы на вершине университетской пирамиды иметь команду единомышленников. Речь идет о проректорском корпусе, деканском корпусе, об их вере в эту идею, о полном доверии к команде”.

По мнению В.В. Новоселова, размышления о становлении духа университетской корпорации, о стратегии развития университета требуют особого разговора о роли и перспективах наших *филиалов*. “Сегодня одна из существенных проблем – проблема самостоятельности филиалов”.

Стратегия развития филиалов во многом зависит от возраста соответствующей структуры: “в каком возрасте ей можно и нужно пускаться в одиночное плавание”. На старте процесса создания филиалов планировалась следующая модель: базовый вуз – “дерево”, филиалы – “та мощная “корневая система”, которая и сама живет, и подпитывает базовый вуз как контингентом студентов, так и финансами”. При этом “обязательно должен быть здоровый обмен между базовым вузом и филиалами. Важно, чтобы “дерево” – базовый вуз – не задавило корни – филиалы. Но и дерево тоже должно развиваться, расти”.

С тех пор ситуация изменилась: филиалы, достигнув определенного уровня, должны развиваться дальше. “Стратегическое направление – создание на базе филиала института при университете”. Но это противоречивый процесс. “Казалось бы, для филиала не составляет проблемы отделиться от университета совсем. Но, например, как только мы из Сургутского филиала, когда он станет институтом, уберем наше кадровое и методическое обеспечение, он практически перестанет быть именно нефтегазовым вузом и станет в ряд с Сургутским государственным университетом, который мог бы начать готовить специалистов по нефтяным специальностям, но не пойдет на это: все понимают, что инженерное образование – дело очень непростое”.

При этом “идея превращения филиала в институт плохо воспринимается в базовом вузе – “они же будут нашими конкурентами”. У такой позиции отрицательный заряд. “Филиалы общетехнических факультетов и УКП выросли, а сами факультеты не растут и хотят работать по-прежнему: пусть филиалы поставляют им “сырье”. Может быть, нужна иная установка. Например, возникнет институт в Тобольске и будет готовить бакалавров, первую ступень

высшего образования. Кто же мешает нашим факультетам готовить из этих бакалавров магистров?”.

Конечно, со временем и эти связи могут ослабеть, и тогда, “хотим мы того или не хотим, объективно придем к тому, что некоторые наши филиалы перейдут в разряд вузов и будут самостоятельными”. Но на этот процесс можно и нужно влиять с помощью определенной стратегии взаимоотношений. “То, что мы создадим вуз в том же Тобольске, – это нормально. Другое дело, что мы сами должны выйти на другой уровень: уже не массовое производство инженера, которым мы занимались тридцать с лишним лет, а производство элиты инженеров. А другая функция нашего вуза в этой ситуации – подготовка кадров для вновь создающихся вузов”.

Значит, ТюмГНГУ “надо смелее брать на себя роль элитного вуза: это и есть стратегическое направление. И когда раздаются возгласы о том, что мы рубим сук, на котором сидим, я отвечаю: не надо сидеть сиднем, надо двигаться, развиваться и вести за собой свои филиалы. Как только мы остановимся в развитии, нас затянет болото и возникнет ситуация “как будто нас и не было”.

С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ В.М. Спасибова, во время интервьюирования работавшего проректором по учебно-воспитательной работе¹¹, *наилучшее стечение жизненных обстоятельств* связано с хорошей семьей и хорошей работой, и у него есть и то, и другое. Что касается *наихудшего стечения обстоятельств*, то, если не брать уж совсем трагические моменты, эксперт считает важным выделить следующий аспект. “Допустим, человек занимается делом, которое ему нравится, которое он сам для себя выбрал, добивается определенных успехов, есть хорошие перспективы, и вдруг однажды, в силу внешних обстоятельств, вынужден это дело оставить. Даже если этот человек в такой ситуации окончательно не ломается, некоторая неудовлетворенность сохраняется надолго”. Правда, “при наличии воли, терпения можно восстановить набранный на прежней работе потенциал и сформулировать для себя перспективу, близкую к первоначальной”.

Рассматривая свою жизнь с точки зрения условной “*лестницы успеха*”, эксперт полагает, что середина пути уже пройдена: “сейчас нахожусь примерно на восьмой ступени. Вскоре, предполагаю, пройду и девятую ступень. Лет через пять, если все пойдет так, как я сейчас думаю, снова окажусь на первой ступени – начнется новый этап, будет

¹¹ Спасилов В.М. “...Отношение типа “вы нам дайте то, то и то, а мы посмотрим”, губительно влияет на идею развития корпоративного духа в университете” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 7. Тюмень, 1997. С. 237–246.

новая лестница, по которой предстоит идти к вершине”.

По мнению В.М. Спасибова, “таких “лестниц” и на одном временном промежутке может быть несколько – когда существует несколько разных, но важных целей, например, в плане профессионального роста и, одновременно, решения задач, стоящих перед человеком в силу его функциональных обязанностей”. Например, “из своего кресла проректора” он видит несколько серьезных задач, в решении которых “можно либо продвигаться вверх по лестнице, либо стоять на месте, либо вообще скатиться вниз”. Одна из таких проблем – “как сделать так, чтобы студент, находясь в стенах университета, не занял позицию иждивенца. А такая тенденция уже намечается, весь ход современной жизни как бы подводит к этому”. Последствия усиления этой тенденции серьезны: “отношение типа “вы нам дайте то, то и то, а мы посмотрим” губительно влияет на саму идею развития корпоративного духа в университете. Оно порождает безответственность: если я, допустим, к делу не причастен, то и не болею душой за него, а значит, нет и особого интереса и не очень волнует, как это дело пойдет”.

Через отношение к этой проблеме эксперт строит *идеальный образ* университета. С первых шагов студента в университете ему надо дать широкое представление о той специальности, которую он выбрал. Затем “показать модель настоящего специалиста, качества, которыми он должен обладать, чтобы достичь успеха”. В связи с этим “в университете должны быть созданы условия для того, чтобы студент, стремясь к этой модели специалиста, кроме чисто теоретических знаний по профессии, мог нарабатывать и практические навыки, умение работать в коллективе”.

Как этого достичь? Посредством развития у студента качеств управленца уже во время учебы в университете, например, через работу студенческого парламента. Посредством выработки практических производственных навыков. “Был один идеальный для этой задачи вариант, но пока он не претворился в жизнь. Мы хотели создать вместе с Ураем учебно-научно-производственный комплекс, опытное нефтегазодобывающее управление, где наши студенты проходили бы практику в качестве буровиков, разработчиков, транспортников и т.д. Это была бы база и для закрепления теоретических знаний, и для получения конкретных практических навыков деятельности. Работали бы наши студенты вахтовым методом, качали нефть, сдавали ее, получали бы деньги. И тогда за время учебы в университете студенты получили бы гораздо больше, чем сейчас. И преподаватели бы там работали в качестве руководителей, это давало бы своеобразную “спайку” человеческих

характеров, легче было бы достигать целей, ради которых мы все работаем. Мы уже подошли к выполнению этого проекта, юридически такое предприятие на базе Урайнефтегаза создано. Но в связи с трудностями в этом объединении дальше это дело не продвинулось. Тем не менее идея есть, и мы будем стремиться ее реализовать”.

Позиция эксперта заключается в том, что “для студентов учеба в университете является как бы полигоном для апробирования своего творческого потенциала. В этом смысле университет имеет большие преимущества (как, впрочем, и любое госпредприятие) для самореализации человека, чем, например, коммерческие частные структуры, в которых работник – только исполнитель, действующий в жестко ограниченных рамках”. Поэтому “хотелось бы использовать мощный потенциал, заложенный в структуре, функциях, в самом назначении университета, для того, чтобы наши выпускники были не только хорошими специалистами, но людьми, готовыми к современной ситуации неопределенности, уверенными в себе, в том, что они многое знают и многое могут”.

Обращаясь к теме *солидарности* в университете, В.М. Спасилов отмечает: “Часто бывая на встречах со студентами, вижу, что в основном они готовы к диалогу, сотрудничеству, у них много инициатив, но контакт между управленцами, преподавателями и студентами как потенциальными единомышленниками пока, к сожалению, не установлен. Нет такого духа единения, который бы заразил всех сверху донизу”.

По мнению эксперта, в этом есть и вина ректората. “Каждую неделю в университете проходит ректорат, заседает Ученый совет, рождаются идеи, создаются комиссии. Но идеи не доходят до кафедр, рядовых преподавателей, тем более до студентов. А мы предполагали, что если идеи разработаны, обсуждены и приняты на Ученом совете, а в него входят деканы факультетов и заведующие ведущими кафедрами, то они и будут развивать эти идеи. У нас была такая идеалистическая позиция: все, что нами задумано, обновляясь и дополняясь (исходя из особенностей факультетов, кафедр и т.д.), будет выполнено. Но этого не происходит”. Почему? “Одна из причин: практически нет общеуниверситетских собраний, конференций преподавателей, сотрудников”.

Да, реформирование вуза требует немало сил и денежных средств, но уже в сегодняшней финансовой ситуации “многое можно сделать”. В том числе и в плане управления вузом, во *властных отношениях*. “Сейчас мы перешли к системе руководства с делегированием полномочий, в ректорате распределение обязанностей произошло таким образом, что каждый его член

отвечает полностью за определенную сферу и ему отдают финансирование в этой области. Проректор может делать все, что считает нужным, но за свои деяния несет полную ответственность”.

Следующий этап реформирования власти в университете – передача части властных полномочий из ректората вниз, “на места”. “Сегодня у нашего университета в самой Тюмени девять факультетов, они разбросаны по трем корпусам. И ни один декан не имеет полной власти. Декан не влияет ни на штатное расписание кафедр, ни на уровень заработной платы работников факультета. Он не может принять на работу даже лаборанта, принять, перевести с курса на курс или отчислить студента, назначить стипендию и т.д. Все решается на уровне ректората. В учебных корпусах нет единого хозяина, который бы отвечал за все: начиная от входа, чистоты в аудиториях и коридорах, и заканчивая приемом студентов и выпуском дипломированных специалистов”.

Иначе говоря, осталась старая структура управления вузом, приспособленная для прежней государственной системы. Но изменение условий требует поиска новой структуры управления. Что будет? Укрупненные факультеты с делегированием им дополнительных прав и обязанностей? Самостоятельные институты на базе учебных корпусов со своими директорами? Или... Проработка вариантов идет. Если институты, то все они будут, безусловно, в составе университета и под общим руководством ректора”.

Здесь можно опереться на опыт северных филиалов. “Там мы из общеуниверситетских факультетов сделали филиалы, назначив деканов директорами, однако общая идеология и методология определяются головным вузом. Примерно так же можно сделать и в Тюмени. Будут общеуниверситетские целевые программы, определяемые Ученым советом университета и выполняемые базовыми институтами и филиалами на Севере. При таком упрощении управления ректор и ректорат не будут вмешиваться в мелочи, а займутся разработкой стратегии развития нефтегазового образования в Западной Сибири в соответствии с планами развития нефтегазового образования в России в целом. Итак, заботы ректората: выработка целевых функций, разработка глобальных программ, обновление их в соответствии с мировой практикой и нашими изменяющимися условиями, контроль качества работ, которые проводятся институтами”.

«ЛЕСТНИЦА успеха» существует и для филиалов нефтегазового университета”, – полагает С.И. Грачев, директор

Нижневартковского филиала¹².

Размышления эксперта начинаются с анализа индивидуальной биографии. “Наилучшее стечение жизненных обстоятельств заключается в том, что мое личное благополучие определяется моей карьерой, рост карьеры – повышением моей квалификации. Будет лучше жить моя семья, мой ребенок, значит, буду лучше жить и я, лучше будет жить и нефтегазовый университет”. При наилучшем стечении жизненных обстоятельств эксперт планирует продолжить свою деятельность в качестве ученого, сотрудника ТюмГНГУ. “Да и настоящее время для меня не самое худшее, потому что, с одной стороны, мне доверили руководить филиалом, а с другой – я занимаюсь докторской диссертацией, у меня есть ученики. 22 декабря была успешная защита моего соискателя – в этом я вижу продолжение своей деятельности. Растут мои ученики – расту и я”.

Наихудшее стечение жизненных обстоятельств – необратимые изменения в здоровье, “как моем, так и членов моей семьи, и это не позволит мне функционировать в названных выше направлениях деятельности. Главное – чтобы было здоровье у меня и у членов моей семьи, а других препятствий я не вижу”. Поэтому уверен в будущем. “Сейчас нахожусь на седьмой-восьмой ступеньке лестницы успеха, пять лет назад был на ступеньку ниже. На какой буду через пять лет? Надеюсь, что через пять лет буду работать в Нижневартковском филиале и преподавать в Тюменском нефтегазовом университете”.

По мнению С.И. Грачева, на этапе интенсивного развития филиалов университета и самого базового вуза особенно важно формирование корпоративного духа. “Такой дух может основываться на единстве интересов, единой цели, на единой научной школе. Пока нас объединяет одна цель – выжить, обеспечить благополучное существование”.

Эксперт знает, что “у кого-то возникают мысли о том, что когда филиалы, которые сейчас развивает Тюменский нефтегазовый университет, совсем окрепнут, они отделятся, и нефтегазовый университет останется как бы в стороне”. Но у него есть контраргументы. “Ведь это именно нефтегазовый университет выращивает свои филиалы. И чем выше уровень развития филиала, тем больше в этом заслуга нефтегазового университета. Тем более что директоров филиалов объединяет единая цель – обеспечить благополучие и процветание не только своего филиала, но и

¹² Грачев С.И. “Лестница успеха” существует и для филиалов нефтегазового университета” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 9. Тюмень, 1998. С. 165–169.

головного вуза. Филиалы оказывают ему существенную материальную помощь – потому что если больно “голове”, то это сказывается и на “ногах”.

Эксперт подчеркивает, что “лестница успеха” существует и у филиалов. “Сначала они были учебно-консультационными пунктами, которые оказывали образовательные услуги в вечерней и заочной форме обучения. Затем стали общетехническими факультетами, оказывающими услуги по очной форме обучения на первых двух курсах по общетехническим дисциплинам. Филиалами же общетехнические факультеты стали тогда, когда прошли лицензирование, и теперь могут готовить специалистов, например, по сокращенной, заочной форме обучения. Чтобы филиалу стать институтом, надо открыть выпускающие кафедры, а для открытия хотя бы двух кафедр – общетехнической и специальной, нужны два лидера. Если не будет подобной команды, не будет и института”.

Пока он еще не может утверждать, что в Нижневартовске уже есть такая команда. Еще предстоит собрать коллектив единомышленников для создания Нижневартовского института нефти и газа в составе ТюмГНГУ. И для достижения этой цели одного только авторитета директора, при всем его желании, недостаточно, “требуются влияние и участие более авторитетных личностей, руководителей ТюмГНГУ”.

Идеальный образ университета, по мнению эксперта, “это высшее учебное заведение, которое находится в нужном месте, в нужное время и выполняет нужные для настоящего времени и области функции, не надуманные и сиюминутные, а те, которые работали бы на перспективу самого вуза и той области, в которой он находится”. А иначе “можно успешно застрять “в болоте”.

Стратегические цели развития университета связаны ответом на вопрос: “с кем мы будем работать в будущем? Что у нас будет через десять лет?”. Считая себя относительно молодым, он не хочет быть безразличным к этим вопросам: “хочется еще и в свои будущие 60 лет поработать в вузе. И если через 20 лет окажется, что вокруг меня только “артисты легкого жанра”, то это будет означать, что стратегия была выбрана не верно”.

4.4. “Лестница успеха” университета:

индивид и корпорация

“Экспертиза экспертизы”

Предметом обсуждения проблемного семинара на кафедре экономической теории послужила публикация в выпуске № 7 “Ведомостей” части текстов интервью преподавателей и сотрудников

университета на тему, вынесенную в название данной главы¹³.

В.И.Бакштановский во вступительном слове рассказал о замысле интервьюирования и предполагаемых рамках обсуждения его материалов в жанре “экспертиза экспертизы”. Он обратил внимание собравшихся на то, что основным мотивом в высказываниях участников экспертного опроса была не просто их обеспокоенность собственными перспективами, сколько желание уяснить смысл и направление предстоящих перемен в жизни университетского сообщества в целом.

Завкафедрой С.Г. Симонов предложил предварить обсуждение материалов опроса выступлением социолога НИИ ПЭ М.В. Богдановой, у которой в ходе интервью, по всей видимости, сформировался общий взгляд на проблему и отношение к ней участников опроса.

М.В. Богданова рассказала об особенностях данного проекта по сравнению с предшествующими социологическими исследованиями, проводимыми НИИ ПЭ. Если два года назад у экспертов, как правило, возникало явное или неявное сопоставление нашего реального вуза с неким эталоном университета, то сейчас вопрос о точности или неточности квалификации вуза как университета стал менее актуальным. Значительно большую злободневность приобрела тема “нашего” университета. То есть, в конечном счете, обеспокоенность тем, не станут ли преподаватели, сотрудники, а может быть, и студенты чужими для реформируемого университета. Показательно, что деканы трех факультетов нефтегазового профиля не слишком оптимистичны в отношении перспектив специальностей, которые определяли облик индустриального института и, по идее, должны были стать ведущими на этапе “университетизации”.

Далее Богданова обратила внимание собравшихся на некоторые “модельные” характеристики в ответах различных категорий опрашиваемых: проректоров, деканов, заведующих кафедрами, рядовых преподавателей. Особо остановилась на сопоставлении позиций “добросовестного выполнения своих обязанностей” и “зарабатывания”, которые могут обозначить водораздел в совокупности возможных стратегий реформирования вуза.

Затем состоялся краткий обмен репликами по поводу

¹³ Изучение и формирование общественного мнения – и условие, и способ реформирования университета. Проблемный семинар на кафедре экономической теории // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 9. Тюмень, 1998. С. 8–15.

отдельных экспертных позиций, их эмоционального фона и общей картины отношения к процессу и перспективам реформирования вуза. Участники семинара попытались выстроить диспозицию основных точек зрения, чтобы предметом их экспертизы стали не просто личные взгляды того или иного респондента, а более или менее типичные реакции различных слоев и групп университетского сообщества на текущие и предстоящие перемены.

И все же, как отметил С.Г. Симонов, личную точку зрения участника интервью не всегда можно классифицировать, подвести под какую-то схему. Тем более что не все эксперты размышляли по четко сформулированной проблеме. При знакомстве с материалами интервью порой возникало впечатление, что преобладало желание высказаться, а не попытка дать экспертную оценку. От этого и проблема выглядит мельче, и позиции некоторых экспертов приземленнее. В этом отношении интервью проректоров вуза, конечно, выигрывают за счет масштаба поднятых ими вопросов и прицельности прогнозов. Так, в интервью И.М. Ковенского чувствуется определенная программная задача научной сферы жизни университета – не только выжить, не только сохранить науку в вузе, но и трансформировать ее таким образом, чтобы она сама себя поддерживала и развивала. Четкие организационные и финансовые приоритеты в реформировании университетского организма сформулированы О.Ф. Даниловым. Обстоятельства, в которых оказалось высшее образование, в том числе наш университет, выдвинули вопросы экономико-финансового обеспечения в ряд приоритетных и основополагающих. Отсюда и желание проректора видеть факультеты, кафедры, некоторых преподавателей в роли “зарабатывателей”, а не потребителей денежных средств. Отсюда и те правила игры, методы стимулирования, которые могли бы послужить данной цели. Что же касается интервью деканов, то эмоциональное выступление А.Ф. Безносикова может быть воспринято как выражение общего мнения деканского корпуса, но это не так. Если бы на вопросы социолога отвечали, допустим, А.Н. Силин и Ж.Л. Гохберг, то впечатление было бы иным.

Если же говорить в целом, то и задача, и сверхзадача, которая ставилась НИИ ПЭ, несомненно, выполнены. Как бы мы ни относились к взглядам того или иного эксперта, при чтении их текстов начинаешь переживать за судьбу преподавателей, сотрудников, студентов. Может быть, отступление от экспертной позиции даже имеет и определенные преимущества, поскольку эмоциональный заряд не менее ценен, чем рационально выраженная перспектива.

С.Г. Симонов обратил внимание и на то, что с того момента,

когда давались интервью, прошло уже несколько месяцев. Многие изменилось за это время, поэтому и поставленная на первом этапе экспертного опроса задача должна быть в дальнейшем скорректирована. Университет «вращается» в регион. Ныне этот процесс «вращения» идет полным ходом. Он дополнительно стимулируется той непростой политической и экономической ситуацией, которая сложилась внутри Тюменской области. Очень многое в этом отношении делается в северных филиалах нашего университета. Они уже имеют высокую степень самостоятельности и стоят на пороге превращения в вузы. Все это должна учесть программа деятельности ТюмГНГУ в автономных округах, которая сейчас разрабатывается. Поэтому для объективной оценки ситуации неплохо бы включить в число участников второго этапа опроса руководителей северных филиалов. Там, по сути дела, наиболее бурные точки роста и обновления университета.

Отвечая на вопросы участников семинара, С.Г. Симонов коснулся негативных последствий стихийного процесса зарабатывания денег выпускающими кафедрами. Во-первых, это замедление, если не приостановка, их научного роста. На них меньше защищается диссертаций, падает уровень методической работы. Во-вторых, это стремление одной лишь своей кафедрой максимально обеспечить весь учебный процесс, не прибегая к услугам коллег. Есть и другие перекосы. Все это понятно и легко объяснимо. Не так просто теперь прорваться на рынок образовательных услуг. Это делает, как правило, выпускающая кафедра. Усилия требуются большие, а плодами труда инициаторов пользуются зачастую те, кто никаких усилий не приложил. Тем более что профильные предметы начинают преподавать лишь на старших курсах.

Преподаватель кафедры *В.В. Ефремова* обратила внимание и на то, что среди участников экспертного опроса нет женщин. Это сказалось на эмоциональном фоне публикации в седьмом выпуске «Ведомостей» и, разумеется, снизило ее репрезентативность. Вместе с тем *В.В. Ефремова* высоко оценила проделанную работу и высказала ряд пожеланий, связанных с ее продолжением. Эти замечания и предложения дали импульс дискуссии по вопросам методики социологического исследования, его организации, привлечения для этих целей преподавательского и студенческого актива.

К.Ю. Замятина выделила в качестве лейтмотива опубликованных интервью вопрос о материальной обеспеченности преподавательского труда. Это волнует и рядовых преподавателей, и руководство вуза, но с разных сторон. Если преподаватель будет постоянно сосредоточен на мысли о заработке, то от этого проиграет

и он сам как творческая личность, и учебный процесс, и престиж вуза. Именно поэтому понравилось выступавшей интервью О.Ф. Данилова, предложившего систему, при которой возможности заработка отдельными преподавателями и целыми кафедрами станут легальными и доступными.

Преподаватель кафедры социальных наук О.П. Романова обратила внимание собравшихся на то, что любые реформы в университете будут пробуксовывать, поскольку нет в нем социальной базы, необходимой для перемен. Большинство преподавателей перешагнуло пятидесятилетнюю возрастную отметку. Они в принципе “нереформируемы”. Молодежи очень мало, а представителей наиболее активного и зрелого возраста (30–40 лет), которые могли бы стать основной движущей силой обновления вуза, и того меньше. Поэтому для большинства сама мысль о том, что деньги нужно зарабатывать, неприемлема. А ведь не обязательно зарабатывать их, мотаясь по Северу. Есть и другие способы, например, система грантов. Но при всей ее доступности мало кто из преподавателей гуманитарных дисциплин отважился подать соответствующую заявку. Отвечая на вопросы участников семинара, О.П. Романова была не столь пессимистична в оценке перспектив. Она считает, что если бы преподаватели были поставлены перед необходимостью зарабатывать деньги, а не автоматически получать свой оклад, то все равно какие-то сдвиги были бы. А пока в вузе господствует социализм с его уравниловкой.

В ходе дискуссии по этим вопросам участники семинара обратили внимание на то, что кафедры университета неоднородны. Не все могут стать выпускающими, и не у всех выпускающих кафедр есть возможность активно войти в рынок и уверенно чувствовать себя в его условиях. А если так, то должен быть регулирующий механизм, который бы сохранил целостность вуза и обеспечил бы высокий уровень образования. Возникали и вопросы справедливого вознаграждения за труд, гласности в механизмах оплаты северных командировок и т.д.

МАТЕРИАЛЫ экспертного опроса, опубликованные в Выпуске № 7 “Ведомостей”, обсуждались на заседании научно-технического совета университета¹⁴.

Председатель совета проректор по науке профессор И.М. Ковенский отметил, что сам факт включения такого рода обсуждения

¹⁴ “...Мы все здесь инженеры, мыслим конструктивно, и нам нужен конкретный результат” (Проблемный семинар с членами НТС) // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 9. Тюмень, 1998. С. 27–34.

в повестку дня свидетельствует об актуальности темы опроса и об интересе к работе, которую проводит НИИ прикладной этики в этом направлении. Директор НИИ ПЭ профессор В.И. Бакштановский выразил надежду, что обсуждение на столь авторитетном уровне позволит, с одной стороны, “гуманизировать” перспективы научно-технического развития нефтегазового университета, а с другой – выработать линию активизации общественного мнения, без поддержки которого могут быть обречены на неудачу самые прекрасные планы и программы реформирования университета.

Поскольку члены НТС предварительно ознакомились с материалами опроса, социолог М.В. Богданова ограничилась кратким резюме по поводу ряда экспертных позиций. В качестве организующей темы она избрала анализ экспертных оценок той социальной ситуации, в которой происходит развитие университета. Во-первых, это ситуация на рынке образовательных услуг. Здесь заметно оживилось наступление московских вузов и одновременно с этим идет формирование учебных заведений на тюменском Севере при поддержке администраций округов. В связи с этим важнейшим фактором развития ТюмНГУ становится привлекательность получаемого в нем образования (из интервью И.М. Ковенского). Во-вторых, это внутренняя ситуация, связанная прежде всего с материальными, финансовыми и человеческими ресурсами, которыми нефтегазовый университет должен умело распорядиться, чтобы занять подобающее место на этом рынке. Отсюда и те методы воздействия на персонал, которые способны стимулировать развитие вуза (из интервью О.Ф. Данилова). По словам Богдановой, опрос показал, что злободневность этих вопросов осознает не только руководство ТюмНГУ. Необходимость быть “умными по-новому” (из интервью В.М. Матусевича) очевидна для различных категорий профессорско-преподавательского состава. Конечно, экспертные позиции отражают разные взгляды на проблему. Для одних – это стержень биографии побед и поражений, для других – заманчивая (или обманчивая) перспектива в начале пути.

Особый интерес членов совета вызвало изложение социологом ответов тех респондентов, которые пожелали остаться неизвестными и отказались от публикации. Высказывание проректора В.М. Спасибова о реформах, которые вызывают лишь верхушечный шум в “бору”, находит в этих ответах свое зеркальное отражение. Данная категория преподавателей хотела бы увидеть зримый результат преобразований, ей хочется гласности принимаемых решений и ясности в части собственных перспектив.

Выступления Бакштановского и Богдановой вызвали ряд

вопросов. Прежде всего они касались правомерности выработки стратегии вуза средствами такого рода экспертиз. Что в данном случае должно стать предметом обсуждения? Видение проблемы, миссия организации или же ее стратегические цели (В.И. Колесов)? Может быть, стоило предложить Совету не развернутые тексты интервью, а собственно стратегическое видение и реакцию на него, предварительно обобщив материалы опроса (А.Н. Силин)?

Неоднократно поднимался в ходе обсуждения вопрос: должна ли стратегия реформирования университета разрабатываться на основе проекта, представленного некоей специальной рабочей группой, или же выращиваться путем активизации общественного мнения? Позиция, которую отстаивал директор НИИ ПЭ, состояла в том, что многих современных отечественных реформаторов подчас увлекает стремление провести свою линию методами “шоковой терапии”. Об этом свидетельствует предельная жесткость и утилитарный характер большинства инноваций. С общественным мнением либо не считаются, либо ищут манипулятивные способы его убаюкивания. О том, чтобы взять общественное мнение в союзники реформ, вопрос не ставится. Институт прикладной этики видит в качестве одной из своих задач постановку этого вопроса “в повестку дня” реформирования нашего университета. При этом важно осознать, что еще предстоит сформировать зеркало общественного мнения, в которое придется смотреться университету в процессе своего обновления. Сегодня существуют, пожалуй, лишь отдельные фрагменты этого зеркала, используется небольшое число каналов обратной связи. Данная встреча – еще одна попытка прозондировать общественное мнение и одновременно стимулировать его созревание.

Нельзя сказать, что сформулированная таким образом позиция не была услышана членами Совета. Выступивший в ходе дискуссии профессор Р.З. Магарил отметил, что обсуждаемые материалы опроса действительно похожи на зеркало, в котором отражаются происходящие в вузе изменения. Нетрудно заметить, что эксперты видят один и тот же объект с разных сторон. Если надлежащим образом соединить сказанное самыми разными людьми, то получится, может быть, еще не панорама, но уже объемный эскиз. Кроме того, многие смотрят одинаково на главные проблемы нашего вуза. Значит, необходимо эти точки зрения обобщить. И ректорату, и Ученому совету, и общественному мнению это обобщение будет чрезвычайно интересно и полезно. Вряд ли можно разрабатывать стратегию в условиях нестабильности, но обобщение будет нести в себе черты устойчивости университетского организма, и на них можно

ориентироваться.

И все же многие выступавшие, признавая специфику жанра экспертного опроса и его роль в активизации общественного мнения, хотели бы видеть в качестве конечного продукта исследования конкретные предложения и рекомендации. Проявилось ожидание “готовых” к управленческому использованию результатов, выработанных в лабораторных условиях и уже поэтому предназначенных именно к “внедрению”, а не “выращиванию”.

В центре обсуждения остались предложения, связанные с тем, что считать главным в развитии университета и на что должно быть направлено дальнейшее социологическое исследование. В обстоятельном выступлении профессора Л.Г. Резника внимание членов совета вновь было обращено к теме, открывшей дискуссию. На рынке образовательных услуг идет жестокая конкуренция. Может быть, в силу того, что между вузами идет борьба, да и накал страстей еще не достиг своего апогея, жестокость эта прикрыта покровом интеллигентности. Но суть от этого не меняется. Борьба за абитуриентов становится беспощадной. Поэтому не так значимы внутренние результаты, как привлекательность для абитуриентов образования в нефтегазовом университете. Этому должна служить стратегия развития вуза. На это должны работать и ректорат, и профессорско-преподавательский состав.

Продолжая тему, поднятую профессором Л.Г. Резником, профессор *В.Н. Антипов* отметил, что вряд ли стоит увлекаться подробными долговременными стратегиями. Нужна общая концепция развития и программа-минимум, чтобы не только выжить при скудной федеральной поддержке в жестокой конкурентной борьбе, но и максимально сохранить потенциал вуза. А для этого необходимо рассматривать весь спектр приемлемых возможностей и выбирать оптимальные.

Профессор *В.М. Матусевич* был одним из участников экспертного опроса. В своем выступлении на совете, возвращая собравшихся к теме обсуждения, он сказал о том интересе, который вызвали у него ответы коллег на те же самые вопросы, что были заданы и ему. Экспертный опрос ценен уже для самих его участников. И это немало. Он ценен и как способ такого рода обсуждения, которое в данный момент на совете происходит. Но в подобных опросах есть и еще один позитивный заряд. Взгляды, оценки, способы видения университетских проблем различными категориями людей – это своего рода коллективный прогноз. А поскольку каждый смотрит с высоты своего уровня, “со своей колокольни”, то в этом есть преимущество многоуровневого обзора. И таким многоуровневым его и

следует отразить – в виде “дерева” позиций, тактик, стратегий.

Профессор *Ю.Е. Якубовский* начал свое выступление с мысли почти очевидной, но почему-то не учитываемой при определении стратегии развития коллектива: “Если коллективу чего-то хочется, то для него это, как правило, не самый лучший вариант”. Поэтому важно знать, чего хотят люди, чего хочет коллектив, но значительно важнее показать, что лучше для коллектива, хотя это может быть и не очень приятно.

Продолжая свое выступление, Якубовский обратил внимание на то, что в общественном мнении и в кадровой работе еще очень много устаревших стереотипов. Допустим, человек проработал на одном месте 25 лет. И это считается достаточным, чтобы окружить его почетом и уважением. Но вполне возможно, что, если бы он менял места работы, то это было бы лучше и для него – кругозор был бы шире, опыт богаче и разнообразнее, – и для окружающих. Особенно это важно для преподавателя, да и вообще для человека, который делится своим опытом постоянно. Чем интереснее преподаватель для студента – и как специалист, и как человек, – тем лучше для системы образования в целом. Подобное можно наблюдать и на других примерах. Почему-то к перемещениям внутри организации, если только это не повышение, относятся с подозрением. Но перемещение на ступеньку вниз – это не обязательно “понижение”. Это может быть лучше и для самого человека. Весь вопрос, в какой форме это сделано, проявлено ли при этом должное уважение к личности, как относится к этому общественное мнение.

Вот в этом и может состоять одна из задач НИИ ПЭ – не только отразить в зеркале мнения, но и показать, что лучше было бы для той или иной категории работников и для университетского сообщества в целом.

По мнению доцента *В.И. Колесова*, многое из того, что обсуждается в связи с экспертным опросом, созвучно методологии проектирования системы дистанционного образования. Надо начинать с прояснения роли культуры организации. Какую культуру проповедует наша организация? Этот вопрос надо себе задать, а уже ответив на него, формулировать миссию, цели, стратегию и т.д. По сути дела, аналогичный вопрос обсуждается и на страницах “Ведомостей”. Но без соответствующей терминологической подготовки обсуждение может стать неэффективным. Следует договориться о терминах, а потом выстраивать программу того, что нужно сделать. Надо представлять себе и то, чем работа должна завершиться.

И все-таки вопрос, поднятый НИИ прикладной этики, важен и актуален. Он вовремя поднят, но его надо продвигать, и делать это

надо конструктивно. Диагностика, которой, в частности, занимается НИИ ПЭ, хороша. Но ее можно бесконечно совершенствовать. Поэтому надо документально оформить результаты, которые уже есть, и дать рекомендации. Методы организационного проектирования известны, надо их осваивать. Мы все здесь инженеры, мыслим конструктивно, и нам нужен результат.

Завершая обсуждение, председатель НТС *И.М. Ковенский* отметил его несомненную плодотворность для собравшихся.

Глава 5

НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ ВЫБИРАЕТ УСПЕХ?

**5.1. Современная конфигурация
целерациональных и ценностно-рациональных норм:
аванпроект исследования**

Открывая главу аванпроектом исследования¹, начнем с *постановки проблемы*. И российская, и западная социология при объяснении своего понимания России, ее ценностного мира, доктрины морали (личности и общества) и т.п. как некой культуры с особой конфигурацией целерациональных и ценностно-рациональных норм поведения, скорее всего, имеют в виду не тот ценностный мир, который стал складываться в России в последние годы, а типы советского мира ценностей, обобщенный моральный, культурный тип, который именуют “хомо советикус” и, тем самым, апеллируют к тому, что уходит в прошлое.

В прошлое? Но ведь еще только предстоит убедиться: исчезли ли ценности “хомо советикус” вообще или же их рецидивы активно проявляются – в той или иной степени – и сегодня? И, конечно, остается вопрос: насколько укоренен сам советский ценностный мир в многовековой российской культуре? Уходит ли в прошлое, остается ли в той или иной степени, – поиск ответов на вопросы о новых тенденциях в природе ценностного мира современной России непосредственно связан с исследованием реальной конфигурации целерациональных и ценностно-рациональных норм.

Постановка проблемы исследования исходит из известной концепции социального действия Макса Вебера и выделяемых им четырех типов ориентации: целерациональной, ценностно-рациональной, традиционной, аффективной. К данной типологии достаточно часто обращаются исследователи как за рубежом (В. Шпрондель, К. Зейфардт, Г. Шмидт и т.д.), так и в России (В. Радаев, К. Касьянова и др.). В частности, К. Касьянова, исследуя феномен русского национального характера, анализирует ситуацию целеполагания в российской культуре и, опираясь на веберовскую концепцию, выдвигает гипотезу о доминировании в русской культуре ценностно-рациональной ориентации над целерациональной.

¹ Новое поколение выбирает успех? Современная конфигурация целерациональных и ценностно-рациональных норм: аванпроект исследования в ТюмГНГУ // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 4. Тюмень, 1996. С. 40–47.

Представляется важным исследовать, насколько верна эта гипотеза для сознания и поведения молодого поколения современной России.

Предметом исследования является социологическое взвешивание устоявшихся стереотипов анализа российской морали и культуры, содержащихся в контрпозициях по поводу конфигурации целерациональных и ценностно-рациональных норм в поведении и в ценностных ориентациях.

Это, с одной стороны, гипотеза, сторонники которой полагают, что наш соотечественник предпочитает ценностно-рациональную линию поведения всем остальным, и прежде всего – целерациональной. “Наш соотечественник в среднем, оказавшись в ситуации действия, отдает предпочтение действиям ценностно-рационального типа перед целерациональными”, – полагает К. Касьянова. Именно этим, согласно автору, отличается российская достижительная культура от, например, американской. Более того, отечественная культура успеха в этом смысле превосходит американскую: “Мы – лучшие achievers, чем американцы”².

С другой стороны, – гипотеза, авторы которой полагают, что современная отечественная этика успеха и культура достижения в целом продвинуты именно в сторону общецивилизационного типа этой культуры и, сохраняя отечественную специфику конфигурации, трансформируют и досоветскую, и советскую модели успеха³. Аргументация этого подхода представлена как в теоретических исследованиях⁴, так и в серии публикаций материалов экспертных опросов⁵.

Оппоненты первой гипотезы фактически и сформировали своеобразный “заказ” от прикладной этики на эмпирическое социологическое исследование: может ли этика (мораль) успеха культивироваться в современной России по стандартам развитой цивилизации или нет? Этика и культура успеха инвариантны ли в своей модели для современной цивилизации, или в России она развивается (если вообще развивается) по “особому пути”?

Легче всего ответить, что “заказ” от имени *этики* не может быть воспринят в эмпирическом *социологическом* исследовании столь буквалистски. Но это все же не ответ, так как, с одной стороны, когда

² Касьянова К. О русском национальном характере. – М., 1994, С. 161.

³ Тезисы редколлегии // Этика успеха. Вып. 1. Тюмень–Москва, 1994.

⁴ Этика успеха. Вып. 1–8. Тюмень–Москва, 1994–1996.

⁵ Апология успеха: профессионализм как идеология российской модернизации. – Материалы экспертного опроса. – Тюмень–Москва, 1995; Успешные профессионалы: вчера, сегодня, завтра // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 3. Тюмень, 1996.

мы говорим о целерациональной деятельности и нормах поведения, то имеем в виду некоторые универсальные нормы, характеризующие все развитые страны, вышедшие из традиционного состояния, в том числе и Россию, а с другой стороны, когда мы говорим о ценностно-рациональных аспектах поведения, то характеризуем их с точки зрения того, что каждая национальная культура сохраняет и некоторые свои “аспекты” (то, что в американской социологии психологического профиля называется “допуски”).

Цель проекта – не столько “доказать”, сколько проверить обе гипотезы. Исследование попытается выяснить: можно ли на уровне процедуры эмпирического социологического исследования развести целерациональные нормы в поведении людей и нормы ценностно-рациональные; определить, какие нормы определяют поведение людей поколения, выросшего в переходный период.

Задачи исследования – понять, какие мотивационные процессы происходят в символическом пространстве, описываемом традиционной наукой с помощью двух условных осей координат: с одной стороны – целерациональной ориентацией, с другой – ценностно-рациональной. Предстоит посмотреть – достаточны ли указанные две координаты для того, чтобы описать достигательную структуру поведения.

Методологическая гипотеза авторов проекта заключается в том, что предстоит отказаться от априорного предпочтительного внимания к любой из наличных дискуссионных позиций исследователей-теоретиков (философов, культурологов, историков и т.п.) и попытаться выяснить: можно ли на уровне процедуры эмпирического социологического исследования развести целерациональные и ценностно-рациональные нормы в поведении людей и определить, какова их конфигурация в целостном феномене поведения.

Предстоит понять, какие важные моральные, культурные и т.д. процессы происходят в том символическом пространстве, которое традиционной социологической наукой было обнесено двумя осями координат: с одной стороны, целерациональное поведение, с другой – ценностно-рациональное. Действительно ли эти две координаты необходимы и достаточны для того, чтобы описать достигательную структуру поведения?

Объект исследования. Исследование проводится не на общероссийской выборке, а на конкретной локальной группе – студентах, на базе компактной группы молодого поколения, поставленной в ситуацию перехода между юностью и взрослой жизнью, в возрасте от 18 до 25 лет.

Это категория молодых людей, которые, с одной стороны, заканчивают Тюменский нефтегазовый университет и переходят в самостоятельную жизнь, на самостоятельную работу, и, соответственно, для них проблема переживания, рефлексия определенных ценностей и норм поведения является достаточно актуальной.

С другой стороны, это студенты, поступившие в вуз именно в 1992-ом и заканчивающие его в 1996-ом году. Условно говоря, они являются детьми “шокотерапии”, либерализации экономических отношений в обществе. Являясь студентами, они вынуждены жить в нетипичных для студенческого времени условиях, то есть сочетать размеренную учебу с поиском средств для существования.

Университет с его студенческим сообществом представляет особый исследовательский и практический интерес в связи с тем, что, как можно предположить, сегодня студенчество становится кардинально другим – современная жизнь создает будущим выпускникам запрос на приоритетную роль целерациональных действий.

Методы сбора информации. Операционализацию теоретической проблемы предполагается осуществить преимущественно посредством традиционного социологического метода – опроса, с использованием, в зависимости от конкретных задач, формализованных и неформализованных интервью; методом дополнений респондентами незаконченных предложений и т.д.

Первое направление программы: исследование семантики понятия “новое поколение” в групповом сознании студенческой корпорации (тех, кто стали студентами после 1991-го г.) и определение места категории “профессиональный успех” в субкультуре “нового поколения”.

Режим вопрошания: основной акцент – на экспертный “статус” респондента. Предполагается выяснение его отношения к тем или иным “индексичным” высказываниям с целью самоопределения к риторическим формулам “поколенческого” и “достижительского” дискурсов. Иными словами, задаваемый “экспертный статус” дает возможность “взвешивания” рефлексивных позиций студента, в том числе и относительно “солидаристического” и “идентификационного” потенциалов поколенческо-достижительской риторики.

Понятие “новое поколение” достаточно широко распространено в современном публичном дискурсе (оно встречается в СМИ, рекламе, используется аналитиками, политиками и т.п.). Первое и, естественно, самое простое желание массового сознания – привести это понятие к тождеству с понятием “молодое поколение”, то

есть синонимизировать оба понятия на основании возрастного критерия. Однако уже одно то, как понятие “новое поколение” используется в публичном дискурсе, указывает на его культурно-семантическое происхождение. Гипотеза: если за понятием “новое поколение” стоит нечто большее, чем просто возрастное значение, то, вероятно, оно должно быть наделено в массовом сознании особым солидаристическим звучанием. В этой связи и необходимо взвешивание предполагаемого солидаристического потенциала понятия “новое поколение”.

Смысл еще одной гипотезы сводится к априорному приписыванию “новому поколению” символического значения “новой” для российского общества достижительской субкультуры. С этой целью необходимо относительно детальное прояснение элементов этой достижительской культуры.

Направление второе: соотнесение способов оперирования целями и средствами их достижения. Используется методика Х. Кэнтрила, которая предназначена для локальных контингентов и специфицирует содержание (или “репертуар”) жизненных планов – “сценарии жизни”, субъективное восприятие и самооценку успеха, позволяет соотнести цели (ценности) и средства их достижения.

Кроме того, используется методика Ч.Осгуда (о совместном употреблении терминов), с помощью которой можно показать, как сочетаются в “наилучших” и “наихудших” нарративах описания целей и средств, а также типичные “синдромы”.

Особая роль методики Кэнтрила в том, что “жизненные истории” помогут более отчетливо представить себе схемы соотнесения средств с целями в выборе поведенческих стратегий.

Предполагаемый результат. Представляется, что совокупные ответы респондентов составят искомые приоритетные суждения, которые, скорее всего, будут не столько свидетельствовать о реальном мире ценностей, сколько о предпочтительных вербальных реакциях, о вербальных ориентациях ценностного выбора.

5.2. Новопоколенческая культурная революция

В этом параграфе представлен аналитический обзор материалов *первого* направления проекта⁶.

Что мы думаем о себе и как мы говорим о себе, собственно, и

⁶ Богданова М.В., Согомонов А.Ю. “Новопоколенческая” культурная революция (по материалам этико-социологического исследования среди студентов ТюмГНГУ) // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 5. Тюмень, 1996. С. 164–178.

является отражением того, что мы есть на самом деле. Для многих этот тезис кажется достаточно спорным. С одной стороны, он отдает некоторым идеализмом (просматривается гипотеза о том, что социальный мир есть сумма субъективных переживаний людей). С другой, – где гарантия того, что исследователь способен методологически корректно и теоретически грамотно проникнуть в этот мир субъективных переживаний людей и тем более адекватно отразить его?

Не увлекаясь феноменологической нюансировкой, ответим на эти возможные возражения. Социальный мир действительно является совокупностью субъективных переживаний и проявляет себя в бесконечно сложной системе взаимоотношений, за пределами которой никакой объективной реальности не существует. *Слова* в этом смысле являются и отражением нас самих и, в свою очередь, осуществляют свое господство над нами. Отсюда очевидно, что спор о том, как исследовать этот субъективный мир человека, будет идти до тех пор, пока существует сам человек. И в этом споре не будет ни победителей, ни побежденных.

Разные методологии и техники социального исследования вскрывают разные стороны разных социокультурных проблем. В чем-то они пересекаются, в чем-то – до бесконечности – расходятся. Поэтому никакое новое исследование не отвергает старого знания о человеке, а лишь корректирует его и добавляет новую эмпирическую информацию.

Однако в истории цивилизации бывают такие периоды, когда кардинальным образом меняется *мир субъективных переживаний*, и исследователь, фиксируя это, вправе говорить о *культурной революции*. Речь идет о достаточно принципиальных изменениях в системе ценностей людей, в их мировоззрении, образцах социального поведения и, конечно же, в *публичной риторике*, то есть в системе языкового описания людьми своего собственного *повседневного мира*.

Сегодня нередко можно услышать, что в России формируется “*новое поколение*” людей, достигательская культура которого принципиально отличается от культуры всех “предшествующих поколений” россиян. Насколько это поколение способно видоизменить жизнь людей и создать гражданское общество в России – покажет время. Однако уже сейчас несложно обнаружить, что, с точки зрения культуры, “новопоколенческая революция” является не просто традиционной сменой одного поколения другим. “Новое поколение” – гораздо больше, чем просто возрастная группа, гораздо масштабнее, чем просто “поколение детей”, пришедшее на смену “поколению

отцов”.

Каково же “новое поколение” в сегодняшней России и какую культурную революцию оно приносит с собой? О некоторых проблемах этой принципиальной темы НИИ ПЭ провел рефлексивные беседы со студентами ТюмГНГУ, прибегнув к формализованному интервью (всего в опросе приняло участие 300 человек). Рассмотрим некоторые результаты этих бесед.

“Все мелодии возникают, рождаясь в сердце человека, а движения человеческого сердца порождаются внешними предметами (окружающего мира). Тронутое внешним миром сердце приходит в движение, и это выражается в звуках. Звуки же, откликаясь друг на друга, порождают разные вариации, а вариации эти, будучи оформленными, называются инь-мелодиями. Когда эти мелодии исполняют на музыкальных инструментах (сопровождая плясками) с применением щитов, боевых топоров, фазаньих перьев и бычьих хвостов, это и называется музыкой”.

В этой фразе знаменитого древнекитайского историка Сыма Цяня сказано о музыке как о гораздо более богатом смыслом феномене, чем мы привыкли думать. Музыка понята им скорее как социокультурный феномен, в котором именно немusикальные (в рациональном смысле) компоненты делают простую мелодию собственно музыкой.

Нечто подобное мы наблюдаем сегодня в связи с понятием “новое поколение”. Именно сейчас это понятие постепенно становится стержневым для культурного различия всех предшествующих поколений россиян, лишенных полноценного выбора, от сегодняшних граждан России, вся жизнь которых, собственно, и сводится к необходимости постоянного *выбора*: смысложизненного, профессионального, карьерного, политического, даже витального выбора собственного “Я” в той его форме и целостности, которые современному человеку открываются лишь сегодня.

Понимание этого культурного процесса, процесса формирования в стране “нового поколения”, не является исключительным достоянием узкого круга ученых и политиков и постепенно становится интеллектуальной “визитной карточкой” самого этого поколения. Предлагая некоторые вопросы нашим респондентам, разработчики программы не без оснований опасались, что могут оказаться не услышанными, хотя бы в силу инновационности самой темы. Но даже столь тонкая работа, как распознавание в хаосе жизни новых социокультурных закономерностей, оказалась вполне по

духу нашим студентам – крайне редко интервьюер сталкивался с полным непониманием респондентами того, о чем шла речь в вопроснике.

Удивительно единодушно была принята сама гипотеза о формировании в стране “нового поколения”. Всего 9 человек из респондентского корпуса отказались увидеть в сегодняшней жизни России главный процесс – смену поколений.

Приблизительно столько же респондентов видят в “новом поколении” лишь возрастную доминанту. Как бы в перифраз размышлениям Сыма Цяня о музыке, “новое поколение” наделяется – студенчеством, в первую очередь – именно *недемографическими* чертами. Вот некоторые из этих черт в рейтинговой последовательности:

независимость суждений и жизненной позиции – 32%

склонность к свободе жизненного выбора – 18%

право самому определять свой жизненный путь – 14%

самостоятельность в трудоустройстве,

экономическая независимость от государства – 10%.

Как видно, осмысление поколенческой смены идет отнюдь не по чисто возрастному критерию.

Материально обоснованная свобода (в данном случае – экономическая независимость от государства), как и можно было ожидать, занимает не первое место в образовавшемся рейтинге не случайно – она представляет собой лишь один из аспектов свободного выбора человека. Все остальные позиции, в принципе, являются перифразом одного и того же свободного жизненного выбора.

Справедливости ради, надо отметить, что приблизительно каждый шестой участник бесед все же не склонен к чрезвычайной драматизации *новопоколенческой революции*, полагая, что и ранее поколения отцов и детей культурно и психологически отличались столь же существенным образом, как и сегодня. Но, как будет видно далее, эта шестая часть респондентского корпуса впоследствии изменит своему первоначальному рефлексивному скепсису.

Приняв в качестве доминанты культуры “нового поколения” *свободный выбор*, далеко не все респонденты склонились к признанию того, что это поколение является сегодня многочисленной группой. Правда часть из них, ровно в пропорции 2: 1 (200 человек против 100), готовы были допустить, что эта “новопоколенческая” группа сегодня скорее многочисленна, чем малочисленна.

Примечательно принятие респондентами риторики дифференциации “нового” поколения от иных – старых (?) – поколений. В вопроснике предлагалось несколько версий, частично

пересекающихся друг с другом. Риторическое восприятие каждой из версий было весьма несхожим. Однако в своей совокупности это восприятие позволяет говорить о формирующемся образе “нового поколения” в молодежной среде.

Ниже приводятся в виде таблицы полученные риторические реакции.

Расхожие высказывания о “новом поколении”	скорее “да”, %	скорее “нет”, %
Люди “нового поколения” сегодня: – ориентируются исключительно на собственный опыт и рассчитывают в жизни только на собственные силы;	65	35
– индивидуалистичны, циничны, расчетливы, в них уже нет тех специфических качеств, которые ранее отличали “советских людей”;	60	40
– ориентированы исключительно на деньги и, в гораздо меньшей степени, – на профессиональный рост;	50	50
– сильны в жизни благодаря тому, что в них развито чувство группы, поддержки друг друга;	31	69
– совершенно свободны в своем жизненном выборе, все, что они делают, они делают без оглядки на окружающих или общество в целом;	66	34
– в меньшей степени объединены возрастом, чем их общим стремлением жить по-новому; вот почему те, кто относят себя к “новому поколению”, могут быть людьми самых разных возрастов.	80	20

Важно отметить, что наибольшую солидарность респонденты проявили в вопросе о принципиально *вневозрастном* происхождении “нового поколения”. Все остальные ценностные суждения о “новом поколении” в той или иной степени приводили к поляризации

респондентского корпуса, вплоть до равнозначного распределения оценок относительно установок “нового поколения” на деньги и на профессиональный рост. Само по себе это распределение ни о чем не говорит, кроме, пожалуй, примечательного противопоставления в сознании студенчества материальных и “чисто” профессиональных достижительских мотивов. В целом же, “новое поколение” скорее признается как поколение независимых, индивидуалистичных и самодостаточных людей.

Опора на собственные силы и опыт, независимость от мнения окружающих и т.п., в свою очередь, предполагают возросшую роль свободы выбора, риска и ответственности в культуре “нового поколения”. Любопытно, как респонденты отреагировали на вопрос о возможностях жизненного выбора, которые открываются сегодня перед россиянами. При этом надо учесть, что жизненный выбор вполне сознательно толковался исследователями как предельно широкое явление новой социокультурной реальности.

Возможность свободного выбора:	Скорее “да” %	Скорее “нет” %
Профессии	60	40
Любого занятия в жизни	75	25
Возраста	73	27
Отношений в семье	80	20
Жизненных устремлений	94	6
в преследовании во всем личного интереса	77	23

Осознание “культурной революции” в постсоветской России как революции *свободы выбора* свойственно практически всему респондентскому корпусу. Причем в большей степени свобода признается за выбором жизненных устремлений, в меньшей – за выбором профессии. При этом в ряду объектов свободного выбора попадает возраст человека, что, впрочем, теперь уже не должно удивлять, поскольку “новое поколение”, как специфический класс людей, определяется в сознании студенчества не как исторически “очередная” демографическая группа (когорты), а как новый социокультурный класс людей – людей свободного выбора. В чем-то возможности этого выбора шире, в чем-то – более ограничены. Но в целом, считают респонденты, сегодняшнее “новое поколение” вполне можно считать поколением более удачливым по сравнению с предыдущими поколениями россиян (впрочем, приблизительно каждый третий воздержался от этого утверждения).

Нередко можно встретить суждения о противопоставленности *удачи* и *успеха* и установки на *жизненный* успех и *успех профессиональный* (см., например, “Ведомости”, выпуск третий). Эти противопоставления нашли частичное подтверждение и в данном исследовании. Так, 79% участвовавших в опросе считают, что “новое поколение” есть поколение людей, ориентированных на достижение успеха в жизни (21% склонны скорее занижать достижительскую мотивацию “нового поколения”, полагая, что ему больше повезло в жизни по сравнению с предшественниками). В то же время, в оценке “нового поколения” как поколения успешных людей голоса участников опроса распределились буквально поровну.

Как это интерпретировать? С одной стороны, можно предположить, что в сознании студенчества ориентация на достижение успеха и собственно успешность, видимо, суть не одно и то же. С другой – скепсис одной половины респондентов по поводу успешности “нового поколения”, по всей видимости, связан с неоднозначными трактовками природы успеха как такового (чем измерить успех? как отличить внешний успех от успеха подлинного, успех денежный от успеха профессионального? – эти и схожие с ними вопросы, очевидно, не имеют однозначных ответов у сегодняшнего студенчества, а отсюда закономерны колебания части респондентов в оценках “нового поколения” в категориях успешности).

Вторая часть вопросника была посвящена прояснению некоторых нюансов в понимании студентами феномена профессионального успеха.

Как можно заметить, понятия “профессиональный успех” и “жизненный успех” даже на уровне словесном весьма четко противопоставлены в сознании респондентов. По крайней мере 85% опрошенных считают оба явления несинонимичными, несводимыми к общему смысложизненному знаменателю. Это различие, вероятно, лежит в основе достаточно сдержанных оценок респондентами установок людей “нового поколения” на успех. Лишь 40% готовы признать, что стремление к профессиональному успеху составляет смысл жизни представителей “нового поколения”.

Достаточно равномерно распределились варианты выбора опрошенных относительно их индивидуальной установки на достижение профессионального успеха, понятого как стержень их жизненного смысла:

- скорее “да” – 37%
- скорее “нет” – 35%

никогда не задумывались об этом – 28%.

То, что почти каждый третий никогда не задумывался о значении для себя установки на профессиональный успех, можно бы “списать” на “легковесность” студенческого возраста. Но показательнее при этом то, что каждый -третий не считает возможным говорить об установке на профессиональный успех как о стержне своей жизненной траектории. Симптоматично и то, что 72% опрошенных убеждены, что подобное отношение к достижению профессионального успеха разделяют в основном все представители “их поколения”. Если сравнить эту самооценку респондентов с той, что выше была дана ими “людям нового поколения” (как поколению людей устремленных к профессиональному успеху), то становится вполне очевидным, что “новое поколение” и “мое поколение” в сознании опрошенных суть *разные* культурные явления.

Возможно, разгадка содержится в том, какими риторическими формулами раскрывают респонденты само понятие профессионального успеха.

Чаще всего феномен профессионального успеха раскрывался респондентами через “карьеру” и “материальное благополучие” (без их соответствующей конкретизации). И если “материальное благополучие” вполне закономерно чаще всего сводилось к денежному измерению, то понятие карьеры сопровождалось лишь эмоциональными эпитетами (“блестящая”, “быстрая”, “великолепная” и т.п. карьеры).

Далее – по частоте высказываний – профессиональный успех раскрывался через сложнокпозиционную призму профессионального признания (“ценный специалист”, “высокое признание” и т.п.). Нередко профессиональный успех сводился к чистой достижительности или возможностям самореализации личности (“достижение поставленной цели”, “максимально раскрыть себя” и т.п.).

Гораздо реже профессиональный успех конкретизировался через подчеркивание роли социально-символического статуса человека (“уважение окружающих людей”, “положение в обществе”). Замыкают ряд оценки профессионального успеха в категориях знания, интеллекта и профессионального удовлетворения от работы (сделанного, достигнутого). Иными словами, о профессиональных знаниях, навыках, удовольствии от работы, интересной профессии, “деле для души”, любимой работе и т.п., речь шла крайне редко.

Примечательно, наконец, что предельно редко профессиональный успех отождествлялся с “удачей”, “независимостью”, “ответственностью”, “стабильностью” и прочими

компонентами культуры “нового поколения”, о которой шел разговор в первой части вопросника (как будто бы этого разговора и не было вовсе!).

Следует ли из этого, что понимание культурной (“новопоколенческой”) революции приходит в столкновение с рефлексией природы так называемого “моего поколения”? Однозначный ответ, видимо, давать еще рано. Но, тем не менее, кажется оправданным вывод, вытекающий из нашего опроса: *целерациональный образ “нового поколения”, зафиксированный на уровне риторических реакций студенчества на формирующуюся в обществе культурную концепцию “нового поколения” россиян, все еще выступает некоей идеальной “утопией” по отношению к привычному ценностно-рациональному пониманию своей жизненной перспективы (то есть к традиционной рационализации успеха через набор внепрофессиональных ценностей) у большинства опрошенных нами студентов ТГНГУ.*

“Новое поколение” и “мое поколение” у сегодняшнего студенчества - “по старинке” – вещи равнопорядковые⁷.

5.3. Жизненные стратегии, самооценка успеха и образы будущего

В этом параграфе представлены результаты второго направления социологического исследования среди студентов университета⁸.

⁷ **P.S.** Авторы проекта выражают признательность за содействие в организации этико-социологического опроса следующим сотрудникам ТюмГНГУ: Артамонову Евгению Владимировичу, Василенко Дмитрию Борисовичу, Гавриловой Надежде Юрьевне, Двойниковой Анне Васильевне, Диевой Людмиле Викторовне, Дружининой Ирине Васильевне, Дурцевой Ангелине Геннадьевне, Иванову Алексею Вадимовичу, Медведеву Юрию Андреевичу, Мясниковой Галине Петровне, Некрасову Юрию Иннокентьевичу, Олейник Надежде Ивановне, Попковой Елене Вячеславовне, Попковой Ирине Анатольевне, Рудневой Ларисе Николаевне, Саловой Антонине Александровне, Стариковой Галине Васильевне, Чирикову Леониду Ивановичу, Шантарину Владиславу Дмитриевичу, Якубовскому Юрию Евгеньевичу.

⁸ Батыгин Г.С. Жизненные стратегии, самооценки успеха и образы будущего (некоторые результаты социологического обследования студентов) // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 6. Тюмень, 1996. С. 148–176. ⁹ Магун В.С. “Революция притязаний” и жизненные стратегии молодежи, 1985-1995 годы // Социологический журнал. 1996. № 3; Магун В.С. От 1985 к 1995: революция притязаний // Этика успеха. 1996. № 8.

Будущее без настоящего и настоящее без будущего

Образ мышления многих поколений советских людей формировался под знаком светлого будущего. Его детали прорисовывались достаточно отчетливо – голубые города, автоматизированные заводы, самоотверженный бескорыстный труд, красивые, всесторонне и гармонически развитые люди. Несомненно, это была утопия, но она вносила смысл, надежду и свет в повседневное существование, которое уже нельзя было считать безрадостным. В то же время между сегодня и завтра не было ничего общего. Сегодня надо было жить, а о будущем можно было только мечтать. Отделенное от настоящего и противопоставленное ему, как чистота противостоит грязи, будущее предписывало и жизненные стратегии, непосредственно не соотнесенные со средствами достижения целей. По данным исследований профессиональной ориентации школьников, проведенных В.Н. Шубкиным в Сибири в середине 60-х годов, жизненные цели молодежи соотносились главным образом с идеалами служения обществу и успех в жизни связывался преимущественно с получением высшего университетского образования, которое было самодостаточной ценностью. То, что вкладывается в понятие “благополучная жизнь”, трудно было расценивать как результат высокой квалификации и напряженного труда. Источники благополучия лежали в иной, отчасти запредельной, области, и само благополучие вполне обоснованно трактовалось как альтернатива высоким жизненным устремлениям. Открытие Руссо, что бедность и добродетель идут рука об руку, воплотилось в жизнь.

90-е годы – период нарастающей “революции притязаний”. Молодые люди не хотят ждать будущего, они делают свое будущее сегодня и, как правило, стремятся организовать жизнь по рациональному плану. Как показал В.С. Магун, “у молодых людей появилась возможность связать перспективу реализации своих очень высоких притязаний со своей личной активностью, мобилизовать энергию и способности на приобретение конкурентоспособной профессиональной квалификации... Иными словами, наметился переход от стратегии уступок в качестве жизни к стратегии накопления высокой квалификации (“человеческого капитала”)⁹.

Жизненные цели молодежи становятся более рациональными, взвешенными, ориентированными на реальные возможности

⁹ Магун В.С. “Революция притязаний” и жизненные стратегии молодежи, 1985-1995 годы // Социологический журнал. 1996. № 3; Магун В.С. От 1985 к 1995: революция притязаний // Этика успеха. 1996. № 8.

получения профессионального образования как основного условия удачной карьеры и благополучной личной жизни. Будущее здесь уже нельзя назвать светлым только по той причине, что оно не обладает очарованием утопии и не отделено от настоящего, а является его фактическим продолжением и результатом. Можно сказать, что будущее “расколдовалось” и вернулось в настоящее, став таким же, как настоящее, только немного лучше. Возможно, именно данное обстоятельство делает сегодняшний день, настоящее без будущего, скучным – для каждого дня достаточно его заботы.

В какой степени жизненная стратегия личности подчинена рационально организованному плану? Нет сомнения, каждый человек сам выбирает свою судьбу. Однако последствия выбора часто оказываются неожиданными: отличник и ботаник, которым восхищаются родственники и друзья семьи, вырастает в хронического алкоголика, мрачный тупица становится поэтом, а ничем не примечательный человек – хорошим человеком. Нет достаточных оснований считать, что надежды, представления и “образы будущего”, сопровождающие человека от первых лет его жизни до последних мгновений, являют собой результат продуманного рационального выбора. Скорее они выполняют функцию “рационализации” – все то, что вызывает тревожность, беспокойство и заниженную самооценку, вытесняется из сознания, а предполагаемые успехи акцентируются и слагаются в весьма убедительные изображения. То, что человек может вразумительно сказать о себе в ретроспективном и перспективном контекстах, не имеет прямого отношения к успехам и неудачам. Иными словами, рефлексивные самоописания самореферентны и служат неплохой защитой от установления мотивов и целей деятельности, в том числе “образов будущего” и самооценок успеха. Если так, то главной проблемой становится создание измерительного инструмента.

Методический инструмент

Первые попытки создать надежный инструмент для измерения установки на успех были предприняты в конце 50-х – начале 60-х годов. Д. Макклелланд разработал проективную технику, основанную на анализе описаний изображенных на картинках разнообразных трудовых ситуаций. Эти описания – нарративы – обрабатывались с помощью контент-анализа, чтобы установить ориентацию на “достижение”. Связывая стремление к успеху с протестантским мировоззрением, Макклелланд показал существенную дифференциацию трудовой этики в зависимости от доминирующей

конфессии¹⁰.

“Самостабилизирующая шкала”, предложенная в 1958 году Х. Кэнтрилом и Л. Фри, открыла широкие возможности для изучения “жизненных миров”. Суть техники заключается в изучении рефлексивных самоописаний респондента. Сначала ему предлагается представить, что обстоятельства сложились наилучшим образом, и дать устное описание “положительного сценария” (обычно нарратив записывается на магнитную ленту). Второй шаг – описание наименее благоприятного стечения обстоятельств, “отрицательного сценария”. Третий шаг заключается в интерпретации двух полученных нарративов как полюсов “лестницы жизни” – 11-пунктовой оценочной шкалы, где респондент должен указать “ступеньку”, занимаемую им на континууме от наименее благоприятного до наиболее успешного стечения обстоятельств. Действительно, шкалу можно считать самостабилизирующей и удобной для кросс-культурных обследований, поскольку созданные респондентом рефлексивные описания ограничивают диапазон оценки и отчасти компенсируют типичный для шкал удовлетворенности эффект относительной депривации. Дополнительная обработка “лестницы жизни” позволяет установить расстояние между нынешней самооценкой и положением дел некоторое время назад. Получается своего рода индекс оптимизма. Второй измеритель – индекс успеха – интерпретируется как расстояние между “настоящим” и “будущим”. Шкала Кэнтрила применяется в международных сравнительных исследованиях с 1958 года¹¹.

Принципиальным остается наличие рационально неосознаваемых смыслов, которые вкладываются автором повествования в собственные действия и значения, которые приписывались событиям. В определенном биографическом горизонте жизненные события интерпретируются как “заслуги” и “достижения”, “неудачи” и “ошибки” – все, что может быть размещено в тотальности рефлексивного горизонта. Но тогда, когда совершались достижения и делались ошибки, они выглядели иначе. По прошествии времени неудачи обычно приписываются внешним обстоятельствам и “злым силам”, а в основе достижений, как кажется, лежат личные

¹⁰ McClelland D. The achieving society. Princeton: Van Nostrand, 1961.

¹¹ Cantril H., The patterns of human concerns. New Brunswick: Rutgers University Press, 1965; Kilpatrick F., Cantril H. Self-anchoring striving scaling: A measure of individuals' unique reality worlds // Journal of Individual Psychology. Vol. XVI. November, 1960. P. 158–173; Cantril A., Roll Ch. The hopes and fears of the American people. New York: Univers Books, 1971.

качества, и то не все, а лишь социально одобряемые. В рефлексивных повествованиях мало кто обладает достаточной силой, чтобы использовать в качестве средств рациональной реконструкции собственные глупость и лень либо признать воздаяние вполне заслуженным.

Рационализация рефлексивного самоописания заключается в том, что, сумев отстраниться от ценностей, трансцендентальное “Я” полагает себя и свои обстоятельства как внеположенные объективные факты и артикулирует их в соответствии с концептуально упорядоченными схемами “каузального сведения”. Иными словами, внятные самоописания возможны только в том случае, если индивид способен стать “обыденным социологом”, создать концепцию жизни и выстроить ее в соответствии с правилами жанра. Рассказывая свою жизнь, человек должен постоянно руководствоваться вопросом “Почему?” и избегать событий, кажущихся ему беспричинными и необъяснимыми.

Достаточно ли человек знает себя, чтобы быть наблюдателем собственной жизни? Если предположить, что мир личных переживаний и подлинных мотивов поведения закрыт от саморефлексии непроницаемыми защитными механизмами и требует психоаналитического либо семиотического раскодирования, рефлексивное самописание, в том числе “лестница жизни”, заслуживает не большего доверия, чем показания постороннего свидетеля. Поэтому различия в самооценках неправомерно интерпретировать как различия в жизненном успехе, и обоснованные выводы ограничены в данном случае содержанием “образов” успеха и представлениями о жизненных перспективах. Такова внутренняя валидность данных обследования.

Ограничения внешней валидности также довольно существенны. Полученные результаты ограничены студенческим контингентом Тюменского государственного нефтегазового университета. В 1996 году опрошены студенты первого и второго курсов. Объем выборки составил 150 человек. 59% опрошенных – мужчины. Возраст большинства респондентов варьирует в диапазоне 18-23 года, при этом около половины женщин моложе 21 года. Значительную часть контингента составляют дети руководителей (13%) и предпринимателей (9%), однако большинство (свыше 60%) – выходцы из семей рабочих и служащих.

Экономическое положение 24% семей оценивается как “хорошее” и “очень хорошее”, около половины семей имеют среднее благосостояние и 27% считают уровень жизни своей семьи плохим. Это распределение несколько отличается в положительную сторону

от среднероссийского, где доля “бедных” достигает 35-40%. Возможно, оценка детьми материального положения родительских семей несколько занижена¹². Во всяком случае, экономическое положение 3% семей оценивается как “очень хорошее”. Такой состав студентов достаточно типичен для технических университетов. Поэтому можно полагать, что данные опроса не специфичны для Тюменского региона и отражают некоторые общие черты студенческой молодежи. Остается неясной локализация студенческой молодежи в распределении населения по уровню доходов в ситуации, когда их дифференциация достигает исключительно высокого уровня. По данным обследования О.В. Терещенко и М.Х. Титмы, в Белоруссии и прибалтийских республиках в начале 90-х годов 20% населения получали от 61% до 76% суммарного дохода. Разница в доходах наиболее обеспеченных и всех остальных намного выше, чем в странах с развитой рыночной экономикой (например, в США пятая часть граждан получает 40% всех доходов)¹³. Наиболее вероятно, что к середине 1990-х годов дифференциация доходов и в западном регионе бывшего Советского Союза, и в России возросла. Можно предположить также, что семьи студентов не принадлежат к бедным и, скорее всего, имеют доход выше среднего, хотя респонденты оценивают его как низкий.

Данные опроса

Смыслообразующим центром представлений студентов о будущем являются работа (профессиональное образование), семья и материальное благополучие. При оценке благоприятного стечения обстоятельств, работа и семья отмечены соответственно 77% и 75% опрошенных, а в неблагоприятном – 63% и 33%. Материальное благополучие в разных формулировках отмечается в среднем 30% студентов. Остальные параметры находятся на периферии жизненных стратегий. Их значимость имеет ситуативный характер. Например, призыв в армию и алкоголизм становятся релевантными для рефлексивного самоописания тогда, когда соответствующие обстоятельства мешают нормальному течению жизни. Такого рода ситуативные признаки свойственны представлениям о “плохой жизни”, тогда как основное содержание благоприятных описаний составляют терминальные ценности, или ценности-цели. Можно предположить,

¹² Головаха Е.М. Иллюзия “всеобщего обнищания” и социальные конфликты: к анализу посттоталитарного развития украинского общества // Социологический журнал. 1996. № 1–2. С. 12–15.

¹³ Терещенко О.В., Титма Т.Х. Когорта тридцатилетних: расслоение по доходам // Социологический журнал. 1996. № 3.

что благоприятные и неблагоприятные описания определяются на разных уровнях диспозиционной регуляции поведения личности¹⁴. Социальные установки “объектного” и “ситуационного” типов образуют контекст неблагоприятных описаний. Уровень, на котором формируются жизненные стратегии, в меньшей степени связан с ситуативными факторами, здесь речь идет об общей направленности интересов личности, и содержание соответствующих “образов” более определено, чем в описаниях неблагоприятных ситуаций, – доля неопределенных описаний в неблагоприятном варианте составляет 51% по сравнению с 21% в благоприятном сценарии.

“Свет” и “тьма” в представлениях о жизненных ситуациях не вполне симметричны. И в том, и в другом случаях доминируют работа и семья. Репертуар положительного сценария значительно богаче, чем диапазон возможных трудностей. Перечень неудач стереотипен. Как правило, они соотносятся не с жизненными стратегиями, а с тем, что может случиться с другими людьми. Мало кто из студентов всерьез оценивает свои шансы на неудачу в семейной жизни, но все знают, что такое случается достаточно часто, — “но не со мной!”. Поэтому в последнем случае речь идет скорее о социальных проблемах, интерпретирующихся как неприятные ситуации, скорее как “невезуха”, чем следствие жизненной программы. Пьянство, тюрьма, безработица до времени вытесняются из сферы рационально осмысленных перспектив. Даже когда какое-либо из неблагоприятных событий наступает, оно рутинизируется и уже не воспринимается как наихудшее стечение обстоятельств, крах жизненных надежд. Иными словами, какие бы неудачи ни происходили, сознание оттесняет наихудшее и полагает его еще не происшедшим. Возможно, эффект относительной депривации дает себя знать не только в сохранении неудовлетворенности удовлетворительными обстоятельствами, но и сохранении удовлетворенности обстоятельствами неудовлетворительными.

Элементы неблагоприятных жизненных сценариев обнаруживают следующие статистически значимые с 90-процентной вероятностью сопряженности: плохая работа ⇔ материальное неблагополучие ⇔ несложившаяся семья ⇔ осложнения с жильем ⇔ неблагополучие родителей ⇔ отсутствие друзей (рис. 4).

Насколько дифференцированы самооценки жизненного успеха в зависимости от социального положения студентов (табл. 2)? Напомним, что ретроспективное измерение успеха основывалось на

¹⁴ Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. В.А. Ядова. Л.: Наука, 1979. С. 22–24.

“расстоянии” между настоящим и прошлым, а самооценка жизненной перспективы интерпретировалась как “расстояние” между настоящим и будущим. Прежде всего следует обратить внимание на прогрессистскую гипотезу: сегодня лучше, чем вчера, а завтра лучше, чем сегодня. Признаком нормального социального самочувствия является линейная зависимость шкальных оценок от трех временных категорий, при этом чем выше угловой коэффициент, тем выше темп изменений в жизни поколения. Умеренно прогрессистская теория находит подтверждение в относительно благополучных семьях руководителей, предпринимателей и специалистов, которые оценивают свое положение сегодня немного лучше, чем вчера, и ожидают, что завтра будет немножко лучше, чем сегодня. Исключение составляют дети рабочих. Их жизненная траектория обнаруживает отрицательную динамику на участке “прошлое-настоящее” и выраженную положительную динамику на участке “настоящее-будущее”.

Объяснение “излома”, отчетливо наблюдаемого на рис. 2, заключается в предположении, что семьи рабочих действительно находятся в худшем положении, чем раньше. Данные о самооценке экономического положения семей (табл. 4) подтверждают этот вывод. Самооценка прошлого у детей рабочих выше, чем у детей предпринимателей, руководителей и специалистов. Вероятно, такая динамика имеет некоторые реальные основания. Однако нельзя исключить и абберрации когнитивно-психологического плана, обусловленные неустойчивым, маргинальным положением семей рабочих. Многие из них были вынуждены оставить профессию и участвовать в рыночном обмене. Можно также предполагать, что социальные идентификации значительного количества людей были утрачены. В меньшей степени это присуще руководителям, предпринимателям и специалистам, чьи жизненные стандарты с большей или меньшей вероятностью прогнозируемы. У рабочих сегодняшнее положение дел вызывает выраженное недовольство, а завтрашний день, казалось бы, не должен вызывать положительных чувств. Однако, чем объяснить самый высокий из трех групп индекс оптимизма в семьях рабочих? Этот вопрос остается неясным. Нельзя принять и версию, что нынешнее тяжелое положение вселяет в них надежду на лучшее.

Комплекс ценностей-целей организован вокруг работы и профессионального образования. По сравнению с репертуаром жизненных целей, существенно возрастает роль надежных личных связей и поддержки хороших отношений с людьми (табл. 3). Дифференциация средств в различных социальных группах

достаточно заметна. Студенты-выходцы из семей рабочих обнаруживают даже изменение порядка ценностей-средств: среди детей рабочих в два раза меньше опрошенных, чем среди детей предпринимателей и специалистов, артикулировали такое средство осуществления жизненной стратегии, как “хорошо работать”. Зато каждый третий акцентировал надежные личные связи. Однако и ценность образования среди детей рабочих несколько выше, чем среди детей предпринимателей, руководителей и специалистов.

Анализ взаимосвязи инструментальных ценностей, сгруппированных в основные темы: “профессиональное образование”, “работа” и “личные связи” (табл. 8) показывает, что профессиональное образование обладает самодостаточным статусом: акцентирование образования не повышает вероятность одновременного упоминания работы и личных связей. Однако работа и личные связи образуют нечто вроде “инструментальной пары”. Выглядит это следующим образом: рассказывая о средствах достижения успеха в жизни и упоминая о работе, студенты (примерно каждый второй) упоминают и о личных связях, вероятно, имея в виду, что работа и надежные личные отношения в чем-то взаимодополнительны. Акцентирование личных отношений как средства достижения успеха присуще в существенно большей степени женщинам, чем мужчинам (табл. 7).

Жизненные ожидания женщин более определены и реалистичны, поскольку в значительной степени зависят от ориентации на создание семьи. Представления мужчин, где доминируют ценности профессиональной карьеры, несут на себе некоторый отпечаток неуверенности. Во всяком случае, доля считающих, что их представления о будущем никогда не осуществятся, в два раза больше у мужчин, чем у женщин (табл. 6). Мало кто из опрошенных уверен в осуществлении своих ожиданий. Больше половины говорят о тех или иных шансах на успех. 63% женщин и 49% мужчин оценивают вероятность осуществления ожиданий как незначительную. Но, скорее всего, надежды возлагаются именно на такой исход.

Данные показывают достаточно высокое чувство оптимизма. При этом самооценки удовлетворенности жизнью практически не зависят от пола опрошенных (рис. 3). В качестве стандарта выступает средняя ступенька шкалы: соответствующие модальные частоты – 26% у мужчин и 27% у женщин. Можно считать, что ориентация на “золотую середину” близка к реальному положению дел. Примечательна в данном отношении зависимость между значением “лестницы жизни” и вербальной оценкой экономического

благополучия семьи, хотя и в последнем случае большинство склонны к середине.

Так или иначе, мужчины и женщины обнаруживают одинаковые распределения оценок. Заметные различия наблюдаются только в оценке жизненного успеха через пять лет. Мужчины, как правило, предполагают улучшить свое положение на одну-две ступеньки — с 6-й перейти на 7-ю и 8-ю. Около 20% рассчитывают достичь положения, близкого к идеальному. У женщин же типичен предполагаемый переход с 6-ой (средней) ступени на 9-ю и 10-ю. При этом разброс “женских” оценок существенно превышает разброс оценок мужчин. В представлениях женщин о жизненном успехе достаточно отчетливо очерчиваются две примерно равных по численности группы — “максималисток” и “умеренных”. При этом “максималистки” далеко не всегда принадлежат к преуспевающим семьям предпринимателей и руководителей, а “умеренные” — к семьям среднего и низкого достатка. Вероятно, здесь работают преимущественно когнитивно-психологические, а не социально-стратификационные факторы.

Измерения ретроспективного жизненного успеха (сравнение нынешней самооценки с оценкой своего положения ранее) свидетельствуют о неопределенности вчерашней “картины мира”. Значительная дисперсия “вчерашних” распределений и у мужчин, и у женщин делает бессмысленными какие-либо сопоставления. Ясно одно: сравнить свое вчерашнее состояние с нынешним студенты не могут. Объяснение простое: 5-летний срок, на протяжении которого взрослый человек может устанавливать изменения в своей биографии, в данном случае слишком велик. Пять лет назад большинство опрошенных были подростками и стандарты “взрослой” жизни к ним были неприменимы. Тем не менее, по мнению большинства опрошенных, сегодня их жизнь лучше, чем вчера.

Результаты исследования позволяют сделать вывод о доминировании в позитивных жизненных стратегиях рациональных планов поведения. Хотя доля неконструктивных и бессодержательных описаний в благоприятных и неблагоприятных репертуарах достаточно велика — около 25%, их смысловое ядро составляют ориентации на профессиональное образование, высокооплачиваемую работу, материальное благополучие и семью. Примечательно отсутствие какой-либо заметной связи личных жизненных программ с изменением общей социально-политической ситуации в стране. Незначительное количество опрошенных (около 7%) надеются выехать за границу. Мир, благополучие в жизни общества отметили 4% опрошенных. Большинство студентов достаточно уверенно планируют свою профессиональную карьеру и

частную жизнь. Основная тенденция вполне определена: будущее воспринимается сегодня как результат личных усилий, связанных прежде всего с получением высокой профессиональной квалификации.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Таблица 1

Представления о наилучшем и наихудшем
стечении обстоятельств в жизни, %

Благоприятный сценарий		Неблагоприятный сценарий	
Перспективная работа	77	Плохая, неинтересная работа	63
Хорошая семья	75	Несложившаяся семья	33
Завершить образование	37	Материальное неблагополучие, бедность	23
Благополучные дети	37	Неблагополучие родителей	22
Материальный достаток, высокая зарплата	30	Осложнения с жильем	13
Удачная карьера	26	Отсутствие друзей	17
Хорошая квартира, дом	23	Не удастся получить образование	13
Друзья	17	Призыв в армию	9
Собственное дело	13	Необеспеченность детей	6
Благополучие родителей, родственников	12	Неудача в карьере	4
Автомобиль	9	Пьянство, наркотики	4
Путешествия	9	Попасть в тюрьму	3
Социальный статус	8	Неблагоприятная обстановка в стране	3
Выезд за границу	7		
Спорт, увлечения	6		
Дача	5		
Здоровье	5		
Неопределенные описания	21	Неопределенные описания	58

Таблица 2

Зависимость индексов “жизненного успеха” (1-11)
от социального положения родительской семьи,
средний балл

Родительская семья	Пять лет назад	Сегодня	Через пять лет	Индекс успеха	Индекс оптимизма
Предприниматели и руководители	4,6	5,6	7,6	1,0	2,0
Служащие-специалисты	5,7	6,4	8,0	0,7	1,6
Рабочие	6,4	5,4	7,9	-1,0	2,5

Таблица 3

Представления о средствах достижения успеха в жизни
в зависимости от социального положения
родительской семьи, %

Какие усилия вы предпринимаете, для того чтобы добиться поставленных целей?	Социальное положение семьи		
	Предприниматели и руководители	Служащие-специалисты	Рабочие
Получить хорошее образование, овладеть дополнительными навыками	85	77	89
Хорошо работать	29	29	14
Установить надежные личные связи, общаться с людьми, поддерживать хорошие отношения	21	19	32
Устроить личную жизнь	3	2	9
Воспитать соответствующий характер	3	6	5
Выучить иностранный язык	6	–	–
Никаких конкретных усилий не предпринимают	3	6	2
Нет ответа	3	–	–

Таблица 4

Самооценка экономического положения
семей опрошенных, %

Категории оценки	Предприниматели и руководители	Служащие-специалисты	Рабочие
Очень хорошее	9	–	–
Хорошее	24	15	–
Среднее	46	48	59
Плохое	15	27	32
Очень плохое		2	7
Нет ответа	6	8	2

Таблица 5

Различия в жизненных сценариях
мужчин и женщин, %

Благоприятный сценарий	Муж		Неблагоприятный сценарий	Жен	
	Муж	Жен		Муж	Жен
Перспективная работа	90	92	Плохая, неинтересная работа	58	71
Хорошая семья	71	81	Несложившаяся семья	27	40
Завершить образование	32	45	Материальное неблагополучие, бедность	19	18
Благополучные дети	33	47	Неблагополучие родителей	18	27
Материальный достаток, высокая зарплата	34	22	Осложнения с жильем	12	14
Удачная карьера	26	26	Отсутствие друзей	14	23
Хорошая квартира, дом	37	27	Не удастся получить образование	12	16
Неопределенные описания	37	18	Неопределенные описания	39	27

Таблица 6

Уверенность мужчин и женщин в будущем, %

Какова вероятность того, что ваши представления о будущем станут реальностью?	Муж	Жен	Всего
Это никогда не осуществится	19	8	14
Такая вероятность есть, но она незначительна	49	63	53
Есть значительная вероятность, что это осуществится	6	8	6
Это обязательно осуществится	6	6	6
Нет ответа	20	14	17

Таблица 7

Представления о средствах достижения успеха у мужчин и женщин, %

Какие усилия вы предпринимаете, для того чтобы добиться поставленных целей?	Мужчины	Женщины
Получить хорошее образование, овладеть дополнительными навыками	81	90
Хорошо работать	34	13
Установить надежные личные связи, общаться с людьми, поддерживать хорошие отношения	18	29
Устроить личную жизнь	3	6
Воспитать соответствующий характер	2	8
Выучить иностранный язык	2	–
Никаких конкретных усилий не предпринимают	4	3
Нет ответа	1	1

Таблица 8

Элементы неблагоприятных жизненных сценариев: матрица сопряженности, в числителе дроби обозначены эмпирические частоты, в знаменателе – теоретические

	1	2	3	4	5	6	Всего абс.
1. Плохая работа		39 — 32	30 — 24	23 — 22	15 — 13	14 — 17	98
2. Несложившаяся семья			18 — 12	9 — 11	11 — 6	7 — 8	49
3. Материальное неблагополучие				7 — 8	7 — 5	6 — 6	37
4. Неблагополучие родителей					4 — 4	14 — 6	33
5. Осложнения с жильем						5 — 3	20
6. Отсутствие друзей							26
Всего, абс.	98	49	37	33	20	26	150

Таблица 9

Матрица сопряженности трех групп инструментальных ценностей, в числителе дроби обозначены эмпирические частоты, в знаменателе — теоретические

	1	2	3	Всего, абс.
1. Образование		26/32,1	28/28,8	127
2. Работа			18/8,61	38
3. Личные связи				34
Всего, абс.	127	38	34	150

Рис.1.



Рис 2. Динамика индекса жизненного успеха
в зависимости от социального
положения родительской семьи, %
(11-пунктовая балльная шкала)



Рис.3. Самооценка жизненных ожиданий

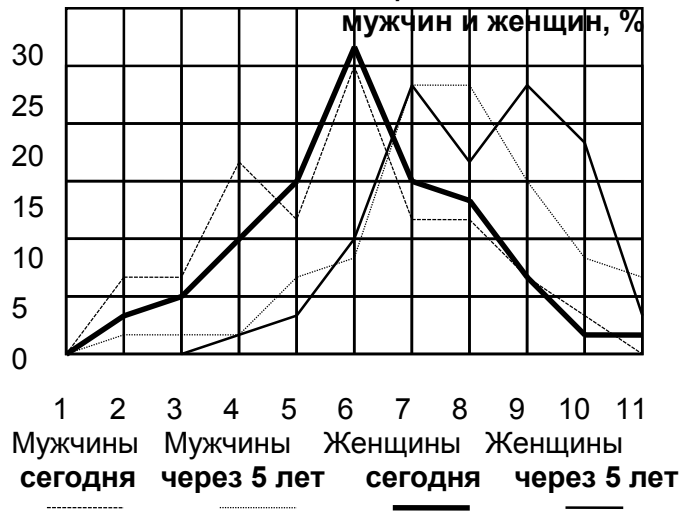


Рис.3. Самооценка жизненных ожиданий





5.4. Обзор маргиналий

В стремлении развить выводы по материалам первого направления исследования, обратимся к более широкому контексту, в котором респондентами “прочитывались” вопросы анкеты, – к комментариям, данным участниками опроса, на полях анкеты¹⁵.

Каков социологический потенциал такого рода материалов? Во-первых, методы формализованного интервью, когда в анкете ставится вопрос и предлагается ответ по нескольким позициям, заранее подготовленным разработчиками программы и полевого документа, в известной степени ограничивают свободу выбора респондента. В то же время на полях анкеты обычно содержатся мысли респондентов, отражающие опыт, который нередко шире и богаче предлагаемых альтернатив. Конечно, тексты на полях не всегда относятся к существу проблемы. Но то, что они предлагают, в любом случае, привносит штрихи индивидуального видения. И анализ маргиналий позволяет социологу, после того как выявлены некоторые общие закономерности, высчитаны некоторые тенденции в их количественном измерении, пытаться обработать еще и то, что не

¹⁵ Богданова М.В. Этнос делового успеха: потенциал “нового поколения” // Вестник НИИ ПЭ. Вып. 6. Тюмень, 1996. С.177–211.

поддается статистическому анализу.

Второе соображение по этому поводу. Проект исходит из гипотезы о том, что “новое поколение” совершает культурную революцию, которая заключается в предельном расширении возможностей выбора. В то же время на теоретическом уровне авторы гипотезы еще не подготовлены к тому, чтобы представить всю панораму того культурного выбора, который совершает сегодняшнее “новое поколение”, и поэтому не могут предвосхитить весь набор вариантов к той или иной проблематике, которая видится “новому поколению”. В этом смысле маргиналии делают весьма значимым источником развития гипотезы, каждая заметка респондента характеризует явление, которое на теоретическом уровне не могло быть понято и предсказано исследователем. Заметки на полях анкет становятся в этом случае не просто дополнительными материалами, но в определенном отношении центральными, подсказывающими авторам гипотезы то направление, в котором должна и может развиваться их теоретическая позиция.

В основном комментарии респондентов первого опроса были связаны с блоком вопросов анкеты, который был нацелен на взвешивание солидаристического потенциала понятия “новое поколение”, и носят не просто, как это было вполне понятно, апологии “нового поколения”, но демонстрируют способность вписать отличающие это поколение черты в более широкий образ человеческих качеств. Так, определяясь в отношении предложенного высказывания о том, что люди “нового поколения” индивидуалистичны, циничны, расчетливы, в них уже нет тех специфических качеств, которые ранее отличали советских людей (альтруизм, коллективизм, открытость, щедрость и т.д.), один из респондентов прокомментировал свои ответы таким образом: *“Люди “нового поколения” действительно индивидуалистичны и более расчетливы, но все остальные человеческие качества присутствуют в той же степени, как и у других поколений”*. Это вполне взвешенная, а не безоглядно апологетическая или, наоборот, нигилистическая позиция.

Отвечая на этот же вопрос анкеты утвердительно, другие респонденты пишут на полях: *“Людям “нового поколения” присущи и некоторые свойства советских людей – открытость, альтруизм и т.д.; “Новое поколение можно разделить на “положительных” и “отрицательных”*. Разве в этих текстах не подтверждение нашего вывода о взвешенности суждений респондентов? Но вот еще маргиналии: *“Мне кажется, что расчетливых и нерасчетливых в нашем поколении 50 х 50”; “Люди “нового поколения” очень и очень*

разные". А здесь уже возможна интерпретация в том ключе, что респонденты считают "новое поколение" далеко не монолитным – значит, дальнейшее исследование должно расширить поле альтернатив, предложив для экспертизы некие переходные состояния.

Аналогичный вывод возникает из обработки маргиналий к содержащемуся в другом вопросе тезису о доминирующей у людей "нового поколения" ориентации на деньги. Среди комментариев респондентов мы выбрали в качестве наиболее типичных следующие: *"Люди "нового поколения" ориентируются не просто на сами по себе деньги, но и на деньги для профессионального роста"; "Люди "нового поколения" ориентируются и на деньги, и на профессиональный рост, и на авторитет управленца"*.

О трудностях операционализации, казалось бы, элементарных понятий "успех" и "удача" свидетельствуют комментарии на полях вопроса, включающего тезис об удачливости, присущей людям "нового поколения". Кроме уже привычно (!) взвешенных комментариев типа *"Это спорный вопрос"; "Ни да, ни нет"; "Не знаю, удачливо ли оно"; "В отдельных вопросах мы удачливые"; "Не согласна, мы не удачливы и не неудачливы"* звучали и интерпретации "удачливости" как скорее недостатка, моральной уязвимости феномена удачливости, соответственно, необходимости защитить мнение о своем поколении: *"Однозначно сказать нельзя, у каждого свои недостатки"; "В каждом поколении есть свои достоинства, а недостатки одного поколения компенсируются достоинствами другого, и наоборот"*.

Относительно тезиса анкеты о том, что люди "нового поколения" являются преимущественно успешными, комментарии, сопровождающие ответы на этот вопрос, носили вполне целесообразный, скорее уточняющий, характер, требующий в дальнейших опросах, во-первых, строже разводить характеристику людей "состоявшихся" и тех, о ком можно сказать как об ориентирующихся на ценность успеха независимо от того, насколько реально это стремление уже обернулось реальными же достижениями (*"Новое поколение – это поколение людей, стремящихся к успеху"*); во-вторых, акцентирования в характеристике "успешный человек" фактора его личного вклада в итоговый результат (*"Это поколение скорее не "успешных", а чего-то добившихся в жизни"*); и, в-третьих, такого условия успеха для "нового поколения", как соотнесение чужого опыта с опорой на свои возможности (*"Они ориентируются скорее не на собственный опыт, но рассчитывают только на собственные силы"*).

Условное название второго опроса – “Лестница успеха” – представляется метафорой рационального подхода к жизненному пути, вполне адекватно характеризующему “дух” “нового поколения”, предназначение тех “правил игры”, которые атрибутивны его этосу.

Индивидуальные интервью со студентами на эту тему дают, как представляется, основание сделать вывод о том, что “новое поколение” – именно к нему можно отнести респондентов уже по формальным признакам, о которых говорилось выше при характеристике аванпроекта – не только стоит на этой “лестнице”, но и продвигается по ней “вверх”. Однако движение по ступеням дается ему не просто, во-первых, потому, что всякое движение “вверх” сопровождается усилением притяжения “снизу”. Во-вторых, потому, что в ситуации нестабильности в обществе всегда есть опасность, что ступень, воспринимаемая сегодня как более высокая, может в любой момент оказаться ступенью, идущей вниз. А в-третьих, не очень известны “правила игры” при восхождении по современной “лестнице успеха”.

А теперь – о том, какой экспертный материал представляют беседы со студентами после завершения опроса.

В первой из групп, в которых была проведена беседа, все студенты принимали участие в опросах, другая группа не была включена в выборку. В обеих группах студентам были предъявлены результаты первичной обработки интервью и предложено “примерить” эти результаты либо к своим собственным ответам, либо – для тех, кто не был участником опроса, к своему *возможному* ответу на вопросы интервью. Тем самым были созданы условия для своеобразной “обратной связи” и, конечно, для того, чтобы вместе со студентами поразмышлять о том, что же может стоять за сухими данными подсчета мнений.

Первая “экспертная беседа” состоялась со студентами четвертого курса нефтегазопромыслового факультета (специальность “разработка и эксплуатация нефтяных месторождений”). Будущие нефтяники, совсем недавно вернувшиеся с практики, преимущественно с Севера, были сдержанны, вдумчивы и не очень разговорчивы. Вероятно, потому, что они свою позицию уже высказали ранее – в процессе интервью. Возможно (и) потому, что избранный для разговора рефлексивный жанр обсуждения результатов интервьюирования показался собеседникам не особенно привлекательным. Предмет обсуждения – сухие цифры социологического отчета с разнвариантной интерпретацией – практически не “трогал” и не располагал к разговору тех, кто через год

станет разработчиками нефтяных месторождений. Тогда студентам было предложено порассуждать как бы на модели вероятных результатов аналогичного опроса, “примеряя” его к возможным ответам на эти же вопросы со стороны преподавателей. В такой условной ситуации обсуждение пошло достаточно активно.

Первый момент беседы связан с этапом интервью “*Лестница успеха*” (название этого этапа совпадает с общим названием опроса). О чем шла речь? В процессе интервьюирования студентам предлагалось на одиннадцатипунктовой шкале определить ту позицию, в которой можно было зафиксировать их стремление к успеху: сначала – пять лет назад, затем – современное и, наконец, предположительное – через пять лет. Проявляя таким образом самооценку как предполагаемого успеха, так и успеха реального, можно было зафиксировать в том числе и степень жизненной мобильности участников интервью.

Говоря о сводном результате этапа “Лестница успеха”, студенты заметили, что, скорее всего, участники интервьюирования преимущественно являются оптимистами, потому что при реалистичном подходе респондентов к сегодняшним жизненным обстоятельствам “лестница” ограничилась бы – самое большое – седьмой ступенькой сверху.

Если результаты количественной обработки индивидуальных интервью со студентами показали, что наибольшее число выделенных позиций в целом приходится на ступени с третьей по десятую, то в ситуации моделирования общего вида “лестницы успеха” преподавателей выявилась определенная разница: у преподавателей верхние ступеньки – это, своего рода, духовное обогащение, а у студентов – это, прежде всего, материальное обеспечение.

Второй момент “экспертной беседы” был связан с предъявленными студентам на обсуждение наиболее типичными концептуализациями описания *наилучшего стечения жизненных обстоятельств*. Имея в виду возможные сомнения в том, что общая тенденция, зафиксированная в результатах количественной обработки, может как бы размывать индивидуальные позиции, прежде всего наиболее яркие из них, сужая или переакцентируя их, был сформулирован вопрос о том, совпадают ли критерии описания наилучшего стечения жизненных обстоятельств участников беседы с критериями, чаще всего называемыми респондентами (“работа”, “семья”, “дети”). Участники беседы нашли данные критерии “идеального состояния” жизненных обстоятельств совпадающими с их личными критериями. Объясняя это обстоятельство особенностями

сегодняшней ситуации в обществе и социальным статусом студента, которому, по их словам, в “неразберихе современности” предстоит выстраивать свой путь почти “с нуля”, собеседники усмотрели взаимозависимость этих трех критериев. Если будет хорошая работа, то будут деньги, а если будут деньги, то, скорее всего, будет нормальная семья, а если будет семья, то будут и дети... “А что же еще нужно в жизни?!”

Третий вопрос для участников этой “экспертной беседы”: в чем причина затруднений респондентов при описании “наихудших жизненных обстоятельств”?

Предлагая свое объяснение, будущие разработчики нефтяных месторождений квалифицировали это как “табу” – “о плохом не говорят”. Когда же один из участников беседы назвал описание наилучшего стечения обстоятельств мечтой, а мечтать, по его мнению, всегда легче и приятнее, чем говорить о плохом, ему возразили, указывая на то, что выделение участниками интервью *работы* как признака наилучшего стечения жизненных обстоятельств дает основания считать, что речь шла о все-таки жизненных *целях*, а не о мечте. А цель и мечта – это разные вещи. “Когда есть цель, – пояснил один из участников беседы, – и к ней стремятся, используя все средства, то она как бы управляет жизнью. А мечты и то, как жизнь сложится далее, имеют слабую зависимость друг от друга”.

Эта полемика имеет важное значение. “Эксперты” как бы открыли для себя разницу двух возможных подходов к рассмотрению результатов интервью. Либо интерпретировать зафиксированные в результатах опроса наиболее типичные концептуализации как спонтанные эмоциональные описания, совпадающие в основе своей с рекламными паттернами, эмерджентными по своему характеру, либо описания представляют собой определенные целевые установки респондентов, ориентируясь на которые, они намерены выстраивать свой жизненный путь.

Другая “экспертная беседа” состоялась со студентами пятого курса транспортного факультета. Учитывая, что участники этой “экспертизы” не были вовлечены в интервьюирование, предстояло сравнить общее и особенное их рассуждений по поводу результатов количественной обработки интервью с рассуждениями на эту же тему в первой экспертной группе.

Разговор начался, как и в первой беседе, с результатов этапа “Лестницы успеха”, ее общего вида в случае, если бы было предпринято подобное интервьюирование среди *преподавателей*. Студенты группы предположили, что у преподавателей “лестница успеха” имела бы вид совершенно отличный от того, какой она имеет

у студентов, она была бы короче – самое большое, заканчивалась бы седьмой, шестой ступеньками. Различный вид она бы имела у преподавателей в зависимости от их возраста. У молодых – была бы длиннее и более пологой, а у не очень молодых – круче и короче. Участники беседы объясняли это тем, что, пока человек молод и еще учится, он еще будет “расти” на этой “лестнице”, у него еще достаточно времени и сил для реализации своих способностей. У преподавателей же с перспективами сложнее, в силу того, что они ограничены, с одной стороны, рамками своей профессии, с другой – возрастом.

Дальнейший ход беседы был связан с “примериванием” результатов опроса уже не на возможные ответы преподавателей, а на вероятные ответы самих участников беседы.

Прежде всего участники беседы предположили, что практически все 150 человек, принявшие участие в интервьюировании, скорее всего, испытывали при поиске ответов большие затруднения. Во-первых, как было замечено одним из собеседников, почти каждый человек имеет какие-то цели в жизни, хотя бы на отдельном ее этапе, но далеко не каждый способен рассуждать о них вслух. Во-вторых, сегодня прогнозировать свою “лестницу успеха” очень сложно даже на год, на два – в силу нестабильности политической, экономической. В-третьих, планирование своей жизни в рамках университетской пятилетки – одно, а за стенами университета – другое. Да, пять лет учебы в институте настроили на некую планомерность жизни – через организованное самой средой освоение профессии. Впереди же – неопределенность, многовариантность, особая ответственность. При этом очевидно, что вообще без работы, как заметили собеседники, они не останутся, поскольку пространство для реализации профессиональных способностей достаточно широко.

Дополнительно к выделенным большинством респондентов критериям “наилучшего стечения жизненных обстоятельств” – “работе”, “семье”, “детям”, собеседники назвали свои критерии. Полушутя, полусерьезно в аудитории сначала прозвучал такой критерий, как “удовольствие от жизни”, затем было замечено, что на каждом жизненном этапе у человека определенные ценности: сейчас важна работа, а когда будет работа, станет важным что-то другое, и так происходит в течение всей жизни: одно достигается, ему на смену приходит другое и т.д.

Что же касается выявленных при количественной обработке результатов описания “наихудшего стечения жизненных обстоятельств” (большинство респондентов соотносят его с потерей

работы вообще или с неинтересной работой), то такой, например, критерий, как работа, по мнению собеседников, является навязанным для респондентов. Участники экспертной беседы считают, что “неинтересная работа” или “отсутствие работы” не может быть основанием для того, чтобы квалифицировать жизнь как “складывающуюся наихудшим образом”. Какой смысл держаться за рабочее место, если, по их мнению, в наши дни возникло много возможностей реализовать себя. С их точки зрения, так могут рассуждать люди, которые “ходят на службу” и “сидят там, держась за свое место”, а “творческие люди мыслят другими категориями”.

В ответ на ироничное замечание социолога о том, что в аудитории, вероятно, присутствуют преимущественно творческие люди, ответ не заставил себя ждать: присутствующие – это как раз и есть “новое поколение”¹⁶.

5.5. “Экспертиза экспертизы”

Семинар со студентами-пятикурсниками и преподавателями кафедры “Станки и инструменты” машиностроительного факультета, посвященный проекту “Новое поколение...”, представим в форме стенографических материалов (фрагментов), позволяющих воспроизвести живой дух рефлексии.

В.И. Бахитановский. Пользуясь аналогией с давним высказыванием одного из генсеков КПСС – Ю.В. Андропова, с весьма непривычной для советского лидера смелостью заявившего, что “мы не знаем общества, в котором живем”, без особой смелости со своей стороны, я могу предположить, что все мы не знаем университет, в котором учимся, работаем, живем.

Проект “Новое поколение выбирает успех?” – своеобразное зеркало, в которое могли бы посмотреть, узнав или не узнав себя, и студенты, и преподаватели, и администрация университета. Создавать всеобъемлющий портрет студента, преподавателя и администратора мы и не брались, а предприняли эксперимент.

Страна, которая перешла к рыночным реформам, находится в ситуации модернизации. Мотивация на достижения, ценность

¹⁶ Выражаем искреннюю признательность за участие в обсуждении результатов опроса на тему “Лестница успеха” студентам четвертого курса нефтегазопромыслового факультета (группы НР–2,3), студентам пятого курса транспортного факультета (группы АТХ–92). Особая благодарность за помощь в организации обсуждений выражается преподавателям Чирикову Леониду Ивановичу и Попковой Ирине Анатольевне.

Авторы исследования признательны студентам, участвовавшим как в анкетном опросе, так и в интервьюировании.

успеха, стремление человека преуспеть во всех сферах жизни, в том числе и в профессиональной, и в деловой – необходимые условия модернизации. Вот мы и задали себе вопрос: а правда ли, что новое поколение выбирает успех? Действительно ли студенты, как *молодое* поколение, относятся к поколению *новому* и значит ли для них что-то ценность успеха?

Проведя этико-социологическое исследование, мы теперь представляем его результаты в студенческих группах, на кафедрах, рассказываем о полученных результатах. Нам интересно: узнают ли себя студенты в тех результатах, которые мы получили. Если узнают – почему? Если не узнают – тоже почему?

М.В. Богданова. Когда мы начинали это исследование, то опасались: захотят ли студенты работать с нами. Вопреки опасениям, анкету – даже в достаточно сложном варианте, на четырех страницах – заполнили практически все триста человек. Участники опроса не только ответили на вопросы, но еще и на полях дали свои комментарии.

Результаты показали, что в представлении наших студентов “новое поколение” и “молодое поколение” – не одно и то же. Они поддержали нашу гипотезу о том, что в российском обществе формируется новое поколение, и на полях анкеты дополняли своими характеристиками его образ. Но, видимо, участники опроса были еще не готовы идентифицировать себя с новым поколением.

Остановлюсь на некоторых моментах интервьюирования. Нашим собеседникам были заданы вопросы, связанные с самооценкой жизненной перспективы. В исследовании этот блок вопросов назывался “лестница успеха”. Вниманию наших респондентов было предложено изображение “лестницы успеха” с одиннадцатью ступенями. Одиннадцатая ступень этой лестницы соответствовала наилучшему стечению жизненных обстоятельств, а первая, соответственно, наихудшему. Оценивая свое сегодняшнее положение на лестнице успеха, респонденты чаще всего выделяли промежуток от четвертой до шестой ступени. Оценка респондентами своего положения на этой лестнице пять лет назад чаще всего фиксировалась на ступенях от второй до четвертой. Предположительная ступень через пять лет – от пятой до десятой.

Мы предполагали провести подобное интервьюирование и среди преподавателей университета и также задать им вопросы, связанные с “лестницей успеха”. Поэтому, во время обсуждения результатов опроса со студентами транспортного факультета, мы предложили им выступить с диагнозом и прогнозом “лестницы успеха” их преподавателей. Почти все участники этого обсуждения сказали,

что у преподавателей данные опроса будут сильно отличаться от студенческого.

Вопрос: Студенты указали на то, что “лестница успеха” преподавателей выглядела бы по-другому. А как именно?

Ответ: По мнению студентов, “лестница” была бы либо короче, либо круче. Поясняли это студенты примерно так: преподаватель находится уже не в начале своего жизненного пути, он сделал свой основной выбор, ограничен своей профессиональной стезей, поэтому у “лестницы” преподавателей может быть самое большее восемь ступенек. При этом в материальном плане преподаватели уже чего-то достигли, поэтому продвижение их по ступенькам “лестницы успеха” вверх – это духовное совершенствование. А у студентов впереди сначала заботы материального плана – они насущнее, при этом студенты на своем жизненном пути пока еще не очень ограничены профессией.

Г.Ф. Полознев. Жизнь идет неравномерно, развивается скачками. Мне кажется, обращение к студентам-выпускникам не совсем удачно, потому что даже при самой стабильной, установившейся ситуации в обществе момент перехода человека к самостоятельной жизни всегда несет какую-то тревогу, неопределенность и потому в этот момент трудно заглядывать надолго вперед, сравнивать.

М.Г. Ганопольский. Кто-то сказал, что трагедия молодежи состоит в том, что она все начинает сначала. В этом смысле не важно: говорить ли с начальными курсами или с выпускниками. Обстоятельства начала самостоятельного жизненного пути одинаково трудны.

*Студент*¹⁷. Сравним нас как новое поколение и тех, кто сейчас еще заканчивает школу. Всего пять лет разница, а мы сильно друг от друга отличаемся, потому что мы воспитаны по-другому. Мы – последняя ступенька того старого поколения.

М.Г. Ганопольский. Я слышу это уже в течение 25-ти лет. Но это не означает, что вы не правы. Каждое поколение студентов через пять лет говорит, что они – осколки прежнего образа жизни, прежнего отношения к ее ценностям, прежней бескорыстности, а новое поколение – “на ходу подметки рвет”.

Студент. Через пять лет уже по-другому все осмысливаешь. То, что сейчас кажется ценным, через пять лет будет не так ценно, как представляется сейчас.

Другой студент. Может быть, его и нет вообще, нового

¹⁷ К сожалению, имена и фамилии студентов не были ими названы.

поколения, может быть, человек вырастает и возвращается к истокам.

Еще один студент. Мне тоже не совсем понятно, что такое новое поколение.

В.И. Бакштановский. Новое поколение – это поколение, которое ориентируется на новые ценности, которые еще вчера казались либо вообще дикими, чуждыми, либо даже в голову не приходили. И когда я произнес в названии проекта слово “успех”, мне казалось, что само слово “выстрелит”. На мой взгляд, то, что произошло в нашем обществе пять лет назад, когда вы поступили в университет, можно назвать сменой эпох. Советское общество распалось и стало нарождаться новое общество с совсем другими ценностями. Например, стала осмеиваться и подвергаться унижению такая ценность, как коллективизм, и наоборот, превозноситься и культивироваться противоположная ценность – индивидуализм. И индивидуалист говорит: я сам себе обязан тем, чего я достиг, я уже не надеюсь ни на кого – ни на родителей, ни на близких, ни на начальство, ни, тем более, на партию или государство, Никто мне ничего в этом мире не даст, теперь общество строится на других основаниях: чего я сам достигну, если захочу и сумею, и если мне повезло – это и есть мой успех. Тот, кто на такую установку сориентировался, тот в этом новом обществе и идет по “лестнице” вверх, а тот, кто сохраняет прежние ценности, тот в этом обществе, в лучшем случае, останавливается на той точке, которой он достиг к 1991 году. Рассчитывать на продвижение он уже не может.

Я, конечно, немного утрирую. Итак, новое поколение живет другим мировоззрением, другим отношением к обществу, к окружающему миру и к самому себе. Оно хочет в этой жизни преуспеть, надеясь на свои собственные достижения, отвечая само за себя и не обвиняя других в том, что ему не дали. Не на кого сбросить ответственность за то, что не получается.

Студент. Но человек же всегда – и в прошлые, и в настоящие времена – хотел добиться успеха. Любой человек в любое время. Правда, и при коллективизме человек мог добиться успеха только индивидуально, коллективом успеха никто не мог добиться.

В.И. Бакштановский. Добивался и при коллективизме, но какой ценой? Коллектив меня не очень тормозил, хотя и регулярно “осаживал”, чтобы не “зарывался”.

Студент. Я хочу добавить: да, все хотят в жизни успеха, все хотят хорошо прожить жизнь, но есть разница: одно дело хотеть, другое – что-то делать для этого.

В.И. Бакштановский. Если бы вопрос был только в том, хватает ли у меня возможностей? Вопрос и в том, хватает ли у меня

стремлений?

В.В. Долгушин. Я сразу стал примерять лестницу успеха к себе. Я для себя понятие о месте в жизни сформулировал где-то на третьем курсе, может быть, благодаря тому, что на втором курсе В.И. Бакштановский нам читал философию. Может быть, я это понятие сформулировал немножко в шутку, но, тем не менее, я постоянно об этом помнил: работа, семья, квартира, машина, дача, фонтанчик в бассейне на даче.

На какой ступеньке я нахожусь сейчас? Практически, у меня нет только фонтанчика и бассейна на даче. Казалось бы, я был уже близко к одиннадцатой ступеньке. Срыв произошел в 1991 году: до этого мы на свою заработную плату в 320 рублей могли содержать семью, купить машину и дачу, строить фонтанчик... и вот это сломалось.

Что изменилось? Что сейчас меня заботит? Меня удовлетворяет моя работа, я испытываю радость от работы со студентами. Но сегодня меня не удовлетворяет зарплата. Я вынужден искать другие возможности для содержания своей семьи. И это опять же связано с ситуацией в стране. Сегодня ситуация, может быть, и лучше, чем была, но даже при том, что я что-то могу, что-то умею, я не знаю, как мне обеспечить будущее. Хотя, может быть, пять лет назад, при той ситуации, я и не имел бы того, что сейчас имею. 320 рублей, которые мы получали как доценты, – это был потолок, больше я ни на что не мог рассчитывать. Сейчас я получаю в общей сложности миллион, могу получать и пять, но не хватает у меня или ума, или сноровки, или еще чего-то, чтобы получать больше. А без этого невозможно сейчас. И если у меня даже этим летом на даче появится фонтанчик, то я буду считать, что все равно нахожусь где-то на восьмой ступени, потому что я не удовлетворен зарплатой, я не удовлетворен тем, что, хотя и на кафедре я что-то сделал, ее методическое обеспечение осталось на уровне 1991–1993 гг., а надвигается аттестация университета. И состав кадровый на кафедре непростой – нынче у нас будет пять пенсионеров, а молодежи нет, и неизвестно, какие будут перспективы. То есть, я многим не удовлетворен, и этот фонтанчик уже ничего не решает.

М.Г. Ганопольский. Наверняка есть ваши бывшие сокурсники, которые зарабатывают сейчас не то что пять миллионов, они и пятьдесят заработать сумеют, и вы знаете, как они это делают. Значит, на самом деле весь вопрос в том, можем ли мы себе позволить перешагнуть какую-то черту, можем ли мы сказать себе, что способны на это? Я не адресую к вам лично этот вопрос, но я считаю, что он существует и как модель успеха, и себе этот вопрос порой адресуется (явно или не явно).

В.В. Долгушин. Да, это так, потому что среди моих однокашников есть и директора заводов, главные специалисты, есть те, у кого и материальное положение хорошее, и я знаю, как это все достигается, я даже некоторое время работал с ними, но не мое это все-таки.

Студент. Владимир Вениаминович, первый вопрос по поводу “лестницы”. Когда вы институт заканчивали, вы были выше на “лесенке”, то есть ближе к успеху, чем мы?

В.В. Долгушин. Ситуация тогда была стабильная, и я легко мог просчитать, на какой ступеньке был, заканчивая институт. Я заканчивал в Ленинграде политехнический институт и мог остаться на любом заводе, получить там в течение года-полтора квартиру и жить в достаточно хороших условиях. Но я был так воспитан, что считал необходимым вернуться в наш институт, который меня посылал учиться. Но, конечно, возможностей тогда было гораздо больше, чем у вас сейчас.

Студент. Пять лет назад я надеялся, что после окончания вуза поднимусь выше, но сейчас я ощущаю, что тогда я был как бы выше на ступеньках лестницы, чем я сейчас. А у вас?

В.В. Долгушин. Я считаю, что тогда я был выше, чем сейчас вы, и не потому что я умнее, а потому, что такие были возможности. У вас сейчас... Я за вас просто боюсь. Недаром я сейчас с вас со всех требую договора с предприятий, которые вас могут взять после диплома. В общем-то семьдесят процентов из вас там не будет работать, ничего мы с этих предприятий не получим. Но нам хоть как-то вас нужно пристроить, я буду рад, если кто-то из вас быстро вольется в эту жизнь. Я знаю, что один, два, три вольются уверенно, а вот за многих из вас я беспокоюсь. У нас возможностей было больше.

Студент. Вы и дальше будете в университете работать и ждать, что в обществе что-то изменится в лучшую сторону, или все-таки придется ее менять, чтобы как-то улучшить жизнь?

В.В. Долгушин. Уходить? Я уже уходил один раз из института, работал и сварщиком, и грузчиком, и главным инженером – все это было в одном лице, я все это делал на одном рабочем месте. Я зарабатывал хорошие деньги, но когда я увидел, что те, кто мной управляют, гораздо больше зарабатывают, а я у них наемный работник, то мне это не понравилось. Я снова вернулся в наш университет – на государственное предприятие, где я знаю, что за зарплату делаю свою работу. Заработать больше, если есть свободное время, можно, конечно. Но у меня сейчас нет свободного времени. Думаю, что и здесь я смогу достичь большего, может быть,

я не на одиннадцатой, а на десятой завершу свою лестницу.

М.Г. Ганопольский. Может быть, этот ваш эксперимент на себе и есть модель общества, которое сейчас попробует эти способы вольного достижения успеха и скажет затем, что предпочитает стабильность?

В.Д. Самохвалов. Мы люди разных поколений – нас разделяет с нынешними студентами почти сорок лет. Я учился с одним человеком, который уже сидит на одиннадцатой ступеньке, – с Борисом Николаевичем Ельциным. Учились мы с ним в одном вузе, жили в одном студгородке.

И вот о чем я сожалею: о том, что родился слишком рано. У нас еще не было таких возможностей для свободы выбора, как сейчас. Нас распределял Свердловский совнархоз, мы знали, куда мы пойдем. С одной стороны, у нас была гарантия будущего, с другой – эта гарантия ставила в какие-то рамки. К нам на факультет пришли с завода им. Калинина и сказали, что десять первых студентов они берут себе. И сейчас все руководство этого завода, который выпускал когда-то СС-20, – мои однокашники. Так рамки гарантировали успех. А я не попал в число этих десяти, и мой успех в какой-то мере зависел только от меня.

Из всего потока у нас только четыре кандидата наук, значит, хотя я и был где-то в середине, но все-таки чего-то сумел достичь в жизни. Но я все же жалею, что родился так рано, потому что вся перестройка коснулась меня слишком поздно. Я уже был настолько старый, что не мог преодолеть заложенную прежней жизнью программу.

Что я могу сказать о нынешних ребятах? Они во многом отличаются от моих сокурсников. Они практичнее нас, но это жизнь заставила их быть практичными, а мы, к сожалению, приложили мало усилий, чтобы сделать их более практичными, чтобы они сориентировались в новой ситуации быстрее. Те, кто сориентировался на первых курсах, достигнут хорошего положения в обществе быстрее. И я не считаю, что это поколение потерянное: хотя во многом им не повезло, но, с другой стороны, это и хорошо, есть возможность показать, что ты есть, потому что нет ограничений.

Когда я пришел на завод, то зависел от того, признает меня коллектив или нет, как будут меня двигать по ступенькам лестницы успеха руководство, партийная организация, профсоюзная организация. А сейчас у студентов есть возможность перешагивать через ступеньки. Я через две ступеньки уже не побегу, а они могут. И в этом отношении я за наших ребят не боюсь.

М.Г. Ганопольский. Я слушал и все больше убеждался в

плодотворности модели общества, которую предложил мне один товарищ. Велосипедное колесо попало на какую-то ухабину – восьмерка. Пока спицы подкрутят, пока все выровняют – так и будет болтать. Но за счет стягивания спиц обороты постепенно станут ровнее. И общество придет к тем ценностям, которые являются привычными, пусть о них никто вслух не говорит. И опять пойдет этот цикл до следующей ухабины. Я не говорю о том, что эта модель работает, но, слушая вас и сам себя слушая, подумал: может, так оно и есть?

Студент. Может быть, В.И. Бакштановский скажет нам напутствие?

В.И. Бакштановский. Успех – штука соблазнительная, но опасная, потому что уже столько людей, стремящихся к успеху, достигли его своим сволочизмом, аморализмом. Сегодня мы это знаем не только по художественной литературе, но и по жизненному опыту. Ведь не случайно слово “новый русский” большинство произносит с презрением. Поэтому меня интересует возможность в нашей стране достижения успеха в рамках этики, а не помимо нее, не в ущерб ей, не вместо морали.

При этом, когда мы исследуем роль ценности успеха в современной морали, то стремимся понять: студенты, люди по самому своему возрасту более расположенные к такой ценности, ориентируются в строительстве своей жизни, рассчитывая, что их судьбу и дальше будут гарантировать государство (прямо или косвенно) или конкретная институция, или же они рискнут и поплывут сами? Это не значит, что первые плохие, а вторые хорошие. Те и другие имеют право на существование. Но важно понять – и нам, и им самим – какую стратегию жизни они выбирают и, тем самым, – какие стратегии жизни с их приходом в производство, вообще в сферу взрослой жизни, будут преобладать. Будут ли преобладать прежние стратегии жизни, гарантированные в патерналистской модели, или стратегии новые, или сочетание старых и новых в разных конфигурациях? Ведь это и есть судьба страны. Вот почему мы пытаемся на таком маленьком полигоне, как наш университет, понять современное общество, показать его вам, и каждый сделает свои выводы.

Еще одно обсуждение результатов проекта состоялось на проблемном семинаре, проведенном НИИ ПЭ на кафедре

теоретической и прикладной механики ¹⁸.

М.В. Богданова рассказала о том, как видят себя студенты в потоке социальных и культурных изменений, принимают ли они идею нового поколения в качестве сообщества людей, объединенных не возрастными рамками, а характером жизненных устремлений, готовы ли соотнести себя с поколением тех, кого можно назвать представителями *культуры достижения*. Так, одни студенты считают идею нового поколения надуманной теоретической конструкцией, другие – говорят о ценностях успеха как об очередной социальной иллюзии. Большинство же опрошенных относит себя к переходному поколению, объединяя в своем ответе три вида динамики: переходного возраста, специфического социального положения студенчества и неопределенности социокультурной ситуации.

М.В. Богданова поделилась впечатлениями от личных контактов со студентами в ходе опросов и индивидуальных интервью. Активность студентов была очень высока. Она проявлялась в инициировании ответов по целому спектру вопросов, не предусмотренных программой исследования, в заметках на полях анкет. Студенты показали себя заинтересованными, откровенными собеседниками, готовыми к диалогу, общению, а не к односложным ответам. Они как будто давно ждали возможности высказаться по вопросам учебы, личной жизни, профессиональных устремлений, современной социальной ситуации. Обнадеживают материалы опроса и с точки зрения подтверждения гипотезы и методов исследования.

Сообщение М.В. Богдановой о том, как выстраиваются приоритеты жизненных устремлений студентов (работа – семья – образование – личные связи), аудитория встретила с пониманием: получалось, что вроде бы студенты в главном ничем от поколения преподавателей не отличаются. Но вот зашла речь о “лестнице успеха”. И оказалось, что в глазах студентов у преподавателей эта “лестница” более короткая и пологая, чем студенческая. Не будет на ней уже ни высоких взлетов, ни больших достижений. Почему-то некоторые члены кафедры восприняли такой прогноз как безжалостный приговор. Но, конечно, не это побудило участников семинара подвергнуть результаты исследования и его методы критическому разбору. Проявилось профессиональное стремление докопаться до сути проблемы. Иначе, что же это за проблемный семинар?

¹⁸ “...Стремление к успеху любой ценой – бомба под завтрашний день” // Вестник НИИ ПЭ. Вып. 8. Тюмень, 1997. С. 7–12.

Прежде всего “под обстрел” попала сама тема исследования “Новое поколение выбирает успех?” (может быть, потому, что знак вопроса не был дополнительно артикулирован). Откуда этот девиз? Выдвинут ли он самими студентами или навязан им в ходе исследования? А что же тогда выбирает “старое” поколение и выбирает ли оно что-либо? (*Н.П. Митягин*). Есть ли принципиальная разница в стремлении достичь определенных результатов у представителей “нового” и “старого” поколений? Может быть, разница только в содержании некоторых результатов, но не в принципе? (*Г.Г. Кревский*). Насколько соотносена ориентация на успех с учебным процессом? Важен ли для студентов успех в учебе или же учеба для них лишь средство достижения будущих “настоящих” успехов? И что же такое для студентов “лестница успеха”? Мечта или жизненная программа? Как они учитывают реальные возможности достижения и преодоления тех или иных ступенек? И главное – на что они рассчитывают: на свои силы, знания, помощь родителей, а может быть, случайно подвернувшуюся возможность? (*Ю.Е. Якубовский*). Часть вопросов была посвящена методике исследования, способам отбора студентов для интервью.

В ответах социолога рассматривались не только конкретные количественные показатели по тем или иным параметрам, заинтересовавшим аудиторию, но и “кухня” исследования, характер вопросов анкеты, варианты интерпретации результатов экспертами. Особое внимание было уделено специфике эмпирического исследования, обоснованию его программы.

То, что сфера морали всегда была для социологии камнем преткновения, отметил в своей реплике *В.И. Бакштановский*. Моральные суждения и оценки не операционализируются, мораль трудноуловима для количественных подходов, она как бы защищается не только от прямых, но и от косвенных вопросов социологов. Но, тем не менее, острота нравственных проблем побуждает исследователей снова и снова вторгаться если не в запретную, то хотя бы в спорную зону, а довольствоваться приходится скромными результатами. Иногда для участников опроса важнее сам процесс исследования – как повод для общения, как возможность высказать наболевшее, как способ установления доверительных отношений, как неоценимый духовный опыт.

Почему же тогда предметом этико-социологического исследования выбран *успех*? Действительно ли это стержневая характеристика современной нравственной ситуации? Это и стало темой развернувшейся дискуссии.

Профессор *Ю.Е. Якубовский* обратил внимание на то, что

исследование в большей степени направлено на выявление целей, которые ставят студенты (и это, как правило, отдаленные цели). Кафедре же и преподавателям хотелось бы знать о готовности студента добиваться результатов теми или иными средствами. Тогда более осязаемыми становятся педагогические задачи. Кроме того, по итогам исследования складывается впечатление, что учебный процесс протекает для студентов как бы вне координат успеха. Это или ожидание времени, когда надо будет добиваться успеха, или – в лучшем случае – время “капитальных вложений” в будущий успех. Но студенты – в недалеком будущем наши коллеги, а учеба в вузе – не только подготовка к профессии, но и существенный момент профессионализма. А тут еще они оценивают преподавателей как людей, у которых основные достижения и взлеты позади. Здесь есть проблема – и педагогическая, и социологическая, и методологическая (насколько можно доверять результатам опросов и как их истолковывать в конкретном случае).

В выступлении *Г.Г. Кривского* и его мини-диалоге с *Т.А. Бочарниковой* звучала тема нравственных критериев успеха. Успех любой ценой, циничность в выборе средств сегодня – это бомба, подложенная под завтрашний день. Не хотелось, чтобы “новое поколение” и его “новые подходы” к жизненному и деловому успеху означали отказ от моральных принципов.

Новое поколение по возрасту и новое поколение по духу имеют много общего, поэтому вряд ли стоит отказываться от привычного содержания понятия “поколение”. С этого начал свое выступление профессор *В.И. Кучерюк*. Наверное, молодежь всегда отличалась устремленностью в будущее, всегда желала перемен. На молодежь опирались идеологи, призывающие к обновлению общества, и политики-реформаторы. Так было испокон веку.

Действительно ли новое поколение выбирает успех? Не переступает ли оно при этом через какие-то нравственные принципы? На это сложно ответить, поскольку в нестабильной социальной и экономической ситуации понятие “успех” расплывчато в той же мере, что и нравственные принципы. И студенты это чувствуют. Показательно, что они относят себя к “переходному” поколению. Они верно оценивают ситуацию, в чем-то принимая ее, а в чем-то отвергая. Для них действительно открылись новые возможности, но в части профессионального роста, профессионального успеха перспективы инженерной деятельности не столь уж значительны.

Заключительная часть семинара была посвящена обмену мнениями и подведению итогов. Никто не ожидал, что проблема будет решена в течение одного семинара. А удалось ли ее корректно

поставить? Не стало ли обсуждение результатов социологического исследования уходом от первоначально заявленной темы? Большинство участников семинара было согласно с тем, что обе проблемы взаимосвязаны. В подтверждение прозвучала мысль, которую можно считать способом доказательства от противного: если на кафедрах нет молодежи, если средний возраст преподавателей пенсионный, то и проблема взаимоотношений преподавателей и студентов и проблема успеха могут разрешиться сами собой: преподаватели выйдут на пенсию в полном составе, а студенты будут стремиться к успеху в других местах. И тогда, как говорится, будем жить без проблем.

Еще один проблемный семинар состоялся на кафедре внешнеэкономической деятельности¹⁹. Кроме преподавателей кафедры и сотрудников НИИ ПЭ, на нем присутствовали и необычные эксперты – специалисты предприятий, в основном выпускники ТюмИИ, получающие на этой кафедре высшее экономическое образование. Отмечая данное обстоятельство, заведующая кафедрой *Л.Н. Руднева* подчеркнула, что встречи в подобной студенческой аудитории – это всегда экспертиза того, насколько вырос вуз, насколько состоятельны выпускающая кафедра, тот или иной преподаватель. Тем более нельзя пренебрегать возможностью услышать мнение специалистов-студентов в откровенном разговоре о проблеме успеха.

Вступительные слова *В.И. Бакштановского*, особо отметившего неординарность эмпирических исследований, деликатность изучения моральных феноменов, опасность упрощенной трактовки получаемых результатов, и *М.В. Богдановой*, побуждавшей участников проблемного семинара своими вопросами и критическими замечаниями способствовать “отладке” исследовательского инструментария, вызвали живой отклик аудитории.

Часть реплик относилась к характеристике ключевых понятий исследования: “новое поколение”, “успех”. Старший преподаватель *Т.Л. Краснова* согласилась с тем, что нынешние студенты отличаются от того поколения, к которому она сама себя относит. Отличаются своим отношением к жизни, к учебе. Раньше успех в учебе был самоцелью, а иногда средством пересест со студенческой скамьи на место в аспирантуре. Разрыв между теорией и практикой, между

¹⁹ “...Мы не философы, но от философских вопросов все равно никуда не денешься” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 8. Тюмень, 1997. С. 12–17.

учебой в вузе и производством ощущался повсюду, но более всего – в экономическом образовании. Это знали преподаватели, это чувствовали студенты. (“Забудь дедукцию, забудь индукцию – давай продукцию!” – напомнил в связи с этим доцент *М.Х. Хасанов* знаменитую фразу из интермедии Аркадия Райкина.) Дисциплина, успеваемость, общественная работа – таковы основные параметры успеха в те годы. Сейчас студенты иначе смотрят на учебу, ориентированы на практическую значимость того, что им преподают, интересуются возможностями приложения знаний. Этим они стимулируют и преподавателей. А вот нужных книг не хватает, серьезных учебников – тоже. Приходится много времени и сил тратить на переобучение, на поиск нового материала. Работать в таких условиях труднее, но, конечно, интереснее.

Выступление *Т.Л. Красновой* вызвало дискуссию. В обмене репликами звучали как уточнения характеристики нового поколения студентов, так и сомнения в правильности “поколенческого” подхода к оценке изменений, происходящих в вузе и на факультете. В качестве арбитра в полемике решили выслушать кого-либо из студентов.

Выпускница ФТК *Т.А. Трушкова*, готовящаяся получить второй диплом о высшем образовании, сказала, что она и ее сверстники не задумывались о том, к какому поколению они принадлежат. Просто обстоятельства, в которые они попали, заставили думать о том, что будет завтра, как утвердиться в жизни, какие знания в этом могут помочь.

Доцент *З.Г. Басыров* заметил, что говорить о новом поколении, как о людях, связанных общими взглядами, общей культурой, общей жизненной позицией, еще рано. Его преподавательский и производственный опыт говорит о другом. Социальная ситуация по-прежнему остается нестабильной. В этих условиях будущий специалист, обучаясь в вузе, не может четко выстроить свою жизненную перспективу. Особенно это заметно на факультетах, готовящих специалистов в области нефтегазодобычи. Конечно, на престижных специальностях ситуация иная. Но что же это за новое поколение, которое отличается не по возрасту и не по жизненным целям, а по факультетам?

С мнением коллеги согласилась *Л.Н. Руднева*. Действительно, на инженерных специальностях нефтегазового профиля доля студентов, которые стремятся к чему-то положительному, хотят в жизни чего-то добиться, невелика. Многие как бы плывут по течению: к какому берегу приберет, там и хорошо. Можно ли в таком случае говорить о новом поколении, о том, что оно выбирает успех?

Доцент *Е.В. Курушина* также не согласилась с вычленением

“нового поколения” в качестве категории, которая способствует пониманию происходящих в обществе изменений. По ее мнению, правильнее говорить о том, что изменилась внешняя среда, изменились обстоятельства и адекватно этому меняется поведение людей. Появились новые ориентиры. Карьера связывается не с должностью, а с деньгами, можно заняться предпринимательской деятельностью и т.д. Конечно, это чувствуют студенты, многие из них стремятся преуспеть в жизни. Но что-то подобное характерно для людей разных возрастов.

В таком случае, заметила *Т.Л. Краснова*, новое поколение – это те, кто хочет и может приспособиться к новым условиям. И такое понятие работает. Это замечание вновь всколыхнуло аудиторию. В репликах, в обмене мнениями все чаще звучало обращение к своему студенческому прошлому, сопоставление дня нынешнего с днем минувшим. И все-таки желание придать обсуждению более строгие рамки научной дискуссии преобладало. Зашла речь об объективных экономических законах, которые опасно игнорировать. О том, что нынешняя ситуация – это расплата за экономическую изоляцию страны, за нежелание следовать законам рынка.

Возникли вопросы к социологу: как определялся объем выборки, насколько она репрезентативна. В ответах на эти вопросы *М.В. Богданова* раскрыла не только методику опроса и его методологию, но и поделилась некоторыми личными впечатлениями от встреч со студентами. Особый вопрос – их отношение к вузу, к специальности, к преподавателям. Многих преподавателей задело те результаты опроса, из которых следовало, что студенты явно или неявно занижают и обедняют их деловую и жизненную перспективу. *Н.И. Олейник* интересовало, как это проявилось в индивидуальных интервью, в частности, со студентами факультета менеджмента. *И.В. Антонова* поделилась своими впечатлениями от работы со студентами-договорниками. Поскольку за них платят предприятия, то очевидно, что эти студенты уже и сейчас на хорошем счету, чего-то добились. Следовательно, они хотят большего, а предприятия связывают с их профессиональным ростом свою перспективу.

Вопросы методического, инструментального, а затем и содержательного плана сменились вопросами методологическими. Возвратились к “новому поколению”. Студентка *И.Л. Аринович* сказала, что ей бы не хотелось, чтобы ее социологически или статистически относили к какому бы то ни было поколению. У нее есть дом, семья, круг друзей, родственников, знакомых, коллег. Она соотносит себя и свою жизнь прежде всего с этими людьми, а не с каким-то абстрактным поколением. Поэтому возникает вопрос: какова

цель исследования “нового поколения”?

М.В.Богданова подробно остановилась на данном понятии, характеризуя его как “идеальную модель”, особую теоретическую конструкцию, позволяющую из всего эмпирического многообразия выявить некоторые типические проявления. Это не схема, в которую социологи стремятся искусственно загнать всех студентов, а определенный инструмент анализа массовых явлений. К этой модели надо относиться инструментально.

Хотя выступление *В.И. Бакштановского*, посвященное методологии этико-социологического исследования, прозвучало в рамках общей дискуссии, оно тем не менее обозначило предварительные итоги всего семинара. Выступавший отметил, что многое из того, что прозвучало в ходе семинара, показательно: и разговор о новом поколении, и взгляд на социальную ситуацию, с точки зрения изменения внешних условий и необходимости к ним приспособливаться. Действительно, в обществе есть разные “части”. Одна из них стремится приспособиться к изменившимся условиям и выжить. Другая предпочитает жить в новых обстоятельствах свободно, то есть ставить цели, отличные от целей простого выживания, и добиваться их. Таким образом, обстоятельства не столь жестко регламентируют поведение людей, а многообразие целей как-то окрашивает и жизненный мир человека, и всю ситуацию в целом.

Директор НИИ ПЭ обратил внимание и на то, что при обсуждении темы разговор шел, в основном, вокруг понятия “нового поколения” и почти не касался того, что же выбирает это поколение. Выбирает ли оно успех и как при этом понимает успех? Может быть, считать новым поколением тех, кто, независимо от возраста, стремится к успеху?

Завершая семинар, заведующая кафедрой *Л.Н. Руднева* отметила важность в жизни человека тех моментов, когда он поднимается над повседневностью, задумывается о смысле того, что делает. Семинар позволил обсудить эту тему сообща. Этим он действительно ответил на некоторые наши вопросы. Но, очевидно, основная польза состоявшегося обсуждения в том, что многие вопросы, над которыми мы прежде не задумывались, попали в поле внимания и заставили искать на них ответы. Можем ли мы сказать, что знаем наших студентов? Чего они хотят, к чему стремятся? Порой говорим, что они наше будущее. Значит, обучая и воспитывая их, мы строим свое будущее. Понятно, что это нельзя делать бездумно. Мы – не философы, но от философских вопросов все равно никуда не денешься. И очень хорошо, что есть возможность обсудить их в подобном диалоге.

Глава 6
ДУХ И ПРАВИЛА ИГРЫ
ЧЕЛОВЕКА СРЕДНЕГО КЛАССА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

6.1. Этос середины

Выбор темы представляемого в этой главе проекта¹ мотивирован гипотезой об *этосе среднего класса* как об одном из ориентиров поиска выхода из постсоветского *кризиса идентичности*. Идеалы, ценности и “правила игры” мидл этоса способны вдохновить большее, чем “чисто” либерально ориентированный слой населения, принявший идею успеха, число граждан, т.е. и *средне-средний, и низший слои среднего класса*. В этом случае появляются основания говорить о доктрине *национального успеха*. В то же время культивирование мидл этоса способно противостоять отказу от ценностей рыночной экономики и демократии. “Срединные” (антирадикальные) добродетели среднего класса – системообразующий критерий идентификации и самоидентификации. Однако это не просто ориентация на “умеренность и аккуратность”, особенно в ее гипертрофированной форме, способная обернуться духом “стоячего болота”. Чтобы сбалансировать эту добродетель, необходимо одновременно культивировать мотивацию достижения, этику жизненного, делового и профессионального успеха. В этом случае этос среднего класса приобретает не только характеристику “скромный этос”, но и черты “этоса устойчивого развития”.

Актуально ли культивирование этоса среднего класса в ситуации российского системного кризиса? Практическая актуальность исследования феномена с еще непривычным названием “этос среднего класса” определяется прежде всего неотложной необходимостью поиска выхода из кризиса идентичности, имеющего в современной России общесоциальный, социально-групповой и индивидуальный масштабы. Идея культивирования этоса среднего класса выступает одним из ориентиров новой самоидентификации как для общества в целом, так и для отдельных социальных групп, и тем более для множества индивидов, осознающих естественную связь попытки понять “куда идет Россия?” с попыткой выстраивания своей

¹Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Мидл этос: введение в проблематику этоса среднего класса // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 14. Тюмень, 1999. С. 53–96.

жизненной стратегии, личного биографического проекта в столь противоречивой ситуации перехода.

Переживаемый Россией кризис не исчерпывается финансовым, экономическим, политическим аспектами, у этого кризиса есть *системное основание*, роль которого играет кризис духовно-нравственный, мировоззренческий, социокультурный. Наиболее отчетливо *смыслоопределяющее* основание системного кризиса проявляется в *кризисе веры в идеалы и ценности реформ*.

Представляется, что столь необходимый в такой ситуации духовно-нравственного кризиса *рациональный* подход к новой “переоценке ценностей”, к определению идейного коридора возможных, необходимых, целесообразных и, непременно, достойных решений предполагает активизацию поиска и культивирования таких ценностей и норм, которые, с одной стороны, способны противостоять доминировавшей в период радикально-либеральной стратегии реформ *агрессивно-циничной* трактовки идеи успеха, с другой – не потерять потенциал *этически полноценной* идеи успеха, не заменить ее, поддаваясь маятниковому рефлексу, некоей “этикой бедности”, а то и “этикой новых бедных”. Идеалы и ценности *ответственной этики успеха* призваны вдохновить все слои среднего класса. В этом случае, как и было отмечено выше, можно будет говорить уже о доктрине *национального успеха*, что идеалы и ценности, вдохновляя, “заряжая” слои среднего класса энтузиазмом, должны противостоять тенденции уклонения как от ценностей рыночной экономики, так и от демократических ценностей.

Именно в кризисной ситуации необходимо противостоять соблазну панического бегства от “этики успеха” к “этике бедности” (не смешивать эту последнюю с мировой тенденцией к настроениям неоаскетизма) либо к “добровольному аутсайдерству”. Возможность, заключающаяся в культивировании этики “*средних русских*”, этоса среднего класса.

Этический императив стратегии формирования среднего класса

Системный кризис может и должен стать поводом для переосмысления самой стратегии формирования среднего класса в постсоветской России. Стратегии, способной извлечь уроки из предшествующего опыта (*характерное название письма в еженедельник “Век”: “Урок среднему классу. Сегодня проигрыш. А завтра?”*). Стратегии, способной адекватно ответить на сопровождающее процесс становления среднего класса в России

стихийное и намеренное формирование постсоветского мифа о среднем классе, различить утопические и реальные надежды (и опасения), связываемые со средним классом. Стратегии, в которой акцентируется задача формирования и культивирования *этоса* среднего класса.

Вряд ли можно с достаточным основанием говорить о наличии серьезной стратегии формирования среднего класса в России. И не потому, что есть определенные теоретические ограничения на само социально-инженерное намерение “создать” средний класс. Дело в том, что прецеденты формулирования соответствующей стратегии, связанные с деятельностью реформаторских правительств России, говорят о доминировании экономизма в понимании природы среднего класса, выделяемого главным образом по уровню доходов. В то же время намерения представлять политические интересы среднего класса как самостоятельного сословия, которому есть что терять, а именно – достаточно высокие доходы, т.е. опять же понимаемого прежде всего в *экономическом измерении*, декларированы в программных документах ряда партий правой и центристской ориентаций.

Очевидно, что включение в политические программы современных российских партий и движений стратегий формирования среднего класса, вплоть до моделей стратегии создания “общества среднего класса”, не может ограничиться экономическими аспектами такой стратегии. Более того, заметны попытки вывести понятие среднего класса за рамки чисто стратификационного и придать ему ценностные аспекты, вплоть до превращения этого понятия в новый объяснительный миф, весьма активно конструируемый и исследователями, и политиками.

В кратком экскурсе в историю создания основных западных концепций среднего класса В. Радаев выделяет два мифа. Первый из них – выработанный в США миф об “обществе среднего класса”. Суть мифа заключалась в том, что “значительная часть вчерашних нижних слоев проникается системой ценностей среднего класса, и, таким образом, на основе этих ценностей возникает некий интегральный, широкий, охватывающий все слои общественный консенсус. На основе этого консенсуса нижние слои и вливаются в ряды среднего класса, идет формирование “общества среднего класса”².

² Радаев В. Формирование мифа о среднем классе в посткоммунистической России // Средний класс России. Проблемы и перспективы. М.: Институт экономических проблем переходного периода. 1988. С. 27.

Возникновение второго мифа автор связывает с так называемым “открытием бедности” и “открытием “второй нации”, которая существует в рамках собственной субкультуры и “не желает перевариваться в “плавильном котле”, приобщаться к ценностям буржуазного общества среднего класса”. Именно эти открытия, говорит автор, вернули актуальность теме среднего класса. “Внимание было обращено на тех, кто никак не желает или боится скатиться в ряды бедной “второй нации”, но, одновременно, не дотягивает до верхних слоев”³.

Примечательно наблюдение исследователя относительно подобного процесса возникновения, эволюции, смены мифов в современной России: серьезный недостаток отечественной концепции среднего класса заключается “не в том, что эта концепция мифологична, а в том, что она недостаточно работает, что она зависла между “левым мифом” об уничтоженном среднем классе и “правым мифом” о бесплатной социальной силе реформ”⁴.

И, наконец, плодотворен вывод В. Радаева о значимости попыток осознать смысл, который разные исследователи и политики вкладывают в понятие “средний класс”, и необходимости уклонения от борьбы с соответствующими мифами ради того, чтобы “понять их, осмыслить их глубинное содержание и использовать в разумных целях”⁵.

На международной конференции “Формирование среднего класса в посткоммунистической России” (Москва, 1998) Е.Т. Гайдар сказал, что мы многого не знаем о среднем классе. Автор имел в виду такие затруднения в изучении среднего класса, как уклонение от налогов, что снижает качество статистики, сложности сравнения уровня доходов российского среднего класса со средним классом в развитых странах и т.п. И, конечно, был в этом прав. Но вряд ли он имел в виду, что мы многого не знаем о среднем классе прежде всего потому, что мало озабочены *духовной, ценностно-ориентационной* стороной его жизнедеятельности, т.е. не *уровнем* и даже не *качеством* жизни, а ее *смыслом*. При этом совсем не озабочены *общим и различным* в духе таких весьма несхожих внутренних страт среднего класса, как собственники и сариаты, бизнесмены и “интеллигенция”.

Если выделять средний класс лишь по уровню материальных достижений, можно рассуждать и о такой тенденции, как его частичная

³ Там же.

⁴ Там же, с.28.

⁵ Там же.

трансформация в класс “новых бедных”. Однако продуктивнее выделять средний класс, действительно задетый кризисом больше других, по его этосу, духу и “правилам игры”. Не просто уровень дохода, но и шкала ценностей, занимающая *серединное* положение между полярными шкалами элиты и “низов” (а не просто “бедных” и “богатых”; мировоззрение и самоощущение человека, который полагается в этой жизни прежде всего на самого себя, который способен, сохраняя в целом близкий ему жизненный порядок, самостоятельно изменить свою жизнь, принять персональную ответственность и за себя, и за семью, и за страну (еще и извиняясь при этих словах за пафос).

Поэтому важно акцентировать необходимость перераспределения внимания исследователей (и политиков?), обращения их внимания к этосу среднего класса, не сводимого, например, к его бизнес-слою. С одной стороны, характеристики “олигархическая прислуга” и “назначенный класс” вряд ли относятся к успешным учителям, врачам и т.п. профессионалам, составляющим не предпринимательский слой среднего класса. С другой, перераспределение внимания исследователей и политиков как признак новой стратегии понимания и формирования среднего класса предполагает ставку не столько на сословие предпринимателей, сколько на дух предприимчивости, свойственный и наемным работникам – успешным профессионалам.

Среди аргументов такого перераспределения – реалистический социологический прогноз о том, что при всех социальных и экономических изменениях в будущем “середину” общества составят прежде всего специалисты, работники, служащие, т.е. люди наемного труда⁶. Среди аргументов в пользу осторожности в таком подходе – необходимость различения “старого” (характерного для доиндустриального общества) и “нового” (характерного для современного общества) среднего класса, во-первых, осознание рискованности не критического отношения к тому современному российскому феномену, который называется средним классом, но во многом может быть назван и “ложным средним классом” (характеризующимся неадекватностью своих материальных признаков, с одной стороны, и своей социальной миссией – с другой) – во-вторых⁷.

⁶ Левада Ю. Средний человек: фикция или реальность? // Средний класс России. Проблемы и перспективы. М.: Институт экономических проблем переходного периода. 1988. С. 178.

⁷ Ионин Л.Г. Перспективы среднего класса в России // Internationale politik.

Чтобы ядром новой стратегии стало *“моральное измерение”* проблемы среднего класса, необходимо определить признаки среднего класса в акцентированно *этическом* плане.

Прежде всего следует критически осмыслить категорическую уверенность в том, что практика становления среднего класса в современной России, показывая неодновременность (гетерохронность) становления разных индикаторов этого феномена (доход, престиж, статус и т.п.), подталкивала авторов еще недавно декларированных госпрограмм к выводу о том, что *моральный* индикатор приходит (придет) последним, выступая *следствием* материальных индикаторов. Однако мораль – скорее *предпосылка*, чем следствие.

Во-вторых, необходимость более глубокого понимания *моральной* природы *идеи успеха*, являющейся одной из ценностно-ориентирующих доминант, мотивирующей стремление субъекта “войти” в средний класс. Прежде всего, как было отмечено выше, понимания негативных последствий освоения этой идеи “новыми русскими”, трактовавшими ее в духе “рыночного дарвинизма”, безудержного потребительства, избравшими (волью или неволью) в качестве методов достижения успеха методы даже не XIX, а XVIII века, фактически противопоставившими такие признаки успеха, как “деньги, статус, слава”, с одной стороны, и трудовую этику, мораль профессионального призвания – с другой. Речь идет о поиске понимания, в котором удалось бы сочетать ориентацию на ценность успеха и задачу сохранения и приумножения человеческого достоинства.

В-третьих, исследователям, “вождям”, “акушерам” и “воспитателям” среднего класса не удастся уклониться от попытки понимания т.н. *“буржуазных”* особенностей этоса этого класса. Речь идет не только о роли ценностей жизненного, профессионального, делового успеха и т.п., но и о смысложизненных ценностях, стиле жизни, “антигероической” ценности частной жизни, ценностях повседневности и т.п. Без понимания природы столь важных для бывших советских профессионалов, бывшей советской интеллигенции новых отношений между моралью и реальностью, интеллигентностью и “мещанскими” ценностями, без осознания необходимости переоценки конфликта образов жизни “Сокола” и “Ужа” и т.д., можно ли помочь носителям ценностей советского квазисреднего класса безболезненно войти в постсоветскую ситуацию?

В-четвертых, в средний класс не “переходят” просто по достижению каких-то измеряемых показателей. В средний класс “забрасываются”. Стать “действительным членом” этого класса – значит решиться на самовозложение долга, и не абстрактного, а вполне реального. Неофиту предстоит пройти сложный путь, чтобы, по версии Гегеля, стать “лицом”, уважающим другие лица гражданского общества, чтобы включиться в переплетение предлагаемых данным обществом линий достигательной деятельности, выстроить биографический проект успешности.

Конкретизации этически акцентированных элементов новой стратегии формирования среднего класса посвящены последующие параграфы.

***Принятие этоса среднего класса
как проблема морального выбора***

Экзистенциальный аспект темы исследования наиболее ярко проявляется в проблеме самоидентификации одного из слоев среднего класса – *интеллигенции*. Речь идет об особой моральной проблеме, одна из граней которой – трансформация бывшего советского интеллигента в субъект среднего класса: “рожденный летать” сможет ли “ползать”, а “рожденный (но не предрешенно!) ползать” обретет ли способность “летать”?

Рациональная форма этой проблемы связана с необходимостью для человека, прежде идентифицировавшего себя с интеллигенцией, совершить выбор-отказ от прежней самоидентификации во имя новой и при этом определиться в вопросе о том, может ли он *гордиться* стремлением и достижением статуса человека из мидл-класса.

“Вхождение” в средний класс, принятие его этоса является для постсоветского человека предметом нелегкого *морального выбора*. И этот выбор довольно часто приходится совершать не вследствие уже достигнутого уровня дохода, а как *предпосылку* реального вхождения в средний класс.

Само “вхождение” – предмет свободного выбора или неотвратимости? Подобно неотвратимости ухода старых оппозиций “интеллигенция – народ”, “интеллигенция – буржуа”? Свободного выбора, но в каких ценностных координатах? Можно ли “схитрить” и уклониться от выбора, остаться либо интеллигентом, либо специалистом? Нельзя ли стать интеллектуалом, не потеряв интеллигентности? И как быть в этом случае с такими атрибутами интеллигенции, отличающими ее от интеллектуалов, как миссия и служение? Может быть, для трансформирующегося в субъект среднего

класса интеллигента реальна конвергенция идеализма и прагматизма? И без “образованщины”?

Конечно, некоторые *предпосылки* морального выбора уже складываются благодаря рыночным реформам. Общество морально санкционировало дух среднего класса: запустило политико-экономический механизм достижения высокого экономического статуса; мотивация достижений более не является постыдной. Но не избавило человека от морального и интеллектуального труда по “выделке” себя в субъект среднего класса.

Выбора свободного, но *мучительного*. Особенно мучительного именно потому, что это “люди середины”. Один из смыслов этой метафоры относится к тем, “кто мучительно переживает адаптацию к рынку, но не опускает рук, работает, ищет выход. Справа им достается за то, что не ценят всей прелести нынешней жизни. (А нет бы похвалить: молодец, держись!) Левый же лагерь сделал ставку на человека чисто традиционной ментальности. Того самого, который готов бесплатно работать полтора года, лишь бы не менять тип поведения. Причем саму необходимость менять тип поведения левые стремятся представить как *оскорбление*”⁸.

Важной гранью проблемы морального выбора, встающей перед человеком, стремящимся стать субъектом среднего класса, является уровень его солидаристских устремлений, прежде всего – его отношение к “новым бедным” в адекватной интерпретации этой характеристики, т.е. к “неудачникам”, тем, кто не смог перейти в этот слой или удержаться в нем. В этом плане характерно рассуждение А. Короткова. “Есть люди, – пишет автор, – которых либеральное общество осчастливило, и есть люди, которых оно сделало несчастными. Между ними десять метров армированного железобетона. Ни слова, ни чувства, ни мысли через эту толщу не проходят. И это самое страшное. Сколько раз я пытался с теми, кто приспособился, обсуждать судьбу тех, кто приспособиться не смог! И всякий раз слышал одни и те же, довольно здравые, аргументы:

– Ну а чего они дурака валяют? Почему не уходят из своих НИИ? Почему не бросают свои убыточные шахты? Почему они вообще не ищут никаких вариантов в жизни? Ведь работы полно. – Это еще до кризиса было, работы действительно было полно. – Так пусть работают.

Тогда я беру стремянку, лезу через десять метров железобетона на ту сторону и держу такую речь:

⁸ Коротков А. Что с нами? Колониальные черты современного российского общества // “Первое сентября”. 1998. 15 декабря.

– Дорогие мои соотечественники, я вам очень сочувствую, но вот с той стороны спрашивают: почему вы сами себе ну ничем не хотите помочь? А мне отвечают: – Мы не хотим. Мы не знаем, как, не умеем, не можем.

И тогда я снова лезу через стенку и объясняю:

– Понимаете, если им не помочь, они там все перемрут. Ну не могут они. Как безногий не может бегать. Это хоть можно понять?

– Нет, – отвечают мне, – это понять нельзя. Нам тоже трудно, но мы почему-то держимся.

(И ведь, объективно говоря, так оно и есть. Иное дело, что христианский долг велит везти на своем горбу того, кто не может идти сам.)⁹.

Выбор человека, стремящегося “войти” в средний класс, – особенно такого человека, который ранее относил себя к интеллигенции, не свободен от необходимости понимания “буржуазных” особенностей “духа” этого класса: не только ценностей жизненного, профессионального, делового успеха, но и “антигероической” ценности частной жизни и т.п. От необходимости переоценки конфликта образов жизни “Сокола” и “Ужа” и т.д.

Выбора свободного, но *достойного* ли? Средним в социальном статусе? Это не трудно. Средним по уровню доходов? Вполне. А средним в избранных тобою добродетелях? Нормально ли это – гордиться тем, что ты – *средний*?

Феномен срединности в этическом измерении

“Быть средним и гордиться этим – есть в этом что-то не совсем нормальное, – полагает журналист Маша Гессен. – Чем гордиться? Тем, что денег не меньше и не больше, чем у других, и машина пусть и не супер, но и не совсем уж плохая? Это что же, оплот демократии – посредственность? Гарант стабильности – троечник?”¹⁰.

Размышляя об особенностях российского стиля жизни, публицист Д. Драгунский обращает внимание на то обстоятельство, что характеристика “правильность” здесь не является позитивной “в европейском, демократически-рыночном смысле”. По мнению автора, “никто в России так не осмеивался в фольклоре, литературе и особенно в публицистике, как добропорядочные обыватели, педантичные чиновники, оборотистые купцы и служаки-офицеры – эти столпы демократии и свободного рынка. Призывы Розанова уважать чиновника, офицера и просто семьянина остались без ответа.

⁹ Там же.

¹⁰ Гессен Маша. Первый раз в средний класс // Итоги. 1998. № 15. С. 14.

Философы тоже терпеть не могли мирных обывателей. А.Ф. Лосев называл их мелкими душонками, тошнотворными эгоистами, “относительно которых поневоле признаешь русскую революцию не только справедливой, но еще и малодостаточной”. Тем самым с порога отвергалось знаменитое обращение Адама Смита к эгоизму булочника и мясника как к основе рыночной экономики...”.

И далее весьма важный вывод. “Российская правильность”, – подчеркивает Д. Драгунский, – скорее похожа на праведность, т.е. на недостижимый нравственный идеал, который только и можно противопоставлять тотальному “так жить нельзя”. Но праведно жить в реальности тоже нельзя, святость не может быть уделом всех или многих. Праведников должно быть очень мало – один или два (как полагал Смердяков), и они существуют специально для того, чтобы отмотить грехи наши. Таким образом, всем остальным можно жить так, как нельзя”¹¹.

Не менее образно феномен *серединности* выражен профессиональным социологом. Включив в свою статью о среднем классе параграф с характерным названием “*Притяжение серединности*”, Ю. Левада ставит вопрос: “Чем объяснить, что около двух третей населения – безотносительно к чинам, рангам и доходам – привычно, упорно, настойчиво относят себя к некой середине?”. Одна сторона этого феномена – в том, что человек хочет быть “с большинством”, поступать “как все”, ибо так уютнее, безопаснее, “безответственнее”, а также – в боязни “высовываться”. Это боязнь, сформированная в обстановке слабоструктурированного, запуганного и скованного круговой порукой общества. Нарушитель этой неписаной нормы – в какую бы сторону это отклонение ни происходило – сталкивается не только с моральными, но и с насильственными санкциями.

Другая сторона, говорит автор, заключается в установке “*равнение на середину*”, установке, отражающей неприятие “правил игры” и поведенческих образцов, задаваемых новыми элитарными слоями, “новыми” и “новейшими” русскими¹².

Исследование природы этоса среднего класса предполагает понимание и критический анализ стереотипов восприятия такого этоса как мировоззрения “болота”, конформистской морали, “морали посредственностей” и т.п. Понимания причин и мотивов высокомерного отношения к “прозаическим” и “скучным” *срединным*

¹¹ Драгунский Д.В. Проект-91 и сопротивление стиля // Полис. 1998. № 6. С. 9.

¹² Левада Ю. Средний человек: фикция или реальность? С. 159–160.

добродетелям “мещан” и “буржуа” – рациональности, порядка, самодисциплины, накопительства, бережливости и т.п.; свойственного отечественному сознанию скептического отношения к добродетелям “положительного человека” – хорошего семьянина, усердного работника, честного налогоплательщика, доброго прихожанина, лояльного гражданина и т.п., составляющим “средоточия национальных добродетелей” (Д. Драгунский). Понимания – “примирения с обывателем”, носителем и “хранителем нормы”, причем нормы “невдохновенной” (А. Соколянский).

Что значит в моральном смысле тенденция этоса среднего класса к “безгеройному” обществу? Возможно, это тенденция в духе Бентама, осуждающего общество, требующее от своих членов героических поступков? Кстати, массовому сознанию эта позиция известна скорее в окарикатуренной форме безгеройного общества в фантастическом романе “Возвращение со звезд” Станислава Лема.

Или же это тенденция, согласно которой порядочные люди – не столько те, кто берут высшую планку нравственного совершенства, сколько те, кто не опускаются ниже определенного порога, за которым находится царство зла (не то чтобы порядочные никогда не совершали греховных поступков, но и в грехе они не преступают меры)?

Возможно, тенденция, отражающая “чаяния Толстого” о тех временах, когда “великими будут почитаться не одни воинские подвиги и акты сопротивления, не тот героизм, что бросается в глаза, оказывается у всех на виду, который, кажется, не способен прожить без признания, без торжества, без ощущения своего превосходства, а те тихие подвиги, которые каждодневно совершает человек, преодолевая себя, исполняя свои обязанности и делая жизнь чуть-чуть лучше, чем она была. Эпохи потрясений не кончились, стало быть, мы еще узнаем имена героев прежней окраски, но уже что-то сдвигается в России к тому, чтобы на пьедестал уважения поднялось и обыденное, чтоб доброта, ум, совесть – без тернового венца – предстали перед глазами всех как то, перед чем мы склоним головы”¹³?

Наконец, предметом анализа должен стать секрет удовлетворенности среднего класса самим собою: по распространенному убеждению, сознание собственной устроенности и является источником истинной гордости; человек убежден: он имеет то, что ему *причитается*.

¹³ Золотусский И. Эпитафия герою // Кулиса НГ. 1988. № 2. С. 2.

Как можно заметить, до сих пор речь шла скорее об адаптивном потенциале человека, стремящегося стать субъектом среднего класса. Однако познание этоса среднего класса предполагает попытку понимания иного – неадаптивного – феномена. Как отмечают социологи, в нашем обществе “уже ясно обозначилась группа тех, кто принял перемены не в смысле политическом, а скорее как перемену условий для себя лично, как новые возможности строить свою личную биографию. Они это приняли и стали вкалывать, впервые ощутив, что это не пропадет, что действительно можно чего-то добиться, изменить свою жизнь. Их претензии, притязания, самооценка – все поползло вверх”¹⁴.

Характеристика неадаптивного потенциала субъекта среднего класса связана прежде всего с анализом мотивации достижения.

Этос достижения:

неадаптивный потенциал “серединок человека”

Лицам, стремящимся “войти” в средний класс (особенно тем, кто ранее относил себя к интеллигенции), а также исследователям, “повивальным бабкам” и воспитателям среднего класса, предстоит осознать необходимость более глубокого понимания природы *мотивации достижения*.

В классическом исследовании Д. Макклелланда “Достижительное общество”¹⁵ показана особенность людей с сильной мотивацией достижения: они стараются найти или создать такие ситуации, в которых могли бы получить удовлетворение от достижений. То, что другим приходится совершать из желания заслужить благодарность, сделать деньги или освободить время от работы, превращается в деятельность, стандарты совершенства которой определяются и соблюдаются по доброй воле. Это люди, которые сами устанавливают для себя стандарты достижения, не полагаясь на внешние стимулы, зависящие от ситуации. При этом они усердно и успешно стараются достичь своих собственных стандартов. Не требуется особого воображения, чтобы предположить, что когда в обществе появляется ряд людей с высокой потребностью достижения, все вокруг них неминуемо приходит в движение.

Остановимся на двух продуктивных подходах к пониманию культуры достижения как базовой ориентации среднего класса.

Первый из них проявляется в анализе плюсов и минусов

¹⁴ Дубин Б. Успех по-русски // Мониторинг общественного мнения... ВЦИОМ. 1998. № 5. С. 22.

¹⁵ Фрагменты этой книги печатаются в “Ведомостях” НИИ ПЭ начиная с выпуска № 14.

понятия “состоявшийся человек”. Как отмечает Г.Э. Бурбулис, культура достижения предполагает “отказ от жесткого регламентирования искомого результата деятельности, предмет достижения не должен быть вызывающе демонстративным. Ценность успеха для меня связана в большей степени не с определенным результатом и четкими критериями его фиксирования, а с самой установкой на достижение. В этом смысле применение термина “состоявшийся” в отношении человека успеха влечет за собой много принудительно фиксированного, и мы можем пренебречь такими реальностями, как призвание человека, его предназначение, талант и т.п.”.

Как подчеркивает автор, “предметом достижения могут быть и самовоспитание, и саморазвитие. Стремление к успеху может воплощаться и во внешне незаметных задачах, решая которые человек совершенствует себя. Это могут быть и серьезные профессиональные цели. Но критерий достижения каждый раз должен быть скорее внутренним, его параметры и масштабы находятся все-таки в самом человеке.

Предстоит найти созидательное сочетание экзистенциального плана проблемы успеха и ее публично-социального плана. Когда мы пользуемся понятием “состоявшийся человек”, то акцентируем социально-публичный план. Когда акцентируем понятие достижительности, имеем дело с индивидуально-экзистенциальным планом. Важно, чтобы вокруг человека и внутри его состояние целеустремленности и целенаполненности существовало в полной мере, однако не стоит акцентировать сравнение результатов и создавать иерархичность, опустошающую одних людей и возвеличивающих других”¹⁶.

Второй подход заключается в выделении особой связи культуры достижения постиндустриального общества с этосом среднего класса. Как полагает А.Ю. Согомонов, “в условиях постиндустриального (постсовременного) общества кардинальным образом видоизменяются контуры репрезентативной достижительской культуры, а посему и революционным образом трансформируется в нем понятие “среднего класса”. Поскольку жизненные достижения человека становятся значимыми не только и не сколько по своим результатам, а по тому, насколько в том или ином биографическом проекте самореализовалась личность, постольку и

¹⁶ Бурбулис Г.Э. Ценность успеха как достижительная мироустановка: стратегическая координата экспертизы // Этика успеха. Тюмень–Москва. 1997. Вып. 11. С. 26–27.

границы “среднего класса” определяются скорее пределами свободы жизненного выбора человека: в трудовой ли деятельности, в досуге – уже не суть важно. *Чистой* срединности в обществе “высокой” модернизации становится все меньше”.

“Рефлексия жизненных возможностей и шансов, – отмечает А.Ю. Согомонов, – сменяет собой принцип стандартного жизненного пути. Жизненные достижения для актора общества “высокой” модернизации важны не своими результатами (в частности, материалистическими), сколько тем, насколько в них реализован принцип *нестандартности* жизненного пути личности. *Установка на непохожесть* в известном смысле стала репрезентировать этос “среднего класса”, что, вполне естественно, приводит к размыванию чистой идеи “среднего класса” как социальной группы и сохранению в нем исключительно идентификационного признака солидарности численно возрастающих слоев постсовременного общества. Быть “средним классом” в обществе “высокой” модернизации означает прежде всего понимание – и – реализацию индивидуальной *биографии как проекта*”¹⁷.

Продолжая характеристику неадаптивности этоса среднего класса, подчеркнем, что культура достижения ярко проявляет себя в деятельности пассионариев среднего класса – успешных профессионалов. Для них мало руководствоваться трудовой этикой, они не позволяют себе быть простыми адаптантами (“не стоит прогибаться под изменчивый мир, пусть лучше он прогнетса под нас”), им не свойственна ориентация на выживание. Такого рода “человек середины” непрерывно стремится преодолеть ограниченность “середины”, ориентируется на успех, позволяющий взойти к все более высоким ступеням жизни.

Однако культура достижения – достояние и вполне массового человека. Как известно, отличие современного общества от традиционного заключается и в том, что современный человек, в отличие от традиционного, ориентирован не на *воспроизводство* жизни, а на достижение целей, и в том, что современное общество воспроизводит достижительный тип поведения, характерный для *элиты* традиционного общества, в *массовом* порядке. Мотивация достижения – *норма* такого общества, ее нарушители неизбежно этим обществом маргинализируются¹⁸.

¹⁷ Согомонов А.Ю. Средний класс и образование: конфликт толкований и концептуальная повестка дня на ХХ1 век // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 14. Тюмень, 1999. С. 118–119.

¹⁸ Коротков А. Что с нами? Колониальные черты современного российского общества // “Первое сентября”. 1998. 15 декабря.

Принимая вывод о неизбежной маргинализации нарушителей этой нормы, необходимо все же говорить о том, что такая норма – скорее отдаленный идеал, чем действительность нашего общества. Правда, и по поводу этого желаемого будущего еще надо поспорить, учитывая мнение о том, что “фигура достижителя в отечественном мифе вообще отсутствует”, аргументируемое ссылками на историю отечественных мифов: “есть жертва, есть знаменитый Иван-дурак, который всех передурочит, есть случайное везение, а достижителя, целенаправленно и упорно что-то меняющего, добивающегося успеха, – такого персонажа у нас нет вообще”¹⁹. Стоит поспорить, опираясь, например, на материалы проведенной в 10–11 номерах журнала “Этика успеха” экспертизы российской идеи успеха, в том числе и на содержащиеся в рамках экспертизы “исторические ссылки”. Однако не менее важна и другая сторона расхождения указанной нормы с отечественной реальностью – такой резерв среднего класса, как так называемые “новые бедные”, в значительной своей части смиряются с этим своим статусом и может быть даже намеренно глушат в себе потенциал мотивации достижения.

Здесь важно учесть два обстоятельства. Первое из них – необходимость осознания рамок для попыток радикальной пропаганды ориентации на достижения, способной нарушить меру и эстетическую, и нравственную. Второе – значимость культивирования этой ориентации. Очевидно, что речь идет о необходимости сочетания таких “рамок” и воспитательных намерений.

Актуальность “рамок” видна на примере воспитания духа “селфмейдменства” в электронных СМИ. Как отметил критик Дмитрий Быков в анализе ток-шоу “Арина”, “именно после программы Шараповой каждый раз заново становилось ясно, какая это пошлость – утешать постсоветского человека и внушать ему, что все зависит от него. А теперь ее убрали. И не видя ее фальшивой передачи, зритель действительно может – благодаря, скажем, Дарьяловой, – на короткое время поверить, что судьба человека в его руках и надо только сильно-сильно захотеть и часто-часто улыбаться. “Ну что вы отчаиваетесь, телезрители? Подумаешь, денег нет, печень болит, сына в армию забирают... Вот у меня вчера тоже каблук отлетел. Но я сильно-сильно натужилась, улыбнулась, напряглась... и купила себе новые туфли”. По мнению автора, “это уже не бестактность, а цинизм. Особенно если учесть, что спонсорами, идеологами, а то и ведущими такого рода утешительных программ выступают подчас люди,

¹⁹ Дубин Б. Мы не такие. Переживем, нам всего этого не надо... // Первое сентября. 1999. 17 апреля.

внесшие немалый вклад в общее ухудшение нашей жизни”²⁰.

О втором обстоятельстве рассказывает социолог И. Шурыгина, руководитель проекта о “новых бедных”. Беседуя с респондентами и пытаясь понять, есть ли у них стремление выбраться из бедных и представление о том, как это можно сделать хотя бы для их детей, социолог обнаружила, что в подавляющем (кроме одной!) числе семей “речь шла лишь о том, чтобы не упасть еще ниже или занять хотя бы дно среднего класса”. В этой связи И. Шурыгина рассказала о книге, основанной на биографиях людей среднего класса дореволюционной России – мелких дворян, священников, инженеров. “Революция превратила их в ничто, но их дети восстановили этот утраченный статус благодаря образованию и таким качествам, как стремление к лидерству и ответственность”. Но именно “этого у наших новых бедных нет, они об этом не говорят, ... ни разу не зашла речь о независимости, смелости, предприимчивости, раскованности. О качествах лидера, которые нужны для того, чтобы вырваться из бедности”, – констатирует социолог²¹.

Тем не менее, важно понять риск государственной, общественной и индивидуальной установок на то, что подлинно “средний” человек – это якобы тот, кто стремится выжить, оставаясь именно *средним*. Такого рода *серединность* – это, говоря словами Ю. Левады, стабильность лежачего камня или стоячего болота. Как справедливо отмечает автор, такая стабильность недостаточна и ненадежна для общества: люди, стремящиеся лишь к выживанию, готовы адаптироваться к любому режиму. Общество стабильно, когда люди и группы ориентируются на высокие образцы²².

При этом личность, ориентированная на достижения, заинтересована не просто в долгой, напряженной, кропотливой и проч. работе, но в работе эффективной, в том, чтобы найти короткие пути, получить те же результаты при меньших усилиях. В свою очередь, эффективность для успешного профессионала – не сводима к привычному смыслу этого слова, которое умаляет первоначальный смысл, происходящий от латинского *ex facere* – “делать”. “Производить эффект” – значит быть активным, а не просто подвергаться *аффектам*. В конечном счете, именно это доказывает, что человек *существует*. В формулировке Э. Фромма этот принцип звучит так: “я *есмь, потому что я свершаю*”.

²⁰ Быков Д. Нищие, все в ваших руках // Новая газета. 1999. № 19.

²¹ Воробьева И. Новые бедные // Литературная газета. 1997. 10 декабря.

²² Левада Ю. Средний человек: фикция или реальность? С. 162.

Средний класс и буржуазный этос: “духовная буржуазность” в свете критики радикальной и взвешенной

На протяжении всего своего существования средний класс был (и остается) объектом как умеренной, так и резкой критики. Популярностью пользовалось особенно тяжкое обвинение – за духовную буржуазность его носителей. Попытаемся вникнуть в смысл данного обвинения.

Н.А. Бердяев, опубликовавший в 1926 году в Париже яркую работу о духовной буржуазности, отмечал, что буржуазность, по его мнению, – не социальная и даже не экономическая категория, а категория духовная и онтологическая, некое состояние духа и особая его направленность. Подобное состояние всегда существовало в мире, и еще в Евангелии были даны ее вечные и впечатляющие образы. Но созрел буржуазный дух, “освободился, развернулся, получил возможность выявить свой тип жизни” лишь “на вершине цивилизации XIX и XX веков”²³.

В подтверждение своих выводов мыслитель привлекает множество инвектив в адрес духовной буржуазности, которыми полнилась мировая публицистика – от Карлейля до Ницше, от Достоевского до Леонтьева. Бердяев констатирует факт, что буржуа вполне может быть человеком религиозным, хотя в принципе он скорее наивный реалист, он может казаться праведным, но только на фарисейский лад. Буржуазность означает прикованность к видимому, затверделому, тленному “миру”, означает порабощенность его соблазнами, а такое чувство жизни противоположно трагическому мироощущению, чувству греховности и вины. Буржуа лишен творческой активности. Он всегда хочет лишь казаться, но бессилён быть. В элементарном случае он пленен низменными благами жизни, но существует и возвышенный тип буржуа. Вообще существует множество типов буржуазности: старый и новый, консервативный и революционный, богатый и бедный. Но всегда обожествляющий мирские суеты, когда “дела” и “похоть” довольности заменяют сокровенный смысл жизни. Буржуа даже немного моралист, он ощущает себя хранителем морали окружающей среды, который всех подавляет своею добродетелью. Современная цивилизация (и европейская культура) “...остается буржуазной, как бы радикально она себя ни реформировала”²⁴.

Бердяев рассуждал в весьма характерном для русской

²³ Бердяев Н.А. О духовной буржуазности // Философские науки. 1991. № 5. С. 108.

²⁴ Бердяев Н.А. Указ. Соч. С. 116.

интеллигенции ключе, ни на дюйм не сбиваясь в сторону от протоптанного русла технофобии, от оспаривания разрушительного, абсурдного, алогичного мира, где царят отчуждение и насилие. Русская интеллигенция увлекалась гневными и безжалостными филиппиками в адрес русской разновидности “духовной буржуазности” – мещанства как прообраза среднего класса, успевшего выявить свои основные свойства в Европе и Америке к началу нашего столетия. Писатели и философы “Серебряного века”, примыкающие к ним интеллектуалы и художественные круги (как, впрочем, и аналогичные им слои на Западе) пользовались понятием “мещанство” (этимологически однокоренным с понятием “буржуа”) в качестве недифференцированного клейма, близкого к поношению, с помощью которого артикулировалось собственное избранничество, фиксировался собственный иммунитет по отношению к предпочтениям низовой этико-эстетической буржуазности. Чуть позднее были запущены в ход разнообразные эквиваленты данного обозначающего термина – “массовый человек” или “человек массы” (Х. Ортега-и-Гассет), роботизированная тривиальная личность, “одномерный человек” (Г. Маркузе), “легко заменяемый человек эфемерной цивилизации” (О. Тоффлер) и т.п.

Из подобного лексикона были почерпнуты уже приведенные выше метафоры “Сокола” (почти самонаименование критиков) и “Ужа” как образа того, от чего надлежит всеми силами отрекаться не только героической, но и просто всякой порядочной личности. Это оценочно-образное, двуцветно-манихейское противопоставление исключало выдвигание – даже для обсуждения – вопроса об этосе среднего класса, хотя, как известно, любой бестиарий на деле бесконечно более разнообразен, многолик и потому продуктивен, нежели лишенный богатства переходов, оттенков, обертонов, нюансов навязываемый Горьким выбор по категорической формуле “или-или”.

Было бы несправедливо полагать горьковские метафоры беспредметными: по-своему заманчиво красивый революционный (да и не только революционный) романтизм и бескрылое, изнемогающее под бременем довольности и вместе с тем трусливое обывательство – фигуры отнюдь не измышленные. Без романтики не свершается ни одно стоящее дело, и оно всегда тормозится, упирается в обывательское равнодушие, конформизм и эскапизм (вечная “хата с краю”). Без веры, издавна известно, нельзя двигать горы! Со временем эти метафоры успевают не раз сменить свои одеяния, но не утрачивают общих очертаний.

Однако нападки на всемирное мещанство, якобы прочно

доминирующее на сытом, самодовольном, бездуховном Западе, вкуче с подобными отечественными выступлениями против мещанства, страдали явной утратой чувства меры, взвешенности суждений (скажем, когда указывали на вполне реальные трудности совмещения “человека экономического” с “человеком нравственным”), тем самым перечеркивая позитивные моменты, которые в них содержались. У соответствующего этим нападкам умонастроения, которое, следуя за гегелевской традицией, можно было бы назвать “несчастливым сознанием”, слабеют сдерживающие начала. Но именно с такой платформы ведется интенсивный обстрел всех сегментов современной цивилизации, ее культуры, системы ценностей, научных и демократических завоеваний, прав человека (современная цивилизация переживает пору “третьей волны демократизации” и утверждения нового “портфеля” прав человека). В итоге мещанство со множеством его аналогов начисто лишается таких естественных качеств, как неповторимость, греховность, совесть, личное достоинство и т.п. и наделяется лишь суррогатами этих бесценных качеств.

Возможно, подобные крайние оценки и обладают известной релевантностью для тех регионов мира, где по ряду причин еще не произошло гигантское синтезирование аристократической и буржуазной составляющей сознания людей. Однако в развитых социумах давно произошло сближение этосов служения обществу и государству, слияние этики джентльменства с этосом бюрократического управления, ценностных миров демолиберализма и консерватизма и т.п. И разъединенность этих этосов в некоторых регионах, как свидетельствует исторический опыт, нередко лишь вопрос времени (с учетом, разумеется, культурного разнообразия цивилизаций) – уже сейчас наблюдаются соответствующие тенденции в элитарном и массовом сознании данных регионов.

Меньше всего хотелось бы ограничиться переменной знаков в стиле оптимистической апологетики современной цивилизации: что еще “вчера” полагалось в ценностном измерении чем-то негативным – буржуазность как актуальное или же потенциальное зло, как верный знак ограниченности и бездуховности, – то ныне просто провозглашается чем-то позитивным. Однако все же необходимо вернуть понятию “буржуа” его первоначальный смысл – обитателя “бурга”, гражданина свободной городской коммуны, несущего в себе, так сказать, протоплазму нарождающегося гражданского общества, члены которого в той или иной степени являются (или собираются стать) буржуа.

В.С. Библер считает определение человека как буржуа,

бюргера, суверенного субъекта договорных отношений, одним из всеобщих определений человека, не более и не менее всеобщим и необходимым, чем определение человека как трагедийного героя или как христианского страстотерпца. Реабилитируя полное негативных коннотаций понятие “буржуа”, он пишет: “Буржуа” – не формационное определение, а одно из всеобщих определений непреходящего субъекта культуры”²⁵. Это особенно важно, ибо сейчас в России дискуссии ведутся в основном не о продвижении – или отказе от продвижения – к капитализму, к буржуазной системе отношений и ценностей, а о том, каким капитализмом – либеральным, социальным или же мафиозным – должен быть новый строй в нашей стране.

И еще одно продуктивное суждение. “...От буржуазности как болезни (а это, несомненно, одна из общественных болезней) имеется единственное средство: “обуржуазивание” как можно большей части общества. Обуржуазивание взято в кавычки, потому что речь, собственно, не о чем ином, как о подтягивании до зажиточного уровня жизни повседневного существования самых широких масс. Тогда в результате исчезают поводы кичливости, заносчивости, презрения... Собственно говоря, это средство есть не что иное, как создание среднего класса. ...То есть, болезнь буржуазности излечивается только изнутри”²⁶.

Завершая тему, можно сказать, что преодоление радикальной и культивирование взвешенной критики “духовной буржуазности” – перспективное направление исследования этоса среднего класса.

6.2. Специфика “вхождения” интеллигенции в средний класс

Выше уже затрагивался вопрос об особенностях вхождения интеллигенции в средний класс. В данном параграфе этому вопросу уделяется особое внимание²⁷.

Становление этоса среднего класса в сфере образования предполагает переходный процесс вхождения деятелей образования, ранее осознававших себя как подструктуру советской интеллигенции,

²⁵ Библер В.С. О гражданском обществе и общественном договоре // Через тернии. М., 1990. С. 354.

²⁶ Курчаткин А. Скромное неприятие буржуазии // Общая газета. 1997. № 12.

²⁷ Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Чтобы наш выпускник состоялся как субъект этоса среднего класса, такую же цель должны поставить перед собой и преподаватели, и менеджеры университета, и его “заказчики” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 12. Тюмень, 1998. С. 163–184.

в класс современных профессионалов, в том числе и преодоление исторически свойственного значительной части отечественной интеллигенции высокомерного отношения к “прозаическим” и “скучным” добродетелям “мещан” и “буржуа”.

Так ли очевиден этот тезис? Ведь, напротив, кажется очевидностью: если материальные предпосылки вхождения деятелей сферы образования в средний класс развиты менее всего, то духовные – максимально. Отсюда нередко и представляется, что вся проблема формирования среднего класса в образовательной среде связана якобы лишь с повышением уровня материального обеспечения этой профессиональной деятельности. При более глубоком анализе, однако, полная духовная готовность значительной части педагогов может и должна быть оспорена. Прежде всего, речь идет о значительном слое образовательного сообщества, который сформировался в советское время и отличается “антибуржуазной”, “антимещанской” парадигмой морали.

Отечественная интеллигенция претендовала (и претендует) не просто на определенное и достаточно почтенное место в социальной структуре, то самое место, которое законно принадлежит людям умственного труда, специалистам различного профиля, но на сакральную роль “совести” народа, его поводыря, наставника, духовника, несущего “свет” Истины или Просвещения, на миссию хранителя нравственных идеалов и транслятора культурных образцов поведения²⁸. Вероятно, именно эти притязания и не позволили интеллигенции обнаружить общий корень мотивации своей деятельности с мотивацией деятельности среднего класса в целом.

Так, например, интеллигенция брезгливо отвернулась от “грязного” мира, в котором “всего-навсего” “делают деньги”, и

²⁸ Здесь не рассматривается актуальная и острая дискуссия по поводу природы российской интеллигенции, присущего ей духа. См., например, несколько последних статей с “говорящими” названиями в массовых изданиях: Ал. Михайлов. “Социальная педагогика “Жизни Клим Самгина”, или “История головокружительных прыжков русской интеллигенции” // Кулиса НГ. 1998. № 16; Будут хоронить – назовут властителем // Общая газета. 1998. № 36; Третьяков В. Победа коммунистов. Пять предательств русской интеллигенции, создавших возможность того, что это может случиться // Независимая газета. 1998. 14 октября; Дубин Б. Прощай, интеллигенция! Крах и уход со сцены // Время МН. 1998. 7 декабря; Баткин Л. Интеллигенция и власть. Круглый стол ЛГ // Литературная газета. 1999. № 24; Полонский А. Мыслить – и не существовать // Первое сентября. 1999. 30 января; Федотова В. Необучаемы? “Вехи” и русская интеллигенция в реформах 1991–1998 годов // Независимая газета. 1999. 30 июня.

громогласно или втихомолку утверждала, будто делают деньги заведомо лишь “любой ценой”, так и не заметив, что в этом третируемом интеллигенцией мире создают и особый дух. Она свысока взирала на “мещанские добродетели” рационализма, стремления к достижениям, порядка, самодисциплины, накопительства, бережливости, консерватизма и т.п. Интеллигенция весьма часто отдавала предпочтение не максимум рациональной “этики дня”, а богемной и расточительной “этике ночи”, как впоследствии напишет об этом Д. Белл. Ей импонировали установки анархо-гедонистического свойства. Предпочтения получали нигилистическая этика и культурный авангардизм (это не относится ко множеству ученых, профессоров, врачей, учителей, инженеров России, вовсе не разделявших подобных пристрастий, но не сумевших дать им, как сказали бы теперь, симметричный ответ). Негативистская оценка мещанства закрепилась в общественном сознании страны, а в советское время была еще и резко усилена. При этом интеллигенция отдавала свои привязанности и свой труд блоку с бюрократией (сначала с царской, а впоследствии – с советской) либо союзу с деструктивными силами страны, той страны, где модернизация и без того имела сопротивляющийся характер.

Сегодня особенно актуально критическое осмысление исторически сложившегося этоса российской интеллигенции с точки зрения ее отношения к ценностям профессионализма. И новые тенденции в понимании природы профессионализма в рыночном обществе, и даже очевидное наличие предпринимательских моментов в образовательной сфере наших дней не сняли проблемы традиционного отношения интеллигенции к своей миссии.

Не сняли, несмотря на то, что, по мере продвижения модернизационных процессов, интеллигенция – как особая общность, которая стремилась выступать “поводырем” пока непросвещенного народа, его наставником, ментором, выразителем интересов, представлять от его имени (“народ безмолвствует”) перед властью или же, напротив, вступать во власть, дабы служить ей, – свою миссию утрачивает. Конечно, этот процесс не завершается в один момент. Интеллигенция знает эпохи взлета: “хождение в народ”, предреволюционные десятилетия, рекрутирование в ряды революционеров, первые перестроечные годы митинговой, просветительской деятельности (“лебединая песнь интеллигенции”, по словам Ю. Левады). Затем наступило время осознания простой истины: и народу, и власти интеллигенция в своей прежней ипостаси не нужна, пора заняться своим непосредственным делом – лечить, учить, творить, строить... Пора возвратиться к письменным столам, в

лаборатории, к прогулкам по Интернету, к критике власти. Пора осознать, что максимально усилился процесс прогрессивного “истощения” интеллигенции и приращения ее частей к среднему классу, внутри которого она уже не является наставником – функцию просвещения выполняют институты массового образования.

Переходя к рассуждениям о формировании предпосылок становления среднего класса в сфере образования, уместно сосредоточить внимание на пассионариях образовательной деятельности, успешных, состоявшихся профессионалах. То обстоятельство, что они едва ли составляют сегодня значительный в количественном плане слой в среде педагогов, обуславливает необходимость особого внимания к взаимоотношениям этого слоя с другими слоями сообщества – и с теми, из которых в ближайшее время может формироваться средний класс, и с теми, кто относится к духу среднего класса предельно конфронтационно.

Должны ли успешные профессионалы в сфере образования рассматривать себя как “резервацию”, в которую необходимо втягивать и других педагогов, не выходя за пределы уже наработанного этоса успеха, или же они должны идти на уступки, частично растворяя присущий им этос успеха? Важность ответов на этот вопрос обусловлена тем, что воспитательная функция, атрибутивная образовательной деятельности, определяет особую роль этоса среднего класса в педагогической среде – трансляцию ценностей среднего класса от педагога к студентам. Именно проблематизация этоса среднего класса в сфере образования через снятие одностороннего противостояния ценностей *интеллигентности* и *успешности* является адекватной реакцией сферы образования на современные тенденции.

Проблематизируя вопрос о “вхождении” в средний класс работников сферы образования через формирование интенций к профессиональному и жизненному успеху, следует отметить, что такое “вхождение” в условиях современной России не осуществляется само собой по мере достижения каждым из них годового дохода какой-то определенной величины. Было бы неверно недооценивать значимость материальных факторов в качестве критериев среднего класса – бестактно осуждать чувство неудовлетворенности положением у работников этой сферы, пребывающих явно “ниже среднего класса”, и как-то лимитировать действия по защите ими своего статуса.

Однако эффективный способ реализации этих материальных факторов связан не с системой “даров” со стороны государства, ведомства, спонсоров и т.п., а с выработкой стремления к успеху у

самых “абитуриентов” в средний класс. И прежде всего это предполагает преодоление равнодушия педагогов к результатам, особенно отдаленным, своего труда на ниве образования, его эффективности, индифферентности по отношению к собственному деловому, профессиональному и жизненному успеху.

Тем не менее следует трезво признать, что в отечественной сфере образования немало таких людей, которые в ответ на мизерность заработков и тающую на глазах престижность их профессионального труда пополняют и без того многочисленные ряды “уклонистов” от успеха, абстинентов от труда, становятся волонтерами социально пассивных групп. С этими тенденциями коррелируют явления социального дезангажмента, изоляционизма и эскапизма. С чем это связано, если говорить о вполне прозаических и доступных наблюдению причинах?

Во-первых, нельзя не согласиться с теми, кто обращает внимание на относительное перепроизводство кадров в сфере образования. При низкой востребованности кадров высокой квалификации на фоне повышенного уровня предложения труда подобной квалификации, практически неизбежным становится снижение уровня оплаты труда. При сопоставлении этого уровня с оплатой труда в родственных профессиях почти неизбежно следует понижение престижности образовательной деятельности и в целом профессионального статуса педагога.

Далее. Те, кто в свое время устремились на поприще образования, располагали достаточно высокими социально-профессиональными притязаниями. Однако по истечении короткого срока значительная их часть оказалась обречена на то, что в социологии именуется “износом ожиданий”. Такие износы резко усилились за годы затянувшегося реформирования высшей школы. Для определенной части педагогов это означало включение в ожесточившуюся внутрив профессиональную конкуренцию. Какая-то часть мигрирующих из сферы образования работников просто вовлекается в поток нисходящей социальной мобильности по стране в целом. Другая часть уходящих из сферы образования энергичных и предприимчивых людей открывает для себя иные области приложения инновационных усилий. В новых для себя сферах деятельности бывшие педагоги действуют либо в соответствии с полученной ранее квалификацией, либо просто перемещаются в другие виды деятельности, имеющие спрос, но имеющие мало общего с их базовым образованием (торговля, ремесленничество, банковское дело и т.п.). В любом случае эта часть, попадая в число “абитуриентов” среднего класса, неуклонно продвигаясь в этом

направлении, совершает эту трансформацию уже не на педагогической ниве.

Эти люди, по данным социологических опросов, испытывают нечто вроде “комплекса неполноценности” по отношению к своему бывшему сообществу – из-за отказа от своего призвания (хотя, как известно, неполноценность легко конвертируется и в социальное высокомерие). Они не очень-то уверены в надежности и длительности собственного материального преуспевания, что подтвердила ситуация августовского (1998 год) финансового кризиса, а потому предпочитают не слишком афишировать его, выставляя сам факт своего первичного вхождения на “задворки” среднего класса. И делают это не только по соображениям фискального свойства, но и испытывая известный дискомфорт по престижным соображениям и даже по собственно нравственным мотивам (мотив “измены Делу”, на верность которому некогда присягнул, мотив неловкости процветания на фоне бедности экс-коллегиального сообщества и т.п.).

Рассуждая о препятствиях для “вхождения” в средний класс и интеграции в него работников образовательной сферы, следует обратить внимание и на укорененность пережитков государственного, ведомственного и местного патернализма в сознании многих педагогов. Этос патернализма непрестанно воспроизводит “опекаемую” личность, и она плохо вписывается в средний класс.

Во-первых, такой этос взращивает засоряющие общественную нравственность “добродетели”, приучая к дисперсии и анонимности моральной ответственности, омертвленному долженствованию, к минимизации всякого рода настоящих, а не показных, инициатив.

На словах патерналистский этос нацеливает на творческую педагогическую активность, на самостоятельность суждений и оценок, на преодоление опекуинства и конформизма. Однако отношения в сфере образования плохо согласуются с подобной демонстрацией, ибо на деле патерналистский этос отдает предпочтение обезличивающей исполнительности, отказу от профессионального риска, угодничеству по управленческой вертикали, установкам на иждивенчество. То и другое создают в образовательной деятельности напряжение противоречий между внутренне одобряемыми и лишь показными ценностными ориентациями.

Во-вторых, прежняя, довольно скромная – по любым меркам – защищенность социальной и духовной позиции работников сферы образования не подготовила и не приучила основную массу педагогов к профессиональному и культурному самоопределению, к самостоятельности “экономического человека” – главного фигуранта среднего класса, способного к самоорганизации, поиску адекватных

форм выражения своих индивидуальных и корпоративных интересов, к активному их отстаиванию. Это делает “опекаемую” личность скорее поборницей стагнации образовательной системы, нежели защитницей социальной стабилизации – одной из главных функций среднего класса.

Тем не менее факторы, закрывающие работникам сферы образования “окно возможностей” для входа в средний класс, не имеют характера предопределенности, фатально не перекрывают им пути в данный класс: история российского образования и среднего класса не имеет замкнутого характера и ее финал относится к числу до конца непознаваемых “вещей в себе”.

6.3. Этнос среднего класса: характерные интервью

В этом и последующих параграфах данной главы представлены материалы *эмпирической* части проекта “Дух и правила игры человека среднего класса в сфере образования” – одноименного экспертного опроса.

Цель опроса экспертов – прояснение признаков этоса среднего класса, представлений о них у участников *автобиографических* интервью²⁹. Направления поиска отражены в основных темах бесед авторов проекта с преподавателями и сотрудниками университета.

Участникам опроса предстояло размышление о значимости для них самоидентификации со средним классом. Затем – эскизное представление образа человека среднего класса вообще и применительно к собственной жизненной биографии.

Следующий этап беседы предполагал обсуждение сути и роли ценности профессионализма в этосе среднего класса. Далее необходимо было охарактеризовать “правила игры” этоса среднего класса, формулу жизненного и делового успеха и т.п. В каждом из интервью обсуждалась жизненная и деловая биография участника опроса.

Заключительная тема бесед предполагала попытку соотнести рефлексируемые проблемы с задачами развития университета, с необходимостью помочь молодому поколению на важном этапе выбора жизненного пути – в ситуации планирования деловой карьеры – понять ценности и “правила игры”, характерные для среднего класса.

Представленные здесь стенограммы интервью даются в

²⁹ Дух и правила игры человека среднего класса в образовании. Автобиографические интервью преподавателей и сотрудников ТюмГНГУ // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 14. Тюмень, 1998. С. 7–52.

авторской версии с минимальной редакторской правкой.

Первый из модельных текстов интервью принадлежит зав. кафедрой социальной работы и маркетинга К.Г. Барбаковой³⁰.

Я НЕСКОЛЬКО ЗАМЕДЛИЛА с ответом на вопрос: отношу ли себя к среднему классу. Прежде всего надо сказать, что есть категории, которые, возникнув с определенным содержанием, в процессе изменения общества, в результате исторического развития это содержание обновили, а в общественном сознании часто сохраняется содержание, присущее прошлому веку. Так произошло и с понятием “средний класс”.

Если взять средневековье, то быть отнесенным к среднему сословию было бы унижительно и для представителя дворянства, и для представителя интеллектуальной части господствующего класса (интеллигенции как таковой тогда еще не было). И граф, и профессор Сорбонны одинаково возмутились бы, если бы их идентифицировали с третьим сословием.

И до наших дней у части интеллигенции сохранилось представление об ее месте и роли в обществе как “соли земли”. Возможно, это так и есть. Но каково ее место в социальной структуре сегодняшнего общества? Насколько исторично она определяет свое место? В эпоху средневековья спрос на интеллектуалов не был большим, да и предложение было таким же. Соответствующим было и социальное признание, в том числе и в материальной форме. Во времена Возрождения, в начале эпохи становления капиталистических отношений спрос на интеллектуалов резко повысился, а предложение было недостаточным. Не только денежное выражение стоимости труда интеллектуала, но и социальное уважение стали очень высокими. Естественно, что интеллектуалы относили себя к элите общества. На этапе развития капитализма спрос на интеллектуалов и предложение почти уравниваются, и большинство интеллектуалов... переходят в среднее сословие.

Остается ли в этих условиях среднее сословие “солью земли”? На мой взгляд, остается. И этому не мешает статус среднего класса. Почему? Ортега-и-Гассет полагал, что общество делится на элиту и массу. Критерии вхождения в элиту, подчеркивал он, исторически меняются: сначала в нее входят по происхождению, потом – по

³⁰ Барбакова К.Г. “...Средний класс – это слой людей, которые задают себе вопрос: “если не мы, то кто?” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 14. Тюмень, 1999. С. 17–25.

статусу. Затем все важнее становится интеллектуальный критерий (статус – дело преходящее, можно быть сегодня вице-премьером, а завтра – непонятно кем). А из кого состоят массы? Ортега-и-Гассет считал, что массы состоят из “социальных тупиц”. И элита определяет, куда вести массы.

Конечно, еще достаточно долгое время часть массы действительно будет состоять из “социальных тупиц”. Вот в одном из телерепортажей пенсионер говорит: “Я буду голосовать за Атрошенко”. – “Почему?” – “Он построил ресторан “Лимпопо”! И благодаря ему я первый раз в жизни побывал в ресторане, где меня бесплатно покормили. Как же я могу не пойти голосовать за него?!” – “А откуда у Атрошенко такие деньги, чтобы построить ресторан?” – “Не знаю”. Вот это и есть позиция “социального тупицы”. Может быть, пенсионер грамотный, даже житейски мудрый, я не хочу сказать, что он абсолютный тупица. Но только “социальный тупица” не задает себе вопроса: почему его кормят в этом ресторане задаром?

Однако, на мой взгляд, определять всю массу как совокупность только социальных тупиц неправомерно, ибо развивается общество, развиваются и массы. И в процессе такого развития, с одной стороны – из элиты, идентифицированной “по уму”, с другой – из массы – выделяется средний класс, цементирующий слой общества.

Всем нам хочется казаться в собственных глазах кем-то и чем-то, и чем выше – тем лучше. Это свойственно каждому человеку. Однако я пытаюсь абстрагироваться от того, кем бы и чем бы мне хотелось казаться. Стараюсь подойти к задаче самоидентификации аналитически. Достаточно высокая ответственность – быть человеком среднего класса. В моем понимании средний класс – это тот слой общества, представители которого задали, прежде всего себе, вопрос: “если не мы, то кто?”.

Такой вопрос задавали в свое время и пролетарии. Я с достаточным уважением отношусь к идеям Маркса, но не к практике их реализации. Маркс подчеркивал, что революция должна решать две задачи, первая из которых – разрушение старого, а вторая – самая главная – построить новое. В нашем отечественном опыте пролетарии ограничились первой задачей: может быть, потому, что разрушить легче. А мы, средний класс, берем на себя конструктивную функцию. Созидать должны люди, которые понимают тенденции развития общества и то, что нужно сделать для изменения его.

Возьмем для примера идеологические и практические мотивы создания нашего международного института экономики и права (ТМИЭИП). Я пыталась не просто выдвинуть и обосновать свой замысел создания института как созидательно-конструктивную идею,

но найти единомышленников и адекватно эту идею реализовать. Мы понимали, что надо создавать вуз, который бы взял то хорошее, что есть в уже сложившейся в России и за рубежом системе образования, и сориентировать его на будущее, на подготовку профессионалов двадцать первого века. Не менее важным считали поиск таких способов реализации своей концепции, которые бы не подменили саму цель. Значит, надо было обеспечить единство в понимании цели и преподавателями, и выпускниками института. Прежде всего, понимание того, что если человек не за себя, то кто за него? Но если он только за себя, то зачем он? Важно, чтобы деятельность человека приносила что-то не только ему, но и другим: его окружению, его городу, его стране.

Может быть, я не права (никогда не считала, что владею истиной в последней инстанции), но такой подход и присущ среднему классу, как я его понимаю.

МОЖНО ЛИ ВЫДЕЛЯТЬ средний класс по расхожей формуле: дача, машина, квартира? Конечно, нет – обязательным критерием является соответствие определенным ценностям и нормам жизни, в том числе ценностям и нормам Дела. Дела, которым занимаются предприниматель, госслужащий, менеджер; дела, которым занимается интеллигент.

Чего недоставало российской интеллигенции дореволюционных времен? Российская интеллигенция мыслила и чувствовала очень глубоко, тонко и красиво, но когда началась революция, большинство представителей интеллигенции стали сторонними наблюдателями. Это можно и нужно понять: интеллигент и власть в одном лице были несовместимыми, ибо власть не могла и не хотела работать в перчатках, а интеллигент хотел, чтобы его руки оставались чистыми.

Мне представляется, что сегодня понятие “интеллигент” меняется. Интеллигент – не просто тот, кто пропустит вперед даму. Нет. Интеллигент, прежде всего, понимает то, что надо делать, и обязательно реализует свое понимание в деле. При этом (вспомним народников) нести знание, просвещение – это тоже очень важное дело.

Относила бы я себя к среднему классу, если бы не имела приличной квартиры, более или менее приличной дачи, зарплаты профессора и т.п.? Думаю, да. Тем более что размер зарплаты в быстро изменяющихся обстоятельствах – ненадежный критерий. А вот ментальность того, кто еще не достиг докторских степеней, и ментальность профессора – во многом схожи. Вспоминая советские времена и свою допрофессорскую жизнь, могу сказать, что к бедноте

мы себя не относили никогда. Правда, и к среднему классу не относили – при социализме это понятие не звучало. Но если бы тогда задали тот же вопрос, я бы, наверное, ответила так же.

Я ЗНАКОМА С СУЖДЕНИЕМ, что средний класс составляют люди, которых можно назвать “социальными троечниками”. Напомню о важности уточнения понятий. По-моему, такое понимание природы среднего класса неэффективно. Во-первых, в каждом из формально выделяемых “классов” – и в высшем, и в низшем – есть свои “отличники”, “двоечники” и “троечники”. Можно ли назвать представителем высшего класса человека, который нанимает киллера, чтобы убить конкурента? Да, он богат, но ведь он и преступник. Во-вторых, само “кастовое” структурирование общества не отражает сущности людей.

Включает ли средний класс правящую элиту? Если иметь в виду то, что говорил Ортега-и-Гассет, ответ будет положительным. Действительно, многие считают правящую элиту высшим классом. Но мой ответ иной: судя по качеству управления у нас и по уровню реализации своих функций правящей элитой в мире, не могу сказать, что эта элита – высший класс. И если уж вообще говорить о “высшем” классе, то лишь для того, чтобы сказать о людях высокого интеллекта, способных формулировать общественно значимые идеи, а также находить способы, методы и средства их реализации. Причем именно такие способы, методы и средства, которые адекватны общественной необходимости и нравственным ценностям.

Когда наш ТМИЭиП заявляет, что готовит региональную элиту, это не противоречит тезису о том, что мы готовим к жизни именно средний класс. Говоря о подготовке элиты, мы, конечно, отдаем дань ожиданиям общественности, стремящейся иметь особые вузы и особых выпускников. Но реально речь идет о задаче “выращивания” людей высокого интеллекта. Людей, способных достигать высшего уровня среднего класса. Класса, отличающегося высокой нравственной и деловой ответственностью. И действительно, чем дальше будет развиваться наше общество, тем более образованным, более творческим и более эффективным будет средний класс.

Стоит различать характеристики “социальный троечник” и “человек середины”. Вторая мне кажется более уместной для понимания духа среднего класса. Когда меня спрашивают: “как дела?”, обычно отвечаю: “хуже, чем хотелось бы”. Но это не пессимистическое “так себе”. Нет, речь идет о том, что нужно желать большего. Не теряя при этом рациональности, не впадая в крайности.

Два-три года назад мне предлагали “выдвигаться” в Думу. Для меня это было бы неестественной крайностью. Я сознаю пределы своих амбиций. Даже будучи ректором, испытываю сомнение: может

быть, кто-то на моем месте мог бы работать лучше. Почему не уйду? Наверное, потому, что очень важно увидеть свое детище состоявшимся. А уж тогда можно вернуться к “простому” профессорству. Будет время свои книжки писать, а не только давать интервью.

НЕ МЕНЕЕ ВАЖНО разобраться с представлением о среднем классе как классе корыстных буржуа, рационально-эгоистических людей, не способных пожертвовать своими интересами ради общественных ценностей. Если говорить о достоинствах эгоизма и альтруизма, то, прежде всего, я не сторонница чистого альтруизма, потому что человек, приносящий в жертву общему свой личный интерес, это то же самое, что (не помню, кто говорил) “сапоги всмятку”. Если человек все время делает то, что не в его интересах, это заведомо несчастный человек.

Кроме того, эгоизм эгоизму рознь. Возьмем классического представителя среднего класса в России: купца, фабриканта. Те из них, кто выжимал из своих рабочих все соки, – недалековидные, может быть, даже глупые предприниматели. Настоящий представитель среднего класса очень хорошо понимал: если рабочий сыт, обут, имеет жилье, не ищет на стороне дополнительный заработок, то от него и отдача больше. И старался быть честным в делах. Слово купца дорогого стоило – больше всяких бумаг. Он старался, чтобы его дело процветало, а это рабочие места и т.д.

ДО СИХ ПОР Я НИ РАЗУ не употребила такое ключевое понятие природы среднего класса, как профессионализм. Во-первых, потому, что в интервью, опубликованном в третьем выпуске “Ведомостей”, я рассказала о своем понимании духа профессионализма. В основе понятий “профессионализм”, “профессионал” – “профессия” – трудовая деятельность, занятие, постоянная специальность, требующие теоретических знаний и практических навыков и являющиеся источником существования. Следовательно, профессионал – это человек, обладающий определенными теоретическими знаниями, практическими навыками, необходимыми для выполнения тех или иных трудовых функций, а профессионализм – проявление этих качеств в той или иной сфере деятельности. При этом я не могу согласиться с понятием “успешный профессионализм”, ибо если неуспешный, то и не профессионализм. Профессионализм, на мой взгляд, предполагает хорошие результаты.

Профессионалом становятся не сразу, и сам факт наличия диплома автоматически не означает, что его владелец является профессионалом. К сожалению, и раньше, и сейчас много специалистов, которые имеют специальное образование, но не

являются профессионалами.

Профессионала отличает прежде всего интерес к тому делу, к тому виду деятельности, которыми он занимается. Вероятно, следует отличать интерес к профессии, который может формироваться до начала деятельности, и профессиональный интерес, непосредственно возникающий и развивающийся в процессе самой деятельности. Это точно так же, например, как интерес к полету у людей возник давно, но подлинная любовь к нему может возникнуть только во время полета.

Профессиональный интерес непосредственно связан с глубоким чувством ответственности за результаты своей деятельности, что и является важнейшим критерием профессионализма. Кстати, в средние века, характеризуя прекрасные творения, говорили, что они – произведения мастера, и не нужно было прибавлять “успешного мастера”. Само понятие включало положительную и высокую оценку деятельности.

По-моему, современным аналогом мастерства является профессионализм, а синонимом мастера – профессионал. Безусловно, знания, эрудиция, кругозор – неотъемлемые черты профессионализма, но не обязательно включать в число профессионалов только людей, имеющих диплом и специальную профессиональную подготовку. Иногда человек без специального диплома занимается определенным видом деятельности и, рассматривая эту деятельность как личностную ценность, самообразовывается и постепенно становится настоящим профессионалом. Конечно, для этого процесса важным является и предыдущая ориентация, и среда, но главное – стремление самого субъекта к этому виду деятельности. “Дорогу осилит идущий”, но нужно и желание идти по этой дороге, и умение видеть перспективу.

Во-вторых, отмечу, что практически все качества, которые определяют способность человека среднего класса находить методы и средства, чтобы заниматься своим делом, сочетая личный интерес и интерес общественный, и есть качества профессионала.

ПЛАНИРОВАЛА ЛИ я свою биографию? В детстве не только не мечтала, но и во сне не могла увидеть, что стану профессором: родилась в семье сапожника. И когда училась в университете, для меня эта цель казалась совершенно недостижимой. Потому я ее и не ставила.

Но я всегда стремилась к знаниям. При этом и учиться, и работать хотелось там, где было бы интересно. И не менее важно было для меня – своими знаниями принести пользу другим людям. Помню, как пришла с готовой кандидатской диссертацией к своему

научному руководителю – Галине Михайловне Андреевой (до сих пор перед ней преклоняюсь). Я понимала, что даст защита диссертации мне. “А что она дает людям?” – такой вопрос я тогда задала. Мне очень важно, чтобы моя деятельность приносила другим добро.

Может показаться, что это мысли “типичной интеллигентки”, а не рационально думающего человека среднего класса. Но рационализма у меня, кажется, достаточно. Ведь говорили: “ее институт не состоится, через полгода развалится”, “через год развалится”, потом – “через два...”. А ведь не развалился. И верю, что он будет развиваться и в двадцать первом веке!

Автор второго текста – ректор университета Н.Н. Карнаухов³¹.

ЗНАЧИМА ЛИ для меня лично, для моей сегодняшней самоидентификации проблема понимания природы среднего класса, его “духа”, ценностей и правил игры?

Есть люди-трамвайчики: катится их жизнь, как по рельсам, и хорошо. Зачем им беспокоиться о самоопределении, самоидентификации и прочих высоких материях? Они предпочитают уклоняться от задачи конструирования своей жизни.

На мой взгляд, для человека естественно искать ориентиры своей жизни, строить планы, стремиться к достижениям и т.п. Значит, и соотнесение своих жизненных планов с таким ориентиром, как качество жизни, образ жизни, ценности общества и т.п. – задача естественная.

Не занимаясь специально терминологическим анализом, ограничиваясь уровнем здравого смысла, можно сразу сказать, что для меня “средний класс” – это вовсе не некая унылая и безликая серость в жизни, в деле и т.п. Допустим, я совершенно четко знаю, что мне не быть президентом России, главой ООН, наверное, не буду и лауреатом Нобелевской премии. В мои 46 лет это можно понять совершенно определенно. Но разве по этому поводу я комплекую, разве на этом основании могу говорить, что моя жизнь не состоялась, что живу не так? Нет. Так живут миллионы людей. Миллионы людей сегодня не являются директорами предприятий, работая главными инженерами, просто инженерами, но не видят в этом жизненной трагедии – “если я не генеральный директор – жизнь не удалась”.

“Средний класс” составляют люди, которые прежде всего

³¹ Карнаухов Н.Н. “...Методология профессионализма: ставить перед собой достижимые цели, а когда они реализованы – снова двигаться вперед” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 14. Тюмень, 1999. С. 35–44.

решили для себя экономические проблемы в соответствии с определенными стандартами жизни. Возьмем, например, человека, сознающего, что он стандартам “среднего класса” соответствует: он любим, его уважают, у него достаточно денег. И хотя он понимает, что не может отдыхать на Ямайке каждое лето или вообще этого не может делать, у него не возникает комплекса неполноценности. Человек живет, как говорится, в ладу с самим собой.

Относя себя к среднему классу, я понимаю, что сам этот класс – достаточно неоднородная общность людей: одни находятся “в низине” среднего класса, другие составляют его высший слой. Учитывая, что интересы человека не сводятся только к чисто духовным, а подразумевают и меркантильные, житейские ценности, могу сказать, что при отсутствии четких критериев среднего класса я не отношусь к низшему классу, не являюсь и представителем высшего класса. Следовательно, я – человек из среднего слоя “среднего класса”.

Удовлетворен ли я этим состоянием? Экономическим – вряд ли. А как быть с осознанием того, что уже, видимо, не получить Нобелевскую премию? Я не то чтобы не хотел достичь столь высокой цели, но я не ставил себе такой задачи, не строю жизнь для достижения подобных целей. Я нахожу личное удовлетворение в том, чего достиг в своем профессиональном развитии.

ЧЕЛОВЕК СРЕДНЕГО класса достигает определенных высот в жизни и в деле прежде всего благодаря своему профессионализму. На мой взгляд, я не просто умею работать, но достиг в профессии серьезной квалификации. Например, я умею делать то, что в Тюмени не умеет делать никто: я единственный профессионал такого класса по специальности “Строительные, дорожные машины и оборудование”. Имею 20 авторских свидетельств, которые говорят о том, что эти изобретения на уровне мировой новизны. Не коллектив, не аспиранты мне их принесли. Сам. Мое дело у меня получается, и я знаю, что уж этого-то у меня практически никто не отнимет. Да, возможно, где-то уже растет научный работник, который меня превзойдет, но пока он на горизонте не появился. А когда появится, мы с ним будем скорее добрыми товарищами, чем соперниками или врагами. Ведь ты создаешь свое дело не просто для удовлетворения личных амбиций. Разумеется, профессионал находит удовлетворение в том, что он умеет делать свое дело лучше, чем другие. Но не менее важно, чтобы профессионализм как ценность, на основе которой человек среднего класса только и может состояться, был ориентирован на общественное благо.

Благодаря уровню своего профессионализма, я обеспечиваю

себе тот уровень достатка, который позволяет содержать семью, не краснеть перед ней за качество жизни. В свою очередь, это позволяет мне заниматься интересной работой – семья, в какой-то степени, принимает то, что я работаю сверх меры (например, сверх нормы езжу в командировки), прощает мое отсутствие в семейном кругу. Прощает и потому, что я компенсирую свой деловой ритм своим положением, уважением к нашей фамилии. Надеюсь, это нравится и детям, и жене. В итоге создается определенная аура, душевный комфорт. И это нормально: рассуждая с позиции житейской, я родился не для того, чтобы перевернуть этот мир, а, по старой горской поговорке: чтобы построить дом, вырастить сына и посадить сад. И если в этом смысле я еще не все сделал, то все же продвинулся в нужном направлении.

Формула жизненной и деловой состоятельности человека – выстроить дом, вырастить сына, посадить сад – дает надежный критерий для самоидентификации со средним классом. Решил задачу – имеешь основание уважать себя как человека среднего класса, сравнивая с теми, кто находится наверху или внизу социальной пирамиды.

Кстати, многие считают, что сказать о человеке “он состоялся” – значит, отметить его деловой успех. С этой точки зрения, профессионал – человек, который умеет хорошо делать свое дело. Я смотрю на этот вопрос шире: профессионалом можно назвать просто хорошего семьянина, любящего свою семью отца (и любящую свою семью мать). Бывают ведь случаи, когда родители всю свою жизнь посвятили своим детям, весь свой жизненный талант вложили в них и потому сами ярко не проявились. Профессия, в узком смысле слова, была для них лишь способом добывания материальных благ для семьи. В широком смысле слова их профессия выразилась в том, что они воспитали детей, которые стартовали в своей жизни уже с других интеллектуальных и материальных позиций.

ПОНЯТЬ ЦЕННОСТИ и правила игры человека среднего класса, в том числе и мои собственные правила, можно было бы через их противопоставление правилам игры, характерным для человека из элиты, с одной стороны, для маргинального человека – с другой.

Я думаю, что человек среднего класса – существо общественное. Мы внимательно прислушиваемся к тому, что происходит в обществе, и склонны поддерживать его стабильность во всех сферах жизни. Например, мы хотим одеваться не просто так, как бог послал, а соответствовать определенным нормам. Маргиналы могут позволить себе носить что угодно, скорее всего то, что для них

возможно. Элита, наоборот, не может себе позволить носить что угодно, она очень закомплексована. Если часы, то только “Ролекс”. Для них настолько важны эти знаковые явления, что они не могут себе позволить иметь машину хуже, чем это “прилично” для их круга, или жить не в том районе, или тусоваться “не с теми людьми”. Для нас оба случая – крайности. Не то чтобы я не знаю, что такое мода, не то чтобы я не учитываю ее нормы в своей жизни. Но я не принимаю ни высокомерность одних, ни наплеватьство других.

Образ жизни человека среднего класса зависит и от того, каким делом он занимается. Дороги, которые мы выбираем, не только позволяют нам чего-то достичь, но и меняют нас. Человек из сферы образования в этом смысле отличается и от бизнесмена, и от политика. Я это вижу, общаясь с работниками администрации, с сотрудниками частных фирм, с депутатами и т.д.

Человек, сидящий в кресле государственного чиновника, ощущает себя в ситуации налаженного, стабильного дела. Здесь его правовой статус определяет и то, какой достаток он имеет, и спасает от разных житейских потрясений: госслужба – система консервативная.

Бизнесмен всегда находится в очень динамичном, подвешенном, возбужденном состоянии, ему каждый день надо суетиться. Когда я как менеджер оказываюсь в позиции бизнесмена, то чрезвычайно устаю от такого режима: он мне несвойственен. Бизнесмены же могут находиться в таком режиме достаточно долго, у них более устойчивая психика, они по натуре своей авантюры: даже не имея гарантий успеха, они свято верят в то, что правильный алгоритм действий даст положительный результат. Да и побудительные моменты у них другие.

Мне же больше по душе спокойная исследовательская работа. Очень не люблю отвлекаться от нее: специально разложены на письменном столе листочки бумаги, книги с закладками, только-только пришла интересная мысль, а тут – телефонные звонки или зовут посмотреть какую-то передачу по телевидению.

КАК СВЯЗАНА МОЯ биография с ценностями и образом жизни среднего класса? Я вырос в рабочей семье. Отец мой всю жизнь работал шофером, мать была рабочей, и самая легкая специальность в ее биографии – телефонистка. Ясно, что и мои перспективы рассматривались в этих рамках: ценностные ориентации, которые формировались в моем детстве, мало были направлены на достижение сколько-нибудь высокого социального статуса. В нашей семье дети были сориентированы на получение такого образования, которое бы дало профессию, позволяющую содержать семью. Так ее

содержать, чтобы семья тебя любила и уважала за это. Вырастить детей, посадить свой сад – такая культивировалась формула.

Цели, которые я ставил перед собой в юности, были достаточно приземленные. Я, например, во время учебы в школе не мечтал получить высшее образование. Может быть, потому, что его не имели родители: у отца образование 4 класса, у матери – чуть выше.

Но мой старший брат в 1966 году поступил в Индустриальный институт и был на четвертом курсе, когда я в 1970 г. заканчивал школу. К нам очень часто приезжали его сокурсники – собирались на охоту. Для меня это была новая среда. Было интересно знать, чем студенты отличаются от нас, какие в вузе есть факультеты, специальности.

К моменту окончания школы я предполагал, что пойду служить в ряды Советской Армии, а затем – работать. У меня уже имелось определенное представление о будущей жизни: надо получить какую-то рабочую специальность – водителя, машиниста тепловоза. Привлекало то, что для этого не нужно много учиться, и была возможность не быть простым разнорабочим – к этому времени я уже познал, что это такое.

Но вот наступило послешкольное время. Щемящее чувство: часть жизни закончена, впереди – неизвестно что. Мои друзья стали подавать документы в различные учебные заведения, под воздействием чувства коллективизма и я подал документы в Индустриальный институт, без особой надежды, чисто формально. Конечно, я не мечтал получить специальность инженера, просто потому, что немного знал об этой профессии. Я видел инженеров, но не знал их работы: видел и знал, как тяжело работать моим родителям, но не видел, как тяжело работать инженером.

На экзаменах получил двойку по математике. Надо было забирать документы, но здесь включились в действие другие совершенно мотивы. Меня “заело”, что друзья поступили, пусть и не все. Тут же подал документы на заочный факультет. Сдал экзамены довольно прилично и в 1970 году поступил на заочное отделение.

Устроился работать на завод и удивился, насколько ценно среднее образование – до этого и не знал. У нас была большая бригада электромонтеров. Среди них мудрые мастера, которые, казалось, умели делать все. Но они не могли разобраться в электросхемах, которые я знал еще в школе. В нашей бригаде все, кроме меня и моего друга Володи Емельянова, имели образование 4, 6 классов, максимум – 8. А нам уже на заочном отделении высшую математику читали, физику, химию и пр.

Все было хорошо, но в мае меня призвали на краткосрочные

военные сборы для подготовки к службе в армии. Отпустили со сборов весьма поздно, сказав: “Теперь ты, голубчик, пойдешь служить в ряды Советской Армии”. Но сборы уже показали нам не армию, а “кузькину мать”: ограниченность, серость, убожество. После “армии” я сказал, что мне такая жизнь не нужна. Не хочу обидеть Советскую Армию, военнослужащих, но ведь там были такие идиоты, что я сразу забрал документы с заочного отделения и подал их на очное. Так я поступил в Индустриальный на специальность “Подъемно-транспортные, дорожные и строительные машины”.

Конечно, я и не предполагал, что стану доктором наук, профессором, академиком. Хотел быть просто инженером, потому что, во-первых, начал понимать, что это такое, и, во-вторых, строил планы, которые казались мне по силам, были осязаемы, имели временной промежуток. И в дальнейшем мой профессионализм строился по такому же критерию: я всегда ставил достижимые цели, получал ожидаемый статус и сразу начинал подтягиваться до его уровня, который я сначала занимал формально. Профессионализм не появляется в мгновение ока: сначала появляется статус, потом “дотягиваешься” до него содержательно, затем начинаешь претендовать на что-то другое, постоянно ставишь новые цели. Я считаю, что методология формирования профессионализма такова: ставить перед собой достижимые цели, а когда они реализованы, снова двигаться вперед.

ПОПЫТКА СООТНЕСТИ свою жизнь с уровнем жизни, ценностями среднего класса важна для каждого из нас, сотрудников вуза. Не менее необходимо помочь молодому поколению на важном этапе выбора жизненного пути – в ситуации планирования деловой карьеры принять некоторые “правила игры”, характерные для среднего класса. Прежде всего, рациональное отношение к жизни.

Речь о реалистическом понимании особенностей постсоветской жизни. Во времена Советского Союза было хорошее правило для молодежи – “все пути для нас открыты, все дороги нам ясны”. И во многом оно сбывалось в жизни. А сегодня дело обстоит далеко не так. Возьмем образование: не все пути открыты для человека, все стало гораздо труднее. Даже среднее образование получить, и то весьма проблематично, не говоря о высшем образовании. Еще сложнее поступить в элитные высшие учебные заведения. Да и в целом в современной жизни появилось много проблем, про которые можно сказать так: “не все пути для нас открыты, не все дороги нам видны и ясны”.

Поэтому, в частности, так важно правильно сориентировать молодых людей, стремящихся получить высшее образование. Важно

помочь им научиться реалистически планировать свою жизнь, свою карьеру.

Кто из нас не сталкивался с людьми, попавшими в жизненный конфликт мечты и реальности?! И в наши дни многим все еще кажется, что, как пели в советское время, “детям орлиного племени” обязательно “надо мечтать”. Вот молодые люди и начинают безудержно стремиться к “светлому и прекрасному”. И часто оказывается, что ориентиры выбраны заведомо нереальные. Отсюда жизненные драмы.

Я сталкиваюсь с такими мечтателями во время бесед с абитуриентами. Вот девочка решила выбрать экзотическую специальность. Задаю вопрос: “Вы, извините, в семье собираетесь быть кем, главой семьи? Планируете содержать семью за счет своей профессии?”. – “Да нет, у меня будет муж”. – “Вы что, не собираетесь рожать детей?” – “Теоретически собираюсь, пока не знаю, не решила”. – “Тогда зачем вы выбираете специальность, которая помешает вам родить ребенка и его воспитать? Ведь, работая по этой специальности, трудно найти достаточно времени для семьи”.

Так мы беседуем с абитуриенткой в присутствии папы. Продолжаю убеждать: “Может быть, вам надо выбрать специальность, которая даст возможность работать с 8 до 18, а не 14 часов в сутки? Вы же семье должны уделять внимание. От вас же муж убежит и дети будут беспризорными. Если вы родите ребенка, то должны будете дать ему образование, счастье, тепло, уют. А это требует времени. Вы должны иметь такую работу, которая бы не загружала голову дома, чтобы дома голова думала о семье. Конечно, вы вправе выбрать себе жизнь. Вы можете выбрать даже профессию летчика-испытателя. Но тогда вы должны знать, что ваши дети и муж будут брошены”.

Предлагаю: “Попытайтесь составить план своей дальнейшей жизни. Сначала решите – кем хотите стать? В чем Ваша мечта? Затем попробуйте спрогнозировать – хватит ли у Вас ресурсов для замыслов, насколько Вы соответствуете тому, о чем мечтаете? Например, Вы можете сегодня задумать стать олимпийской чемпионкой. Но ведь Вам уже 18 лет, и Вы уже не будете чемпионкой по гимнастике. Так зачем же самой себе создавать такие жизненные проблемы?”.

Конечно, я должен при этом отметить, что “плох тот солдат, который не мечтает быть генералом”. Каждый из наших детей должен мечтать о чем-то высоком, но это мечта, спрятанная в дальнем уголке души, светлая мечта, которую несет человек, даже понимая, что она не осуществится. Может быть, именно поэтому она и является путеводной звездой, к которой мы извечно стремимся?

Третий текст – стенограмма интервью с сотрудником НИИ ПЭ профессором Г.С. Батыгиным³².

В.И. Бахитановский: Меня интересует ваша биография как типичного или атипичного представителя среднего класса.

Г.С. Батыгин: Должен сказать вам, глубокоуважаемый редактор, что любая рациональная реконструкция жизненного пути представляет собой аналог литературного произведения. Я имею в виду вполне определенный жанр повествования, где есть начало, развертывание темы (а человеческая жизнь – тема), конфликт и, конечно, эпилог, вбирающий в себя и завершающий все предшествующие события, и позорные, и славные. В этом отношении не замысел произведения отражает жизнь, а сама жизнь светит бледным отраженным светом неразгаданного замысла. Все кажется, будто еще немного, и настанет то, ради чего ты избран как герой задуманного кем-то произведения.

Здесь нужна цитата, и я сошлюсь на Стефана Цвейга. Рассказывающий свою жизнь, делает это почти всегда с какой-нибудь целью и некоторой театральностью; он выходит на сцену, уверенный в зрителях, заучивает, бессознательно, особую манеру держать себя или интересный характер, заранее учитывает впечатление, преследуя зачастую какую-нибудь особую цель. Бенджамин Франклин делает из своей жизни учебник, Бисмарк – документ, Жан Жак Руссо – сенсацию, Гете – художественное произведение и подобную роману поэму, Наполеон на острове Святой Елены – бронзовое изваяние.

Я в этом ряду не исключение, поскольку с определенной целью и некоторой театральностью буду рассказывать вам свое произведение и воображать себя продуктом, точнее, участником среднего класса, так сказать, *rag excellence*. Здесь нет выдумки, а есть мысль, кажущаяся мне занимательной: мы много повидали, и современность, самосознание которой проникнуто историческими опытами, дает возможность стать довольными, находить успокоение, радость, даже подвижничество в срединности и не стремиться к сияющим вершинам. Однажды ребе Элиезер стоял у забора и думал о своем. Вдруг он заметил озабоченного еврея, который спешил куда-то, подобрав полы лапсердака. “Так и куда ты бежишь?” – спросил его учитель. “Я ишу себе пропитание”, – отвечал еврей. “А почему ты думаешь, что пропитание бежит впереди тебя?” – заметил великий раввин.

³² Батыгин Г.С. “Мало-помалу” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 14. Тюмень, 1999. С. 8–16.

Здесь мы с вами подошли к философии середины, но, на всякий случай, надо избавиться от социологических банальностей. Мой замысел прозрачен: средний класс имеет средние доходы, среднее образование, средний престиж, живет в средних квартирах, носит средний размер обуви, женщины у них средней красоты и среднего веса, а общество имеет форму, расширяющуюся в середине. Мы оставим эту теорию среднего класса без обсуждения.

Во многих отношениях я совершенно средний человек, и эта позиция выбирается мною вполне сознательно. Есть ряд “нельзя”, в том числе нельзя идти туда, где верх, и не потому, что путь вверх и путь вниз – путь один, а потому, что там тысяча бед. Вниз идти тоже нельзя. Вы спросите: как же тогда найти середину? Дело в том, что середина самодостаточна. Я имею в виду не арифметическую середину, а то, что в античности называли “мезоном” – золотой серединой. Золото, этот платоновский элемент, обладает свойством независимости и, примешанное к душе, порождает хорошее качество – атараксию. Поэтому главное для меня как участника среднего класса – не арифметическое положение в социальной структуре общества, а умение придерживаться золотой середины и сохранять веру в совершенство произведения, в котором мне довелось участвовать.

Теперь о биографии участника среднего класса. Мне повезло в том, что еще в школе я хотел стать (конечно, на исходе жизненной траектории) профессором. Созданный литературой XIX–XX вв. образ профессора сам по себе притягателен. Чего стоит, например, энтомолог Паганель, гонящийся с сачком за уникальной мухой цеце, или голова профессора Доуэля. Сейчас-то я вижу профессорское счастье глубже и острее. Именно профессор, не стремящийся стать академиком, обладает качествами независимости. Он зависит только от собственной работы. В этом плане он не выше и не ниже тех, кто зависит от собственной работы, а это люди достойные.

Здесь нам понадобится немного социологии. В отличие от материального ресурса, интеллектуальный ресурс не убывает при расходовании. Собственность можно потерять, а умение делать свое дело мы носим с собой, и чтобы лишить нас этой собственности, нас надо убить. Разумеется, речь идет не столько о моей специальности, сколько о специфическом навыке трудового отношения к жизни. Как раз спрос на мою специальность небольшой, и если припрет, я буду столь же старательно делать любую работу. Итак, специфика среднего класса – в его независимом положении в системе общественного разделения труда, отношении к средствам производства, способам и средствам доступа к ресурсам.

Посмотрим на других. Элиты очень зависимы, они – и львы, и

лисы – вынуждены непрестанно драться за сохранение своего элитного положения, за место наверху, зная, что многие ждут не дождутся их оплошности. Хорошо ли жить в окружении врагов? И маргиналы, нижние слои, должны драться за выживание. А у нас, средних, нет необходимости драться за выживание или начальственный стул, участвовать в протиестественном отборе. И ресурсов нам хватает – лучше одна горсть с покоем, нежели пригоршни с суетой и томлением духа. Здесь нужно маленькое примечание. Покой в нашей традиции – не лежание на печи, а отсутствие одержимости. Такая середина стоит многого. В этом отношении средняя позиция создает иммунитет к утопии – нам не придет в голову строить аэроплан, работающий на электризованном песке.

Гесиод говорит: “Дурень не знает, что лучше бывает, чем все, половина”. Кто знает это, тот принадлежит к среднему классу и никуда не лезет. Я мог бы рассказать о чудесных социологических регулярностях, намекающих нам на то, что благосостояние (в буквальном, а не в статистическом смысле) обнаруживает нелинейную зависимость, скажем, от уровня жизни и доходов. Профессор Рут Ванхофен из Университета Эразма в Роттердаме уже много лет ведет базу данных по исследованиям удовлетворенностей, базу данных о счастье. Так вот, наивысший “индекс счастья” обычно фиксируется в середине. Вероятно, в самой золотой середине есть что-то мистическое, как будто в ней находится точка опоры. Впрочем, здесь следует остановиться.

В.Б.: Вы имеете в виду этическую ориентацию?

Г.Б.: НИИ прикладной этики строит свою концепцию на категории этоса. Кажется, умение занять среднюю позицию – не столько социально-структурная, сколько этическая характеристика. Речь идет прежде всего о субъективно полагаемом смысле жизненной стратегии. Возьмем, например, мотивацию достижения, или, как вы пишете, этику успеха. Присуща ли она среднему классу? Конечно. В данном случае есть основания форсировать отличие ориентации на сохранение (В. Парето назвал второй “осадок” человеческих действий “настойчивостью в сохранении агрегатов”) от ориентации на изменение, преодоление сложившегося порядка вещей и постоянную гонку. Согласитесь, что люди подразделяются на два типа: консерваторов и инноваторов. Коль скоро речь идет обо мне как социальном типе, я считаю себя консерватором, не только потому, что опасаюсь нового, но и потому, что верю в благолепие сложившегося порядка вещей, умеренность и аккуратность. Несправедливость и свинство вызывают злобу – это так. Но нас ничто не может сбить с

рельсов и разуверить в справедливом устройстве жизни. Поэтому наша ориентация на достижение осуществляется умеренно и аккуратно. Мы, средний класс, не хотим таких достижений, которые меняют наше нынешнее положение.

Посмотрите, сколь равномерно, умеренно и аккуратно складывалась моя судьба. В моем некрологе написать нечего. Школьник, студент, лаборант академического института, младший научный сотрудник, кандидат наук, просто научный сотрудник, старший научный сотрудник, доктор наук, ведущий научный сотрудник, профессор, главный научный сотрудник. Пять публикаций, пятнадцать публикаций, тридцать публикаций, сто пятьдесят семь публикаций, одна книга, две книги, учебник. Один аспирант защитился, два аспиранта защитились, десять аспирантов защитились, двадцать аспирантов защитились. Скучно. А всякие “бифуркации” были отклонениями от этой средней ориентации моего действия. Как вы думаете, есть ли разница между кандидатом и доктором? Вы тоже из нашего леса и, я уверен, согласитесь с тем, что принципиальной разницы нет. Я знаю, что никогда не выйду из круга моих жизненных задач.

Это суждение довольно рискованно. Завтра, точнее, послезавтра я стану неугоден и сфера моей профессиональной занятости изменится. Но круг жизненных задач все равно останется прежним. У меня топика, оптика и этика пешехода. Иное дело – инноватор. У него топика, оптика и этика автомобилиста и скорость преодоления пространства – мерило успеха. Такого рода достижитель все время уничтожает настоящее ради нового, стремится к месту, которого нет. Цивилизация обязана своим существованием инноваторам, предпринимателям, бунтарям, которым не интересно всматриваться в детали мира.

В.Б.: Одна из основных идей нашей экспертизы – противостояние Ужа и Сокола.

Г.Б.: Мне как историку понятна напряженная атмосфера того времени, когда любой честный человек должен был бросить вызов обывательской рутине и стать героем. Мальчики и девочки шли на каторгу и на эшафот с гордо поднятой головой. Здесь не могло быть сомнений. “Если б в небо хоть раз подняться...”. Матери читали в предсмертных письмах своих детей слова о высоком призвании борца за счастье народа. Пожалуй, только В.В. Розанов мог написать о том, что Веру Засулич следовало бы публично выпороть. Героика Соколов вызывает к жизни “демона революции” (смесь Мефистофеля с присяжным поверенным), Полиграфа Полиграфовича Шарикова и, в конце концов, умного и сильного тирана. А от Ужа беды нет.

В.Б.: По-вашему, получается, что “средний класс” образуется на основе определенного типа личности – Ужей. Вам вполне удалось избавиться от социологических банальностей, но, кажется, профессиональная подготовка, квалифицированный труд, доходы дают вам возможность поддерживать среднюю, скажем, ужовую ориентацию.

Г.Б.: Я исхожу из того, что стратификационные позиции являются производными от ценностно-этической позиции, хотя тому есть тысяча контраргументов. Посмотрите на людей, и вы увидите антропологические типы. Как они распределяются в обществе – вопрос особый. Есть периоды, когда все перемешивается, кто был ничем, становится всем, но породы сохраняются. Посадите сенбернара в будку, на цепь – он останется сенбернаром. А шакала и в самых высоких кабинетах видно. Профессиональная подготовка в какой-то степени гарантирует среднее положение во всех сегментах жизни. Опять же, я имею в виду не востребованность нашего труда, а скорее невостребованность.

Мы живем в России, а здесь от тюрьмы и от сумы никто не зарекается. Даже в лагере, где все изначально равны, есть те, кто ориентирован на продвижение вверх и становится старостой барака, элитой, некоторые обретаются под нарами (они и на свободе жили как бы под нарами), а те, кто строит свою жизнь сначала в голове, – занимают устойчивую среднюю позицию и обнаруживают немалый потенциал выживания. Об этом писал и Варлам Шаламов. Здесь действует умение видеть мир умственно, в представлении, и создавать сценарии возможных исходов, как если бы они были реальностью. Тогда человек владеет собой и не поддается страху. Разве это не ценностная позиция?

Что касается доходов, то они, конечно, тоже важны, но сами по себе среднего класса не создают. Равным образом, не мои доходы определяют меня, а я определяю их. Можно иметь средние доходы, но не принадлежать к среднему классу. Можно иметь миллионы и быть шпаной. Здесь социально-структурные измерения эпифеноменальны по отношению к ценностной ориентации, которая обладает силой ставить человека на место, им заслуживаемое. Пауль Лазарсфельд начинал свою карьеру социолога в Вене в начале 30-х годов. Он занимался исследованием потребительского поведения. Низшие классы предпочитают сладкий шоколад, а высшие и средние – горький. От дохода это не зависит. Бедные любят одеваться ярко и модно, а богатые цветных галстуков не носят. Радиус покупок у бедных намного больше радиуса покупок у богатых. Богатые принимают решение о покупке заранее, а бедные покупают то, что

видят. Один человек знает, какую зубную щетку он купит через год, а другой – не знает. Если нужно продать недорогое мыло, то лучше инвестировать средства в яркую упаковку и мыло пойдет в бедных районах.

Предположим, мы экспериментируем с двумя антропологическими типами: Соколом и Ужом. Они располагают одинаковой суммой денег. Вы уже знаете, как потратит деньги Сокол, – на фейерверк. А Уж сделает то же самое, но в совершенно иной тональности – он вложит деньги в фейерверк. У Теодора Драйзера финансист оказался в чужом городе без копейки и без имени, но не перестал быть финансистом. Можно предположить, что у бедного человека случилось много денег. Конечно, он будет их тратить как бедный человек: водка, девочки, золотая цепь. Схема потребительского поведения некоторых “элит” изоморфна схеме потребительского поведения босяков, она бессистемна. Можно добавить особенности электорального поведения. Одни люди знают, за кого будут голосовать, другие ждут, когда им кто-то понравится. Они-то и являются материалом для имиджмейкеров. Для понимания типов надо видеть различия в манерах жизни. Чем отличается полет шмеля от полета Шмуля? Полет Шмуля осмыслен.

Я должен вернуться к своей судьбе и сказать, что очень жалею о своем неполном соответствии тому типу, к которому хочу принадлежать. Возможно, эта манера поведения не отвечает требованиям высокой морали, вытекающей из этики долга. Для моего поколения было очевидно, что все мы в долгу перед обществом. Происходящая ныне революция радикально меняет ценностную ориентацию: никто никому не должен, если это не предусмотрено отношением контракта. Так формируется уникальная особенность этоса среднего класса – личная ответственность. Есть понятие локуса контроля. Многие Соколы хорошо усвоили манеру винить внешние обстоятельства, искать и находить врага (иногда этим поискам придается национальный колорит). Не прекращается вой: нас ограбили! А средний класс полагается на себя и говорит: “Спасибо за науку”. К умеренности и аккуратности добавляется спокойствие и терпение, а что еще нужно, чтобы быть нормальным человеком?

Очарование стабильности делает жизнь среднего класса скучной. Стабильность действительно очаровательна своей скукой. Я, не имея биографии, надеюсь на то, что в жизни ничего не изменится: каким был, таким и останусь. Кроме того, от таких, как я, немалая польза государству. Мы представляем собой фермент, препятствующий распространению социальной девиации. Таких не заставишь орать на митинге, мы пересекаем проезжую часть только

на зеленый сигнал светофора и не верим презентациям.

Средняя этическая ориентация, порождающая спокойствие и терпение, избавляет нас от ressentiments – можно никому не завидовать. Мартин Бубер пересказывает хасидскую притчу. Ребе спрашивает учеников: почему в мире столько зла? И отвечает: потому что каждый хочет занять место другого. Чувство злобной зависти порождает ощущение ошибочности и неуместности жизни. Мы же – независтливые участники среднего класса – опора социальных порядков.

Итак, средний класс – это ценностная позиция. Ценностями здесь являются само сохранение середины, осознание своей жизненной задачи – умение ценить сегодняшний день и не приносить его в жертву дню завтрашнему. Идеология или стратегия “мало-помалу” – это и есть идеология и стратегия среднего класса. Сторонников ее может быть и немного, но сам факт того, что они есть, свидетельствует о гомеостазисе общества. Людей, которые находятся в середине, раскочка не берет. Мы же не просто средняя страта, а занимаем срединное положение в любой социальной страте.

Позвольте мне закончить автобиографическое произведение. Что изменится к тому времени, когда я соберусь помирать? У меня будет не меньше двадцати пяти защищенных аспирантов, буду преподавать, может быть, не в пяти университетах, как сейчас, а в трех. Может быть, сработаю несколько неплохих статей. Иного не предвидится.

В.Б.: Считаете ли вы себя интеллигентом? Принадлежит ли интеллигенция к среднему классу?

Г.Б.: Я не вижу этой проблемы. В значительной степени интеллигенция – чисто литературное явление. Интеллигентность – это специфическое призвание быть учителем жизни и нравственным цензором, носителем высоких начал. Эту задачу при советском режиме выполняли инженеры человеческих душ. Они были легитиматорами режима и, естественно, превратились в его реформаторов. Я знаю людей, которые являются идеалом ученого и несут в самом своем облике все, что можно назвать интеллигентностью. Но они не учат, что такое хорошо, и что такое плохо. Я тоже не хочу учить других людей, как им жить. Потому я не интеллигент. Я научный сотрудник. Может быть, я ошибаюсь, но интеллигент ассоциируется у меня с Васисуалием Лоханкиным и его семиотическим кодом: книга “Мужчина и женщина”, размышления о русской революции, жена с неплохим жалованием, камергер Митрич и дворник Никита Пряхин, объединившиеся для порки интеллигента за невыключение лампочки в уборной. Интеллигент кажется мне

мутантом литературного Сокола.

В.Б.: ...которого тошнит от Ужа?

Г.Б.: Когда мир становится реальным, интеллигенция становится неуместной. В любом обществе существует слой, занимающийся производством идей. Делать это следует профессионально. Я имею в виду не качество, а способ исполнения. Если вы подчиняете свою жизнь идее прикладной этики и стремитесь внести ее в непросвещенный народ, вы интеллигент. Если вы разрабатываете эту проблему и создаете интеллектуальный продукт, вы можете и не быть интеллигентом. Позвольте мне ответить на проклятый вопрос русской интеллигенции “Что делать?”. Каждый день мыть полы, заниматься физической подготовкой, не смотреть телевизор, не танцевать, не петь хором, держаться подальше от начальства и не полемизировать с женщинами. Тогда вы станете участником нашего общего среднего дела.

В.Б.: Ну спасибо!

6.4. Этнос среднего класса в образовательной деятельности.

Анализ автобиографических интервью

В этом параграфе дается аналитический обзор интервью преподавателей и сотрудников ТюмГНГУ³³ на тему “Этнос среднего класса”.

В рассказе экспертов о том, как они обычно отвечают на вопрос “Как дела?” уже содержится образ “человека середины”. Каков он?

Как правило, мы находим символический ответ: “Мало-помалу”. Наиболее типичен привычный для многих ответ: “Нормально”. Интересны варианты конкретизации. Объясняя ответ “нормально”, один из экспертов говорит, что, во-первых, “так уходишь от крайностей дальнейших расспросов”. Во-вторых, это проявление известной доли суеверности. “Если ответишь, что все плохо – навалились проверки, много встреч и прочее, – можно еще больше накаркать плохого. Если ответишь, что все очень хорошо – и друзья приходят в гости, и вести хорошие, – можно сглазить”. В-третьих, он прибегает к тривиальному ответу “нормально”, потому что “это средняя позиция”.

Другой эксперт, отвечающий “нормально”, объясняет, что это этикетный ответ на этикетный же вопрос, а “для людей, относящихся

³³ Тексты интервью см.: Дух и правила игры среднего класса в образовании. Автобиографические интервью преподавателей и сотрудников ТюмГНГУ об этносе среднего класса // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 14. Тюмень, 1999. С. 7–52

к моим делам с определенной ревностью, за ним стоит примерно следующее: говорю именно “нормально”, так как, если скажу “хорошо”, ты расстроишься”. Что касается “людей, искренне заинтересованных в моих делах”, то ответ “нормально” также, как и в предшествующем тексте, означает некую “середину”: “и в жизни, и в делах есть как “плюсы”, так и “минусы”; в жизни все бывает, но больших отклонений ни в ту, ни в другую сторону нет”.

Все тот же феномен срединности обнаруживается и в следующем ответе. “Когда меня спрашивают: “Как дела?”, обычно отвечаю: “Хуже, чем хотелось бы”. Но это не пессимистическое “так себе”. Нет, речь идет о том, что нужно желать большего. Не теряя при этом рациональности, не впадая в крайности”.

Продолжим наш анализ наблюдением над тем, как эксперты оценивают ответственность самого акта самоидентификации со средним классом. “Всем нам хочется казаться в собственных глазах кем-то и чем-то, и чем выше – тем лучше. Это свойственно каждому человеку”, – рассуждает один из участников этого опроса. Но все же он пытается “абстрагироваться от того, кем бы и чем бы мне хотелось казаться”. “Стараюсь подойти к задаче самоидентификации аналитически. Достаточно высокая ответственность – быть человеком среднего класса”. Другой эксперт связывает свою оценку роли самоидентификации со средним классом с тем, как общество относится к становлению этого класса. “Прежде всего следует сказать, что в самом обществе должна быть осознана потребность в развитии такого класса. Если это становится целью общества, если эта цель понимается как условие преодоления сегодняшнего раздора, то и для меня окажется важной такая самоидентификация”.

Рассуждая о критериях самоидентификации со средним классом, эксперты продемонстрировали весь возможный спектр основных позиций: одни полагают первичным критерий “дача, машина, квартира”, другие ориентируются на сочетание материальных и нематериальных критериев, третьи акцентируют этосный критерий. Пример первого случая виден в суждении, согласно которому “средний класс составляют люди, которые прежде всего решили для себя экономические проблемы в соответствии с определенными стандартами жизни”.

Пример суждений второго типа дает эксперт, который, с одной стороны, полагает, что “средний класс исторически сложился на основе фактора материального, а не духовного” (при этом подчеркивается: “Я не занимался изучением этого вопроса профессионально, но интуитивно чувствую, что это происходило

именно так»). Автор тезиса ссылается на западный опыт. *“На определенном историческом этапе на Западе образовался слой людей далеко не бедных, но не очень богатых. Они не были настолько состоятельными, чтобы позволить себе “буквально все”, но имели возможность “жить очень хорошо”. Так материальный достаток прежде всего способствовал возникновению среднего класса”. В то же время эксперт отмечает, что “по мере развития общества в понятие “средний класс” стали вносить новые смыслы: уровень образования, культуры взаимоотношений и прочие качества, которые теперь, наряду с материальным достатком, отличают человека среднего класса”. В конце концов он приходит к выводу, что “человек среднего класса благополучен во всех отношениях – интеллектуальном, материальном, нравственном”.*

Характерно еще одно рассуждение второго типа. Его автор называет себя осторожным человеком и потому говорит, что *“на вопрос: отношу ли я себя к среднему классу? – не отвечаю по принципу “либо-либо”, а скажу так: смотря по каким признакам”. Рассматривая конкретные признаки, он отмечает, что “по признакам чисто профессиональным, по делу, которым занимаюсь, смело могу отнести себя к среднему классу, а может быть, даже и чуть выше”. В то же время “в любые времена, и в наше рыночное, немаловажную роль в формировании среднего класса играет материальный признак. И в этом у меня есть сомнения: относить себя к среднему классу или нет? Но скажу более или менее определенно: все познается в сравнении, и после кризиса 17 августа я понял, что по достатку моей семьи относился к среднему классу”.*

Вариант второй позиции: *“Относя себя к среднему классу, я понимаю, что сам этот класс – достаточно неоднородная общность людей: одни находятся “в низине” среднего класса, другие составляют его высший слой. Учитывая, что интересы человека не сводятся только к чисто духовным, а подразумевают и меркантильные, житейские ценности, могу сказать, что при отсутствии четких критериев среднего класса я не отношусь к низшему классу, не являюсь и представителем высшего класса. Следовательно, я человек из среднего слоя среднего класса”.*

Третий тип суждений представлен, например, в тезисе о том, что *“выделять средний класс по расхожей формуле: дача, машина, квартира – нельзя”. В качестве обязательного критерия здесь рассматривается “соответствие определенным ценностям и нормам жизни, в том числе ценностям и нормам Дела. Дела,*

которым занимаются предприниматель, госслужащий, менеджер; дела, которым занимается интеллигент”.

Продолжая рассуждение, автор задает себе вопрос: *“Относила бы я себя к среднему классу, если бы не имела приличной квартиры, более или менее приличной дачи, зарплаты профессора и т.п.?”*. И отвечает положительно, акцентируя роль этосных характеристик. *“Размер зарплаты в быстро изменяющихся обстоятельствах – ненадежный критерий. А вот ментальность того, кто еще не достиг докторских степеней, и ментальность профессора – во многом схожи. Вспоминая советские времена и свою допрофессорскую жизнь, могу сказать, что к бедноте мы себя не относили никогда. Правда, и к среднему классу не относили – при социализме это понятие не звучало. Но если бы тогда задали тот же вопрос, я бы, наверное, ответила так же”.*

В развернутом виде этосная позиция представлена в суждениях следующего эксперта, размышляющего о качествах человека среднего класса как одном из ориентиров самоидентификации. Обратившись к характеристике тех качеств, которые выделяют человека среднего класса, эксперт начинает с тезиса о том, что *“концепция среднего класса – самый динамичный феномен двадцатого века. Больше ста лет она существует и сто лет меняется. Потому что меняется сам средний класс. И я в том числе”*, – добавляет автор. А если все же стремиться найти некую самую важную характеристику, то, на взгляд автора, *“средний класс описывается доктриной состоятельности личности в ее ближайшей хронологической перспективе. Человек среднего класса – тот, кто состоялся, состоялся уже сегодня, и на ближайшую перспективу таковым остается”.*

Поясняя, автор отвечает на вопрос о том, в чем реализовался такой человек: *“И в материальном достатке, и в уровне образования, и как потребитель сегодняшних интеллектуальных предложений, и как независимый успешный конкурент на трудовом рынке”.* Особенно значимо второе пояснение. *“Человек среднего класса, скорее всего, не чувствует уверенности в отдаленном будущем, но он уже преодолел в себе прошлое, и это очень важно. Есть известная жизненная позиция “жить только сегодняшним днем”. Есть другая позиция “в принципе не жить сегодняшним днем”. Так, например, живет элита – она всегда живет другим временем, у нее другое временное измерение. А средний класс – это общество, для которого очень важно то, как “сегодня” состыковывается с “завтра” (но не с “послезавтра” и “после-послезавтра”). Если к концу*

“завтрашнего” дня обнаружится необходимость изменения моего профессионального “я”, начну этим заниматься”.

Третье пояснение связано с вопросом о том, является ли качество “средний класс” оценочным. Автор полагает, что *“быть человеком среднего класса не значит быть либо “хорошим”, либо “плохим”. Средний класс – вместилище универсальной морали”.* В этом смысле *“сегодня ты поступил так, завтра – этак. Сегодня ты “пришел, увидел, победил”, завтра – “пришел, увидел, победил”: как жизнь заставит. И нельзя сказать, что в первом случае дело нравственно чище, нравственно выше и т.п.”.* Отсюда заключительный тезис: *“Человек готов принять жизнь такой, какая она есть. Это и есть главное качество среднего класса: принимать жизнь такой, какая она есть. Принимать эту жизнь как единственно возможную. А группы народонаселения, которые не хотят принимать жизнь такой, какая она есть, – это варианты отклонения от культуры среднего класса”.*

Рассматривая природу профессионализма как значимой ценности человека среднего класса, большинство участников экспертного опроса разделяют высказанный одним из них тезис, по которому *“человек среднего класса достигает определенных высот в жизни и в деле прежде всего благодаря своему профессионализму”.* Что касается черт и признаков профессионализма, которым эксперты отдают приоритет, то в этом случае мы сталкиваемся со значительным разнообразием. Так, например, один из экспертов характеризует признак успешности профессионализма: на его взгляд, он не просто умеет работать, но и *“достиг в профессии серьезной квалификации”.* Пример такой характеристики: *“Я умею делать то, что в Тюмени не умеет делать никто: я единственный профессионал такого класса по специальности “Строительные, дорожные машины и оборудование”. Имею 20 авторских свидетельств, которые говорят о том, что эти изобретения на уровне мировой новизны”.* И это именно персональное достижение. *“Не коллектив, не аспиранты мне их принесли. Сам. Мое дело у меня получается, и я знаю, что уж этого-то у меня практически никто не отнимет”.* При этом автор понимает: *“возможно, где-то уже растет научный работник, который меня превзойдет”.* Но, во-первых, *“пока он на горизонте не появился”*, а, во-вторых, *“когда появится, мы с ним будем скорее добрыми товарищами, чем соперниками или врагами”.* И еще – о сочетании двух критериев успеха. *“Ведь ты создаешь свое дело не просто для удовлетворения личных амбиций. Разумеется, профессионал находит удовлетворение в том, что он умеет делать свое дело лучше, чем*

другие. Но не менее важно, чтобы профессионализм как ценность, на основе которой человек среднего класса только и может состояться, был ориентирован на общественное благо”.

Профессионализм – ядро ценностной системы автора. Поэтому он отмечает, что, благодаря уровню своего профессионализма, обеспечивает себе *“тот уровень достатка, который позволяет содержать семью, не краснеть перед ней за качество жизни”.* В свою очередь, это позволяет ему заниматься интересной работой – *“семья в какой-то степени принимает то, что я работаю сверх меры (например, сверх нормы езжу в командировки), прощает мое отсутствие в семейном кругу. Прощает и потому, что я компенсирую свой деловой ритм своим положением, уважением к нашей фамилии. Надеюсь, это нравится и детям, и жене. В итоге создается определенная аура, душевный комфорт”.*

Такой комфорт не случаен для самоидентификации эксперта со средним классом. *“Рассуждая с позиции житейской, я родился не для того, чтобы перевернуть этот мир, а (по старой горской поговорке) чтобы построить дом, вырастить сына и посадить сад. И если в этом смысле я еще не все сделал, то все же продвинулся в нужном направлении (а мечтать о чем-то несбыточном нет смысла)”.*

И для следующего эксперта несомненно, что *“самую важную роль в формировании человека среднего класса играет профессионализм”.* А для того чтобы *“отличить профессионала от непрофессионала”*, он тоже обращается к критерию успеха, выделяя такой критерий, как уровень результата профессиональной деятельности. *“Профессионал – человек, который не просто хорошо знает дело, но и приводит свою фирму к хорошим результатам. Например, если я принимаю на работу менеджера, то учитываю не только его эрудицию, способность рассуждать о финансах, проблемах автотранспорта и т.п., но и уровень его результатов на предыдущей работе”.*

Эксперт отчетливо понимает сложность количественной оценки успешности или неуспешности профессионала. *“Конечно, есть такие профессии, в которых дать оценку результатам очень трудно. Как, к примеру, я могу оценить профессионализм философа? Допустим, у меня своя точка зрения относительно понятия “средний класс”: своя аргументация, свой жизненный опыт. Меня трудно переубедить. Но если философу удастся изменить мою точку зрения, значит, он – профессионал”.*

Один из экспертов оценивает профессионализм через наличие соответствующего делового интереса. *“Профессионала отличает*

прежде всего интерес к тому делу, к тому виду деятельности, которыми он занимается”. При этом “следует отличать интерес к профессии, который может формироваться до начала деятельности, и профессиональный интерес, непосредственно возникающий и развивающийся в процессе самой деятельности. Это точно так же, например, как интерес к полету у людей возник давно, но подлинная любовь к нему может возникнуть только во время полета”.

И для этого эксперта, так же как и для тех, чьи суждения мы процитировали выше, важно подчеркнуть, что *“профессиональный интерес непосредственно связан с глубоким чувством ответственности за результаты своей деятельности, что и является важнейшим критерием профессионализма”.* Правда, автор не считает целесообразным словосочетание *“успешный профессионализм”* – достаточно существительного. В качестве доказательства отмечается, что *“в средние века, характеризуя прекрасные творения, говорили, что они – произведения мастера, и не нужно было прибавлять “успешного мастера”. Само понятие включало положительную и высокую оценку деятельности”.* Поэтому *“современным аналогом мастерства является профессионализм, а синонимом мастера – профессионал”.*

Возвращаясь к роли профессионального интереса, эксперт говорит, что *“безусловно, знания, эрудиция, кругозор – неотъемлемые черты профессионализма, но совсем не обязательно включать в число профессионалов только людей, имеющих диплом и специальную профессиональную подготовку. Иногда человек без специального диплома занимается определенным видом деятельности и, рассматривая эту деятельность как личностную ценность, самообразовывается и постепенно становится настоящим профессионалом. Конечно, для этого процесса важным является и предыдущая ориентация, и среда, но главное – стремление самого субъекта к этому виду деятельности. “Дорогу осилит идущий”, но нужно и желание идти по этой дороге, и умение видеть перспективу”.* Наконец, *“практически все качества, которые определяют способность человека среднего класса находить методы и средства, чтобы заниматься своим делом, сочетая личный интерес и интерес общественный, и есть качества профессионала”.*

Именно *“уровень профессионализма”* еще один участник опроса считает основанием самоидентификации со средним классом. Отметив, что важна и масштабность тех проблем, которые он решает, и взвешенная позиция в выборе масштабов притязаний – *“конечно, можно взяться за проблему, по масштабам достойную уровня*

губернатора, но не справиться с ней. И получится, как в анекдоте: “Я уже второй миллион коплю”. – “А что, первый уже накопил?” – “Да нет, с первым не получилось, поэтому начал второй копить”. Автор подчеркивает, что уровень профессионализма “важнее, чем просто масштаб проблем, соответствующий уровню должности, и как бы автоматически определяет принадлежность к тому или иному слою в обществе. Компетентность, знания, опыт, способность анализировать информацию и принимать адекватные решения – основные грани профессионализма менеджера”.

Характерно, что подчеркивается связь профессионализма с природой избранного экспертом – руководителем вуза – дела. “Дороги, которые мы выбираем, не только позволяют нам чего-то достичь, но и меняют нас. Человек из сферы образования в этом смысле отличается и от бизнесмена, и от политика. Я это вижу, общаясь с работниками администраций, с сотрудниками частных фирм, с депутатами и т.д.”.

В чем особенность работы чиновников? “Человек, сидящий в кресле государственного чиновника, ощущает себя в ситуации налаженного, стабильного дела. Здесь его правовой статус определяет и то, какой достаток он имеет, и спасает от разных житейских потрясений: госслужба – система консервативная”. В свою очередь, “бизнесмен всегда находится в очень динамичном, подвешенном, возбужденном состоянии, ему каждый день надо суетиться. Когда я как менеджер оказываюсь в позиции бизнесмена, то чрезвычайно устаю от такого режима: он мне несвойственен. Бизнесмены же могут находиться в таком режиме достаточно долго, у них более устойчивая психика, они по натуре своей авантюры: даже не имея гарантий успеха, они свято верят в то, что правильный алгоритм действий даст положительный результат. Да и побудительные моменты у них другие”.

Самому же эксперту “больше по душе спокойная исследовательская работа”. “Очень не люблю отвлекаться от нее: специально разложены на письменном столе листочки бумаги, книги с закладками, только-только пришла интересная мысль, а тут – телефонные звонки или подошло время обедать, или зовут по телевидению смотреть какую-то передачу”.

С точки зрения темы параграфа, весьма значимо то, как некоторые эксперты характеризуют свое понимание природы и роли интеллигенции. Значимо прежде всего с методологической точки зрения. Так, один из участников опроса отмечает, что “пытаться описывать трансформацию советского интеллигента в постсоветский средний класс с помощью старых образов Сокола и

Ужа не очень эффективно”. И делает уточнение: “во всяком случае, для моего анализа собственной биографии”. По мнению автора, “советский интеллигент никогда и не был Соколом”. И далее идут весьма критические оценки: “Советский интеллигент” – это всегда двойственное качество: он и цвет нации, но одновременно и ее фекалии”. Автор разделяет тезис Ханны Арендт о том, что период тоталитаризма был периодом “временного союза интеллектуалов и черни. Советский интеллигент если и был “Соколом”, то лишь в отрицательном смысле этого слова, ибо выступал интеллектуальным вводящим для миллионов ведомых людей, людей, лишенных своей индивидуальности, своей свободы”.

При этом говорится, что “советский интеллигент очень твердо стоял на защите своей “чистоты”: не входил во власть, но любил быть около власти. Он никогда не занимался “грязными вещами” – реальным делом: не подметал у себя в квартире, не занимался финансовыми делами и т.п. Для такого рода “черного труда” нанимались особые люди, ибо труд советского интеллигента – “высокий, светлый”. Хотя на самом деле у него вообще никакого труда и не было, не было подлинного интеллектуального труда”.

Высказав весьма острую оценку, эксперт говорит, что решается и на более “резкие слова”: “В советское время было очень много замечательных специалистов, и их труд не пропал зря. Но в целом эта последняя попытка индустриальной цивилизации создать класс интеллигенции оказалась неудачной. И прежде всего потому, что в основу этого класса была положена просветительская идея, идея научить одну часть общества так хорошо, что она будет носителем правды, истины, критериев полезности и т.п. для всех других, станет освещать путь необразованным людям. В итоге вся образовательная революция совершилась в течение жизни одного поколения людей и остановилась на превращении неграмотной массы в относительно грамотную”.

В свою очередь, по мнению автора этих рассуждений, и “средний класс не описывается образом Ужа. Средний класс, если уж обращаться к образам из животного мира, это вся фауна, правда, в эту совокупность не входят звери воображаемые, например драконы, не входят те звери, которые вымерли многие тысячелетия назад”. Автор обращается к образу “нормальной социальности”, “нормативной социальности”, “то есть к собственно обществу, которое может увеличиваться или же уменьшаться, но все равно не совпадать с “народонаселением”. Общество как раз и описывается качествами среднего класса – в двадцатом веке, по

крайней мере. Элита же и “андеркласс” – альтернативны обществу (в указанном выше смысле слова). “Дно” и “элита” – субкультурны”.

Более сдержанная позиция представлена в суждениях другого участника проекта, сравнивающего интеллигенцию досоветскую и современную. Российской интеллигенции дореволюционных времен, которая *“мыслила и чувствовала очень глубоко, тонко и красиво”* эксперт вменяет то, что, *“когда началась революция, большинство представителей интеллигенции стали сторонними наблюдателями”*. Эксперт готова это *“понять: интеллигент и власть в одном лице были несовместимыми, ибо власть не могла и не хотела работать в перчатках, а интеллигент хотел, чтобы его руки оставались чистыми”*. Но *“сегодня понятие “интеллигент” меняется. Интеллигент – не просто тот, кто пропустит вперед даму. Нет. Интеллигент прежде всего понимает то, что надо делать, и обязательно реализует свое понимание в деле. При этом, вспомним народников, нести знание, просвещение – это тоже очень важное дело”*.

А как быть с вопросом о трансформации интеллигента в субъект среднего класса? Свое видение проблемы предлагает еще один эксперт: *“И в досоветской России, и в советское время профессор был интеллигентом, для которого проблема материального достатка была более или менее решена. Поэтому у него была возможность сосредоточиться на своем деле. Сегодняшним же профессорам приходится решать трудные задачи: материально обеспечить свою жизнь и – одновременно – достойно служить своей профессии. Без жертв для решения второй задачи первая не решается”*.

Эксперт полагает, что, во-первых, *“государству выгоднее, чтобы профессор занимался строго своим делом. Любой профессор – уникальный человек в своей сфере. Его надо лелеять, холить, создавая условия, чтобы он каждый день, каждую минуту занимался только своим делом. Плохо уже то, что он должен ехать – пусть даже на 2 недели – на Север, чтобы заработать на хлеб насущный”*. Во-вторых же, *“перспективы наших профессоров не так уж безнадежны”*. В качестве примера автор берет самого себя. *“Любой здравомыслящий человек должен знать, что ему когда-нибудь придется оставить административную должность, рано или поздно уйти с поста менеджера. И к этому надо готовиться, не считая переход в статус рядового профессора катастрофой. Не настраиваться на то, что профессор – это тот человек, который не умеет строить свою жизнь, адаптироваться к новым обстоятельствам и т.п. Надо готовиться применить и свои*

профессиональные знания, и свое умение их предлагать, в том числе и через налаженные связи с производством. Представим себе, что пришел со своими разработками в “Мегионнефтегаз” профессор X, которого там совсем не знают, и профессор Y, у которого налажено долгосрочное сотрудничество. Думаю, что производственники будут работать с тем, кого знают”. Вывод: “Если человек рационально относится к своей жизни, то на любом ее повороте не пропадет”.

Предмет следующего шага анализа – рассказы участников экспертного опроса о планировании ими своих биографий, о выстраивании жизненного пути и деловой карьеры.

Автор первого суждения начинает свой рассказ о планировании биографии с выбора биографии интеллигента. “Я из семьи интеллигентов, но сам интеллигентом не был. При советской власти был служащим и не успел стать интеллигентом. Ни статусно, ни когортно. Я все еще был молодым человеком, перед которым открыты разные жизненные пути, разные типы биографии – стандартные, но все-таки разные. Я вроде бы уже выбирал биографию интеллигента, но внезапно разразилась перестройка”. В годы перестройки “наши биографические идентичности укреплялись, т.к. нам казалось, что изменение строя не потребует особых усилий. Это была, так сказать, правильная утопия – надежда на то, что развитый социализм легко конвертировать в развитый капитализм. А тем самым интеллигента – в капиталистического профессионала, который и наделен качествами среднего класса”.

Надежда на конвертацию казалась вполне реальной, ибо “ранняя перестройка создавала иллюзию легкой конвертации развитого социализма в развитый капитализм как обществ, основанных на классической социальности: и то, и другое общество – индустриальные, и то, и другое – современные, и то, и другое – урбанизированные, и то, и другое – массовые. И в том, и в другом обществе необходимы были профессионалы, а набор профессий определялся структурой, потребностями общества – индустриального в первую очередь. И поэтому нужна была большая прослойка в обществе, которая именовала бы себя именно средним классом, для того чтобы противопоставить себя “не-обществу”. Далее – уточнение: “элиты – не общество, социальное “дно” – тоже не общество. Это что-то другое – альтернативный стиль, альтернативный образ, альтернативная социальность. Средний класс должен себя отделить и от “верхушки”, и от “низа”.

“Виновники” веры в реальность конвертации интеллигенции в средний класс – лидеры интеллигенции. “Все “прорабы” перестройки принадлежали к советским профессионалам-интеллигентам. Именно они создали через средства массовой информации миф о легкой конвертации общества при смене политического строя. Они считали, что основа для этого есть, так как мы – страна с высочайшим уровнем образования. Каждый экономист начинал свое выступление о перспективах развития экономики в России с фразы о том, что мы можем гордиться высоким уровнем образования, интуитивно или рационально понимая, насколько важным капиталом для изменения той или иной экономической формации является образование”.

Однако виноваты и рядовые интеллигенты. “Во второй половине восьмидесятых годов все мы думали, что надо лишь изменить общество, а самих себя менять не надо, ибо мы уже готовы к новой жизни – мы уже высокие профессионалы. И мне лично не казалось проблемой войти в новое общество, я и не думал, что прежде всего придется менять самого себя”. Увы, “кризис идентичности наступил достаточно быстро – когда мы вдруг поняли, что надо сначала изменить самого Горбачева, а уж потом менять политический строй. Но Горбачев не менялся, и тогда мыслящие люди вдруг поняли, что Горбачев – это символ не просто номенклатуры, но и всей советской профессиональности, символ иллюзии о легкой конвертации одного общества в другое”.

Далее автор говорит, что “на рубеже восьмидесятых-девяностых годов, когда была разрушена Берлинская стена, произошли тихие революции в странах Восточной Европы, когда массы советских людей увидели другой мир, обнаружилось, что в современных обществах возможны парадоксальные сочетания: бескровная революция, например. Разве может быть тихая революция, ведь революция – это всегда взрыв?! Все это подтолкнуло нас к пониманию того, что мы переживаем не только переход России из состояния, так сказать, “большевистской современности” в “буржуазную современность”, но и нечто другое: весь мир становится другим”.

Именно в этих условиях проблема вхождения в средний класс встала в ее подлинной сущности перед автором этого рассуждения. “Стала моей проблемой, потому что я должен был задуматься о задаче не столько профессионального изменения, переориентации, сколько профессиональной диверсификации. Сначала-то казалось, что надо лишь сделать временную паузу в своей стабильной, стандартной профессиональной карьере. Не совсем отказаться от

стандартного профессионализма, а сделать паузу. Например, отложить занятия чистой наукой". В то время автор интересовался исследовательской темой "о роли репутации и общественного мнения в формировании традиционных культур (предмет моих исследований – зависть в античных культурах)". И вот его "стали убеждать, что, конечно, это близко к пониманию социологии и общественного мнения, но все же в этом есть излишняя кабинетность, которую надо отложить – время сейчас другое". Я очень хорошо помню того человека, который говорил мне: "Сейчас время не статьи писать, а иметь какое-то конкретное дело". Кстати, это говорил "интеллигент, знающий, что в классической индустриальной эпохе этос интеллигента, этос ученого строился на принципе "публикация или смерть": это не просто твое профессиональное призвание, это главное твое занятие. Без этого ты ничто".

Итак, на рубеже 80–90-х годов наш эксперт "задумался не о том, чтобы конвертировать свой профессионализм, но – под давлением со стороны своего ближайшего окружения ("сделай паузу") – о необходимости диверсификации своего профессионализма". Поэтому "эйфория начала девяностых в моей жизни, жизни человека среднего класса, была связана с тем, что мне удалось диверсифицироваться: с радостью для себя и, может быть, для своего окружения говорить о том, как это здорово – постоянно менять одно дело на другое, как это здорово – успевать одновременно делать первое, второе, третье, четвертое и пятое". А ведь на самом деле это "всегда ущербно, потому что одновременно делать пять дел можно только в ущерб каждому из них". (Дальнейшие шаги биографии эксперта в интервью не обсуждались.)

Продолжая анализ суждений участников опроса о планировании ими своих биографий, обратимся к суждениям эксперта, который отчетливо говорит о стремлении "не уклоняться от задачи конструирования своей жизни". Считая вполне естественным поиск жизненных ориентиров и построение соответствующих планов, он показывает, что такая деятельность не обязательно начинается в ранней молодости. Родившийся в рабочей семье, эксперт говорит, что и его перспективы рассматривались в этих рамках: "ценностные ориентации, которые формировались в моем детстве, мало были направлены на достижение сколько-нибудь высокого социального статуса. В нашей семье дети были сориентированы на получение такого образования, которое бы дало профессию, позволяющую содержать семью. Так ее содержать, чтобы семья тебя любила и

уважала за это. Вырастить детей, посадить свой сад – такая культивировалась формула”.

Соответственно и цели, которые он ставил перед собой в юности, “были достаточно приземленные. Я, например, во время учебы в школе не мечтал получить высшее образование. Может быть, потому, что его не имели родители: у отца образование 4 класса, у матери – чуть выше”. К моменту окончания школы предполагал пойти “служить в ряды Советской Армии, а затем – работать. У меня уже имелось определенное представление о будущей жизни: надо получить какую-то рабочую специальность – водителя, машиниста тепловоза. Привлекало то, что для этого не нужно много учиться, и была возможность не быть простым разнорабочим – к этому времени я уже познал, что это такое”.

Однако влияние старшего брата, поступившего в Индустриальный институт, его сокурсников пробудили интерес к вузу. А когда и друзья после окончания школы “стали подавать документы в различные учебные заведения, под воздействием чувства коллективизма и я подал документы в Индустриальный институт. Без особой надежды, чисто формально. Конечно, я не мечтал получить специальность инженера, просто потому, что немного знал об этой профессии. Я видел инженеров, но не знал их работы: видел и знал, как тяжело работать моим родителям, но не видел, как тяжело работать инженером”. В конечном счете, в Индустриальный институт на специальность “Подъемно-транспортные, дорожные и строительные машины” поступил нынешний ректор этого вуза, ставшего нефтегазовым университетом. Да, он “и не предполагал”, что станет “доктором наук, профессором, академиком. Хотел быть просто инженером, потому что, во-первых, начал понимать, что это такое, и, во-вторых, строил планы, которые казались мне по силам, были осязаемы, имели временной промежуток”. Но обстоятельства жизни изменились, и наш эксперт стал сознательно и целеустремленно выстраивать деловую карьеру, планируя свою биографию по сформулированному им для себя принципу. “Я всегда ставил достижимые цели, получал ожидаемый статус и сразу начинал подтягиваться до его уровня, который я сначала занимал формально. Профессионализм не появляется в мгновение ока: сначала появляется статус, потом “дотягиваешься” до него содержательно, затем начинаешь претендовать на что-то другое, постоянно ставишь новые цели. Я считаю, что методология формирования профессионализма такова: ставить перед собой достижимые цели, а когда они реализованы – надо снова двигаться вперед”.

Другой участник экспертного опроса также не предполагал в юности, что достигнет известного профессионального успеха. *“Планировала ли я свою биографию? В детстве не только не мечтала, но и во сне не могла увидеть, что стану профессором: родилась в семье сапожника. И когда училась в университете, для меня эта цель казалась совершенно недостижимой. Потому я ее и не ставила”. Однако “всегда стремилась к знаниям. При этом и учиться, и работать хотелось там, где было бы интересно”. И не менее важным было “своими знаниями принести пользу другим людям. Помню, как пришла с готовой кандидатской диссертацией к своему научному руководителю – Галине Михайловне Андреевой (до сих пор перед ней преклоняюсь). Я понимала, что даст защита диссертации мне. “А что она дает людям?” – такой вопрос я тогда задала. Мне очень важно, чтобы моя деятельность приносила другим добро”.*

А дальше моменты строительства биографии обнаруживаются вполне наглядно. И, что характерно, свои амбиции регулировала вполне рационально. Уже в зрелые годы эксперт поставила себе цель – создать нестандартный вуз. И добилась своей цели. Но в то же время взвешенно оценивала свои притязания. *“Два-три года назад мне предлагали “выдвигаться” в Думу. Для меня это было бы неестественной крайностью. Я сознаю пределы своих амбиций. Даже будучи ректором, испытываю сомнение: может быть, кто-то на моем месте мог бы работать лучше. Почему не уйду? Наверное, потому, что очень важно увидеть свое детище состоявшимся. А уж тогда можно вернуться к “простому” профессорству. Будет время свои книжки писать, а не только давать интервью”.*

Следующий эксперт рассуждает о планировании биографии с точки зрения того, могло ли быть его задачей “вхождение” в средний класс. *“Ставил ли я, планируя свою биографию, задачу стать человеком среднего класса? Вряд ли, во всяком случае, с помощью этого понятия свою цель я не определял. Ориентировал свою жизнь на достижение высокого интеллектуального уровня, тем более что чисто материальные показатели жизни при социализме и не считались очень важными. С детских лет мне нравилось, что папа и мама работают в интеллектуальной сфере, что и мои родители, и те интересные люди, с которыми они общаются, проявляют свои возможности в жизни именно через интеллект. И мне очень хотелось следовать примеру родителей, пусть и не их профессии, но общаться в этом кругу, быть в нем на равных с другими, может быть, подняться и выше. А буду ли человеком среднего класса или*

нет – над этим я, конечно же, не задумывался. И вряд ли об этом надо жалеть”.

Почему? “Я не строил свою биографию как целенаправленное вхождение в средний класс. Конечно, у меня были стремления, но я не соотносил их с такими социальными структурами, как “средний класс”, “элита” и прочее. Да, я должен добиться своей цели, а причислят ли меня окружающие к среднему классу, элите и т.п., мне кажется, это уже не столь важно. В менталитете русского народа – пытается подойти к обобщению эксперт, – вообще нет установки на стремление стать человеком среднего класса, элиты и т.д.”.

Вопрос о планировании биографии связан с вопросом о том, состоялась ли жизнь человека, состоялось ли его дело. “Могу ли я сказать, что достиг определенного успеха, состоялся? Ведь человек среднего класса осознанно ставит перед собой жизненные цели, а достигнув их, ставит новые. Для него это и показатель качества жизни, и ее оправданности”, – рассуждает другой эксперт.

Полемизируя с условным персонажем, который ставит перед собой цель “приобрести “мерседес” и построить коттедж площадью не менее столько-то квадратных метров. И тогда для него основное дело, где бы он ни работал, – зарабатывание денег на достижение своей цели”, наш эксперт отмечает, что для него “приоритетна цель – выстраивание профессиональной карьеры. А “мерседес” или коттедж – второстепенны. Если я решу первую проблему – профессиональную состоятельность, и будет четко работать правило “профессионалам и зарплаты навалом”, то вторая проблема решится элементарно”.

В то же время эксперт подчеркивает и значимость той оценки его профессиональной состоятельности, которая дается общественным мнением, в том числе и в рамках профессиональной среды. “Конечно, можно оценивать свои достижения послужным списком, но надежнее, если и общественное мнение признает тебя успешным профессионалом, действительно состоявшимся. При этом не только внутриуниверситетское общественное мнение (корпоративный дух нам еще предстоит сформировать), но и общественное мнение тех, с кем мы работаем в филиалах”. Что касается самооценки, эксперт полагает так: “Если скажу, что состоялся, достиг поставленной жизненной цели, это будет преувеличением. Я еще не взойшел на желаемую “ступень достижений”.

Следующий аспект анализа – отношение экспертов к феномену середины. Прежде всего эксперты считают важным уточнение

понятий. Вот первый вариант уточнения: *“Я знакома с суждением, что средний класс составляют люди, которых можно назвать “социальными троечниками”. Напомню о важности уточнения понятий. По-моему, такое понимание природы среднего класса неэффективно. Во-первых, в каждом из формально выделяемых “классов” – и в высшем, и в низшем – есть свои “отличники”, “двоечники” и “троечники”. Можно ли назвать представителем высшего класса человека, который нанимает киллера, чтобы убить конкурента? Да, он богат, но ведь он и преступник. Во-вторых, само “кастовое” структурирование общества не отражает сущности людей”*.

Второй вариант: *“Характеристики “средний”, “средняя” нужно применять конкретно и системно. Можно говорить о среднем уровне материального благополучия, о среднем уровне интеллекта, о средней ступеньке карьеры и т.д., но при этом понимать, что первое, второе и третье – не обязательно совпадают в жизни одного человека.*

Какой уровень в плане материального благополучия меня привлекает: выше, ниже, в середине? Я не хочу быть очень богатым – хотя бы потому, что в России богатых не любят, богатство порождает всякие пороки, революционные настроения. В то же время не хочу быть бедным. Хочу быть средним в материальном отношении, благополучным.

А в карьерном смысле? Я честолюбив, стремлюсь подниматься по служебной лестнице. Но мне не хочется быть ректором, об этом я откровенно говорил многим людям. Не хочется уже потому, что не люблю исполнять представительские функции. А работа первого руководителя на 80% – именно такая: презентации, конференции, встречи и прочее. Поэтому, если говорить о карьере административной, уровень проректора меня устраивает.

Я – инженер, ученый, и мне нравится заниматься этими видами деятельности. И если речь идет о публичной защите проекта либо о работе в диссертационном совете, то от этого “тащусь”, здесь я люблю выступать”.

Важный аспект самооценки человека “середины” – удовлетворенность этим положением. *“Возьмем, например, человека, сознающего, что он стандартам “среднего класса” соответствует: он любим, его уважают, у него достаточно денег. И хотя он понимает, что не может отдыхать на Ямайке каждое лето или вообще этого не может делать, у него не возникает комплекса неполноценности. Человек живет, как говорится, в ладу*

с самим собой”.

Характерный признак ощущения “срединности”: “Я думаю, что человек среднего класса – существо общественное. Мы внимательно прислушиваемся к тому, что происходит в обществе, и склонны поддерживать его стабильность во всех сферах жизни. Например, мы хотим одеваться не просто так, как бог послал, а соответствовать определенным нормам. Маргиналы могут позволить себе носить что угодно – скорее всего то, что для них возможно. Элита, наоборот, не может себе позволить носить что угодно, она очень закомплексована. Если часы, то только “Ролекс”. Для них настолько важны эти знаковые явления, что они не могут себе позволить иметь машину хуже, чем это “прилично” для их круга, или жить не в том районе, или тусоваться “не с теми людьми”. Для нас оба случая – крайности. Не то чтобы я не знаю, что такое мода, не то чтобы я не учитываю ее нормы в своей жизни. Но я не принимаю ни высокомерность одних, ни наплеватьство других”.

Явное несогласие с пониманием срединной стабильности как стоячего болота показывает следующее суждение: “Готов ли я причислить себя к “людям середины”, зная, что обычно при этом имеют в виду ориентацию на ценность стабильной жизни, стремление сохранять достижения, достигнутые собственным трудом, и т.д.?”

Представим человека, поставившего такую цель: “Я сделал себе имя и теперь не хочу ни вниз, ни выше”. Но если он не хочет “выше”, то удержится ли на достигнутом? Моя позиция иная. Да, сегодняшнее положение меня устраивает, но значит ли это, что можно сидеть в своем кабинете, бумажки переключивать? Стоит мне только сказать себе “хватит, достаточно”, маргиналы, стремящиеся наверх, сразу же столкнут меня. Поэтому, если я участник движения, которое называется “жизнь”, то не могу себе позволить останавливаться на достигнутом. Может быть, разрешить себе снизить обычный темп и не “навьючивать” себя на полную катушку? Но я привык чувствовать себя нормально, работая с полной отдачей”.

А далее эксперт выходит на уже неоднократно поднимавшуюся проблему цены успеха, акцентируя вопрос о сочетании конкурентности и кооперативности. “В то же время надо решить для себя и другую проблему. Как только мы начинаем динамичное движение вверх – обязательно кого-то задеваем: жизненная дорога тесна. Чтобы не поддаваться правилам “крысиных гонок”, можно переориентировать свою неуемность. Как? Стремиться к

содержательным достижениям, хорошо делать свое дело. И тогда конфронтацию в духе “крысиных гонок” можно заменить честным конкурсом”.

Заключительный этап нашего анализа материалов экспертного опроса среди деятелей образования – вопрос о том, как эксперты понимают свою профессиональную роль транслятора культурных ценностей, в том числе и ценностей среднего класса.

Возьмем суждения эксперта, отметившего, что, наряду с необходимостью попытки самих педагогов и сотрудников вуза соотнести свою жизнь с ценностями среднего класса, *“не менее необходимо помочь молодому поколению на важном этапе выбора жизненного пути – в ситуации планирования деловой карьеры принять некоторые “правила игры”, характерные для среднего класса”.* На первое место среди таких правил эксперт выносит рациональное отношение к жизни. *“Речь идет прежде всего о реалистическом понимании особенностей постсоветской жизни. Во времена Советского Союза было хорошее правило для молодежи – “все пути для нас открыты, все дороги нам ясны”. И во многом оно сбывалось в жизни. А сегодня дело обстоит далеко не так. Возьмем образование – не все пути открыты для человека, все стало гораздо труднее. Даже среднее образование получить – и то весьма проблематично, не говоря о высшем образовании. Еще сложнее поступить в элитные высшие учебные заведения. Да и в целом в современной жизни появилось много проблем, про которые можно сказать так: “Не все пути для нас открыты, не все дороги нам видны и ясны”.* Именно поэтому эксперт полагает важным *“правильно сориентировать молодых людей, стремящихся получить высшее образование. Важно помочь им научиться реалистически планировать свою жизнь, свою карьеру”.*

По роду работы он часто сталкивался *“с людьми, попавшими в жизненный конфликт мечты и реальности”* – ведь *“и в наши дни многим все еще кажется, что, как пели в советское время, “детям орлиного племени” обязательно “надо мечтать”.* Вот молодые люди и начинают безудержно стремиться к *“светлому и прекрасному”.* И часто оказывается, что ориентиры выбраны заведомо нереальные. Отсюда – жизненные драмы”.

Конкретный пример встреч с “мечтателями” – беседы с абитуриентами. *“Вот девочка решила выбрать экзотическую специальность. Задаю вопрос: “Вы, извините, в семье собираетесь быть кем – главой семьи? Планируете содержать семью за счет своей профессии?” – “Да нет, у меня будет муж”. – “Вы что, не собираетесь рожать детей?” – “Теоретически собираюсь, пока не*

знаю, не решила”. – “Тогда зачем вы выбираете специальность, которая помешает вам родить ребенка и его воспитать? Ведь при этой специальности трудно найти достаточно времени для семьи”.

Беседа идет в присутствии папы. “Продолжаю убеждать: “Может быть, вам надо выбрать специальность, которая даст возможность работать с 8 до 18, а не 14 часов в сутки? Вы же семье должны уделять внимание. От вас же муж убежит и дети будут беспризорными. Если вы родите ребенка, то должны будете дать ему образование, счастье, тепло, уют. А это требует времени. Вы должны иметь такую работу, которая бы не загружала вашу голову дома, чтобы дома голова думала о семье. Конечно, вы вправе выбрать себе жизнь. Вы можете выбрать даже профессию летчика-испытателя. Но тогда вы должны знать, что ваши дети и муж будут брошены”.

Далее – конкретное предложение по планированию биографии. “Попытайтесь составить план своей дальнейшей жизни. Сначала решите – кем хотите стать? В чем ваша мечта? Затем попробуйте спрогнозировать – хватит ли у вас ресурсов для замыслов, насколько вы соответствуете тому, о чем мечтаете? Например, вы можете сегодня задумать стать олимпийской чемпионкой. Но ведь вам уже 18 лет, и вы уже не будете чемпионкой по гимнастике. Так зачем же самой себе создавать такие жизненные проблемы?”.

И что характерно, эксперт вовремя корректирует свою позицию. “Конечно, я должен при этом отметить, что “плох тот солдат, который не мечтает быть генералом”. Каждый из наших детей должен мечтать о чем-то высоком, но это мечта, спрятанная в дальнем уголке души, светлая мечта, которую несет человек, даже понимая, что она не осуществится. Может быть, именно поэтому она и является путеводной звездой, к которой мы извечно стремимся?”.

Другой эксперт, поставив перед собой вопрос о возможности и необходимости культивирования ценностей среднего класса в работе со студентами, дает категорический положительный ответ. Правда, говорит он, “надо еще разработать понятие “средний класс”, прояснить его значение для развития России. Появится такая концепция, и я буду делать все, чтобы пропагандировать среди студентов ценности среднего класса”. А вообще-то он уже занимается воспитанием ценностей среднего класса у студентов “и вчера”, “и сегодня”. Даже “не называя этого понятия, но рассуждая со своими студентами о ценностях образования, о

профессионализме, о роли материального достатка”. Когда же “появится концепция среднего класса – смогу говорить студентам о том, как уважаема в обществе его роль, как достойно быть человеком среднего класса и т.п.”.

Следующий эксперт дает свою конкретизацию воспитания у студентов духа среднего класса. “Когда наш ТМИЭиП заявляет, что готовит региональную элиту, это не противоречит тезису о том, что мы готовим к жизни именно средний класс. Говоря о подготовке элиты, мы, конечно, отдаем дань ожиданиям общественности, стремящейся иметь особые вузы и особых выпускников. Но реально речь идет о задаче “выращивания” людей высокого интеллекта. Людей, способных достигать высшего уровня среднего класса. Класса, в свою очередь отличающегося высокой нравственной и деловой ответственностью. И действительно, чем дальше будет развиваться наше общество, тем более образованным, более творческим и более эффективным будет средний класс”.

Еще один участник экспертного опроса избрал позицию в воспитании, которая исходит из тезиса о личном примере как лучшем наглядном пособии. Способ предъявления позиции – модельная ситуация: “Я представил себе, что выступаю перед нашими студентами, рассказываю свою биографию и, опираясь на ее факты, говорю, что университет готовит людей, которые бы могли составить костяк среднего класса в нашем обществе. Что же из моей жизни могло бы подтвердить такое понимание задач университета?”.

Автор предположил, что в такой условной ситуации начал бы с рассказа о том, что его жизнь “сложилась не по правилам и во многом оказалась цепочкой неожиданностей”. “В школе я еще не знал, что стану преподавателем, буду заниматься наукой. После третьего курса (когда начались курсовые проекты и ребята-сокурсники старались предварительную защиту пройти у меня) почувствовал интерес к науке. И когда на 5-ом курсе предложили остаться в вузе, с возможностью учиться в аспирантуре, я уже был почти готов к этому. Начал заниматься наукой как соискатель по базовой специальности – машиноведение. При поступлении в аспирантуру пришлось сменить специальность (обработка металлов давлением). Сегодня не жалею о такой смене, хотя сначала было непросто”.

Неожиданной оказалась и карьера менеджера: “Полагалось бы последовательно пройти все ступеньки: завкафедрой, замдекана, декан, а я сразу попал на проректорскую должность. Первое время очень жалел: до этого жилось спокойно, все отлажено было. А здесь

надо постоянно принимать какие-то решения. Если этого не делаешь, говорят: “Зачем он там сидит, как...?”. Если принимаешь неправильное решение, слышишь “сверху”: “Почему принял такое решение? Не мог посоветоваться?!”.

В этом смысле “моя карьера, скорее всего, не сочетание правил, а сочетание исключений из правил (в этом смысле она и есть “цепочка неожиданностей”). Я не прогнозировал такую карьеру, не строил ее. Но всегда стремился двигаться вперед в своей профессии, быть активным, развиваться. Занимался наукой, когда другие говорили: “А зачем это тебе надо?”. Старался не стоять на месте, следовал железному принципу: надо постоянно учиться. При этом моя активность особенно никому не вредила, никому не перебежал дорогу, вообще попал в это кресло без всякой “битвы”, такой задачи и не ставил. Когда так сложились обстоятельства, я согласился. Потом иногда жалел: когда тебя пересаживают с низкого табурета на высокий, это хуже. Надо самому забраться на этот табурет: взять себя за волосы и посадить”.

Следуя правилам моделирования ситуации, эксперт принимает допущение о том, что “в какой-то момент моей речи могут задать скептический вопрос: человек среднего класса – это “средняк”, троечник по жизни?! Не обидно ли так себя оценивать? Относить к людям средненьким? Ведь это значит, и успеваемость средняя, и мораль средняя, и должность средняя, да и жизнь в целом какая-то средняя! И для этого человек приходит в этот мир?!”. Но ответ уже готов: “Человеческое общество представляет собой пирамиду. И, говоря о среднем классе, я имею в виду не средние способности или среднюю успеваемость, а тот слой социальной пирамиды, который находится в середине. Достаточно высоко от маргинала, во-первых, и, во-вторых, есть еще и резервы для продвижения. Очевидно, что на вершине пирамиды количество мест ограничено. Человек имеет право стремиться вверх, люблю шутку о заявлении, в котором автор написал: “чувствую в себе силы работать премьер-министром”. Но все желающие премьер-министрами РФ не станут. Рациональное понимание своих жизненных задач – черта человека среднего класса. Но это никак не оценка своих способностей как “средненьких”.

Спускаясь с модельных “высот” на реальную “землю”, эксперт переходит к реальной ситуации воспитательной деятельности вуза. “Стремясь к тому, чтобы университет формировал у своих выпускников дух среднего класса, надо еще раз подумать о соотношении материальных и моральных факторов в решении

этой задачи. Любое государство не хочет допустить бунта на корабле. А кто обычно “бунтует”? Маргиналы и элита. Значит, кораблю нужен центр тяжести, который бы сделал этот корабль достаточно устойчивым. Создать такой центр в обществе и призван средний класс. В нормальном государстве уровень профессионализма и размер кошелька, как правило, соответствуют друг другу. У нас, в России, – нет. И в этом вся проблема. Чем больше людей будут приходить в магазины с кошельками, набитыми по результатам своего труда деньгами, тем ближе будет эта цель – стабильность”.

Говоря о воспитании студентов, как бы не упустить оценку роли самого человека, стремящегося войти в средний класс, в воспитании соответствующих качеств. Как отмечает один из экспертов, “качества среднего класса – обязательный предмет воспитания и самовоспитания”. При этом следует иметь в виду, что “в истории современной цивилизации есть две фазы, имеющие прямое отношение к эволюции среднего класса”. Для первой фазы характерно воспитание как привитие “человеку умения и навыки самоограничения, самодисциплины. Во всем, в жизни в целом. Без этого средний класс невозможен”. На второй фазе “самоограничение и самодисциплина становятся уже недостаточными характеристиками” и самым важным в жизни, “экзистенциально важным для человека среднего класса становится умение выбирать и следовать своему жизненному выбору. Выбирать всегда, каждый день”.

Разумеется, и сегодня средний класс “старается выбирать по критерию “как все”, следует тому, как все. У людей среднего класса общее представление о домашнем комфорте, о том, какая должна быть машина, каким должно быть образование, каким должен быть доход – в пределах “вилки”. Он старается быть “как все”, всяких отклонений от этого он очень боится (не хочет быть психом, сесть в тюрьму и т.п.), хочет прожить долгую, здоровую жизнь. И больше ничего, поэтому-то он внутренне себя дисциплинирует”.

В то же время “сегодня важно не столько самодисциплинироваться и самоограничиваться, сколько научиться выбирать. Когда-то можно было выбрать какое-то занятие и сделать его своей профессией на всю жизнь. Сейчас это невозможно. Но если ты вынужден сменить профессию, репрофессионализироваться, значит, ты должен сделать правильный выбор. Ты должен сделать правильный выбор и в досуге. И, конечно, мировоззренческий выбор. Правильный выбор в ценностях, которым ты будешь следовать. Ты должен ежедневно

совершать правильный выбор в отношении своего участия в жизни, в отношении своих гражданских, политических прав. В отношении образования – средний класс должен понять такую принципиальную вещь, как необходимость превратить образование в свою главную жизненную стратегию – без этого не выдержать вызовов времени”.

Итак, человек среднего класса является результатом “воспитания и самовоспитания культуры выбора, искусства жизненного выбора. У Фуко есть замечательная фраза: “Ни к чему я не отношусь с такой симпатией, как к идее о жизни как произведению искусства, которое ты творишь”. Эта замечательная фраза характеризует отношение человека к самому себе как к произведению искусства. И это не дидактическая задача, а воспитательная.

Сделать себя другим, менять себя все время, быть актуальным – это более значимо для среднего класса сегодня, чем самоограничиваться, самодисциплинироваться”.

Подведем итоги анализа результатов этого опроса. На наш взгляд, суждения деятелей образования по основным вопросам проекта, представленные в данном параграфе, действительно показывают особенности “вхождения” интеллигенции в средний класс. Прежде всего этот вывод относится к роли интеллектуального фактора в самоидентификации, к оценке значимости интеллектуального и символического капитала в жизненной и деловой биографии. Этот вывод относится и к суждениям экспертов об их профессиональной роли в трансляции культурных ценностей.

В то же время суждения экспертов по ряду вопросов вполне сходны с суждениями людей, непричастных к сфере образования. Этот вывод относится, например, и к пониманию природы профессионализма, и к вопросу о строительстве жизненной биографии и деловой карьеры. Что ж, это вполне нормально, ибо показывает инвариантные основания идентификации со средним классом людей разных профессий.

6.5. Задачи и проблемы культивирования

этоса среднего класса у студентов университета

Исходная гипотеза этико-социологического исследования, представляемого в этом параграфе³⁴, заключалась в том, что, наряду

³⁴ Богданова М.В. Формирование духа среднего класса у студентов университета // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 16. Тюмень, 2000. С. 28–42.

с получением профессионального образования, в период обучения в вузе у студентов формируются социально-нравственные ориентиры, определяющие характер и направленность их действий по выстраиванию своей дальнейшей жизненной биографии. Можно предположить, что ценностные ориентиры, формирующиеся в период профессиональной подготовки в вузе, соотносятся с этосом среднего класса.

В рамках данного исследования предстояло попытаться ответить на несколько вопросов. Во-первых, если свое будущее студенты воспринимают как результат личных усилий (как это показало исследование на тему “Новое поколение выбирает успех?”), то каковы их ценностные ориентиры, как они выражаются, в том числе, в предпочитаемых образцах и идеалах?

Во-вторых, каким представляется студентам современное общество в плане его профессионально-должностной стратификации, с одной стороны, и наиболее эффективных способов достижения успеха, с другой?

В-третьих, от чего зависит “количество успеха”? Как объясняют студенты границы континуума: “менее успешный человек” – “более успешный человек”?

Объем выборки составил 450 человек, с пропорциональной представленностью в ней студентов первого–пятого курсов. В опросе принимали участие студенты только дневной формы обучения; обучающиеся в филиалах вуза в опросе не участвовали. 52% составляют мужчины. Проживают с родителями 55% респондентов, 45% – отдельно. Пятая часть опрошиваемых работает либо подрабатывает.

Конкретизация темы опроса – представления об обществе, о своей позиции в этом обществе, об идеальных образах своего будущего – может быть представлена следующим образом.

Об обществе. Основными характеристиками, которые связаны с представлениями респондентов о стратификации современного российского общества, являются: профессионально-должностной статус, уровень образования, владение собственным бизнесом, доход.

Как видится респондентам профессионально-должностная структура современного российского общества? Респондентам было предложено отметить в заданном списке, к какому классу, по их мнению, относятся представители разных профессий и должностных статусов. При этом критерии ранжирования не были обозначены заранее, участникам опроса предстояло ориентироваться на свои субъективные представления. В целом, надежность “субъективной

информации”, как отмечает Ю. Левада, исходя из анализа регулярных мониторинговых данных, весьма высока – не меньше, чем надежность той социальной статистики, которая дала мощный толчок социологической мысли в конце девятнадцатого века.

Другая задача состояла в том, чтобы установить, с каким слоем связывают участники опроса те профессии, которым обучают в нефтегазовом университете.

Как показывает анализ таблицы (см. Приложение 1), к высшему классу в нашем обществе, по мнению студентов, могут быть отнесены прежде всего: директор завода (47,3%), профессор университета (29,3%), юрист (27,5%). Как можно охарактеризовать выделенные респондентами профессионально-должностные статусы? Один из возможных подходов таков: директор завода – управление крупными материальными ресурсами, профессор университета – оперирование значительными интеллектуальными ресурсами, юрист – правовое оформление деятельности в обществе. Но каждый из выделенных статусов предполагает высокий уровень образования и профессионализма. Можно сказать, что представители выделенных профессионально-должностных статусов составляют группу карьерно преуспевающих людей, которые, имея большой жизненный потенциал, нашли себя и в должностном, и в профессиональном отношениях.

Со средним классом респондентами соотнесены прежде всего: бухгалтер (57,1%), владелец авторемонтной мастерской (53,1%), социальный работник (49,3%), инженер (47,3%). Данные профессионально-должностные статусы предполагают, скорее всего, специализированный профессиональный труд, достаточно автономный, позволяющий сохранить средние на общем фоне жизненные стандарты. Следует отметить, что практически все из выделенных в этой части профессионально-должностных статусов опосредованно или напрямую определяют стратификационный потенциал тех профессий, которым обучают в Тюменском государственном нефтегазовом университете.

К низшему классу примерно треть участников опроса отнесла водителя автобуса, продавца (26,8% респондентов). Данные профессионально-должностные статусы чаще всего не предполагают необходимости в основательном специализированном образовании.

В целом, полученная по результатам опроса картина стратификации общества позволяет предположить, что, скорее всего, значимыми критериями стратификации для наших респондентов являлись: уровень образования, профессионализма, степень автономности, независимости в профессиональной деятельности.

Характеристику видения респондентами современного общества могут открыть и данные, связанные с представлением об эффективных способах достижения успеха. В этой связи респондентам было предложено отнести к некоторому набору характеристик и выделить те из них, которые в наибольшей степени будут сопутствовать достижению успеха в наши дни (Приложение 2). Каким людям в наши дни легче добиться успеха? По мнению участников опроса, сегодня легче всего добиться успеха людям, имеющим связи (73,7%), родственников, занимающих высокое положение во власти, бизнесе (59,1), квалифицированным профессионалам (38,4%). Что касается трудолюбия, то лишь 6,6% участников опроса выделили эту характеристику. Итак, по мнению респондентов, связи, влиятельные родственники являются основным (необходимым?) условием достижения успеха в нашем обществе, что, собственно говоря, вполне соответствует данным ВЦИОМ за 1989–1999 гг. Как показывают эти данные, среди критериев, описывающих возможности достижения успеха в современном обществе, доля таких позиций, как “уметь вертеться” и “иметь большие связи” – увеличилась, а такая составляющая, как “упорно и целеустремленно работать” – уменьшилась³⁵.

Более конкретные представления респондентов об условиях, от которых зависит достижение или недостижение успеха, проявились посредством “взвешивания” уровня успешности в современной жизни (“более успешный” – “менее успешный”). Данные представления были получены через сравнение респондентами их личного опыта с опытом избранных ими представителей из ближайшего окружения. Участникам опроса предлагалось представить в своем ближайшем окружении человека, который, по их мнению, является менее успешным, чем сам респондент, и попытаться объяснить, почему этот человек является таковым. Далее студентам предлагалось представить в своем окружении человека, который является более успешным, чем сам респондент, и требовалось пояснить, почему это так. Следует отметить, что 19% участвовавших в опросе студентов не дали ответов по этой теме вообще. Примерно половина из них отмечали, что такая постановка вопросов некорректна, поскольку “...каждый проживает свою жизнь”, или “...успех – это личное дело каждого человека, обсуждать это не стоит...” и т.п.

В целом наибольший удельный вес в отношении того, почему

³⁵ Дубин Б. Успех по-русски // Социальные и экономические перемены. Мониторинг общественного мнения. Информационный бюллетень ВЦИОМ. 1998. № 2.

респондент считает конкретного человека менее успешным, приобрели такие характеристики, как: “менее целеустремленный”, “ленивый”, “необщительный” (см. Приложение 3). Что касается характеристик, позволяющих респонденту квалифицировать избранного человека как более успешного в сравнении с собой, то в этом случае наибольший удельный вес получили такие характеристики, как: “более целеустремлен”, “более образован”, “более трудолюбив”. Можно заметить, что критерии “целеустремленность” и “труд” являются сквозными в вербализациях оснований отнесения человека и к менее успешному, и к более успешному. Разница состоит лишь в “количестве” этих качеств. При этом, оценивая ситуацию в обществе в целом с позиции того, каким людям легче добиться успеха сегодня, характеристика “трудолюбивым” была выбрана лишь 6,6% участников опроса.

В более конкретном дискурсе – в представлениях о причинах успешности через соотнесение с собственной личностью респондентов – данная категория выделилась как вторая–третья по значимости. Это еще раз подтверждает вывод о том, что современные студенты рационально выстраивают свою жизненную перспективу. Можно предположить, что, не имея связей и влиятельных родственников, с одной стороны, и не являясь квалифицированными профессионалами, с другой, респонденты тем самым выделяли как значимые те способы достижения успеха, которые для них представлялись наиболее приемлемыми, реалистичными.

О человеке в обществе. Как уже отмечалось выше, в процессе получения профессионального образования в вузе студенты находятся в ситуации, когда происходит активное формирование их человеческого капитала, располагая которым как ресурсом, они могут выстраивать свою дальнейшую биографию. Поэтому в исследовании была затронута тема предстоящей после выпуска работы, как в плане предпочтений, так и в плане взвешивания более или менее конкретных ее вариантов.

Работа занимает немалую часть жизненного времени человека, является источником средств к существованию и способом самовыражения. Какому месту работы отдали бы предпочтение наши респонденты после окончания вуза? Прежде всего тому, на котором будут перспектива служебного продвижения (37,3%) и высокая заработная плата (30,4%) (см. Приложение 4). Говоря о связи своей будущей работы с избранной в вузе профессией, 41,3% респондентов полагают, что они будут работать по профессии, которой обучаются в вузе; 24% – считают, что их работа будет связана с избранной профессией лишь отчасти; 31,3% – затрудняются ответить

(Приложение 5).

Один из выводов в отношении представлений респондентов о будущей работе – о желаемом месте работы и возможностях работы по профессии, заключается в том, что, имея определенные представления о той профессии, которой студенты обучаются в вузе, они довольно смутно представляют, как употребить эту профессию по окончании вуза в реальной жизни. Иными словами, респонденты пока не имеют четкого представления о своем месте, нише в социально-профессиональной структуре современного общества.

Образ человека, которому респонденты хотели бы соответствовать в будущем. Как уже отмечалось, в исследовании была затронута тема, связанная с предпочтениями в отношении соответствия тому или иному образу человека в будущем. Результаты опроса показывают (Приложение 6): 75,5% – хотели бы в будущем соответствовать образу человека, достигшего материального достатка благодаря высокому уровню профессионализма; 62,8% – выделили человека свободного, независимого в своем стремлении к самореализации, в выборе жизненных задач; 40,0% – указали на человека честного, воспитанного, аккуратного. Как можно заметить, выделенные респондентами образы человека, которому они бы хотели соответствовать в будущем, и обозначенные ими же в качестве наиболее эффективных способы достижения успеха в современном обществе мало согласуются.

В целом результаты опроса зафиксировали рассогласование индивидуальных ценностных ориентиров и представлений об эффективных в современной ситуации нашего общества способах достижения успеха. Поиск, выработка таких способов и моделей социального поведения, которые бы согласовывались с предпочитаемыми ценностными ориентирами, пока во многом происходит латентно.

Несколько лет назад известный российский социолог В.Н. Шубкин отмечал, что на мировоззрение молодежи оказывают влияние две группы конкурирующих между собой факторов. Одна группа продолжает катастрофические тенденции, свойственные их родителям. Другая делает попытку возвращения к ценностям, свойственным прадедам или дедам³⁶. Наверное, можно сказать, и отчасти на это указывают результаты предпринятого исследования (хотя они локализованы в рамках одного вуза), что вряд ли какая-то

³⁶ Шубкин В.Н. Российская молодежь смотрит в будущее: надежда или ожидание катастрофы // Этика успеха. Вып. 8. Москва–Тюмень, 1996. С. 106–114.

одна из указанных тенденций сегодня превалирует. В большей степени новое поколение ориентируется все-таки на ценности образования, профессионализма, стремления к достижениям. А именно эти ценности составляют основу “среднего класса” как стабилизирующей середины общества.

Соответственно, предположение, что социально-нравственные ориентиры студентов, формирующиеся в период профессиональной подготовки в вузе, соотносятся с этосом среднего класса, является достаточно обоснованным.

Приложение 1

О профессионально-должностной стратификации
современного общества

Вопрос: На ваш взгляд, к какому социальному слою в нашем обществе относятся представители ниженазванных профессий? (% ответивших)

Профессии	Класс				
	Высший	Между высшим и сред- ним	Сред ний	Между средним и низшим	Низший
Банковский служащий	17,1	44,6	35,1	2,4	0,6
Директор завода	47,3	46,2	6,0	0,4	-
Владелец магазина	14,2	46,4	36,6	2,4	0,2
Профессор университета	29,3	24,8	32,2	12,2	1,3
Владелец авторемонтной мастерской	4,2	30,2	53,1	12,0	0,4
Инспектор ГАИ	1,1	4,6	40,0	41,7	12,4
Квалифиц. рабочий гос-предприятия	1,5	8,0	43,7	38,0	8,6
Продавец	0,4	0,4	20,6	51,5	26,8
Врач	10,4	18,6	38,6	23,1	9,1
Инженер	7,3	23,3	47,3	17,3	4,6
Преподаватель	6,8	11,7	35,3	32,8	13,1
Мастер на заводе	0,4	4,2	33,3	47,1	14,8
Водитель автобуса	0,6	0,6	14,0	32,6	32,0
Юрист	27,5	47,7	23,5	1,1	-
Бухгалтер	4,6	24,6	57,1	12,4	1,1
Социальный работник	2,8	15,11	49,3	26,0	6,6

Приложение 2

Представления о наиболее эффективном
достижении успеха в современном обществе

Вопрос: Каким людям, по вашему мнению, в наши дни легче добиться успеха? (Вопрос не альтернативный)

Варианты ответа	%
Имеющим связи	73,7
Имеющим родственников, занимающих высокое положение во власти, бизнесе	59,1
Трудолюбивым	6,6
Квалифицированным профессионалам	38,4
Имеющим высокий уровень культуры	1,5
Другой ответ	3,3

Приложение 3

Представление о причинах “меньшей”, “большей”
успешности через сравнение с ближайшим окружением, %

Менее успешный		Более успешный	
Не целеустремлен	17,7	Более целеустремлен	13,7
Ленивый	14,8	Более образован	10,2
Необщительный	9,6	Более трудолюбив	8,9
Менее образован	8,4	Материально обеспечен	8,8
Не повезло в жизни	5,7	Имеет связи	8,6
Не поступил в вуз	5,5	Везучий	7,7
Не уверен в себе	5,1	Более общительный	7,3
Такой человек отсутствует	5,1	Более уверен в себе	4,6
Не дали ответа	19,0	Не дали ответа	19,0
Затруднялись ответить	5,5	Затруднялись ответить	5,5

Приложение 4

О предпочтениях в отношении будущего места работы

Вопрос: Какому месту работы вы отдадите предпочтение по окончании вуза?

Варианты ответа	%
На котором в течение рабочего дня можно заняться личными делами	2,2
С высокой заработной платой	30,4
Где будут хорошие отношения в коллективе	4,4
Где будет возможность повышать свою квалификацию	9,5
На котором будет перспектива, возможность служебного продвижения	37,3
На котором можно максимально применить свою профессиональную квалификацию	12,6
Со свободным рабочим графиком	3,3

Приложение 5

Представления о связи будущей работы с избранной профессией

Вопрос: Как вы полагаете, будет ли ваша работа после окончания университета связана с избранной профессией?

Варианты ответа	%
Я буду работать по профессии, которой обучаюсь в вузе	41,3
Моя работа будет связана с избранной профессией лишь отчасти	24,6
Моя работа не будет иметь отношения к избранной профессии	2,6
Затрудняюсь ответить	31,3

Приложение 6

О предпочитаемых идеальных образцах
соответствия в будущем

Вопрос: Каким из предлагаемых характеристик человека вы хотели бы соответствовать в будущем? (Вопрос не альтернативный)

Варианты ответа	%
Человек, достигший материального достатка благодаря высокому уровню профессионализма	75,5
Человек, достигший материального достатка благодаря “умению вертеться”, большим связям и т.п.	18,4
Человек очень богатый	7,1
Человек состоятельный	27,3
Человек свободный, независимый в своем стремлении к самореализации, в выборе жизненных задач	62,8
Человек, стремящийся “не высовываться”, быть с большинством, поступать, как “все”	1,3
Человек честный, благовоспитанный, аккуратный	40,0
Человек выдающийся, знаменитый среди широких масс	15,3
“Человек середины”, стремящийся избегать крайностей в постановке целей, выборе средств для их достижения	4,4
Иная характеристика	3,5

6.6. “Экспертиза экспертизы”

Начнем характеристику обсуждения материалов социологического исследования с проблемного семинара на кафедре социальной работы факультета менеджмента, участники которого, студенты группы СР–95–1, были и респондентами этого исследования³⁷.

Цель семинара состояла в том, чтобы, во-первых, попытаться раскрыть рамки референции, то есть объяснить, что может, с точки зрения самих же студентов, стоять за цифровыми данными опроса, а во-вторых, раскодировать язык цифр, облечь его в смысловые формы. Таким образом, участникам семинара предстояло выступить в роли экспертов результатов опроса и, кроме того, выяснить, насколько обобщенные результаты соответствуют представлениям участников семинара об обществе, о месте в обществе будущих специалистов, их ценностных ориентирах.

Сначала студенческой экспертизе были подвергнуты данные исследования, описывающие образ стратификационной структуры общества. В процессе опроса респондентам предлагалось проранжировать предложенные в анкете профессионально-должностные статусы с учетом социальной стратификации, какой она видится им сегодня, а именно: выделить, какие статусы из предложенного списка относятся к высшему классу, к классу между высшим и средним, к среднему, к классу между средним и низшим и, наконец, к низшему классу.

Обратив внимание на то, что к высшему классу 47,3% участников опроса отнесли директора завода, 29,3% – профессора университета, 27,5% – юриста, *М.В. Богданова* обратилась к участникам семинара: почему, по их мнению, почти треть респондентов отнесла профессора университета к высшему классу?

В ходе обсуждения оформились две экспертные позиции. Первая – апеллировала к сложившимся в обществе стереотипам восприятия статуса профессора исходя из критерия полезности: *“...Профессора университета студенты отнесли к высшему классу исходя из того, что общество приписывает профессору такой статус. И он не может измеряться только деньгами, прежде всего, наверное, этот статус измеряется тем вкладом, который вносит профессор университета в развитие общества. Он занимается*

³⁷ “...Рациональный молодой человек отдает предпочтение такой самореализации, которая будет положительно оценена обществом” (Обзор проблемного семинара со студентами) // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 16. Тюмень, 2000. С. 6–13.

научными разработками, делает открытия, передает свои знания студентам – будущим специалистам. Профессор достоин уважения уже за одно то, что для достижения своего статуса ему приходится очень много и долго работать. Профессор все время идет вперед...”.

Другая позиция исходила из критерия непосредственного общения студентов с профессорами: *“..Директор завода всегда имел довольно высокий статус в обществе, и студентам особенно не приходилось задумываться, к какой категории его отнести. Так же дело обстояло и с юристом – быть юристом сейчас модно, актуально, насущно для общества. С профессором университета дело обстоит по-другому. Наверное, если бы спросили не студентов, а кого-нибудь другого, к какому классу сегодня они относят профессора университета, то результаты могли быть другими. Студенты же оценивают исходя из личного опыта общения с конкретными профессорами вуза. Может быть, нашим студентам просто повезло с нашими профессорами?”.*

Обсуждая данные о том, что 57,1% респондентов отнесли к среднему классу бухгалтера, владельца авторемонтной мастерской – 53,1%, социального работника – 49,3%, а инженера – 47,1% респондентов, участники семинара внесли поправку: правильнее говорить не “социальный работник”, а “специалист по социальной работе”. Отметив, что и инженер, и социальный работник преимущественно отнесены к одному классу, эксперты предложили различать основания, по которым данные профессиональные статусы попали в одну группу. Было высказано предположение, что специалистов по социальной работе отнесли к среднему классу, наверное, потому, что они являются управленцами среднего звена и это задает изначально некоторый “срединный” статус. Что касается других оснований, по которым специалист по социальной работе мог быть отнесен студентами к среднему классу, то, как было отмечено одним из участников семинара, *“представление о профессии специалиста по социальной работе в обществе еще не сложилось, хотя назрела потребность в таких специалистах – об этом свидетельствует то огромное количество социальных проблем, которые как бы “вдруг” у нас появились. Раньше решение социальных проблем в общественном сознании не связывалось с какой-либо конкретной профессией, и сегодня по привычке, наверное, считают, что только властные органы своим указанием каким-нибудь все и решат. Наверное, так думают и студенты, не знакомые с этой профессией. Поэтому как бы не очень понимая, что с ней делать, ее “разместили” в среднем классе, а не выше, хотя потребность в*

специалистах такого профиля в нашем обществе сегодня велика”.

В отношении того, что профессия инженера была отнесена к среднему классу, предложено такое пояснение: “Сейчас наше производство, а ведь именно оно является основным поприщем деятельности инженера, практически стоит, поэтому и потребность в инженерах не очень ощущается, и вообще, кажется, что особой пользы они сегодня уже не приносят. В низший класс инженер не попал потому, что к этой категории относят преимущественно обслуживающий персонал, а инженер – самостоятельная профессия, предполагающая высокую квалификацию, да и потенциал его полезности обществу высокий, а сегодня стоит говорить именно о потенциале этой профессии”.

Что касается профессий водителя автобуса и продавца, которые были отнесены, соответственно, 32% и 26,8% респондентов к низшему классу, то аргументы участников семинара были следующими: “Профессии водителя и продавца связаны в большей степени с физической работой, сегодня – с работой “на износ”. А тяжелый физический труд – это “индикатор” низшего класса”.

Переходя к теме о будущей работе респондентов – насколько в их представлении она будет связана с избранной ими профессией, М.В. Богданова отметила, что 41% участников опроса полагали, что их работа будет непосредственно связана с избранной профессией; 24,6% считали, что она будет связана с избранной профессией лишь отчасти, а 31% затруднялись ответить. В этой связи участниками семинара было высказано замечание о том, что данные носят обобщенный характер, а картина может меняться в зависимости от ситуации на рынке труда, связанной конкретно с той или иной профессией. Как заметил один из участников семинара, “к примеру, многие из тех, кто сегодня завершает обучение по специализации “Социальная работа”, хотели бы работать по специальности, есть места, есть перспектива роста, но могут появиться всевозможные нюансы, связанные с жильем, и т.п. В целом же ситуация для тех, кто сегодня получает эту профессию, благоприятная. Раньше вообще не было таких специалистов, а только государственные служащие, с социальной же работой связывали традиционно только собесы, работающие с пенсионерами, многодетными семьями и т.п. Проституция, наркомания, бомжи – сейчас, при переходе от одного типа общества к другому, все это выплыло, и, чтобы как-то решать эти проблемы, стали нужны специалисты, профессионалы, которые, конечно, одним махом все не исправят, но будут профессионально работать в социальной сфере. Потребность есть, но рынок еще не

насыщен представителями этой профессии, как, например, специальностями экономического профиля, поэтому, если говорить только о “специалисте по социальной работе”, наверное, эти цифры сегодня должны быть выше – не 41%, например, а 60%...”. В целом же было отмечено, что эти данные говорят не столько о студентах и о вузе, сколько об обществе и о том, что меньше половины студентов университета более или менее определенно представляют свой дальнейший жизненный путь по окончании вуза.

Следующий этап обсуждения был посвящен данным о предпочтениях в отношении будущего места работы. Результаты опроса таковы: 37,3% его участников отдали предпочтение такому месту работы, на котором будет перспектива, возможность служебного продвижения; 30,3% – работе с высокой заработной платой.

По мнению участников семинара, связь выделенных респондентами критериев очевидна: чем выше должностной статус, тем больше зарплата. Что касается первостепенности выбора такого места работы, на котором будет возможность служебного продвижения, то по этому поводу одним из экспертов было замечено: *“Для студентов возможность самореализации сегодня важна не как цель, а как процесс. Когда ты стремишься к чему-то, то постоянно повышаешь свой уровень, развиваешь себя, лучше понимаешь то общество, в котором живешь и будешь жить. Эти данные еще раз подтверждают слова о том, что не хлебом единым жив человек. И не только альтруист, но и вполне рациональный современный молодой человек отдает предпочтение возможности самореализоваться таким образом, чтобы это было положительно оценено обществом. А деньги сегодня не могут все решать: хлеб можно купить на деньги, пока они есть, но если ты умеешь что-то делать и стремишься развить это умение, то имеешь больше шансов всегда иметь деньги, на которые можешь купить что-либо, и хлеб в том числе”*.

В целом, по мнению участников семинара, эти данные могут свидетельствовать о том, что современные студенты ориентируются не просто на достижение успеха любой ценой, а в соответствии с теми возможностями, которые есть и признаются в современном обществе, может быть, отчасти их расширяя и изменяя.

Еще одна тема, обсуждавшаяся на семинаре, была связана с данными относительно того, какой из предложенных характеристик человека хотели бы респонденты соответствовать в будущем. Эти данные таковы: 75,5% хотели бы соответствовать образу человека, достигшего материального достатка благодаря высокому уровню

профессионализма; 62,8% – образу человека свободного, независимого в своем стремлении к самореализации, в выборе жизненных задач; 40% – хотели бы соответствовать образу человека честного, благовоспитанного, аккуратного.

Первое, на что обратили внимание участники семинара – это то, что данные опроса “идут вразрез” со стереотипным представлением о современной молодежи как о людях, которые ценят в этой жизни только деньги и все измеряют только ими. Отвечая на вопрос о том, почему сложилось в современном обществе такое представление, один из экспертов отметил: *“Раньше в нашем обществе почти все было бесплатным – и образование, и медицина, и жилье. Сейчас дело обстоит иначе: жилье надо покупать, за медицинское обслуживание надо платить, да и образование чаще всего не бесплатное. Поэтому сегодня молодежь, чтобы выжить, должна уметь “вертеться”, зарабатывать. Где бы заработать деньги – это основная “головная боль” сегодня. А в общественном мнении то, что является средством для достижения цели, порой представляется как сама цель. Примерно это происходит сегодня с представлением о том, к чему стремится нынешняя молодежь – к деньгам, хотя это всего лишь средство”*.

Что касается выделенных респондентами ценностных ориентиров – профессионализма, свободы, независимости, порядочности, то, как отметили участники семинара, такие ориентиры привлекательны для любого поколения людей – видимо, так устроен человек.

В заключение семинара была затронута тема, связанная с представлениями респондентов об успехе. На вопрос о том, кому легче добиться успеха в сегодняшнем обществе, большинство участников опроса ответило: тем, кто имеет связи или влиятельных родственников. По мнению участников семинара, с этим трудно спорить, данные говорят о том, что легко добиться успеха в нашем обществе могут лишь некоторые. Как отметил один из экспертов, *“большинство студентов, ответив таким образом, показали, что они осознают: прежде чем добиться успеха в современном обществе, нужно приложить немало усилий. Каких усилий? Наверное, для того многие и пришли учиться в вуз, чтобы как-то сформировать направленность своих будущих усилий. Кто-то будет инженером, кто-то специалистом по социальной работе, кто-то программистом – и в этом направлении каждый и будет стараться добиться успеха”*.

В конце семинара его участники задали вопрос: “Для чего нужно проводить такие опросы, ведь реально они ничего не изменят в

жизни университета?”. М.В. Богданова заметила, что результаты опроса студентов вряд ли сейчас же реализуются в конкретных управленческих решениях. Важно понять, как представления современных студентов и их ценностные ориентиры соотносятся с ситуацией в обществе. Существует устоявшееся мнение о том, что стабилизирующую основу любого развитого общества составляет средний класс. Как раз путем опроса студентов предстояло понять, насколько этот средний класс соотносим с социально-нравственными ориентирами современного студенчества. И результаты предпринятого опроса, и состоявшееся его обсуждение свидетельствуют о том, что они вполне соотносимы, но совсем мало соотносимы с практикуемыми в нашем современном обществе нормами и нравами. Собственно, данная проблема может быть темой дальнейшего исследования и обсуждения.

Обратимся к материалам проблемного семинара, посвященного обсуждению результатов представленного выше социологического исследования³⁸.

После вступительных слов *В.И. Бакштановского* и *М.В. Богдановой*, обосновавших актуальность обсуждения материалов социологического исследования в данной аудитории в режиме “экспертиза экспертизы”: во-первых, практически все присутствующие имеют большой опыт преподавательской работы, соответственно, и представление об ориентациях студентов, о том, как они предполагают выстраивать свою жизненную стратегию, во-вторых, в этой аудитории неоднократно заинтересованно обсуждалась тема ценностей среднего класса, начались вопросы.

На вопрос *Ю.Е. Якубовского*, будут ли отличаться результаты подобного исследования, если его провести через пять лет, от сегодняшних результатов, *М.В. Богданова* ответила, что ситуация в нашей стране меняется быстро и порой непредсказуемо. И все же вряд ли у российского человека будет достаточно ресурсов, чтобы каждые пять лет кардинально менять свою жизненную стратегию. Реагируя на перемены, люди быстрее меняют форму внешнего поведения, но внутреннюю структуру личности, “Я”, изменить довольно трудно.

У *А.А. Тарасенко* возник вопрос: “Как можно объяснить, что при

³⁸ Формирование духа среднего класса у студентов университета (Фрагменты стенограммы проблемного семинара) // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 15. Тюмень, 1999. С. 99–123.

стипендии студентов в 7 долларов и зарплате профессора от 50 до 100 долларов профессорский состав относят к высшему классу? Таким образом, ректор и проректоры, наверное, к олигархам относятся?”.

Реплика *М.В.Богдановой*: “А разве ректор и проректоры не являются профессорами?”. Затем она сказала, что студенты, относя профессора университета к высшему классу, исходили не только из критерия материального достатка. После опроса в некоторых группах студенты подходили к интервьюеру и поясняли, почему они, к примеру, профессора отнесли к высшему классу или классу между высшим и средним. По их мнению, профессор обладает высоким интеллектуальным потенциалом, и даже если это не дает ему сейчас высокого дохода, в принципе, он вполне сможет заработать своей головой и быстрее, и эффективнее, чем, к примеру, продавец, который получает сегодня много денег, но может их потерять, а ведь заработать новый капитал ему сегодня не так просто, как раньше.

Н.Н. Карнаухов вступил в дискуссию с теми, кто хочет определенности в понимании природы среднего класса и своей самоидентификации с этим классом. Во-первых, по его мнению, желание определенности в этом отношении отражает потребность человека разобраться в самом себе, найти свою идентичность. Во-вторых, важно помочь определиться именно студентам, дать им возможность разобраться в том, какие жизненные ориентиры для них наиболее привлекательны. При этом необходимо соотнести свои мечты и реальную жизнь. И готовить свою карьеру, формировать притязания надо в соответствии с рациональной самооценкой. Но эта рациональность не должна быть примитивной, ограниченной.

Существует грубая оценка настроений сегодняшнего общества: 25% – пессимисты, 25% – оптимисты, 50% – люди, которые не определили своего жизненного кредо. Пессимистов, пожалуй, ничем не вытащишь из их ниши. А 25% оптимистов живут трудной в материальном плане жизнью, но все равно стремятся к высоким целям.

В-третьих, почему студенты профессоров относят к высшему классу? А почему нас это удивляет? Нормальна ли наша собственная самооценка? Да когда у нас долларами все мерялось? Профессора недовольны своей зарплатой, но нас из вуза никто палкой не выгонит. Профессор рвется на работу, перед студентами выступает – глаза блестят. Вот студенты и думают, что перед ними счастливый человек. И это на самом деле так, потому студенты и относят нас к высшему классу.

По мнению *Н.Н. Карнаухова*, студенты оценивают профессора

не по заработной плате (по заработной плате его с трудом можно отнести даже к среднему классу). Студенты понимают, что профессор делится с ними знаниями, опираясь на которые в дальнейшем они могут преуспеть в жизни. И это вызывает у студентов уважение к человеку, который ради идеалов своей профессии за свои 50–100 долларов в месяц приходит на работу и еще умудряется прилично одеваться, быть интеллигентным, воспитывать детей.

“Мне кажется, – заключил *Н.Н. Карнаухов*, – что ценностные ориентиры среднего класса, принятые нами, преподавателями, управленцами, способны вдохновить и студентов. А строгое понятие среднего класса с развернутой системой показателей, конечно, необходимо. Но все же, не стоит сводить его к уровню дохода. Иначе и мечта о среднем классе окажется уж очень упрощенной”.

Что касается рекомендаций по поводу воспитания наших студентов в духе ценностей среднего класса, сказал *С.В. Скифский*, важно, чтобы оно шло за счет привития высокой культуры и профессиональных знаний, которые стараются давать в университете. Ресурсный капитал появляется не сам по себе, но и благодаря изучению философии, прикладной или общей этики. Повидимому, идеология среднего класса должна как-то питаться из этих и других общественных дисциплин. И если бы соответствующие преподаватели подготовили наших студентов первого, второго и какого хотите курса к такому разговору, то, может быть, и не были бы получены столь странные данные, когда профессиональный водитель грузовика оценивается гораздо ниже, чем инспектор ГАИ.

Н.Ю. Гаврилова начала свое выступление с тезиса о том, что не считает устаревшим понятие “интеллигенция”. Студентам первого курса она говорит, что они – будущая интеллигенция, и считает своей задачей сформировать у них представление об интеллигенции, о том, какой она должна быть. А понятием “средний класс” практически не пользовалась, не употребляла и ничего плохого в этом не видит.

Сегодня в перечне гуманитарных дисциплин нет этики, но есть много других предметов, которые помогают формированию будущей интеллигенции, – психология, социология, культурология и т.д. И в том, что участники опроса поставили на первые места характеристики человека, которые соответствуют высокому уровню интеллигента, *Н.Ю. Гаврилова* видит большую заслугу преподавателей именно гуманитарных дисциплин.

Что более всего поражает в приведенных таблицах? С одной стороны, студенты, в идеале, сориентированы на человека, который является свободным, независимым и, одновременно, честным, благовоспитанным и аккуратным. Все это и характерно для

интеллигенции. И вместе с тем табл. 5 дает противоположный результат. Возможно, надо специально поговорить об этом со студентами: почему такая разница между идеальным представлением о человеке среднего класса и пониманием успеха, связанного не с уровнем профессионализма, а со связями и т.п.? Может быть, стоит показать студентам, что преподаватели достигли своих профессиональных успехов не связями, а ценой трудолюбия.

И.М. Ковенский отметил, что между табл. 1 и табл. 5 на самом деле нет никаких противоречий. Табл. 5 – это картина суровой действительности, в которой мы находимся. Студенты понимают, что они живут в нездоровом обществе и у них нет другого пути наверх, кроме как через связи. А табл. 1 – это скорее то идеальное, что видят ребята, так они видят свое будущее, рейтинг профессий и специальностей, если бы жили в здоровом обществе. Наша задача состоит в том, чтобы выпускать студентов, во-первых, с хорошими специальными знаниями, во-вторых, – интеллигентных, в-третьих, – способных изменить наше общество для того, чтобы не было разницы между первой и пятой таблицами.

В.В. Мелихов сказал, что 25 лет прошло после первого выпуска его студентов, и он запомнил слова одного из них: “Василий Васильевич, самое главное, что вы лично дали мне, так это то, что на своих лекциях постоянно убеждали нас, что мы многое можем, умеем, и что надо не бояться, а смело браться за дело и т.д.”. То есть, ему в жизни помогли даже не столько профессиональные знания (он в своей профессии и не работал, так получилось), сколько уверенность в своих силах, вера в возможность изменить свою жизнь и жизнь общества. И этот действительно очень важный момент мы должны использовать в работе со студентами.

В.М. Спасибов высказал свое мнение по всем основным вопросам, предложенным социологами нашим студентам. Довольно любопытны представления студентов о социально-профессиональной структуре нашего общества: они отнесли, например, профессора к высшему классу. Вероятно, у многих студентов восприятие профессора идет еще от школы, когда это звание звучало громко, звонко, и заработная плата профессора была такая, что он действительно по всем критериям относился к высшему классу.

Сегодня же профессор, в лучшем случае, относится к классу между средним и низшим. Хотя по интеллекту он, наверное, гораздо выше массовых представителей этого класса.

Весьма удивляют и представления студентов о профессии инженера. Обычный рядовой инженер – это низший класс. В.М.

Спасилов считает, что многие наши выпускники, имеющие и пять, и семь лет стажа, не сумевшие устроиться на какое-то элитное предприятие (тех, у кого это получилось, – единицы), не в состоянии практически прокормить свою семью за счет своей профессии. Как же можно отнести инженера к среднему классу?

Однако надо надеяться на то, что Россия воспримет и значимость инженера повысится. Без инженеров Россию не поднять, поэтому все равно их готовить надо. Сегодня же инженеру нужно просто вынести переходный этап. Это, пожалуй, самое трудное время – наши ребята-инженеры попали в ситуацию, когда без них Россия не может, но сегодня она их плохо поддерживает.

Опрос показал довольно высокую степень ориентации наших студентов на достижение. Можно предположить, что это как раз и есть результат нашей работы со студентами. Конечно, студенты хотели бы иметь высокую заработную плату, но они, наверное, понимают, что получать ее сегодня в какой-то конторе, которой через полгода не станет, – не очень хороший расклад для выстраивания своей жизни. Это первый момент. Второй момент – даже при высокой зарплате, если в организации нет перспективы роста, как быть с самовыражением личностным? Поэтому, наверное, в ситуации, когда есть высокая зарплата, но отсутствует перспектива роста или же есть не столь высокая пока зарплата, но есть перспектива роста – и в плане зарплаты, и в плане квалификации, студенты выбирают возможность роста.

И университет вкладывает свои усилия в то, чтобы студенты чаще делали такое предпочтение: в частности, воспитывает у них чувство лидерства. Стремление быть лидером, как мы его трактуем, не связано с супериндивидуализацией. Скорее наоборот – через соревнование происходит и сплочение: я стремлюсь побеждать, но ведь я – студент своего университета, представитель этой специальности и т.д. Стремление быть лидером любой ценой – это негативная ориентация, поэтому важно прививать уважение к правилам игры, задавать определенные рамки, регулируемые нормами морали. При таких условиях то, что студент ориентирован на карьеру, – нормально.

Рассматривая следующий аспект опроса: какому образу студенты хотели бы соответствовать в дальнейшем, В.М. Спасилов отметил, что если бы подобный опрос проводили в стране капиталистической, многие бы, вероятно, выбрали вариант очень богатого человека. Но у нас все по-другому. Богатые люди появились легально в последние шесть-семь лет, раньше такого не было. У нас есть устоявшееся понятие: если богатый – значит вор, и во многом это

действительно так, потому что созданы условия, которые действительно позволили разворовать страну. И поэтому сейчас негативное отношение к человеку очень богатому. С понятием богатого человека у нас совершенно не вяжутся честность, благовоспитанность и прочее. В результатах, представленных в табл. 4, по мнению В.М. Спасибова, нет ни одной строки, которая бы у него вызвала отторжение (как это произошло, когда инженера отнесли к среднему классу). Эти результаты вполне соответствуют реальности.

То же самое сказал В.М. Спасибов и о результатах ответов на вопрос о том, какому человеку сегодня легче добиться успеха. С его точки зрения, этот срез соответствует действительности, ребята отвечали честно. Отвечая на вопрос о предпочитаемом образе, студенты все-таки говорили о некоем идеале, которому они хотели бы соответствовать в будущем. Что же касается оценки ситуации в сегодняшнем нашем обществе, ответы на него формулировались ребятами исходя из того, каким они видят наше общество. Происходит деградация общества. И какой бы ты ни был умный – хоть “семи пядей во лбу”, какой бы ты ни был трудолюбивый, ты мало чего добьешься, если у тебя нет связей: не получишь ни достойного места работы, ни высокой заработной платы. Вспомним бывших комсомольских функционеров. Эти ребята крепко держатся друг за друга. Даже влиятельные родственники не так обеспечивают успех, как связи по партийной или комсомольской линии. А есть еще и криминальные связи, и связи на национальной основе.

Опираясь на результаты опроса, В.М. Спасибов сделал вывод о том, что отчасти наши студенты еще живут прошлым – иначе не причислили бы профессора к высшему классу, а инженера – к среднему. У студентов еще мало опыта, чтобы оценить реальное положение в специфической профессиональной сфере. В то же время наши студенты адекватно оценивают ситуацию в обществе с точки зрения того, как и за счет чего многие сегодня добиваются успеха. Можно надеяться на то, что они попытаются реализовывать свои идеалы в жизни иными способами. Какими? Через профессионализм – либо непосредственно в профессии, которой обучались, либо используя полученные здесь знания как ресурс. Может быть, в других вузах студенты и будут делать свой жизненный и профессиональный успех через связи. Но наши студенты – это срез не высшего общества, а среднего и ниже. И думается, что наш студент – это действительно будущее среднего класса. А пока они – ресурс среднего класса: по духовному уровню развития, по уровню профессиональной подготовки, общему жизненному и профессиональному настрою.

По мнению В.М. Спасибова, вопрос о том, стихийно ли

формируется этот дух в университете или целенаправленно, наверное, впервые поставлен в ТюмГНГУ. Скорее всего, специфика вуза, то, что он связан с нефтегазовой отраслью, уже задают определенные ориентиры формирования духа среднего класса. А что делает вуз целенаправленно? Мы не провозглашаем, что работаем на формирование духа среднего класса у студентов, но то, как мы работаем с ними, формирует у них определенные ориентиры в этом отношении. Во-первых, мы даем студентам конкретную профессиональную подготовку. Во-вторых, стремимся привить им дух лидерства, ориентируем на достижения. Не случайно у нас в этом году так хорошо прошли отчетно-выборные собрания в профкоме, студенческом совете, старостате. Раньше это мы должны были думать, кого бы нам подготовить в лидеры, а сейчас студенты сами выдвигаются, бьются за то, чтобы стать лидерами, хотят “высываться”. В-третьих, мы создаем много таких организаций, где студенты формируют навыки работы в коллективе, с коллективом.

“Я считаю, – заключил В.М. Спасибов, – что все это работает на то, чтобы в дальнейшем наши студенты составили основу среднего класса, такого класса, который в любом развитом обществе составляет стабилизирующую часть”.

С обстоятельным сообщением выступил *Н.Д. Зотов*. С его точки зрения, наряду с множеством других потребностей, человеку свойственны потребность в самоутверждении и потребность в чувстве защищенности. В связи с обсуждаемой идеей “среднего класса” в условиях современной российской действительности *Н.Д. Зотов* выделил в качестве наиболее заметных следующие способы самоутверждения, саморегуляции индивида с целью “вхождения” в “средний класс” и укоренения в нем через:

- высококвалифицированный профессиональный труд (в качестве инженера, врача, учителя, преподавателя вуза, юриста, финансиста ...);
- творческий труд (в качестве писателя, журналиста, живописца, скульптора, музыканта, артиста...);
- предпринимательскую деятельность;
- работу (службу) во властных, политических, административных структурах в должности, дающей хороший доход, с некоторой возможностью служебного самоопределения и роста.

Потребность в чувстве защищенности обеспечивается достаточным доходом, качеством образования и квалификации, социальным, должностным положением.

Н.Д. Зотов выделил следующие наиболее общие признаки социального слоя, именуемого “средним классом”:

- достаточно высокие доходы, хороший материальный достаток;
- хорошее образование и высокая квалификация в своем деле;
- содержательно разнообразный, с элементами творчества или по преимуществу творческий труд;
- возможность служебных перемещений в сфере профессии и (как сказано в докладе М.В. Богдановой) возможность индивидуального планирования жизни;
- удовлетворенность своим экономическим, социальным, гражданским положением, чувство защищенности, стабильности (удовлетворенность своим положением не исключает стремления его улучшить).

Принадлежность индивида к “среднему классу” предполагает весь комплекс перечисленных признаков. Отдельного или даже нескольких отдельных признаков для идентификации со “средним классом” недостаточно. Например, “тупое зарабатывание” даже больших денег не есть свидетельство принадлежности к “среднему классу”. “Средний класс” – это относительно благополучный в социальном и культурном отношении слой.

Н.Д. Зотов напомнил сформулированный Аристотелем в работе “Никомахова этика” принцип “золотой середины”, согласно которому две полярные противоположности (крайности) тождественны пороку, а между ними, посередине, располагается добродетель. Так, скупости (пороку) противоположна расточительность (тоже порок), а между ними – щедрость (добродетель).

Уместно применить этот принцип к сфере социальной стратификации. Н.Д. Зотов предположил, что если, допустим, человек беден ввиду стечения неблагоприятных, применительно к нему, обстоятельств, в которых он не властен, то в этом нет его вины, и он в его положении заслуживает сочувствия и помощи. Но если он беден по причине собственного нетрудолюбия, то в этом случае его бедность – знак порочности, и он вполне заслуживает порицания.

Когда-то в лексике зажиточных крестьян бытовало просторечное словечко “гольтепа” (не голытьба – это другой лексикон с привкусом большевистки-социологического мироотношения). Слово “гольтепа” употреблялось в порицающем, осуждающем смысле по отношению к людям, которые были ленивы, не хотели работать и вполне естественно пополняли слой “голодранцев”, как их еще называли. Употребление этих слов не было проявлением снобизма и презрения со стороны материально преуспевающих по отношению к малоимущим и неимущим, но было формой по-своему здоровой, обоснованной, хотя и резко выраженной, критики, направленной на

тех, кто были ленивы, чурались работы и потому трудолюбивыми, зажиточными крестьянами заслуженно воспринимались как “золоторотцы”, “голодранцы”, “гольтепа”.

Существовал и полярно противоположный относительно “гольтепы” социальный слой в среде крестьянства – это обладатели во многом несправедливо нажитого богатства. Характерной в этом смысле фигурой был кулак – “мирод”. Кстати, слово “кулак” не надо воспринимать как появившееся лишь в российской (советской) действительности 20-х годов, в эпоху, непосредственно предшествовавшую коллективизации. Оно и раньше было, как были восприятие и оценка реального расслоения крестьян самими же крестьянами по признакам трудолюбия и честности. Так что кулак-мирод потому и был “мирод”, что, будучи, как правило, сам тружеником, вместе с тем имел неодолимую склонность “выжимать” из ближнего, то есть из нанятых им работников, прибыль, беззастенчиво присваивая значительную часть их труда. Работники эти были не из ленивой “голытьбы” (из них много не выжмешь), а из хорошо работающих крестьян, однако пребывающих в бедности по обстоятельствам, от них не зависящим, и вынужденных наниматься к богатею-“мироду” на условиях, весьма для себя не выгодных. Получается почти по Аристотелю: два полярно противоположных слоя, олицетворяющих порочную жизненную позицию, и “золотая середина”, представленная слоем зажиточных крестьян, трудолюбивых и честных, своеобразный “средний класс” в крестьянстве.

Аристотелевский принцип “золотой середины” применим и сегодня к любому обществу именно в связи с понятием “средний класс”. Пожалуй, в любом современном обществе “средний класс” можно рассматривать как социальный слой зажиточных, материально обеспеченных (независимо от форм собственности) людей, сориентированных на ценности трудолюбия, образования, честного преуспеяния, законопослушности, любви к отечеству и служения ему.

В каких-то непринципиальных моментах критерии принадлежности к “среднему классу” могут варьировать в западном мире и у нас, в России, на Ближнем Востоке и в Восточной Азии, варьировать, может быть, даже по государствам, но главная суть, назначение, роль “среднего класса” в обществе, в государстве, его социальное, гражданское и моральное достоинство инвариантны.

Поднятый НИИ прикладной этики вопрос о “среднем классе”, об этосе “среднего класса” чрезвычайно актуален, удивительно своевременно поставлен, и очень хорошо, что он принят к обсуждению и осмыслению участниками проблемного семинара.

Н.Д. Зотов отметил, что на предшествующем занятии семинара, также посвященном проблеме “среднего класса”, был настроен несколько скептически и потому, наверное, высказался несколько отвлеченно от самой сути дела. И сегодня тоже не удержался от абстрактного по отношению к обсуждаемой проблеме вопроса и получил на него заслуженно едкий и академически культурный ответ докладчика. Но свое состояние в данный момент он осознает как некое прозрение, чему немало способствовали результаты социологического исследования. Ничего, что оно (исследование) количественное.

Надо ли культивировать в умах наших студентов идею “среднего класса”, ценности “среднего класса”? По мнению Н.Д. Зотова, надо, без сомнения. Как показало исследование, идея “среднего класса” на сегодняшний день не вполне воспринята сознанием студентов ТюмГНГУ, а если и воспринята, то с некоторым искажением по сравнению с тем представлением о “среднем классе” и его ценностях, которое гармонировало бы с российским менталитетом. Н.Д. Зотов отметил, что, с его точки зрения, представление молодого россиянина о “среднем классе” должно быть достаточно самобытным и заключать в себе некие особенности в сопоставлении с соответствующим представлением, допустим, человека западного мира. Сегодня представление нашего студента о “среднем классе” какое-то неотчетливое, а там, где оно отчетливо, выглядит упрощенным и кое в чем неверным. Это представление не тождественно представлению западного сознания, что, кстати, и не требуется. Но оно не оформилось и как самобытное российское.

В этом нет ничего удивительного, и уж конечно, нет вины студентов, поскольку представление о “среднем классе” России не совсем оформилось и у старших поколений. И в этом тоже нет ничего удивительного: ведь становление “среднего класса” в России только совершается. “А в том, что оно все-таки совершается, вопреки всем нашим экономическим, политическим и прочим злоключениям, – отметил Н.Д. Зотов, – я почему-то уверен”. Становление “среднего класса” совершается, соответственно, и наше представление о “среднем классе” тоже находится на этой стадии. Спрашивается, должно ли становление представления о “среднем классе” опередить становление самого “среднего класса”?

По мнению Н.Д. Зотова, такое опережение возможно и весьма желательно. И не потому, что тогда можно было бы идеологически транслировать это представление “в массы”, а потому, что наличие такого представления в сознании пусть даже части населения, вероятно, способствовало бы нацеленности нашего общества на

скорейшее формирование самого “среднего класса”. Чтобы такое представление сложилось в наших умах, чтобы у кого-то из нас сформировалось самосознание человека “среднего класса”, надо постараться угадать, обнаружить существенные для становления “среднего класса” современной России тенденции.

Н.Д. Зотов назвал две из них. Первая заключается в том, что “средний класс” в России формируется как более толерантный, более открытый для тех, кто стремится чувствовать, осознавать себя принадлежащим к “среднему классу”, и в самом деле к нему принадлежать. Более толерантный сравнительно со “средним классом” такой – чувствительной к социальному рангу человека – страны, как Соединенные Штаты Америки. По-видимому, у нас в стране не только сегодня, но и в будущем человеку “среднего класса” не обязательно иметь доход не ниже определенной границы (хотя достаточная материальная обеспеченность предполагается). Ему можно не только не иметь автомобиль определенных марок, но не возбраняется (пока) перемещаться в общественном транспорте. Не требуется, чтобы он жил в особняке и в определенном районе города или, лучше, за городом, “уикенд” проводил в приличествующих “среднему классу” местах, а отпуск – где-нибудь в Средиземноморье. “Средний класс” России допускает большой разброс по социальному составу тех, кто в него “входит”. Он формируется как более демократичный и как более интеллигентный в целом (опять-таки в сопоставлении со стандартами западного мира).

Вторая тенденция связана с особенностями самоидентификации тех, кто так или иначе осознает свою принадлежность к становящемуся “среднему классу” в России или хотел бы к нему принадлежать. Принадлежность к “среднему классу” в западном мире связана с признаком престижности как с приоритетным относительно других: престижно иметь высокие доходы, престижно иметь собственный дом, отдыхать на дорогих курортах, престижно иметь возможность покупать продукты и товары высокого качества...

В России процесс самоидентификации со “средним классом” уже и сегодня совершается несколько иначе, тем более самобытность этого процесса станет более отчетливой в будущем. Сегодня, отчасти потерявший устойчивость мировосприятия под воздействием “эпохи реформ”, россиянин может порой становиться на путь слепого подражания. Со временем, надо полагать, он эту неустойчивость мироотношения преодолеет и вновь станет вполне самим собой, в том числе и по части самоидентификации со “средним классом”.

Через принадлежность к “среднему классу” и в западном мире, и у нас формируется чувство единения и действительное единение

личности с обществом, индивида с государством, чувство их взаимной необходимости. У россиян потребность переживать чувство единения с обществом, страной, государством развита несколько выше, чем у человека западного мира. Возможно, эта потребность россиянина генетически восходит к древнему чувству единения с общиной. В некотором смысле, самосознание россиянина до сих пор остается самосознанием общинника, в то время как человек западной цивилизации, западной культуры намного сильнее нас переживает индивидуальность своего бытия. Он в большей степени ориентирован на личный успех, на личное, индивидуальное благосостояние, даже если оно связано с так называемым корпоративным сознанием и мировосприятием, с корпоративной моралью. И принадлежность к “среднему классу” он переживает прежде всего, как обусловленную личными достижениями, достижением личного жизненного успеха. Разумеется, его самосознание как человека “среднего класса” не одномерно в этом смысле, и ему как “честному налогоплательщику” отнюдь не чуждо переживание своего единения со страной, с государством, чувство, что и он вместе с другими представителями “среднего класса” есть опора государства, гражданином которого он является.

Но если говорить о преобладающих интенциях в мировосприятии и самосознании западного человека и россиянина, то нельзя не признать, что человек на Западе был и остается по преимуществу индивидуалистом (в этой констатации нет порицающего смысла). “Человек важнее государства” – это его лозунг. Правда, многих граждан России этот лозунг несколько коробит. И не потому, что они исповедуют лозунг прямо противоположный. Нет, они его не исповедуют. Но потому, что один из постулатов их бытия – утверждение своих отношений с государством как отношений взаимной поддержки и защиты. Россиянину неприятно ощутить “брошенность государством”. А сегодня ему случается такое испытывать. Но вместе с тем ему глубоко чуждо инструментально-прагматическое отношение к государству со своей стороны. “Государство защищает меня, я защищаю государство” – вот лозунг, который без ложной риторики живет в его душе.

По большому счету, мировосприятие и самосознание россиянина остаются мировосприятием и самосознанием “общинника”, “государственника”. Отсюда особенности его восприятия ценностей “среднего класса”, особенности его самоидентификации со “средним классом”. Его осознание своей принадлежности к “среднему классу” зиждется не на принципах престижа и “достижительности” в смысле личного, индивидуального жизненного цикла, не на чувстве

самодовольства (и я не на социальном дне, выбился в люди), но на переживании собственного бытия в условиях становления рыночных отношений как вполне нормального, т.е. устойчиво благополучного и обеспеченного в этом его благополучии как собственной трудовой, жизненной активностью (профессионалы, предприниматели, чиновники...), так и государством, контролирующим справедливое (в правовом смысле) развитие форм жизнедеятельности, дающих человеку возможность созидать собственное благосостояние (не только в экономическом смысле) и благосостояние общества в целом, его цивилизацию и культуру.

Есть ли сегодня в России сложившийся, сформировавшийся “средний класс” как многочисленный социальный слой с нормальным жизненным самовосприятием? Пока нет. Его становление только началось, только нарождается самосознание человека “среднего класса” с его специфическими ценностями. Культивировать в сознании студентов идею “среднего класса” как социальной опоры государства и как способа оптимальной жизнедеятельности для гражданина России, по-видимому, наш долг. Но делать это следует предельно осторожно и корректно. Может быть, имеет смысл вообще отказаться от понятия “высшего класса”. Это сбивает с толку, провоцирует к вульгарному дифференцированию социальных слоев населения с точки зрения сугубо иерархического принципа: низкий, средний, высокий, высший... Но “средний класс” – не иерархическое понятие. У него не может и не должно быть ложных “комплексов неполноценности” по поводу того, что, дескать, он “всего лишь” средний, а не высший.

Н.Д. Зотов еще раз подчеркнул, что понятие “средний класс” не линейное и не предполагает сравнения по “высоте” социального положения, по тому, какую ступеньку он занимает на социальной лестнице. “Средний класс” вполне самодостаточен, это класс с высоким социальным и моральным самочувствием, с высоким чувством собственного достоинства. Он привлекателен сам по себе, вне каких-либо иерархических сопоставлений. По Аристотелю, это “золотая середина” в социуме, центр, а не периферия, средоточие добродетели и разносторонних форм высокой жизненной активности. Это класс – опора государства, общества и отдельного человека. Принадлежность к “среднему классу” для гражданина России – дело чести.

Н.Д. Зотов сказал, что лично ему хотелось бы принадлежать к “среднему классу”. Хотелось бы чувствовать, что он, пусть в качестве самой малой частицы, принадлежит “среднему классу”, тому целому, которое сегодня было бы спасительно для России. Надо переживать,

чувствовать свою принадлежность к “среднему классу” еще и потому, что без этого невозможно сделать идею “среднего класса” привлекательной для другого. Может быть, начало третьего тысячелетия ознаменуется тем, что идея “среднего класса” в ее специфическом для России выражении начнет работать как идеология, созвучная российскому менталитету.

Закрывая семинар, *В.И. Бакштановский* отметил, что если наше общество и дальше будет продвигаться по пути модернизации, то мы не сможем уклониться от поиска своей новой идентичности, от попытки понять свой путь – путь страны, путь университета, путь каждого из нас. Вероятно, какой-то маленький шажок мы совершили и сегодня, предприняв экспертизу материалов социологического исследования.

Глава 7 К НОВОЙ ДЕОНТОЛОГИИ ВОСПИТАНИЯ

7.1. “Вперед к воспитанию”?

Пролог

Теоретическое исследование идеалов, ценностей и норм воспитательной деятельности в исторически меняющейся современной отечественной ситуации¹ показывает, что в предперестроечные годы нашей истории, в достославный период долгой социальной инерции *воспитание как социальный институт* претерпело удивительные превращения, которые до сих пор в достаточной мере не осмыслены.

Во-первых, в этот период перед воспитанием ставились заведомо недостижимые цели, совершенно нереалистические задачи: одним только усилением воспитательной активности полагалось возможным нейтрализовать, погасить и даже перекрыть значительную часть негативных последствий многочисленных – больших и малых – экономических, политических, организационно-управленческих просчетов и провалов. Одряхлевшая, ставшая дисфункциональной Система допускала, будто подстегиванием такой активности окажется возможным предотвратить снижение производительности труда, падение общественной дисциплины, деструкцию нравов. Предполагалось, что воспитательная активность, организованная надлежащим образом, “озонирует” затхлую духовную атмосферу стагнирующего общества и сможет таким способом надежно противостоять нарастающим проявлениям бездуховности, цинизма, потребительства. Любые выражения недовольства сложившимся положением вещей в обществе, царившим официальным благодушием парировались шаманскими по сути и даже по форме заклинаниями относительно необходимости “дальнейшего усиления воспитательной работы” во всех ячейках и клетках социального организма – столь соблазнительно было переложить всю тяжесть ответственности за состояние экономики и социального управления на плечи “нерадивых” воспитателей.

Если такого рода призывы, отполированные до блеска лозунги, ставящие программы “воспитания” выше программ по части “пропитания”, еще можно было до поры оправдать романтическо-

¹Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Феномен воспитания: этос и этика (очерк первый) // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 11. Тюмень, 1998. С. 29–63.

возвышенным восприятием самой Системы, “реального социализма”, его идеалами, благородными задачами формирования всесторонне развитой личности, настроениями нетерпимости к порокам, верой, будто чуть ли не в одночасье можно искоренить зло, раз и навсегда пресечь процесс его воспроизводства, то со временем подобные императивы и социальные иллюзии утратили в общественном мнении страны кредит и черты привлекательности. К ним перестали прислушиваться, более того, они стали смешить и даже раздражать. “Воспитательные схемы” объяснения ситуации общественного торможения и накопления деформаций обрели оттенок социальной демагогии, стали едва ли не ведущим элементом идеологии застоя. И тем не менее, усилия, направленные на претворение данных схем в жизнь, были по-своему достаточно последовательными и упорными, чуть ли не педантичными.

Во-вторых, сама сфера воспитания в этот – предперестроечный – отрезок нашей истории не могла избежать общей участи: в ней обострились собственные противоречия, укрепили свои позиции формализм и показуха. В данной сфере общественной жизнедеятельности в ответ на идущие сверху требования и призывы усилить воспитательную активность происходило наращивание тенденций к экстенсификации (увеличение ассигнований, умножение числа воспитательных должностей и учреждений соответствующего профиля, увлечение проведением различного рода массовых воспитательных мероприятий и т.п.). Здесь закрепились административно-командные методы с их неминуемым следствием – снижением эффективности воспитательной деятельности по качественным показателям, накоплением контрвоспитательных результатов различного вида (демонстративное или скрытое уклонение от общественных обязанностей, социальный негативизм, криминализация различных сторон жизни общества и т.п.).

Стремление любой ценой приукрасить действительное положение дел в воспитательной сфере, прикрыть его бумажным ажуром безупречной отчетности стали заурядным явлением, естественно, не столько в приватном, сколько в общественном секторе воспитания. При возобладании технократических подходов, общественное воспитание, вопреки шумным радужным декларациям, все чаще воспринималось правящими элитами лишь в качестве второразрядного механизма “мегамашины” социального управления. Процессы воспитания “нового человека” и вполне заземленные процессы формирования заурядного “ролевика”, бездумного и безответственного “винтика”, функционера этой машины,

состыковывались лишь фиктивным образом. Воспитательный “вал” захлестывал индивидуализированные подходы к человеку, без чего реальное воспитание в принципе невозможно. Даже в обыденных языковых практиках понятие “воспитание” стало обрастать множеством негативных коннотаций. С ним связывали не только возрастные ограничения как сертификаты некоторой несамостоятельности воспитанников, известного неравенства их отношений с воспитателями (которое объективно вытекает из разницы в позициях, опыте, знаниях и в степени ответственности за ход и исход воспитания), но и представления о нем как назойливом и зачастую лицемерном “нравоговорении”, высокомерной нотации, чуть ли не грубом подстегивании, доходящем до сильно выраженных наказующих санкций в отношении к несговорчивым, непокорным лицам.

В качестве иллюстрации к сказанному приведем выдержки из этюда А. Гофмана, в котором речь идет о феномене “всеобщего воспитательного права”. По мнению автора, такое право воспитывать друг друга не собственным примером, а занудными поучениями незаметно заменило иные права и стало восприниматься как наипервейшая обязанность. Более того, воспитание проникло в другие виды деятельности и отчасти даже вытеснило их основное специализированное предназначение. Возник подход к экономике и другим сферам деятельности как к разновидности педагогики. И вот “...начальство, помимо снабжения и передачи указаний сверху вниз, занято, главным образом, воспитанием подчиненных, но и те, опять-таки, в долгу не остаются, воспитывая начальство доступными им методами”. Воспитывают “вызовом на ковер”, воспитывают “чувство хозяина”, не делая человека таковым на деле, воспитывают потребителя, не преодолевая дефицитности и т.д. При этом призванием воспитывающих считалось не самосовершенствование, а совершенствование других. “Наш исторический опыт, – пишет Гофман, – свидетельствует, что подвергнуть энергичному воспитанию другого – это верное средство самому избежать воспитательных воздействий. В конце концов, многие поняли: если не хочешь быть воспитуемым – будь воспитателем”.

Примечателен следующий вполне здравый, хотя и не лишенный дидактичности, вывод автора насмешливого этюда о судьбе всеобщего воспитательного права: “Чем больше мы будем пользоваться другими правами, тем меньше будет людей прибегать к этому. Чем лучше будет состояние морали и права, экономики и искусства, тем меньше придется подменять их педагогией. Воспитание тогда займет подобающие ему, весьма почетные, но свои,

время и место... И тогда чем меньше будет людей воспитывающих, тем более будет людей воспитанных”².

“Бегство от воспитания”

Нарастающий критицизм в отношении возможностей и качества воспитания как социального института во всей его тотальности привели в следующий – перестроечный – период нашей истории не только к “подрывному” осмеянию воспитания, но и, одновременно, к попыткам придать данному институту “человеческое лицо”. Эти попытки сами по себе вызывают уважительное отношение, хотя в те, не столь уж и далекие, какими они сейчас кажутся, годы предполагалась увязка данной установки с громогласно звучащим требованием “больше социализма” в приложении к воспитательной деятельности.

В указанный период предпринимались и не увенчавшиеся успехом усилия к обновлению *целевых* и *инструментальных* моделей так называемого коммунистического (или социалистического) воспитания, к его общей *санации*. Тем не менее, все ограничилось иначе расставленными акцентами в воспитательной деятельности, обновленной аранжировкой воспитательной риторики (что не исключало появления действительных “точек роста” в институте воспитания).

В то же время стремительный темп наступивших общественных перемен – пусть даже они носили преимущественно верхушечный, “облицовочный характер” – оказался столь бурным, что история просто не давала передышек для спокойной реализации обновленческих процессов в сфере воспитания, и на передний план вышло совсем другое явление. Его можно было бы метафорически обозначить как *“бегство от воспитания”*. Институт воспитания оказался до такой степени скомпрометированным как с содержательной точки зрения, с позиций несвойственных ему функций, к исполнению которых его столь усердно принуждали, так и с точки зрения укорененных в нем методов и стилей, – что *уклонение от воспитания*, девальвация его социальной значимости, своеобразный *воспитательный эскапизм* стали восприниматься в качестве вполне адекватной реакции (вспомним: “иного не дано!”) и едва ли не признаком хорошего тона для всякого рода общественной активности.

И в начале постперестроечного времени, в сверхкороткий период доминирования демократического романтизма, а потому и

² Гофман А. Ирония как метод. Социологический этюд // Рубеж. Альманах социальных исследований. 1991. № 1. С. 172–178.

упущенных возможностей для фундаментальных, а не поверхностных перемен, для завершения уже проявленных тенденций общественной жизни, уклонистская, ускользающая от воспитательной работы позиция казалась наиболее полно соответствующей порывам общества к долгожданной свободе, к преодолению галлюцинаций “ложного сознания” и “лицемерного сознания”, к освобождению от бремени идеологического засилья, сомнительных надежд – в ситуации явной исчерпанности социалистической Системы в целом – на скорое обретение доктрины и практики воспитания с “человеческим лицом”.

Было бы неосторожно и, пожалуй, даже несправедливо все состояние дел в разнокачественной, многоликой, сложной по конфигурации сфере воспитания напрямую объяснить исключительно воздействием на нее до–, пере– и начальных постперестроечных политических ситуативных факторов. Уклонизм, о котором шла речь, кроме всего прочего, объясняется еще и естественной реакцией агентов воспитательной деятельности на общее усложнение данной деятельности, связанное с углубляющимися модернизационными процессами в России и процессами постмодернизации в мировом масштабе.

Быстрая урбанизация, повышение образовательного уровня населения, усиление его социальной и территориальной мобильности, ослабление традиционных форм социального контроля над поведением молодых поколений, изменение состава, роли и функций современной семьи, перемены в соотношении общественного и частного воспитания, необычайно возросшее значение СМИ в воспитании, а также многое другое сделали деятельность воспитателя – кем бы он ни был (родителем, учителем в собственном и нарицательном смысле, командиром части, наставником, ментором-куратором, священнослужителем, деятелем культуры, активистом благотворительных организаций, мастером, гуру, телемедиумом и т.п.) и в какой точке социального поля он бы ни находился, – значительно более, чем это было в сравнительно недалеком прошлом, трудной, ответственной, слабо обозримой в своих последствиях, более непроницаемой для понимания, менее податливой для перемен и т.д.

Усложнение воспитательной деятельности сделало ее в каких-то отношениях даже и неблагодарной. Этому в немалой степени способствовали многосубъектность (или коллективность) воспитательного процесса, его многоступенчатость (стало крайне трудно очертить, осмыслить и измерить долю и характер участия в нем каждого конкретного субъекта данного процесса, а тем более того

или иного учреждения, институализирующего данный процесс), возникновение новых, более высоких и весьма непросто реализуемых духовных, общекультурных требований и к самим воспитателям – как в лоне семьи и малых групп, так и вне их сравнительно замкнутых пределов.

Поворот к воспитанию

Не претендуя здесь даже на беглый обзор обозначенных обстоятельств и характеристик ситуации современной воспитательной деятельности и возвращаясь к ее восприятию и оценке, констатируем, во-первых, что вместо ожидаемого в постперестроечный период гуманистически ориентированного ренессанса воспитания пришло время горького отрезвления от либерально-демократических грез, время разочарований по части вывода России из состояния глубокого и затяжного системного кризиса, время уныния относительно способности правящих элит общества повести страну по пути действительно радикальных преобразований и устойчивого развития. Нет необходимости говорить о том, как это прямо или косвенно повлияло на возможность обновления воспитания как важнейшего социального института современного общества. Несмотря на известную продвинутость и наличие ряда обнадеживающих перспектив по всем секторам общественной жизни страны, приходится – избегая по возможности впадения в грех диагностического катастрофизма – признать, что постперестроечный режим не оправдал всего объема возлагаемых на него надежд: на полноценное развитие рыночной экономики вместо натуральных, планово-распределительных хозяйственных механизмов, на формирование национального капитала, последовательное становление гражданского общества и неформальной демократии (как в сфере политики, так и в иных отношениях), на утверждение общечеловеческих либерально-социалистических ценностей. Режим эволюционировал в сторону авторитаризма, утверждения номенклатурного капитализма, не сумел достаточно эффективно противодействовать нравам “дикого” рынка при одновременном сохранении самых бесперспективных “пережитков” советского прошлого (в этом смысле, хотя “мы живем уже в другой стране”, как любят говорить публицисты и политики, тем не менее, мы продолжаем жить “в той же самой стране”).

Однако и при таком положении вещей происходит, во-вторых, в известном смысле парадоксальный, поворот общественного внимания, смещение интересов различных общественных кругов к воспитанию как социальному институту и к ценностям воспитания,

причем к плюрализму ценностей воспитания, подчас даже плюрализму искусственному и выморочному. Пусть это и не воспитательный бум, и не крутой поворот, но все же достаточно явно выраженное смещение. Можно выделить и схематично охарактеризовать три линии плюрализма систем ценностей воспитания или, если и не оформленных систем ценностей, то три “угла наклона” в сторону воспитания.

Первая линия знаменует возврат к доктрине коммунистического воспитания молодежи и трудящихся в целом (не буквальная, разумеется, возврат), апелляцию к отдельным ее практикам, присущим ей формам. Речь идет не о реанимации пионерского движения, его символики или форм воспитательного воздействия, практиковавшихся в корпорациях советского типа³: у подобной еще не забытой старины мало шансов на обретение свойств массовости и влиятельности. И не о коммунистической римейке, умилении при воспоминаниях об “утраченном времени”. Проблема возврата радикализируется при осознании установки на “выбор прошлого”, на роль слегка подкорректированного под современность знакового “светлого будущего” с присущим этой идеализированной модели набором неотрадиционалистских ценностей, с реанимацией пропитанных этими ценностями форм воспитательной деятельности.

Этот возврат связан не с действительно патриотическим воспитанием. Под стигматами военно-патриотического или религиозного воспитания здесь обнаруживается вовсе не столь невинное побуждение продлить очарование прошлого, а попытка протолкнуть в массовое сознание идеологию тоталитаристского реваншизма, религиозного фундаментализма, право– или левозкстремистские установки на памятные концепции и методы “подбора, расстановки и воспитания кадров” для сил реванша.

Данная линия поворота к воспитанию, кроме ностальгических упований, подпитывается также и обостренным восприятием мучительной ситуации распада социальной ткани реформируемой России. Распада, который опережает процесс созидания новых связей и отношений и сопровождается как резким ослаблением действенности механизмов социального наследования, так и восприятием обретенной без особого труда свободы как источника социальной дезорганизации. От такой свободы легко отшатываются, усматривая в ней лишь духовное тягло. И делают это отнюдь не только реваншисты, идеологические или националистические

³ Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Дух корпорации: нравственные оппозиции // Этика успеха. Вып. 4. Тюмень–Москва, 1995. С. 5–15.

экстремисты. Не только у них возникает жажда возврата в несвободное, но зато легко доступное пониманию состояние, избавляющее от угнетающей неопределенности и отличающееся размытой социальной ответственностью, хаотичностью жизненных установок и т.д.

Следующая линия (или позиция) плюрализации систем ценностей воспитания предполагает бесстрастное понимание необходимости уже знакомого “дальнейшего усиления воспитательной работы” по всем ее направлениям, однако в узких рамках ведомственного “новаторства”. Типичным примером данной линии может послужить введение всевозможных новых учебных предметов в образовательных заведениях, что – по замыслам ведомств – само по себе способно свидетельствовать об озабоченности властей состоянием воспитания на федеральном и региональном уровнях. Практически подобная озабоченность означает лишь сохранение концепций, методов и стиля замороженных состояний “воспитательной работы” при видимом повышении внимания к ней.

Наконец, *последняя* позиция “поворота” знаменует настоящую тревогу по поводу положения дел в сфере воспитания. Ее характеризует освоение потенциалов свободы для серьезной реконструкции целей и способов воспитательной деятельности на основе либеральных ценностей (но совместно со здоровым консерватизмом, органически присущим всякой устойчивой воспитательной деятельности), для лучшего понимания ее общественной значимости, для выбора будущего нашей страны как демократического, процветающего общества.

7.2. Эмос воспитания

Выбирая в качестве следующего шага теоретического исследования именно эмос (и этику) воспитания⁴, обратимся к

⁴ Реальность “заказа” именно на этику воспитания отражена в интервью НИИ ПЭ с известным психологом А.Г. Асмоловым. “Если бы у меня спросили, почему при наличии множества доктрин воспитания, выдвинутых в педагогике, психологии, социологии и т.д., нужен еще и “заказ” на теоретическую разработку и практические эксперименты в сфере *этики воспитания*, заказ и от практики, и от этих научных дисциплин, я бы сказал, что необходимость именно *этического* подхода к воспитанию – это скорее мое интуитивное видение ситуации, чем рациональное. Правда, в интуитивном видении есть своего рода “огонечки”, вглядываясь в которые чувствуешь, что необходимо предпринять определенные шаги в сфере научного поиска.

соответствующим базовым представлениям⁵. Речь идет о совокупности нравственных норм и ценностей воспитательной деятельности, реально функционирующих побуждений, разрешений, запретов, которыми руководствуются на практике воспитатели (где бы им ни приходилось действовать и кем бы они ни были – родителями, учителями, наставниками, руководителями различных служб и т.п.) при саморегуляции своего индивидуального и группового поведения, составляет воспитательный этос эпохи, страны, социальной общности.

Поскольку воспитательная деятельность – в отличие от социализации – носит целенаправленный характер, она с необходимостью программируется и регулируется. Следует отличать в этих процессах организационно-технические нормы и правила от собственно нравственных норм, хотя те и другие постоянно взаимодействуют. Нормы и правила социальной технологии содержат указания на то, что надлежит сделать воспитателю и каким образом

Первый шаг, касающийся видения проблем, связанных с воспитанием человека (обратите внимание, я специально не говорю “воспитание личности” – это для меня вещи разные), связан с моим представлением о невозможности построения любого подхода к воспитанию вне *аксиологии*, а аксиология и этика взаимодействуют друг с другом довольно тесно. Бессмысленно говорить о воспитании, когда не имеешь *цели*, а именно аксиология и этика вместе задают целеполагание в вопросах воспитания. Искать ответы на вопрос о целях воспитания в рамках психологии? Это не тот поиск. Именно поэтому я говорю о необходимости симбиоза этических, социологических, педагогических и психологических подходов.

Такого *полидисциплинарного синтеза*, насыщенного этическими подходами, пока не существует. Сегодня мы имеем лишь *внеаксиологические*, *внеэтические* концепции воспитания, которые можно разделить на три группы: “чисто” педагогические теории, концепции здравого смысла и, наконец, идеологическую концепцию воспитания, которые так или иначе переплетаются. Что касается последней, то она, в отличие от этического подхода, страдает серьезным грехом: идеология всегда стремится свести любую модель к беспредельной простоте с выделением какой-либо одной тотальной цели-ценности, а воспитание, подчиненное тотальной цели – неважно, будет ли это коммунистический рай или рай фашистский, – предельно ущербно и опасно. Именно этический подход, культивирующий *моральный выбор*, позволяет понять, что нашему обществу необходимо строить *смысловую* модель воспитания. Без этого мы вперед не двинемся”. (А.Г. Асмолов. “...Создать личность, умеющую оставаться человеком в ситуации неопределенности” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 11. Тюмень, 1999. С. 14).

⁵ См. цикл статей В.И. Бакштановского и Ю.В. Согомонова в 13–16 выпусках “Ведомостей”.

выполнить это указание, тогда как нравственные нормы образуют сферу поступков, их мотивации и ориентации, указывают на то, в чем смысл воспитательных действий, ради чего следует поступать так, а не иначе. В отличие от инструментальной части или процессуальной стороны любых воспитательных планов, проектов, программ, нравственные установления заключают в себе указания не только на доступность тех или иных способов деятельности воспитателя и меру их применения, но и на оправданность самого их существования. Нормы воспитательной аксиологии отличаются от норм воспитательной технологии тем, что первые регулируют отношение воспитателя к своей деятельности, особенное отношение к объекту своей деятельности, отношение к другим воспитателям, отношение к обществу и общности в целом.

Анализ норм и ценностей воспитательного этоса предполагает выявление его отношения со всей нормативно-ценностной системой общества. Между ними существует единство содержательного и структурного плана, что исключает как абсолютизацию данных норм и ценностей, так и их противопоставление общественной нравственности в целом. Они основываются на самых общих представлениях о добре и зле, справедливости, должном и достойном, выработанных обществом, эпохой, общностью, взятых в их исторической динамике. Преобладание таких общих представлений, повелений и чувств исключает опасность фрагментации общественной нравственности, предотвращает шаткость мотивации, неустойчивость оценок. Только в ситуации глубокого морального кризиса общества оказывается возможным длительное и принципиальное расхождение содержания “большой” нормативно-ценностной системы и ее воспитательной подсистемы, а сам факт такого расхождения может расцениваться в качестве симптома нравственного “нездоровья” общества.

Специфика детерминации воспитательного этоса обусловлена, с одной стороны, особенностями объекта и субъекта воспитательной деятельности, с другой – местом и обликом этой деятельности в культуре и субкультурах общества. Перестройка культуры эпохи, смена преобладающих ценностных ориентаций, форм общения и чувствования с неизбежностью ведут к новому восприятию и пониманию воспитательного этоса. Именно они “задают” образ человека, которого предстоит воспитывать, его жизненного призвания и базовых характеристик. Происходящие под влиянием новых социальных запросов парадигмальные перемены в культуре и субкультурах порождают – не обязательно синхронно и в полном объеме – сдвиги, перемены во всей сфере воспитательной

деятельности. Еще Дж. Локк, аргументируя тезис, опровергающий теорию врожденного характера добродетели, обращался к историческому анализу нормы “Родители, берегите своих детей”, хотя ни одно правило не имеет большего права считаться врожденным, чем это⁶.

Идеалы, нормы и ценности воспитательного этоса меняются столь медленно, что они воспринимаются субъектом воспитания как самоочевидные, усваиваются им не в “чистом виде”, а одновременно со всеми культурными нормами и образцами поведения, транслируются по неспециализированным каналам культурной информации. Однако при определенных условиях воспитательная деятельность способна прорывать заданные ей узкие горизонты простого приспособления к среде и наличному фонду культурных значений, порождая новые программы деятельности по становлению и развитию человека. На этом пути и свершается процесс наполнения воспитательной деятельности гуманистическим содержанием, которое – по законам уплотнения и кристаллизации духовных феноменов – отражается и в новых идеалах, нормах, ценностях этоса воспитания.

Каждую ступень социокультурного развития данного этоса нельзя изображать как монотонное восхождение от одной ступени к другой, так как любая из них располагает специфичностью не только по отношению к предшествующей, но и ко всему филогенетическому развитию культуры. Это можно зафиксировать, если обратить внимание на то, что в историческом ряду норм и ценностей воспитательной деятельности обнаруживаются и некоторые инварианты, которые выражают специфику этой деятельности как таковой в отличие от всех других видов человеческой деятельности. В том же ключе можно говорить и о долгих эпохах сосуществования разнородных воспитательных этосов.

Рассматривая структуры данного этоса, нельзя не сказать и о том, что ни в какой другой нормативно-ценностной подсистеме не занимают столь значительного места общечеловеческие начала в морали, одобряемые ею элементарные правила поведения, нормы солидарности, предписания общественной дисциплины. Однако действуют эти начала, правила, максимы, предписания не в социальном вакууме, а лишь будучи вплетенными в живую ткань эволюции морали. Они несут и сильно выраженные отпечатки регионально-конфессионального, этнонационального и социопрофессионального плана.

⁶ Локк Джон. Соч. М., 1985. С. 123.

В основе воспитательного этоса лежат нормы, которые “ответственны” за бесперебойность воспроизводства форм социального наследования, за регуляцию межпоколенческих отношений. Выделяются нормы, относящиеся к побудительным установлениям, идеалам, целям и задачам воспитательной деятельности, и нормы запретительного характера, относящиеся главным образом к методам, средствам, формам этой деятельности. Они могут быть органически согласованными, но могут и приходиться к столкновению друг с другом, что в массовых масштабах происходит в кризисных ситуациях, и тогда данная рассогласованность отражает тенденцию к “депедагогизации” общества. С точки зрения организации воспитательного процесса, этос включает эталоны, модели поведения в обычных ситуациях, что позволяет говорить о ценностных аспектах стиля, манеры, такта, этикетных процедур общения воспитателей и воспитанников. Структура этоса содержит и мировоззренческие представления о дозволенном и недозволенном, справедливом и благородном, а используются они для стратегического программирования воспитательной деятельности. В мифологии этоса данные представления образуют сравнительно устойчивый слой – речь идет о призвании, назначении воспитательной деятельности в данном обществе, о совершенных образцах этой деятельности, ее лейтмотивах.

В отличие от этоса, *этика* воспитания характеризует рефлексию по поводу культурных оснований этоса, а также его теоретическое познание. Рефлексирующая мысль обращается к мировоззренческому ярусу этоса, проясняя смысл его понятий, сопоставляя их с обобщенной картиной нравственной жизни и воспитания. Можно говорить о постепенном наложении, слиянии и даже сплаве данного уровня этоса с рефлексией по поводу его содержания и смысла, поэтому выражение “воспитательный этос” и “этика воспитания” могут употребляться как равнозначные. Разводить их значения целесообразно только в контексте употребления. Когда под этикой имеется в виду этос, то акцентируется некоторая спонтанность процесса приложения норм и ценностей общественной нравственности к воспитательной практике. Когда же под этикой имеют в виду теоретизированное знание об этосе воспитания, обращают внимание на то, что его нормы в определенных условиях складываются под более сильным воздействием заинтересованных институтов и организаций, а также теоретической мысли, чем при генезисе норм и ценностей общественной нравственности в целом.

Этика воспитания улавливает и систематизирует – первоначально с помощью всего лишь метафор, аналогий, в

паремической или легендно-притчевой форме – в качественно различных областях культуры ценностные связи, свойства, отношения объекта и субъекта воспитания. Этика по традиции должна была самоопределиться по отношению к воспитанию как разновидности практики: она стремилась обосновать кардинальные цели воспитания с точки зрения их соответствия принятым в ней представлениям о совершенной личности и общественном устройстве, а также заниматься культурой самого воспитательного воздействия с учетом “детской” интерпретации всего процесса воспитания. Подобного рода задачи этики воспитания обязывали ее к дотеоретическому исследованию этоса, и уровень такого постижения процесса регуляции воспитательной деятельности был особенно продуктивен, так как позволял увязать итоги этого познания с художественной литературой, искусством человековедения, с ранними ступенями педагогического и психологического познания.

Процесс повышения уровня рационализации не завершается данной ступенью. Продолжается выработка более строгого понятийного аппарата, выделяются и анализируются все более существенные признаки и свойства регуляции и ориентации воспитательной деятельности. В рамках философско-этического анализа, позволяющего превзойти обыденные уровни мышления, символично-метафорического и паремического познания воспитательной деятельности, конструируется мир идеальных сущностей со своими способами функционирования на основе специфических познавательных норм. Практически все значительные философско-этические педагогические системы прошлого и нашего времени содержат в более или менее развитом виде концептуальные идеи этики воспитания, хотя и не прибегают к данному термину.

Обращаясь к проблеме изменений во взаимоотношениях между воспитательным этосом и этикой, надо заметить, что актуально этос не испытывает потребности в рефлексии, теоретическом постижении собственных социокультурных предпосылок, в рационализациях все более высокого уровня, способных вырваться из орбиты притяжения своей основы и обрести самостоятельные импульсы для развития. Ответ на вопрос о назначении этики воспитания может быть получен не на путях анализа тех или иных частных проблем, а при рассмотрении исторической ситуации развития этоса. В определенных ситуациях происходит расшатывание норм и ценностей этоса, что приводит к нарушению устойчивости процесса социального наследования. В регуляции воспитательной деятельности накапливаются продукты культурного распада. Но кризис содержит в себе и новые возможности, в нем обретают силу

иные тенденции, в которых зреют новые правила и новые ценности воспитания. Тогда-то и возникает социальная потребность в самопознании воспитательной деятельности, в прогнозировании и проектировании иных “воспитательных миров”. Этика поэтому не просто описывает этос событийно, обзревая тенденции его движения, – она идет дальше, стремясь “вторгнуться” в этос, произвести в нем желательные, отчасти и предожидаемые перемены. Инструментами подобного вторжения оказываются все формы убеждения, нормативной пропаганды, критики целей и методов практикуемого воспитания, соучастие в организационно-управленческом руководстве воспитательными процессами, поставляя ему регулятивные идеи, экспертируя и консультируя это руководство.

7.3. “Воспитание жизнью”

Среди важнейших вопросов этоса воспитания выделим здесь роль социальных институтов⁷. Речь идет об изменении соотношения *социализации* и *воспитания* при одновременном изменении их смысловой наполненности (вполне вероятно, что эти фундаментальные понятия окажутся как-то переиначены и даже переименованы в рамках поиска новой морально-воспитательной лингвистики).

Воспитание в его тотальном осмыслении в ситуации Современности перестает играть былую роль (то же самое происходит с социализацией). В нем обнаруживается сдвиг от намеренности, тем более планируемости, стратегической управляемости с соответствующим блоком идеалов и социально-воспитательных программ, к самовоспитанию с нечетко выраженными, невербализованными идеалами и с хаотически составленными действиями, выявляется смещение в сторону самосовершенствования с опорой на использовании воспитывающих эффектов деятельности рыночных и образовательных институтов, а так же механизмов демократического самоуправления.

Это означает, во-первых, что все меньше оснований говорить о воспитании в единственном числе, только в одной его ипостаси, на основе какой-то единой воспитательной логики, тем более – его самостоятельности и закрытости. Соответственно, нет и какой-то универсальной этики воспитания и единого воспитательного этоса. Они дробятся, сегментируются и множатся по разным показателям.

⁷ Бакштановский В.И. Согомонов Ю.В. Воспитание жизнью: роль социальных институтов // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 17. Тюмень, 2000. С. 33–52.

Во-вторых, это означает, что нет единого санкционированного обществом идеала человека и, соответственно, нет единой цели воспитания. В-третьих, в рамках новых мировоззренческих ориентаций Современности (таких как экологическая, неоasketическая, неоремесленная, феминистская, неоплеменная, коммуналистская и т.п. ориентации) проблематизируется частичный возврат к домодернистским формам и стилям воспитания, нераздельно слитыми с жизненным процессом.

Система легализированных рыночных (включая и корпоративные), образовательных, самоуправленческих отношений социализирует и в тоже время воспитывает путем формирования способности оценивать и утилизировать жизненные шансы, которые предоставляет человеку Современность⁸, и обязывает его нести более тяжкий груз моральной ответственности, но уже не “перед кем-то”, а “за что-то”, за свою судьбу и судьбу других людей.

И это не риторическая фраза. Можно говорить о повышенных рисках совершить ошибочный выбор, оказаться в социальной изоляции или очутиться в проторенной колее стандартизированного биографического проекта, тем более что индивидуализация не отменяет заданности, определения траектории жизненного процесса в духе заведомо известной “дороги”. Ее выбор отклоняет движение по “пути” в неведомое будущее, которое окажется таким, каким его непрерывно производят агенты движения на основе свободного выбора из числа наиболее эффективных альтернатив, за который данный агент несет персональную ответственность и который он постоянно корректирует с учетом опыта, обретенного при прохождении определенного “отрезка пути”, демонстрируя тем самым успешность процесса самовоспитания⁹.

Использование названных шансов стимулирует и ориентирует процессы социализации и самовоспитания человека, движущегося не по “дороге”, а по “пути”, при этом сами указанные институты оказываются эффективными в той мере, в какой они успешно исполняют формирующую (социализирующую, воспитывающую) функцию (хотя между этими мериллами не просматривается наглядная зависимость и надлежит говорить о зависимости “в конечном счете”).

⁸ См.: Согомонов А.Ю. Воспитание рефлексивного субъекта? О культурной логике деонтологического проекта // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 11. Тюмень, 1998. Его же. О культурной логике деонтологического проекта грядущего столетия // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 13. Тюмень, 1999.

⁹ Рац М.В. К концепции открытого общества в современной России // Вопросы философии. 1999. № 2. С. 24–25.

Подобная установка, согласно Ф. Хайеку, является “процедурой открытий”, распознавания возможностей жизненных шансов, так как на “явном” и “неявном” рынке человеку приходится действовать не как изолированной “монаде”, а в рамках всевозможных организаций. Это предполагает адаптацию к внутриорганизационному общению на основе как конкуренции, так и кооперации, по выражению Хайека, по принципу “отрицательной обратной связи”, дополняемому кооперативной стратегией поведения, когда – но теперь уже по принципу “положительной обратной связи” – случайные отклонения не подавляются, а напротив, усиливаются, иначе открытия не состоятся, а возможности реализации жизненных шансов окажутся упущенными¹⁰.

Но, могут возразить, отношения между людьми в институциональных системах носят преимущественно безличностный характер, и если это до какой-то черты терпимо при социализации, то совершенно невозможно и нетерпимо в собственно воспитательных процессах (вспоминается печально знаменитая “бездетная” педагогика, которая преспокойно выдержала вал критических нападков, отнюдь не уйдя в небытие). Вообще функциональные отношения и связанные с ними социальные практики, сеть которых расплзлась по всему телу современного общества, не могут выдержать нагрузку, при которой отсутствует прямая опора на “этику добродетелей”¹¹ и приходится иметь дело с постоянным расхождением намерений и действий, мотивов и поступков. Нормальное функционирование названных социальных институтов (а стало быть, их способность социализировать и тем более воспитывать вовлеченных в них агентов, подталкивая их к самовоспитанию) не должно зависеть от моральных мотивов, добродетелей и пороков агентов вне пределов сферы их непосредственного общения типа “лицом к лицу”. Оно должно быть застраховано от злых умыслов и недобросовестных мотивов этих агентов. Поэтому, полагают некоторые исследователи, этика добродетелей нуждается в дополнении со стороны институциональной этики, которая не связана с содержательными мотивами и воплощена в правилах функционирования организационных систем¹².

¹⁰ Хайек Ф. Конкуренция как процедура открытия // *Мировая экономика и международные отношения*. 1989. № 12. С. 10.

¹¹ См.: Huber R.M. *The American Idea of Success*: Puchart Press. 1987. Ряд глав этой книги переведен и опубликован в нескольких выпусках журнала “Этика успеха”.

¹² Гусейнов А.А. *Мораль и рынок* // *Нравственные основы предпринимательской деятельности*. Воронеж. 1995. С. 42–46.

В этом случае придется признать, что для этики воспитания остается всего лишь крошечное пространство парафункциональных отношений. В то же время с данными возражениями нельзя не считаться. В ориентированном на социологию этико-прикладном знании прослеживается несколько иная теоретическая позиция. Несмотря на как будто бы вполне безличностный характер функционирования рыночных, образовательных, самоуправленческих систем и примыкающих к ним организаций, что позволяет (как это установил еще М. Вебер в своей концепции бюрократической рационализации управления данными системами и организациями) обеспечить его масштабность, точность, надежность, минимизируя злоупотребления, фаворитизм и достигая безусловного подчинения организационной дисциплине в функционировании указанных систем и организаций, несмотря на все это, в процессе функционирования данных систем и организаций возникает и развивается специальный *этнос управления*.

В нем выделяются субэтносы менеджмента, администраторов, штатных воспитателей или, точнее сказать, тех управленцев, которые как бы по “совместительству” исполняют воспитательные задачи наряду с собственно задачами управленческими. Такой этнос и такие субэтносы, порождая личностную сеть отношений, сливаются с *этносом воспитания*, оказываются как бы встроенными в него, спаянными с ним, что не дано в непосредственном их восприятии. Регулятивные средства этих этносов не только совпадают с объективной логикой функционирования институтов рынка, образования и самоуправления, но и обязательно требуют такого совпадения на основе определенным образом ориентированного поведения их агентов, которые благодаря этому оказываются исполнителями функций воспитания, так или иначе соприкасаются с “упрятанной” в этносе управления этикой воспитания.

В своих лучших воплощениях (а не во всеобщих проявлениях) данный этнос управления содействует укреплению индивидуальной ответственности и инициативности агентов названных институтов, предполагает демонстрацию преданности не должностным лицам, а организации в целом. Это позволяет достаточно уверенно противостоять засилию конформизма, настроениям бездумного повиновения организации (что нередко выдается за их служебный “долг”). Таким образом, самим институтам и организациям в большей или меньшей степени удастся избежать пагубных последствий абсурдизма в управленческой деятельности, возникающего, в частности, от излишне прямолинейного, усердного не по разуму

следования правилам¹³, которое порождает антивоспитательные последствия во всем их разнообразии.

В социологически ориентированной отрасли этико-прикладного знания пока недостаточно последовательно отделяют нравственные *аспекты* функционирования социальных институтов, полуинститутов, иерархически выстроенных сложных организаций от собственно нравственных *качеств* действующих в них лиц, от их “гражданских добродетелей”¹⁴. Но все же здесь признается известное соответствие между данными “аспектами” и этими добродетелями – они укрепляются силой как самих обстоятельств деятельности рыночных, образовательных и иных институтов, так и существующим в них нормативным порядком, поддерживаемым мощными силами самих институтов и организаций. Так происходит процесс “воспитания жизнью”¹⁵.

Слов нет, исторический опыт неоспоримым образом давно засвидетельствовал, что социальные институты и организации способны в определенных условиях функционировать в той или иной мере в антисоциальном духе, как, впрочем, подобное может иметь место и в ряде семей, дружеских, соседских и других группах, где обычно принято обнаруживать проявления воспитательной деятельности без всяких примесей, так сказать, в чистом виде. Бездушная и жестокая организованность, сверхпорядок машинерии функционирования систем (а в мире, как полагал П. Валери, есть два вида зла: недостаток порядка и его избыток) дают главным образом антивоспитательный, деструктивный эффект, когда добродетели приватной и публичной жизни легко конвертируются в свою противоположность или же могут быть ослабленными, искаженными до неузнаваемости. И тогда этосы управления и воспитания трансформируются в свою очередь в *патосы*.

¹³ Волков В.В. “Следование правилу” как проблема // Социологический журнал. 1998. № 3/4.

¹⁴ Не следует отождествлять “гражданские добродетели” публичной жизни, наипервейшей среди которых является “гражданское мужество” (соответствующее воспитание не имеет возрастных ограничений), с понятием “гражданской религии”, когда внецерковная религиозность сплавляет в нечто целое общинность и индивидуальные свободы.

¹⁵ Сегодня забыта давняя дискуссия тех, кто решительно отрицал существование институциональных основ морали, и тех, кто утверждал наличие особых нравственных учреждений типа товарищеских судов, домовых комитетов, женсоветов и т.п. (см.: Даниленко И.М. К вопросу о нравственных учреждениях // Философские науки. 1974. № 3).

Причем патос (или контрэтос) воспитания не столько характеризует низкую эффективность воспитательного процесса и прекращение процесса самовоспитания, сколько свидетельствует о накоплении в нем различных продуктов общественного разложения, культурного распада, об аккумуляции всевозможных “отходов” индустриально-урбанистической цивилизации. В этом смысле патос воспитания во многом является самостоятельной ветвью в пышном букете глобальных проблем или угроз цивилизации¹⁶.

Кроме того, патос воспитания связан с известной эгоизацией межличностных и межпоколенческих отношений, с ростом монструозности потребительства, засилием “массовой культуры”, когда та покидает разумные пределы некоторых своих в общем-то позитивных функций, с расширением слоя социально запущенных людей в недрах индустриальной цивилизации (миллионы хронических алкоголиков, множество наркоманов, бродяг по нужде и по иным причинам, проституток, рэкетиров и т.п.), образующих субстрат “новых бедных”, маргинальных сообществ, анклавов бесперспективных, “умирающих” городов и районов. Приносят ущерб воспитанию и “бесы организации”, анархизм, крайности гипериндивидуализма, безбрежный либерализм, тогда как как в целом известный “просвещенный”, “либерализированный” консерватизм представляется необходимым опорным элементом воспитательной этики, всего этико-педагогического мышления. Стоит отметить и особую опасность для России укоренения охлократического патоса в гражданском воспитании, порождаемого авторитарно-плебисцитарной властью на долгом пути к этосу подлинно гражданского воспитания.

¹⁶ Не следует смешивать патос с плутовским самоуничтожением духа, присущего демонической иронии сократического этоса (см. об этом Назаров В.Н. Плутовская этика любомудрия (античные образцы) // *Этика: новые старые проблемы*. М., 1999. С. 200–201. Многоплановую проблематику смены традиционного этоса воспитания на воспитательный этос модерна нельзя подменять проблемой взаимодействия разнородных воспитательных культур Востока и Запада, Азии и Европы, мусульманской и христианской цивилизаций, значение чего для России трудно переоценить (о взаимодействии пайдеи и ее мусульманского аналога–адаба см.: Сагадеев А.В. *Адаб и Paideia: проблема гуманизма в средневековой мусульманской культуре* // *Культурные традиции и современность*. М., 1989. С. 12–48). Важно избежать самозамуровывания культур и необходимо трансцензус этосов воспитания превратить в диалог культур, в способ углубленного самопознания культур, ибо, по Фихте, культуры осознают себя лишь вглядываясь в другие, как в зеркало, обретая знание о самих себе в межкультурном бытии.

Продолжая тему “воспитания жизнью” в рамках социальных институтов, надо отметить, что тот же многозначный исторический опыт, а также специально проведенные исследования убеждают в исключительной важности нравственно положительной мотивации “человека организации” и соответствующего его поведения. Во-первых, речь идет об обеспечении исправности функционирования социальных институтов и организаций, во-вторых, сами эти институты и организации приспосабливаются к постоянно меняющейся социальной макро– и микросреде, и, в-третьих, проблема заключается в оптимальном взаимодействии формальных, безличностных, ролевых, “масочных” отношений и отношений неформальных, надролевых, экзистенциальных, что, собственно говоря, и позволяет мобилизовать, развить и использовать “человеческий фактор” в производстве, коммерции и управлении. Такой фактор имплицитно предполагает оптимизацию процессов “воспитания жизнью” при всей их, казалось бы, невнятности, незаметности, невыделенности, всего лишь предполагаемости и нетранспарентности. Это нечто вроде смитовской “невидимой руки”, но на поприще “воспитания жизнью”.

Этика воспитания в такой ситуации не загружена утопическими надеждами сделать поведение и образ мыслей “человека организации” максимально приближенным к нравственному идеалу или просто к нравственному образцу и тем более не направлена на подмену собственных усилий такого человека в процессе постоянно совершаемых моральных выборов. Назначение этики воспитания состоит во всемерном укреплении гражданских добродетелей у персонала, столь важного для менеджмента любых уровней, в создании условий, облегчающих ему уклонение с пути нравственного грехопадения, в создании обстоятельств, оттесняющих на периферию нравственной жизни социальных институтов и организаций различные виды отклоняющегося поведения. Важно при этом избегать и всего того, что угрожает непосредственному воспитательному процессу – подрывающих его уклонов в юридизм, в репертуарно-указующее морализирование, увещательной дидактичности, по своей сути противоположенных и “воспитанию жизнью”.

Разумеется, “гражданские добродетели” ординарны, но только в том смысле, что, за редкими исключениями, они не предполагают и не требуют каких-то необычайных гиперморальных качеств “человека организации”. Они свидетельствуют о порядочности, добросовестности в исполнении обязанностей, верности норме, соответствии поведения этическому стандарту, канону, который “расписан” в незримом кодексе социальных институтов и организаций, а частично и во вполне зримых этико-правовых кодексах,

воплощающих общекультурный ценностный минимум. Такие кодексы предполагают использование не только духовных санкций, но и санкций формальных (вопрос об этико-правовом кондоминиуме в управлении организациями и при самоуправлении требует специального рассмотрения).

При всякой системе управления, как известно, люди радикально разделены на субъекты и объекты (квази-объекты), что порождает неравенство, подчинение, практику “решения за других”, которые очень часто основываются на подавлении “иных измерений”, на мотивацию поступков не по совести, а по указаниям свыше или же по коллективным решениям. Тем не менее, даже в жестко иерархизированных структурах имеют место неформальные отношения, к которым не применимы характеристики, обличающие иерархизм и которые вместе с тем обладают собственной силой – в духе власти власть неимущих, “власти безвластных” (по выражению Ханны Арендт). Именно они и позволяют согласовать нравственные *аспекты* функционирования рыночных, образовательных, самоуправленческих институтов с нравственными *качествами* самих функционеров, что определяет возможности, направленность и итоги “воспитания жизнью”.

Кроме отношений в организациях существуют и профессионально-коллегиальные и партнерские отношения в добровольных ассоциациях (организованный бизнес, профессиональные сообщества, офицерские братства и т.п.), которые воплощают “малое общество”, дополняя общество “большое”, в том числе в роли своеобразного неартикулированного общественного воспитателя. В таких ассоциациях минимизированы отношения господства и подчинения, преобладают товарищеские связи, отношения подопечности, в них человек принадлежит самому себе, а не корпорации, причем ассоциации – проективно, по замыслу – оберегают его свободу и усиливают его индивидуальные возможности.

Подобные ассоциации предусматривают солидаристскую взаимопомощь, определенную степень близости людей, их привязанности друг к другу. Отношения здесь строятся на принципах взаимного доверия, уважения, доброжелательности – и взаимной полезности, то есть собственно моральные и утилитарные, пруденциальные отношения в них тесно переплетаются. Хотя благодаря такому переплетению в этих отношениях и не воплощаются высшие моральные ценности (типа самопожертвования, подвижничества, любви и т.п.) и потому они не могут претендовать на эталонность человеческих отношений, было бы неверно полагать, что в них отключены механизмы ассоциативной ответственности и чести,

долга и совести. Партнеры, по словам А. Этциони, образуют жизнеспособные “ответственные сообщества, гораздо более интегрированные, чем простая совокупность индивидов, стремящихся к самоутверждению, однако менее иерархичные, менее структурированные и социализирующие, чем авторитарная община”¹⁷.

Более того, действуя в рамках подобных социальных институтов, корпорант, партнер, коллега решают для себя сложные и важные эτικο-праксиологические вопросы соотношения хотения, намеренности в творении добра – и умения сделать это наилучшим образом, вопросы соотношения праведной, благонамеренной воли – с подобающей деятельностью, способность оптимизировать подобные соотношения. В этом направлении возникает необходимость в создании правил и норм особой “исполнительной морали”¹⁸.

7.4. Старая тема воспитания в новом университете: пилотный этап проекта

Как и в других случаях, проект об идеалах, ценностях и нормах воспитательной деятельности предполагал не только теоретический поиск, но и эτικο-социологическое исследование ситуации воспитания в университете, и экспертные интервью.

Рассчитанный на несколько лет, мониторинг открылся пилотной акцией, состоящей из предварительных экспертных бесед и семинара с теми сотрудниками ТюмГНГУ, кто непосредственно вовлечен в воспитательную деятельность¹⁹.

Чтобы понять проблематизацию поиска на старте нового проекта, следует учесть опыт работы НИИ ПЭ и над проектами, напрямую не связанными с темой воспитания в университете. Анализ этого опыта показывает, что в нашем университете существуют весьма противоречивые представления о роли и значимости воспитательной деятельности. Можно выделить, по крайней мере, три экспертные позиции, оформившиеся в процессе ряда экспертных опросов. Во-первых, одними экспертами (преимущественно деканами) актуализировалась задача разработки эффективных способов (а

¹⁷ Etzioni A. The Moral Dimension. Towards the New Economics. New York. 1990. P.8.

¹⁸ См.: Рорти А. Царь Соломон и простолудин: проблемы согласования конфликтных моральных интуиций // Вопросы философии. 1994. № 6.

¹⁹ Богданова М.В. Старая тема воспитания в новом университете (на старте эτικο-социологического мониторинга) // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 11. Тюмень, 1998. С. 20–28.

может быть, и содержания) воспитательной работы со студентами, которые бы противодействовали проникновению негативных явлений современной жизни в студенческую среду.

Во-вторых, другими экспертами (заведующими выпускающих кафедр) неоднократно подчеркивалось, что основная цель университета – подготовка специалистов, которые должны получить в вузе хорошие знания (прежде всего по своей профессии), а навязывание воспитательной работы вузу – это, скорее, инерционное перенесение функций школы и воспитательно-исправительных учреждений на вуз, что сильно осложняет основную работу в нем.

В-третьих, имеет место позиция, согласно которой и студентов, и преподавателей воспитывает прежде всего сама “атмосфера” вуза, отношения, которые не имеют своей целью достижение специального воспитательного эффекта.

Выбирая стратегию исследования, авторы проекта предпочли интерпретативный подход, а в его рамках умеренную модель интерпретации, сочетающую в себе черты семантического (“глазами участника”) и научного (с позиции исследователя) объяснений.

Подбор экспертов для пилотной акции не представлял особой трудности. Вряд ли можно найти в вузе человека, который бы знал, понимал, объяснял и прогнозировал ситуацию воспитательной работы лучше, чем заместитель декана по воспитательной работе. Поэтому экспертные беседы и были проведены с заместителями деканов машиностроительного факультета, геологии и геоинформатики, менеджмента, а также с некоторыми сотрудниками департамента по учебно-воспитательной работе.

В предварительных беседах с заместителями деканов основное внимание было сосредоточено на выяснении вопроса о том, какова может быть, с точки зрения участников бесед, мотивация к целенаправленному занятию воспитанием в современном вузе вообще, в нефтегазовом университете – особенно?

Эксперты выделили три типа такой мотивации. Первый можно назвать общественно-значимым – вуз должен заниматься воспитанием потому, что здесь учатся молодые люди, которые хотя и получили в школе определенные представления о жизни, мире, социуме, но период их перехода во взрослую – гражданскую – жизнь как раз выпадает на те пять лет, за время которых студенты получают профессиональное образование. (Как отметил один из наших экспертов, *“у студентов в процессе профессиональной учебы возникают проблемы, в попытках их решения студенты часто впадают в заблуждения. Многие мечтают в чем-то участвовать, но не имеют возможности проявить себя. Наконец, у них возникают*

межличностные конфликты, при разрешении которых студенты чаще всего нуждаются в третьей стороне. Конечно, по мере профессионального взросления наших студентов – от курса к курсу – их проблемы, конфликты, да и мечты, меняются. Но если этот процесс личностного становления человека приходится на период учебы в вузе, то и вуз ответственен за “качество” этого становления. В конечном итоге, такая ответственность проявляется через качество подготовленного вузом профессионала”).

Второй тип мотивации целенаправленной воспитательной работы в вузе – институциональный. Он предполагает целенаправленное воспитательное воздействие не только в отношении студенческого, но и преподавательского сообщества вуза, поскольку вуз – это единая организация. (Как заметил в этой связи другой эксперт, “любая организация предусматривает воспитательные цели, так как любая организация создает свой специфический “порядок”, правила, неписанные нормы, в том числе и нравственные. Когда вуз как организация не имеет этого “порядка”, а у нас его нет, то естественно, что вся структура вуза, студенческая прежде всего, да и преподавательская тоже, неуправляема, каждый “тянет одеяло” в свою сторону. Хотя вузу для создания своего “порядка” ничего особенного и придумывать не надо, но члены вузовской корпорации должны осознавать и такое его предназначение, как воспитание профессионала”).

Третий тип мотивации целенаправленной воспитательной работы в стенах вуза, намеченный экспертами, условно можно назвать ситуативно-профилактическим. Потенциал воспитательной работы здесь проявляется через обеспечение возможности для вуза в современной ситуации нестабильности и неопределенности рассчитывать на поддержку своих выпускников. (Один из экспертов заметил: “Казалось бы, студенты – явление промежуточное в стенах нашего вуза: сегодня пришли, а через пять лет ушли. Но если студенты видят наше внимание к ним, когда им показывают, что они значимы для нас, и сами они, благодаря нашим усилиям, видят свою собственную значимость, то это открывает возможность поддержки ими своего вуза – его выпускники всегда смогут прийти на помощь”).

Выделенные по результатам бесед с экспертами типы мотивации целенаправленной воспитательной деятельности в вузе достаточно условны. Но за ними стоит стремление членов университетской корпорации обозначить степень ее ответственности за судьбы приходящих в вуз студентов и за судьбы самых постоянных

членов этой корпорации – сотрудников вуза.

В стремлении осознать то место, которое сегодня занимает воспитательная работа в вузе, практически каждый из экспертов обращался к оценке статуса, который имеет заместитель декана по воспитательной работе в нашем вузе. За известной субъективностью этих оценок контурно просматривается тенденция восприятия сферы воспитательной деятельности как поприща, на котором сегодня вряд ли можно достичь успеха, сделать карьеру. (Как было замечено одним из экспертов, *“воспитатель сегодня предстает скорее человеком неудачливым: он ставит основной задачей своей деятельности помощь в самореализации другим людям и уже поэтому не может сосредоточиться на своей карьере. Естественно, что трудно подобрать преподавателя на должность замдекана и тем более куратора в среде доминирующего в нашем университете типа амбициозных, карьерно-ориентированных людей”*).

Видение современного содержания воспитательной работы весьма различно, но в одном эксперты были едины: еще десять-пятнадцать лет назад все было более или менее ясно: “сверху” транслировались идеалы, нормы и ценности, “внизу” они, насколько это было возможно, усилиями непосредственных исполнителей адаптировались к “материалу” – человеку. Сейчас ситуация изменилась. Как отметили все участники бесед, сегодня вряд ли можно однозначно определить, какие ценностные образцы являются ориентирами для современного студенчества вообще и нашего университетского в частности.

В этой связи было обозначено несколько моментов. Например, один из экспертов подметил, что на некоторых выпускающих кафедрах пропагандируется такая идеологическая установка: сегодня студенту надо быть умным, а заниматься какими-то общественными делами совсем не обязательно. Опасность, которую увидел эксперт в распространении подобных представлений, заключается в том, что критерий “умный-неумный”, применяемый к многоликому студенческому сообществу в качестве основного, в конечном итоге может привести к тому, что, например, из трехсот студентов на факультете останется лишь сто. А если исходить из установки на то, что вуз должен подготовить современного профессионала, то, вероятно, выделенный критерий должен быть не просто не единственным, но и не самым главным. Как полагает эксперт, классификация студентов по этому критерию может причинить много вреда не только вузу, но и личности студента, особенно того, который оценивается как умный.

По мнению другого эксперта, содержание современной

воспитательной работы в университете должно основываться на подготовке профессионалов – именно такое содержание обеспечивает общность интересов студентов, на нем можно строить корректную воспитательную работу.

Наконец, некоторыми экспертами отмечалось, что сегодня вряд ли можно строить воспитательную работу в вузе, основываясь на каких-либо конкретных идеалах, ценностях, – они еще не “оформились”. Пожалуй, единственное ценностное основание, которое, по мнению этих экспертов, сегодня “работает”, – это здравый смысл. (Как размышлял один из экспертов, “я не смогу подстроить студента под свое видение жизни, да это был бы и неверный ход, я могу лишь ему сопереживать, сочувствовать; однако я могу его выслушать и попытаться понять, дать какие-то человеческие советы, опираясь на свой жизненный опыт. Это все очень субъективно, успех воспитательного дела сегодня во многом зависит от интуиции воспитателя. Может быть, скоро все изменится – оформятся в культуре, социуме какие-то нравственно-ценностные образцы, а сейчас во многом приходится работать по наитию”).

Следует отметить, что общая тональность рассуждений всех экспертов в отношении содержания воспитательной работы сегодня может быть передана такими понятиями-характеристиками, как корректность, понимание, деликатность и т.п.

Примерно такая же тональность в отношении воспитательной работы в вузе имела место и на семинаре, проведенном НИИ ПЭ совместно с проректором В.М. Спасиловым, заместителями деканов, некоторыми кураторами, работниками департамента по учебно-воспитательной работе, председателями студенческого профкома, студенческого старостата. Основной разговор шел о наметившихся по результатам экспертных интервью проблемных направлениях, “болевым точкам” и “точкам роста” воспитательной работы в ТюмГНГУ. Все участники семинара, по мнению одного из выступивших, прекрасно понимают, что функция университета – не только дать студенту теоретические навыки, но и воспитать его как личность. Однако “воспитание” – весьма сложное понятие. У кого-то есть чисто теоретическое представление о том, что такое внеаудиторное воспитание, о видах этой работы, ее целях, о том, как они достигаются. У кого-то есть практическое видение этого дела. Особую проблему составляет согласование практического и теоретического видения.

Некоторая настороженность заместителей деканов и сотрудников департамента по воспитательной работе в отношении вступительных речей сотрудников НИИ ПЭ, как выяснилось в процессе разговора, была вызвана тем, что, испытывая большие затруднения в связи с отсутствием теоретических обоснований воспитательной работы в вузе, воспитатели-практики прекрасно осознавали, что любые ценностные образцы и идеалы, привнесенные в воспитательный процесс от имени теории, дадут больше вреда, чем помощи в этом многотрудном деле. Приглашение к коллективному поиску и совместной выработке некоторых теоретических оснований воспитательной работы посредством самопознания своей профессиональной деятельности развеяли первоначальные сомнения. По поводу изложенных сотрудниками НИИ ПЭ результатов экспертных интервью один из кураторов заметил, что каждый из фрагментов представленного анализа экспертных интервью (видение мотивации целенаправленной воспитательной работы в вузе, статус заместителя декана по воспитательной работе, содержание воспитательной работы в современных условиях) может быть темой отдельного семинара.

Наиболее острый вопрос, обсуждавшийся на протяжении всего семинара, был связан с зафиксированным в сообщении о результатах предварительного опроса тезисом одного из сотрудников департамента: «в воспитатели идут лишь неудачники, люди, которые уже поняли, что не смогут достичь успеха в науке, но еще не до конца утратившие свою активность». Среди участников семинара были и те, кто категорически не согласен с этим тезисом (они не считали, что в вузе успех связан лишь с научной карьерой), и те, кто практически согласился с этим тезисом, воспринимая воспитательную работу преподавателя как последнюю возможность его самореализации.

Интересна в этой связи попытка одного из участников семинара – студента – выйти за рамки постановки вопроса в стиле «либо-либо»: зачем студенту нужен вуз, в котором даются только знания, а нравственные искания студента, его мировоззренческие и просто житейские конфликты остаются за рамками интереса преподавательского корпуса? Разве можно в самом человеке разделить ум и совесть, знания и чувства? Почему же в работе преподавателей они не просто разделяются, но прямо противопоставляются, и забота о воспитании рассматривается как дело, не дающее преподавателю подлинного ощущения успеха?

Попытка рефлексии собственного опыта, предпринятая участниками семинара, позволила обозначить поле проблем воспитательной работы в нашем университете. Во-первых,

практически все сотрудники, непосредственно занятые воспитательной работой, не имеют специальной педагогической квалификации. Возможно, в этом есть и свои положительные моменты, однако в плане методической оснащенности возникают значительные затруднения. Во-вторых, не менее важная проблема заключается в том, чтобы более четко определить функции воспитательной работы (например, надо бы развести функции департамента по учебно-воспитательной работе и проректора по хозяйственной части). В-третьих, существует серьезная проблема работы с кураторами: ими назначают чаще всего ассистентов, а их основная забота в наши дни – заработать деньги на жизнь. В-четвертых, особую проблему, на взгляд участников семинара, составляет вовлечение всего корпуса преподавателей университета в воспитательный процесс, в то время как они чаще всего ограничивают свою причастность к жизни университета лишь учебной деятельностью, да и в этом случае не всегда и не все стремятся придать ей ценностную направленность.

Характерны вопросы, которые задавали сотрудникам НИИ ПЭ участвовавшие в семинаре студенты. Их, как ни странно, интересовали теоретические и методологические вопросы: что такое воспитание? по каким направлениям и какими способами можно воспитывать в наши дни?

Бесспорно, названные участниками семинара проблемы не охватывают всех “болевых точек” в воспитательной работе университета. Однако названные “болевые точки” задают направления ее совершенствования.

Вывод, сделанный участниками семинара, во многом эмоционален: как бы ни значима была для выживания нефтегазового университета задача “зарабатывать деньги”, но если останется без особого внимания воспитательная работа в вузе (пожалуй, самая “недоходная” сфера его деятельности), миссия университета, его предназначение не будут сильно отличаться от предназначения любой промышленной или финансовой корпорации.

7.5. Идеалы, ценности и нормы

воспитательной деятельности в университете: замысел и характерные тексты

Экспертный опрос на тему “Ценности и нормы современного воспитания в вузе” явился следующим шагом в реализации проекта, посвященного этике и этосу современного воспитания. (Опрос стал своеобразным продолжением проекта “Новое поколение выбирает

успех” и, в свою очередь, послужил заделом этико-социологического исследования “Воспитание духа среднего класса у студентов университета”).

Цель опроса – попытка прояснить и понять *ценностные основания* современного процесса воспитания, как они представляются студентам и организаторам воспитательной работы в университете. Основные направления поиска:

- отношение студентов и педагогов к идейно-нравственным ориентирам системы воспитания прежних лет;
- суждения о современных ориентирах воспитания (и самовоспитания);
- (не)возможность, потребность (или ее отсутствие) и (не)способность определить и различить, расставив приоритеты, собственно ценностный “блок” воспитания (прежде всего идеалы воспитания), столь смутно представленный не только в практике, но и в сознании теоретическом, и “блок” инструментальный;
- специфика воспитания в современном вузе.

Более конкретно эти направления представлены в основных темах интервью. Прежде всего участникам интервью предстояло попытаться обозначить, хотя бы в эскизной форме, практикуемые сегодня ценностные ориентиры воспитания и высказать свое суждение об общем и различном этих ориентиров с идеалами и целями воспитания советского периода.

Следующий этап беседы предполагал обсуждение возможности и необходимости поиска идеалов воспитания личности в процессе целенаправленной воспитательной работы в современном университете.

Заключительная часть интервью акцентировала рассуждения участников опроса о нравственных аспектах взаимоотношения “субъекта” и “объекта” воспитания, о целесообразности самого их противопоставления, о “правилах игры” в отношениях студента и педагога, выборе их стиля – иерархического, партнерского, дружеского и т.п.

Первый модельный текст принадлежит декану транспортного факультета *В.И. Бауэру*²⁰.

Я ЗАНИМАЮСЬ воспитательной работой практически на

²⁰ Бауэр В.И. “...На мой взгляд, сейчас ориентиром в воспитательной работе университета может быть образ профессионала” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 13. Тюмень, 1999. С. 10–15.

протяжении всей своей профессиональной карьеры. Поступив в вуз, долгое время был секретарем комсомольской организации – сначала потока, потом факультета. В то время комсомол играл большую роль, особенно на нашем факультете. Деканом был А.И. Яговкин, работа кипела: успеваемость, контроль посещения занятий, безусловно, самодеятельность, спортивная работа. Всеми этими направлениями ведали комсомол и студенческий профсоюз.

Нельзя сказать, что в нашей воспитательной работе со студентами были какие-то партийные ориентиры-установки типа “это – можно, а это – нельзя”. У молодежи всегда была своя жизнь, свои интересы, она всегда к чему-то стремилась, тем более что впереди маячила профессиональная карьера. Кто-то хотел стать начальником, директором – и многие стали ими. Кто ни к чему не стремился – к этому и пришел. У каждого из нас были свои идеалы, свои ценности, несмотря на то, что декларировалось, может быть, что-то другое.

В то время воспитательная работа была, наверное, проще, потому что были довольно четкие “правила игры”. Например, нельзя было пить водку в общежитии. И если человек на этом попадался, то было законное основание выгнать его и из общежития, и из института. О наркотиках вообще никто не слышал, многие даже и не знали, что это такое. И если бы наркоман появился в нашей среде, он был бы изгоем.

Сейчас такие идеалы, как победа коммунизма, на государственном уровне не декларируются. Единственная ценность, которая осталась у всех, и у народа, и у членов правительства, – это деньги, причем доллары. Что делать в такой ситуации воспитателям, на что ориентироваться, когда прежние ценности уже не работают, а других, кроме долларов, нет. Вопрос непростой.

Мы на факультете как-то пытаемся в этом вопросе разобраться. Так, воспитательное влияние начинаем с того, что рассказываем студентам-первокурсникам о том, что им нужно, чтобы стать специалистами в области транспорта. Во-первых, достаточные общеобразовательные, общетехнические, специальные знания. Во-вторых, знания, связанные с умением работать в коллективе. Поэтому мы студентам сразу говорим: “Ребята, если вы хотите кем-то стать, нужно общаться между собой в процессе достижения какой-то цели, общение сплачивает коллектив. Сегодня вы студенты, а завтра будете руководителями предприятий и эти дружеские связи и отношения накапливайте именно здесь, на факультете, они вам помогут в дальнейшем”. И действительно, на факультете все друг друга видят, друг друга знают. Именно здесь можно создать задел для своей будущей профессиональной карьеры. Мы показываем студентам

портреты наших выпускников, о каждом из них рассказано, кем он был во время учебы на факультете, кем стал по окончании вуза, каким путем шел. Это, примерно, шестьдесят человек, которые и в период студенчества общались, работая в стройотрядах, профсоюзе и т.д.

НА МОЙ ВЗГЛЯД, сейчас ориентиром в воспитательной работе университета может быть образ профессионала. При этом получаемые на факультете специальности дают выпускнику достаточно широкий кругозор. С одной стороны, это материаловедение, металлообработка, черчение, умение конструировать различные агрегаты, аппараты. С другой – достаточно хорошие менеджерские знания, то есть экономика, финансы, социальные знания.

Сейчас отношение студентов к знаниям сильно изменилось. Это заметно хотя бы уже потому, что в старые времена студенты были рады, если какой-то преподаватель не пришел на занятия. Сейчас же, если преподаватель не приходит на занятия, студенты идут разбираться. Конечно, мы и сами кое-что предпринимаем для того, чтобы к нам приходили хорошие студенты: общаемся с нашими бывшими выпускниками-родителями наших потенциальных абитуриентов, проводим встречи выпускников с преподавателями вуза, сами выпускники общаются со студентами.

Студенты учатся, получают знания, навыки, общаются между собой – мы всех их видим в этих ситуациях. И когда подходит пятый курс, уже знаем, что именно наши студенты к этому времени наработали, и пытаемся пристраивать на соответствующую работу, создавая некоторую базу для карьеры. Конечно, помочь удастся далеко не всем – прежде всего, тем, кто сам не стремится к достижениям. Как известно, человека можно заставить “под пистолетом” копать яму, но стоит только отвернуться, и он тут же перестанет копать. Но заставить человека получить определенное количество знаний таким способом нельзя. Поэтому мы стремимся лишь пробудить интерес студента к его собственным достижениям, желание ставить перед собой задачи, достигать их и таким образом постоянно развиваться. Причем нацеливаем студента на такие задачи, которые безусловно полезны не только ему самому, но приносят и общественное благо. К сожалению, среди наших студентов есть немало таких, которые пошли по другому пути и достигли определенных успехов в “теневой” сфере жизни.

СЕЙЧАС все чаще говорят о том, что ценности изменились, даже перевернулись. На этом основании можно усомниться в полезности встреч сегодняшних студентов с выпускниками, окончившими вуз лет двадцать назад. Я считаю, что ценности сегодня

остались те же, что и были прежде. Например, во времена моего студенчества не было такого, чтобы пойти и “заложить” отца, если он в чем-то не прав. Да и в 60-е – 70-е годы заповеди Христа были учтены в партийных законах: не убий, не укради и т.д. И сегодня эти заповеди живы. Правда, убивали, крали как тогда, так и сейчас. Раньше это было профессиональным делом некоторой прослойки людей, так осталось и сейчас, только “прослойка” расширилась за счет тех, кто вышел “из тени”.

Сами ценности не изменились, изменилось их восприятие, процесс их усвоения. Сейчас этот процесс протекает во многом индивидуально, путем собственного выбора человека, а целенаправленного воспитания в этом плане, да и в любом ином, нет и быть не может.

ЧТО КАСАЕТСЯ именно целенаправленного воспитания, то вся наша работа на факультете является, по сути дела, фильтрацией студентов. Собственно фильтрование происходит естественным образом, определяясь самим ходом событий в вузе. Оно заключается в том, что мы отчисляем ежегодно с первого курса примерно три-четыре процента студентов, которых мы так и не увидели на занятиях и сессиях, вообще не знаем их. А вот наркоманов мы своих знаем, но у нас нет прямых оснований отчислить их из вуза (конечно, при первой возможности мы стараемся от них избавиться, чтобы они не затягивали к себе и других ребят, и потому, что никакой учебы у них на уме нет).

Возможность целенаправленного воспитания, особенно в условиях, когда отношения между преподавателем-воспитателем и студентом-воспитанником порой понимаются односторонне: преподаватель должен воздействовать, а студент-воспитанник принимать это воздействие, вызывает скепсис уже потому, что никто из студентов вас в свою душу не пустит. Чтобы узнать человека, надо с ним жизнь прожить, правда, и тогда можно так и не понять его. Поэтому мы и не пытаемся лезть в душу к студентам: просто говорим им о том, что важно в жизни, что необходимо сделать сейчас, чтобы потом чего-то добиться в ней. Сразу на первом курсе мы обговариваем со студентами основные правила поведения, безопасности, затем мы повторяем это через кураторов на собраниях.

НО ВООБЩЕ-ТО, серьезную воспитательную работу в вузе надо начинать с влияния на самих преподавателей. Конечно, вопрос о том, как воспитывать взрослого человека, пожалуй, один из самых серьезных, и уйти от него нельзя. Именно сейчас на преподавателях лежит особая ответственность. Прежние воспитательные ориентиры и образцы – конкретные герои и прочее – ушли, а для молодого

человека, ориентированного на образование, всегда нужен образец, образ (даже само слово “образование” содержит в корне “образ”). И так уж получается, что сам преподаватель волей или неволей является таким образцом.

Конечно, нет стандарта, определяющего, каким, с этой точки зрения, должен быть преподаватель, но есть определенные критерии, необходимые условия для того, чтобы быть преподавателем-воспитателем. Назову лишь самые важные: профессионализм, умение общаться с людьми, пунктуальность, ответственность. Сейчас, оправдывая себя тем, что наступили трудные времена, многие преподаватели расслабились и постепенно дисквалифицируются, хотя надо бы, наоборот, мобилизовать свой профессиональный потенциал, стать конкурентоспособными на образовательном рынке.

В старые времена существовала система, когда мы, преподаватели, каждые пять лет проходили переподготовку, обновляли свои профессиональные знания, пополняли арсенал педагогических, психологических умений. Сейчас все это отдано на откуп самому преподавателю, а ему некогда, надо на хлеб насущный зарабатывать. Наверное, было бы целесообразно, чтобы университет взял на себя эту заботу – ведь не обязательно куда-то ездить за знаниями, есть возможность проводить внутренние семинары в Тюмени, в нашем вузе. И сделать это можно без особых затрат, зато все окупится.

Руководству университета надо проникнуться и такой проблемой, как старение преподавательского состава, а свежей струи уже давно в нем нет. Гвардия, которая поднимала вуз, пенсионного возраста, а молодые кадры мы привлекаем очень слабо. Объяснять инертность в решении этого вопроса тем, что в стране безработица и преподаватели должны радоваться уже тому, что вообще имеют рабочее место, значит, вредить вузу, его развитию.

В НАШЕМ вузе, наверное, уже стало традицией принимать какие-то решительные меры уже после свершившегося факта, а не исходя из стратегической установки – взять хотя бы случай с ограблением третьего корпуса. Ситуация криминальная в вузе давно назревала, и все об этом говорили, но пока не вынесли полвуза, никто никаких мер не предпринимал. Теперь, наконец, создали пропускную систему, задумались о раздевалках. Но это лишь одна часть решения проблемы. Стратегическим решением стало бы, например, обеспечение нормальной работы института кураторов. Мы у себя на факультете пытаемся что-то сделать – проводим учебу кураторов, но чтобы эту работу развернуть по-настоящему, нужны средства, хотя

вряд ли их нужно больше, чем стоят украденные компьютеры.

Самые большие возможности имеет ректор, у него все рычаги управления. Но он это сделает, только если поставит себе такую цель. А пока у него, наверное, другие задачи: стратегическое управление, развитие филиалов, “захват” северных областей, управление финансами. Наверное, в “мелочи” вроде проблем воспитания – он и не вникает. Может быть, действительно, когда на базе корпусов будут созданы институты, все внутренние проблемы будут решаться легче, но мне представляется, что на уровне ТюмГНГУ в целом эти задачи решать было бы проще.

Довольно мрачная общая картина получилась у меня, а все началось с обычной темы воспитания. Вероятно, это произошло потому, что все успехи и неудачи во многом зависят от воспитания.

Второй текст – интервью декана факультета бурения Ю.С. Кузнецова²¹.

ПРОЩЕ ЛИ было “раньше”, когда идеалы и ценности воспитания были строго определены? Разве лишь в том, что тогда была тотальная схема воспитания – всех “причесать” одной гребенкой. Я, например, еще в детстве сделал для себя вывод: нельзя высываться. Если слишком высунешься, голову отсекут, если в хвосте спрячешься, станешь последним, бить будут. Еще Аркадий Райкин говорил про листики, которые в серединочке шуршат – их и солнце сверху не опалит, и снизу корова не достанет. Вот такая установка была актуальна при прежней системе воспитания. А ведь человеку не свойственно стремиться к такой усредненности, каждый обязательно желает в делах, в беседе, еще в чем-то быть лучше, чем другие. Так устроен человек – стремится быть лучше кого-то.

Сегодня времена иные, прежней схемы воспитания не стало. Но только больно за то, что экономику нашу “подрезали”, мы – бедные, а у бедности совсем другие ориентиры – ориентиры на выживание. Поэтому основным в воспитании сегодня должно быть стремление сохранить главное, что было в нас, – уверенность, что мы не хуже, а может, в чем-то и лучше других. Казалось бы, нелогично говорить сегодня об этом, но это действительно так. Мне пришлось немного поехать по миру, посмотреть, и порой становится страшно, когда видишь, что в мощной и богатой стране люди разобщены до абсурда.

²¹ Кузнецов Ю.С. “...Надо ориентировать студентов на конкуренцию с самим собой – вчерашним” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 13. Тюмень, 1999. С. 25–30.

Они улыбаются, вежливы, кругом “экскьюз ми”, но за этим этикетом одно стремление – двигаться и двигаться вперед, к успеху. И если поднялся на гребне волны, то и там приходится “царапаться-барахтаться”, чтобы удержаться, потому что чуть остановишься – окажешься внизу. Поэтому приходится все время бежать, бежать и бежать. Эти люди умеют и отдыхать, но отдыхают всегда “по делу”, не видел хорошего специалиста, который бы просто отдыхал; нет, они обязательно что-то в это время делают и отдых планируют так, чтобы с кем-то встретиться, получить дополнительную информацию и т.п. Именно поэтому я хочу подчеркнуть, что главное в современном воспитании – не убить сознание того, что мы не хуже других, а в чем-то лучше. Мы создали такую общность людей, которые друг без друга почти жить не могли, и сейчас еще многие жить не могут без соседей, приятелей, без общения. Может быть, нам и не надо жить так, как в других странах, где люди стремятся к успеху, но разъединены друг с другом. Точнее, нам надо искать какую-то меру – сохранить нашу способность быть общностью и в то же время не терять индивидуальности, стремиться вверх, побеждая друзей-соперников.

НА СВОЕМ факультете мы реализуем соответствующие принципы. Например, не тратим особых усилий на плохих студентов: мы их не выгоняем, но и не тратим на них деньги и время. Я трачу свое время и время своих педагогов на то, чтобы работать с хорошими студентами. В высшей школе принято было “подтягивать” успеваемость, бороться за наименьший отсев и т.п. Считаю, что хватит такой “борьбы”. Мы обязаны заниматься прежде всего с хорошими студентами. Именно через них, через хороших людей, через их добрые сердца и нормальные мозги общество – пусть медленно, маленькими шажками, – но будет подниматься.

Например, я – председатель докторского совета по защите диссертаций в нашей специальности. Со мной работает много серьезных ученых. И если каждый из них приведет по два-три аспиранта или соискателя, которые будут развивать его научное направление, то ученый сохранится как личность, его дело будет продвигаться, а ученики принесут пользу обществу результатами своей работы.

Ребятам, имеющим хорошие мозги и стремящимся их развивать, я создаю такие условия, чтобы за время пятилетнего обучения на факультете они философию и иностранный язык освоили на кандидатском уровне. Эти ребята сразу поступают в аспирантуру и через три года становятся кандидатами. Промышленности мы передаем специалиста, подготовленного на высшем уровне. Именно сейчас такой специалист нужен на производстве, ибо инженеры

вынуждены проводить все время на буровой и не имеют особого времени для саморазвития. А мы направляем туда специалиста, уже знающего самые современные технологии. Он сам идет вперед и двигает за собой все производство.

При этом важно не упустить тех студентов, у кого есть и мозги, и желание учиться, но нет условий. Я всегда нахожу возможности им помочь, для меня это жизненное кредо. Может быть, потому, что у меня самого складывалось все непросто. Вскоре после моего появления на свет папу перевели из Оренбургского края в Ковель, на границу с Германией и Польшей. В 1941-ом началась война, отец ушел служить. И с тех пор мама одна, с образованием в пять классов, смогла для нас, двух братьев, создать условия и обеспечить жизненную закалку. Не побоялась отпустить на учебу в другой город.

Понимаю, что “не боги горшки обжигают” и, если человек стремится расти как профессионал, я поддержу его. Конечно, люди разные. Я делаю так, другой, может быть, не будет, третий поступает так же, как я, но из других соображений, исходя только из рациональности, понимая, что тот, кому он поможет, внесет вклад в развитие науки или производства. Но ведь из таких “разностей” и состоит жизнь.

СЕГОДНЯ во всем мире скупают наших специалистов, не тратясь ни на воспитание, ни на профессиональную подготовку. На мой взгляд, это спорный подход. Конечно, в капиталистическом обществе свое воспитание: организующая людей структура – фирма, где порядки и правила настолько жесткие, что если хочешь выжить, то будешь их выполнять. Но ведь *так* объединяющая сила далека от той силы духа, которая действительно объединяет людей.

Наше общество проверило на себе эффект воспитания такого духа. Во мне он был воспитан так успешно, что я бегом кинулся в армию, хотя мама могла оставить меня дома. Сам пошел и отслужил четыре года. Год отработал после техникума, четыре отслужил, приезжаю в институт и вижу, что мои сверстники по техникуму уже стали преподавателями. Сначала мне казалось, что я от них отстал. Но моя школа жизни – умение жить в коллективе, быть “застрельщиком” и побеждать, – позволила обогнать сверстников. Произошло это потому, наверное, что я правильно понимал жизнь: один в поле не воин, надо уметь поставить задачу и создать коллектив, если берешься за дело, то ответственно веди его до конца и т.д. А кто был отличником-единоличником – так им и остался.

Думаю, что мои жизненные принципы вполне действенны и сегодня. Если человек хочет проявить себя и делает для этого все необходимое, причем достойными средствами – через труд, через

знания, то это непременно приведет к успеху. Наши студенты обязательно почувствуют свои силы, если каждый день будут одерживать хоть какую-то победу над своими слабостями. Всем хочется поспать, не пойти на занятия, но, не научившись побеждать в малом, не достигнешь и большой победы.

ЕСТЬ ЛИ КАКИЕ-ТО особые средства воспитания, необходимые для нашей сегодняшней ситуации? Самое первое средство – пример другого человека, потому что каждый всегда с кого-то берет пример, старается на кого-то ориентироваться. Что-то не получается, что-то получается лучше, но ты двигаешься вперед. Один перестал быть образцом, но появляется другой, и процесс самосовершенствования продолжается.

Видимо, обновление воспитательной работы надо начинать с нас самих, с преподавателей. Мы внутренне распустились, расслабились, перестали думать о том, что на нас смотрят студенты, примеряя, в чем можно на нас равняться. По себе знаю: если человек вызывает во мне желание ему подражать, я всегда задаю себе вопросы: как ему это удалось, почему удалось? Любой, по-моему, волей или неволей пытается что-то полезное взять для себя.

Да, современная ситуация расслабляет нас, демобилизует. Хотя, вообще-то, не всем стоит особенно плакаться. Честно говоря, сегодня тот, кто работает, все равно выживает. Обидно, конечно, за то поколение, которое все отдало стране и осталось ни с чем. Общество жестоко поступило с теми, кто выиграл войну, осваивал в болотных сапогах Западную Сибирь. Сегодня они не нужны “новым русским”.

Уважение к своей истории – значимое средство воспитания наших студентов. В других странах с большим уважением относятся к тому, что делали предки, а в нас какой-то мятежный дух, мы все время что-то разрушаем. А ведь в достойном отношении к прошлому, к традициям концентрируется и уважение к настоящему, и воля к победе. В Тюмени мы не имеем таких возможностей воспитания студентов, как, например, в университетах Петербурга, Москвы, куда заходишь и чувствуешь – храм науки. У нас этого нет, но есть другое – величие сделанного отцами и нашим поколением в деле освоения Западной Сибири.

Какого рабочего из стран западного мира заставишь работать в таких условиях? Вспоминаю себя, восемнадцатилетнего, после техникума. Что мною двигало, когда трактор, на котором нас возили на буровые, не мог пройти из-за пурги, я вставал на лыжи и шел на вахту? Воспитание. Я знал, что буровая не должна стоять: мне “вдолбили” в техникуме, что буровая – дорогое предприятие, а час

простоя приводит к большим потерям.

РАЗМЫШЛЯЯ о средствах воспитания, надо найти и ответ на вопрос о взаимоотношениях воспитателя и студента, вопрос весьма актуальный, ибо в этих отношениях наблюдаются метания от стиля жесткой иерархии до панибратства. Полагаю, что все типы отношений в процессе воспитания надо сочетать. С одной стороны, воспитатель должен быть абсолютно доступен любому студенту. Не надо создавать таких условий, чтобы к воспитателю боялись подойти. Но когда дело касается мировоззрения или идеологии, тебя никто не может к чему-то склонять.

Резюмируя сказанное о современных принципах воспитания, еще раз хотел бы отметить, что надо ориентировать студентов на стремление одерживать победу в конкуренции с самим собой – вчерашним; перед глазами студентов должны быть люди, преподаватели прежде всего, которые сами чего-то достигли. Должны быть традиции, основанные на вере в победу добра, хотя в наши дни верить в это очень сложно. Но нашим студентам нельзя без веры – в себя, в то, что мы не хуже других и должны иметь достойное будущее.

“Мы создаем условия для самовыражения личности студента” – заголовок текста интервью проректора по учебно-воспитательной работе *В.М. Спасибова*²².

МНОГИЕ, в том числе и непосредственно причастные к воспитанию молодежи, говорят, что нравственные ценности утеряны, идеалов нет. Казалось бы, департаменту по учебно-воспитательной работе нечем руководствоваться? Но ведь были, есть и останутся общечеловеческие ценности – не убий, не укради, не лжесвидетельствуй, и так далее.

А как формулировать цели, основанные на этих ценностях? Задавшись этим вопросом, актив департамента попытался прописать те лучшие качества, которые, на наш взгляд, должны быть у студента. Начали с того, что наш студент должен быть развит эстетически, культурно, физически – получилось около пятидесяти критериев. Сгруппировав эти критерии в блоки, получили так называемые целевые функции и разработали систему управления воспитанием студента в коллективе, а затем и систему индивидуального воспитания. (От базового образования никуда не уйдешь, я, например, по базовому образованию системщик, отсюда такой

²² Спасилов В.М. “...Мы создаем условия для самовыражения личности студента” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 13. Тюмень, 1999. С. 34–40.

“технократический” подход, к тому же и вуз у нас тоже технический.)

ИТАК, МЫ сформулировали пять целевых функций, на которые и ориентируемся в своей работе. Первое – формирование твердости в следовании нравственным нормам (это все те же не убий, не укради, не лжесвидетельствуй, и т.д.). Второе – развитие чувства гражданственности и патриотизма. Патриотизм – это, скорее всего, любовь к своей малой родине и уважение к стране, в которой живешь. А гражданственность? Представим себе, что идут выборы в думу (городскую, областную и т.д.), а многие студенты не идут голосовать. Хорошо это или плохо? Мы считаем, что плохо: если человек ощущает себя гражданином, то он должен высказать свое мнение о кандидатах. Далее, придя на выборы, за кого он будет голосовать: за фашистов? коммунистов? демократов? либералов? Думаю, что мы должны студента воспитать, дать ему такие знания, чтобы он свободно и спокойно мог разобраться в том, что хорошо, что плохо для него лично и для страны в целом. Третье – профилактика девиантного поведения. Четвертое – формирование социально адаптированной и конкурентной личности. Конкурентоспособность нашего выпускника – абсолютная необходимость, потому что соревнование позволяет мобилизовать потенциал, настраивает на более высокие результаты. Быть конкурентоспособным, это не значит давить, топтать соперников. Конкурентоспособный выпускник не просто сам получит “место под солнцем”, но, в конечном итоге, создаст новые рабочие места и тем самым поможет другим. *Пятое* – эстетическое, физическое развитие и самосовершенствование личности.

ВОЗДЕЙСТВУЯ на наших студентов, мы ориентируемся на выработанные нами целевые функции. При этом, с одной стороны, воспитывать от случая к случаю невозможно: перешагнув порог университета, студент уже попадает в воспитывающую ауру. С другой стороны, мы понимаем, что на студентов воздействуют и независимые от нас факторы: политико-экономическая ситуация в стране, затяжной системный кризис, обнищание основной массы населения, криминализация общества, рост безработицы, отсутствие общероссийской идеи и т.д. Правда, на студента воздействуют и факторы, частично управляемые нами. Например, мы можем уменьшить уровень криминогенности в общежитии. Частично мы тоже можем воздействовать и на такие факторы, как санитарное состояние корпусов и общежитий, качество питания, уровень образования и др.

Допустим, студент беден – у нас есть фонд социальной защиты, мы можем оказывать материальную помощь. Однако важнее не просто “дать рыбку”, но и “научить ловить рыбку”. И мы организовали студенческую биржу труда, которая создает рабочие

места внутри университета, а также изыскивает их за его пределами. Бывает, что студент сам находит работу, но график учебы неудобен, мы предлагаем ему свободный график посещения занятий.

Не подменяем ли мы в таком случае студенческий профсоюз? Может быть, и так, но что такое сейчас материальная база профсоюза? У студенческого профкома поступления – один процент от стипендии, а ее и дают не каждый месяц. Поэтому мы взяли на себя организующую роль, привлекая к нашей работе студентов.

Кстати, планируем создать лабораторию социологических исследований и с ее помощью надеемся прояснить, насколько эффективна наша деятельность с точки зрения выполнения поставленных целей, а также скорректировать дальнейшие действия.

ДОПУСКАЮ, что мои рассуждения о пяти целевых функциях системы управления воспитательной деятельностью могут вызвать ассоциации с таким идеалом воспитания, как всесторонне развитая, гармоничная личность, которую пытались создать в прошлые времена, своего рода образ “строителя коммунизма”. Во-первых, если говорить о временах, когда мы считали, что строим коммунизм, то намерения были неплохими.

Во-вторых, духовная ситуация действительно изменилась, и наши сегодняшние воспитательные ориентиры более сложны. Это видно, например, по обсуждению темы заседания ректорского семинара “Служение профессии или жизнь за счет профессии”, обострившей вопрос о роли денег как ценности современной жизни. Я обратил внимание на высказывание Н.Д. Зотова о том, как великий философ зарабатывал тем, что шлифовал стекла – так получал возможность заниматься философией. Интересный пример привел Н.Н. Карнаухов, напомнивший высказывание Евгения Ивановича Леонтьева о том, что, для того чтобы жить, мы зарабатываем деньги, а для души – занимаемся филателией. Да, зарабатывание денег является средством, условием физического бытия человека, в том числе и продолжения рода. А в свободное время человек выбирает дело для души. Редко, к сожалению, зарабатывание денег и дело для души совпадают. Но умение зарабатывать деньги – одна из задач воспитания. Потому что нищий не может быть свободным. И когда мы учим студентов зарабатывать деньги – это благое дело, через это умение он станет свободной личностью.

МНЕ КАЖЕТСЯ надуманным вопрос о том, является ли студент в университете *объектом воспитания* или *субъектом*. Такое разграничение искусственно. Если человек оказывается только субъектом или только объектом, это влечет за собой большие потери в личностном плане.

К примеру, что означает понятие “инженер”? Если это бездушная машина, тогда закладывай ему в мозги программу и он ее механически выполнит. Но если видеть в “инженере” личность, которой нравится музыка, которая любит играть в футбол, рисовать, бывать в компании, может сопереживать ближнему, стремится помочь кому-то, то эти задатки нужно развивать, для того чтобы университет выпускал такого инженера, какими были инженеры в старые, дореволюционные времена – классный специалист, интеллигент, уважаемый в обществе человек.

Я вижу свою задачу как проректора в создании условий для самовыражения личности студента. Не исключаю развитие профессиональной культуры из сферы личностного развития, но прежде всего профессиональным развитием занимаются кафедры и факультеты. Возможно, департамент излишне отрывается от профессионального развития студентов, ибо невозможно разделить воспитание на нравственное и профессиональное. Но прежде всего мы создаем условия для самовыражения, самопроявления студента как личности.

Решение задач развития личности студента требует, разумеется, не только коллективных форм, но и индивидуальных. Но для этого нужна особая структура, вроде той, какой раньше было *кураторство*. Неважно, как назвать – куратор, наставник, но и сегодня у небольшого коллектива студентов – человек двадцать – должен быть собеседник. Зная наши общие цели, куратор может и должен стремиться прояснить, насколько выбранная конкретным студентом профессия соответствует его духу. Если соответствует, помочь освоить ее. Если же становится ясно, что студент попал в профессию случайно, то помочь перевести на ту специальность, которая ему больше по душе. И эта структура – назовем ее условно “институт кураторов” – конечно же, должна находиться в структуре департамента по учебно-воспитательной работе. Сегодня у нас это самое слабое звено.

ЧИТАЯ в одиннадцатом выпуске “Ведомостей” обзор семинара по проблемам воспитания, который наш департамент и НИИ ПЭ провели в прошлом году, я заметил неоднократное употребление его участниками слова “должен”, прежде всего в том смысле, что университет должен воспитывать профессионала, должен готовить будущего инженера и т.п.

У меня другое понимание. Студент приходит к нам для того, чтобы стать высококвалифицированным специалистом (хочет он этого сам или его родители заставляют – неважно). Мы же создаем ему условия для того, чтобы он получил необходимый объем знаний,

даем исходный материал, методологию освоения знаний. Воспользуется он этим или не воспользуется – это его проблема.

Что касается воспитания личности, то “должен” департамент по учебно-воспитательной работе воспитывать студента или “не должен”, ничего кардинального он здесь не сделает: то, что дано человеку от Бога или передалось через гены, это и является основой личности. Единственное, что мы именно “должны” – постараться оградить студента, хотя бы в стенах университета, от того негатива, который идет со стороны. Именно мы “должны” показать студенту “что такое хорошо”.

Что я имею в виду? Под “хорошо” я понимаю такие события, предметы, сферы, участие в которых интересно, приятно вне зависимости от того, какие политические или экономические ветры дуют в стране. Например, я всегда с удовольствием хожу в наш театр. Я не ценитель искусства, но мне там нравится. Конечно, я имею в виду и библейские понятия: что там хорошо, то всегда хорошо, ибо это общечеловеческие ценности.

НАВЕРНОЕ, сегодня человек сам делает свой жизненный выбор. Но нельзя исключить и роль общества, коллектива – в общении вкус и привычка к хорошему закрепляются. И организуя общение, мы создаем некоторые основания для индивидуального жизненного выбора. Не случайно ведь проводим такие массовые мероприятия, как фестивали “Осенняя премьера”, “Клавиши весны”. И можно не бояться девиантного поведения среди участников этих фестивалей.

Поэтому считаю, что надо воспитывать не только на индивидуальном уровне, но и на коллективном. Сегодня студенчество живет особой жизнью: много времени уходит на поиск работы. Но я не заметил, чтобы тяга к прекрасному у них уменьшилась. Много и давно работаю с ребятами, и мне кажется, что сегодня они стали еще более активными, им хочется быть в коллективе, заниматься общественной работой. И наша задача – создавать условия для развития личности человека, ограждая от тлетворного влияния улицы, показывая примеры хорошего, прекрасного.

Речь не идет о том, чтобы разьяснять ребятам отличие порядочного человека от бандита, жулика и т.п. – они в этом сами неплохо разбираются. Но мы говорим им, что наше смутное время все равно пройдет, а высшие ценности останутся, поэтому не стоит поддаваться стремлению найти деньги любым способом. Заработай! Причем, это не формула для других, но и мое личное убеждение, формула для самого себя. У меня нет двойной морали – для себя и для студентов. И студенты это понимают.

7.6. Обзор интервью

Чтобы хотя бы кратко представить участников экспертного опроса и их подходы к теме, обратимся к уже испробованному ранее методу “говорящих заголовков”. Сначала – заголовки к интервью из рубрики “Воспитатели о воспитательной работе”.

“...На мой взгляд, сейчас ориентиром в воспитательной работе университета может быть образ профессионала” – В.И. Бауэр, декан транспортного факультета. *“...Основная наша цель сегодня – научить студента жить завтра”* – А.Ф. Безносиков, декан нефтегазового факультета. *“...Постоянно говорю студентам: “Что вы все жалуетесь и жалуетесь, сами старайтесь что-то сделать”* – Ж.Л. Гохберг, декан факультета технической кибернетики. *“...Надо ориентировать студентов на победу в конкуренции с самим собой – вчерашним”* – Ю.С. Кузнецов, декан факультета технологии бурения. *“...Лейтмотив современных ориентиров в воспитании может быть выражен словами Федора Шалапина: “Надо поддерживать таланты, серость сама пробьется”* – В.М. Матусевич, декан факультета геологии и геоинформатики. *“...Мы создаем условия для самовыражения личности студента”* – В.М. Спасибов, проректор по учебно-воспитательной работе.

Далее – заголовки к текстам рубрики “Студенты университета о воспитании”. *“...К моему мнению студенты прислушаются, потому что это мнение человека, близкого им по духу”* – А. Бородин, студент четвертого курса факультета трубопроводного транспорта, председатель студенческого профсоюзного комитета. *“...Внутренняя рефлексия студентов, побуждаемая общением с преподавателями, – специфическая особенность воспитания в вузе”* – С. Новикова, студентка пятого курса факультета переработки нефти и газа. *“...Каждый человек впитывает в себя то, что ему надо, и столько, сколько надо, как рыба в тузлуке”* – Д. Новицкий, студент четвертого курса факультета трубопроводного транспорта, председатель культурно-массовой комиссии студенческой профсоюзной организации ТюмГНГУ. *“...Воспитание – процесс, который не завершается”* – Г. Огонесян, студент пятого курса транспортного факультета. *“...Надо попытаться понять, чем руководствуется студент в своем выборе”* – А. Пивоваров, студент третьего курса нефтегазопромышленного факультета. *“...Воспитание заключается в том, что человек видит лучшее и тянется к нему”* – А. Шевелев, студент пятого курса факультета геологии и геоинформатики.

Далее попытаемся сгруппировать суждения участников экспертного опроса по трем направлениям, не разделяя суждения преподавателей и студентов, моделируя их своеобразный диалог.

ПРЕЖДЕ ВСЕГО обратимся к их суждениям по поводу практикуемых *сегодня* ценностных ориентиров воспитания с точки зрения общего и различного у этих ориентиров с идеалами и целями воспитания *советского* периода.

Начнем с суждения эксперта-студента, с его сравнения старого и нового времени: *“В прежние годы воспитание строилось на определенной идее, на идеале, стремление к которому и было целью воспитания. И сейчас оно строится на достижении целей, только сами идеалы и цели поменялись. Но поменялись не только по содержанию: если раньше была какая-то одна-единственная идея и, соответственно, одна цель, то сейчас декларируемых идеалов много, соответственно, и целей много. Например, одни студенты ставят цель получить хорошее образование, заработать себе имя и жить достойно, другие, например, имеют целью заработать много денег и обеспечить себе “сладкую” жизнь”.*

В то же время студент подчеркивает, что *“преимущества нынешнего состояния общества – человек получил право самостоятельно выстраивать свою жизнь – могут превратиться в свою противоположность, если для достижения своей цели человек выбирает средства и способы, угрожающие здоровью, жизни другого человека, да и ему самому”.* С его точки зрения, *“такая свобода выбора должна регулироваться законом. И это, пожалуй, один из важных аспектов воспитания в современном обществе”.*

Временное сравнение именно ценностных аспектов воспитательной работы в представлении эксперта-преподавателя во многом созвучно позиции предшествующего эксперта. *“Я вспоминаю, как во время моего студенчества проходила общественно–политическая подготовка: собирали всех студентов, говорили прописные истины. Все это было фальшиво... Рассуждали о гармонически развитой личности, но ведь и быть не могло такой личности и личности вообще. Общество ставило цель создать всех одинаковыми, послушными. Ценности навязывались, личность была раздавлена. Почему страна бьется в таких судорогах? Потому что большинство – рабы. А сейчас многое меняется, человек может быть более свободным. И мы стремимся воспитывать творческие личности – иначе для чего нужно университетское образование?”.*

Полагая, что сегодня ориентиры воспитания *“должны выражать общечеловеческие принципы: свобода, уважение к старшим, возможность общаться без насилия”*, эксперт при этом не теряет диагностической трезвости. *“Задачи воспитания не оторвешь от конкретной ситуации. Мы имеем дело с конкретным вузом, с*

конкретными студентами и при этом не можем жить в изоляции от остального общества. И если оно сейчас болеет, чихает, мечется туда-сюда, то какие мы можем сформировать ценности для личности, которую воспитываем?”.

Но не только возрастные особенности современного воспитания молодых людей, в отличие от того, что было “раньше”, характеризует следующий эксперт. Он начинает свои рассуждения со сравнения воспитательной работы *на производстве* по критерию “вчера-сегодня”. *“Там она какой была раньше, скажем, лет десять назад, такой остается и сейчас”.* Аргументы? Практика трехлетней стажировки молодого инженера. Например, геолог промысла “подключается” к старшему геологу. *“И старший геолог в течение трех лет, попросту говоря, учит этого молодого специалиста, отшлифовывая те профессиональные знания, которыми обладает молодой специалист после окончания вуза, применительно к тому производству, где он стал работать. По мере того как молодой специалист впитывает и профессиональные знания, и знания общения с людьми, происходит его рост”.*

Но другое дело – полагает эксперт – с воспитанием пришедшего в вуз молодого человека. Он поступил в университет прямо со школьной скамьи и привык за десять лет обучения в школе, чтобы его опекали. *“И когда такой человек попадает в нашу студенческую среду, оторвавшись от семьи, а значит, и от опеки, обнаруживаются сразу несколько вариантов его дальнейшей судьбы”.* Первый: *“ребята срываются, теряются, их начинает соблазнять свобода, возможность погулять, увлечься наркотиками, выпивкой”.* Второй – *“для той небольшой группы ребят, которые уже со школьной скамьи подготовлены к самостоятельной жизни”.* Третий: *“есть очень небольшая группа ребят, которых не нужно воспитывать, они уже все знают и понимают в нашей жизни и ждут от университета только профессиональных знаний”.*

И так как восемьдесят процентов первокурсников *“привыкли к тому, чтобы их кто-то вел”*, *“их нельзя обрекать на самостоятельное прохождение пятилетнего профессионального обучения”.* Иначе *“они потеряются, особенно сегодня”.*

Казалось бы, “прежде” было то же самое. Но акцент эксперта на “сегодня” не случаен. *“Вчера было легче – были профсоюзная, комсомольская организации”.* Сегодня этих структур нет, и, по мнению эксперта, *“сегодня наши студенты-северяне находятся под пристальным вниманием местных (тюменских) ребят, которые,*

зная, что родители на Севере имеют приличную зарплату, требуют с этих студентов деньги. Не дают денег – бьют. Забитые студенты молчат, иногда все кончается прокурорскими делами. Приезжая учиться в Тюмень, студенты попадают в общежитие”. И снова сравнение дня сегодняшнего и вчерашнего: “раньше мы ходили по комнатам, беседовали со студентами, даже присматривали за ними, надзирали. Пришло новое время, и это запретили. Но появилась, например, проблема наркомании, а как ее решать?”

Особенность ценностных ориентиров воспитания в наши дни можно характеризовать через конкретные особенности этой деятельности. Считая, что “воспитание должно быть ненавязчивым, иначе оно превращается в брюзжание, отталкивает молодежь, и она начинает все делать “наоборот”, один из экспертов обращается к опыту работы деканата с двоечниками. “Раньше с первого и до последнего дня семестра мы вызывали двоечников, требовали ликвидировать “хвосты”. Сейчас – иной подход. Он отражает старую арабскую мудрость: “Можно подтащить осла к колодезю, но попробуй заставить его напиться”. Так и студент: уже если он не хочет учиться, так никто – ни родители, ни мы – его не заставит”. Поэтому на факультетском собрании студентов младших курсов декан предупредил: “Мы будем работать с теми, кто хочет учиться”. Разумеется, старательному студенту, не справляющемуся с заданиями, помощь гарантирована – “мы поможем и дополнительными консультациями, будем оплачивать преподавателям сверхнормативные занятия за счет внебюджетных средств”, однако “лейтмотивом современных ориентиров в воспитании мы считаем слова Федора Шаляпина: “Надо поддерживать таланты, серость сама пробьется”, особенно если одним из важных компонентов таланта считать трудолюбие”. А конкретизация тезиса о поддержке таланта означает воспитание профессионала. “В вузе воспитывают профессионала. Студент выбрал специальность, которую дают на нашем факультете, и мы все пять лет и словом, и делом стараемся подтвердить правильность его выбора”.

Избежать опасности “зацикливания” на противоположности “вчера-сегодня” стремится еще один эксперт-преподаватель. Свои рассуждения он начинает с исторического случая. “Когда-то королева Мария-Антуанетта, узнав, что ее казна разграблена, денег нет, все равно требовала у своей модельерши к балу новое платье. И так на протяжении многих месяцев, до самой казни, Мария-Антуанетта каждый день выходила в свет в новом платье. Она так и не узнала, откуда брались эти платья. Ответом на этот вопрос

была сакраментальная фраза модельерши: *“Все новое – это хорошо забытое старое”*.

По мнению эксперта, *“этот тезис подходит и к ситуации, когда кажется, что поколения настолько отличаются друг от друга, что у них ничего общего быть не может”*. Поэтому *“поколениям стоит, наверно, повнимательнее присмотреться друг к другу – тогда многое станет очевидным”*. В том числе и то, что *“нет особой проблемы поколений в отношениях между студентом и преподавателем”*, а есть лишь проблема педагогического профессионализма. *“Профессионал знает, чувствует, мимо чего он не может пройти спокойно, а во что ему вмешиваться не следует, тем более проявлять навязчивость. Успех в воспитании всегда зависел от профессионализма воспитателей, не изменилась эта ситуация и сегодня”*.

Сравнивая этот тезис с точкой зрения студента, участвующего в экспертном опросе, можно обнаружить известную солидарность. Считая, что идеал *“нельзя просто выдумать”* и потому *“следует попытаться понять, что современному человеку нужно, что полезно”*, эксперт решается *“в вопросе о том, на какие идеалы нам ориентироваться”*, высказать точку зрения, *“которой, может быть, придерживаются далеко не все студенты”*. С его точки зрения, *“в выборе ориентиров нельзя отказываться от культуры прошлых времен, от опыта предыдущего поколения – его нравственные устои должны все-таки оставаться. ...Такие человеческие качества, как порядочность, честность, всегда были и будут в цене, хотя, может быть, и сложно сейчас с ними жить”*. (И пусть не прямо в тему, но показательно примечание: *“бесспорно, что-то в современном воспитании надо оставить и для самовоспитания, саморазвития человека”*).

В высказываниях экспертов выражена внутр поколенческая солидарность. Не имея особой возможности сравнивать нынешнее воспитание с советскими временами, студент утверждает, что *“такое понимание современной жизни, по которому чтобы чего-то добиться, надо “пройти по головам” – слишком упрощенно*. Он понимает, что *“сегодня чем-то приходится жертвовать, на что-то “закрывать глаза”*. Чему нас учат в вузе и то, что есть в жизни – не всегда совпадают, жизнь вносит свои коррективы. И потому, *наверное, нас надо научить сочетать свои нравственные, культурные представления с реальностью”*. И все же *“если что-то в человеке все время меняется в зависимости от внешней обстановки, времени, то что-то и остается постоянным”*. Вывод: *“Наверное, следует научиться понимать это”*.

Характерен студенческий “заказ” на цели воспитания: *“Цель воспитания заключается в том, чтобы направить человека на определенный путь. В молодости очень много альтернатив: куда пойти, как пойти, чем заняться. Допустим, пришел первокурсник на нашу же специальность. В чем его интересы? Мы, например, в свое время даже не представляли, где мы учимся, чему учимся. Просто учимся – десять лет в школе учились и сюда пришли учиться. А к четвертому курсу начинаем осознавать, что если бы кто-нибудь на первом курсе подсказал: “Займись тем-то, тебе это пригодится”, мы бы лучше понимали свой интерес. Но никто ничего такого не сказал, а самим нам тогда еще и не надо было ничего. Вот таким воспитанием и должен заниматься университет. И именно такого направления студентам часто не хватает.*

Наверное, убедить нас, студентов, в том, что мы учимся не для того, чтобы сдавать экзамены, а для того, чтобы своими знаниями проложить себе дорогу в жизнь, может не каждый преподаватель, но, наверное, от этого и зависит его способность быть воспитателем. Примером такого рода влияния на студентов может стать наш заведующий кафедрой”.

Стоит отметить студенческую формулу для воспитателя: *“Преподавателю не нужно прилагать особых усилий, чтобы воспитать студента”.* А дальше – почти кантовский императив: *“Преподаватель должен поступать так, как он хочет, чтобы и студент поступал. Даже от простого общения с преподавателем студент становится лучше, если, конечно, сам преподаватель человек хороший”.*

“Находка”? Вполне можно сказать, что это и воспитательная идея. И не единственная в суждениях студентов-экспертов. Среди их идей, способных стать ориентиром воспитания, идея воспитания выбором. *“Почти в каждой группе есть человек, который может набраться смелости и призвать к противостоянию негативным лидерам. Важно, чтобы такое противоборство обнаружилось, чтобы ребята в группе могли сделать свой выбор – пойти за тем или за другим. Студент волен выбрать тех, кто идет забирать деньги у первокурсников, или тех, кто стремится заработать деньги своим талантом. Наверное, такой способ воспитания эффективнее, чем просто брать и изолировать ребят, настроенных на негатив. В мире всегда есть добро и зло, и хорошо бы научиться уметь различать их”.*

Сторонником воспитания выбором является и еще один эксперт из студенческой среды. *“Что такое “хорошо”, а что такое “плохо”? Это вечный вопрос. Кстати, борьба молодого поколения с*

пожилым на том и основана, что пожилое поколение видит жизнь по-своему, а молодое тоже по-своему. Наверное, личность молодого человека воспитывают и те, и другие, но какие-то основы ей нужно дать – студент должен стать настолько сильной личностью, чтобы разобраться в жизни. Наверное, главная цель воспитания сегодня – показать формирующейся личности цели, направления, сферы приложения своей энергии, знаний, талантов. Не менее важно показать то, как можно этого добиться, пути достижения – оптимальные, малооптимальные, нравственные, безнравственные. А уже выбирать должен сам человек”.

При этом эксперты подчеркивают неуместность навязывания им того или иного выбора. *“Наверное, ни преподавателям, ни студентам не стоит выбирать в качестве ориентиров воспитания какой-то один образ, единую для всех программу. Должно быть многообразие их, чтобы студент мог, примерившись к ним, что-то взять от одного, другого, третьего. Студент сам поймет, что ему ближе, самое главное, – чтобы был выбор. А прежний принцип категорического указания “бери пример с того, а не с этого” сегодня малоэффективен”.*

Отметим, что речь идет не о любом выборе, но выборе, ориентированном на моральные ценности. *“Да, люди, которые живут по совести, зачастую не выигрывают в нашей жизни. Но мне кажется, что человека, имеющего какой-то талант, даже если он и не будет “толкаться локтями”, все равно заметят. Как говорят, голодному человеку можно просто дать рыбу, а можно и научить его ловить рыбу. “Толкаться локтями” – значит, биться среди тех, кто стоит у раздачи рыбы, а развитие способностей, качеств, умений человека – это как раз и есть попытка научить его “ловить рыбу” самостоятельно. Сегодня именно хороший уровень профессионализма, который нам удастся приобрести в университете, позволит остаться людьми порядочными, честными и в то же время достичь успехов. И наглядный пример преподавателя – лучшее средство такого рода воспитания студентов”.*

Еще одна вполне современная воспитательная идея – планирование биографии. Сначала эксперт-студент формулирует абстрактный тезис. *“Мне кажется, что одно из направлений для деятельности воспитателей – постараться отказаться от жестких “рамочных” предписаний студенту быть таким-то и таким-то, более гибко подходить к студенческой массе, например, попытаться выявить тех ребят, которые имеют осознанное намерение сделать что-то созидательное”.*

Затем этот тезис применяют к собственной биографии. *“Думаю, что могу себя отнести к таким людям. На каком основании? Я стараюсь чего-то добиться и добиваюсь. Нельзя сказать, что добился многого, но за плечами у меня уже есть какой-то опыт”*. Опыт чего? *“Я пришел в вуз, чтобы не просто учиться, но и подготовить себя к выстраиванию жизненной и профессиональной карьеры”*. Опыт не такой уж и легкий. *“Мне хотелось не только получить знания по интересующей профессии, но попробовать себя и в других направлениях. Попробовал в научном направлении, понял – не мое. Но это не означало для меня, что если в этом деле не получилось, надо отказаться от карьеры вовсе. Попробовал себя в творчестве, мне понравилось, народу понравилось – получилось. Попробовал себя в профсоюзной работе – заинтересовался. Ребята здесь те, которым интересно общение. И какое бы я ни испытывал стеснение относительно того, примут меня или не примут, я пошел в профком. У меня был интерес, я попытался себя реализовать, и что-то получилось”*. Наконец, автор интервью ушел в организаторскую работу. *“И, как теперь понимаю, это было правильно”*. Итог: *“Сейчас я не просто доучиваюсь, а именно развиваюсь”*.

СЛЕДУЮЩИЙ шаг обзора – суждения экспертов о возможности и необходимости поиска идеалов воспитания личности в процессе целенаправленной воспитательной работы в современном университете.

Начнем с рассуждений экспертов о необходимости самого процесса воспитания, о несостоятельности тезиса о его отмирании. По мнению одного из экспертов, *“люди, умудренные опытом, сами прошедшие школу жизни, понимают значимость воспитательной работы, знают, что нельзя студентов оставить без нашего внимания. И тех, кто понимает важность этой работы в высшей школе, наверное, большинство, в том числе и у нас в вузе. Но есть и такие заведующие кафедрами, доценты, преподаватели, для которых этот вопрос очень болезненный. Почему-то они решили, что их обязанность перед студентом – дать профессиональные знания, а воспитание – не их сфера”*.

И вот почти буквальное повторение этого тезиса, сочетающего утверждение актуальности воспитания и признание наличия противоположной позиции, в интервью другого эксперта. Отметив, что *“если бы все преподаватели были еще и воспитателями, то российская высшая школа стала бы намного лучше”*, эксперт констатирует с сожалением, что *“значительная часть преподавателей (в наше трудное время это большинство)*

представляет собой скорее “урокодателей”, которые совершенно отошли от нормальной педагогической работы”.

Аргументы в пользу актуальности воспитательной работы дает и эксперт-студент. Во-первых, по его мнению, *“ситуация с ориентирами и целями воспитания довольно тяжелая”.* Дело в том, что, с одной стороны, *“студент – это человек, который еще не “встал на ноги”, у него нет за спиной большого опыта”.* С другой – *“и само студенческое сообщество достаточно противоречиво – здесь и студенты, которые уже на первом курсе добиваются успехов или в научной, или в какой-то иной работе, и те ребята, которым ничего в этой жизни не надо”.* Потому-то и *“воспитывать такую разношерстную массу довольно сложно – каждый по-своему считает, как ему жить”.* Тем не менее, *“воспитывать, на мой взгляд, все равно надо. Как можно прожить в нашей жизни без воспитания?”.*

Убежденность в необходимости воспитания присуща большинству экспертов-студентов. Но не всем студентам: *“Сначала надо еще найти тех студентов, которые хотят, чтобы кто-то помогал им формироваться – сейчас у многих появилась уверенность в том, что они уже вполне сформировавшиеся личности (по-моему, личность формируется буквально до самой старости)”.*

В заочную дискуссию со сторонниками патерналистски ориентированного целенаправленного воспитательного воздействия вступает другой эксперт-студент. Его позиция – самостоятельность личности, строящей свою жизнь в новых условиях: *“Раньше и студентам, и преподавателям было, наверное, проще. Возьмем тот же комсомол. Был устав, как бы вся жизнь твоя уже расписана: как и что надо делать, чтобы достичь того, что запланировано. А сейчас молодой человек сам устанавливает отношения, сам создает себе проблемы и сам их решает. Что полезного дает вуз... в сфере воспитания? Я стараюсь сам решать, как мне жить и что делать. А уж если говорить об образцах, то я живу по принципам моего деда и считаю, что они правильные”.*

Кроме того, можно выделить позицию, сторонник которой, эксперт-студент, не являясь апологетом целенаправленного прямого воспитывающего воздействия, находит метафору для характеристики воспитания средой, атмосферой. *“Вообще, если говорить о воспитании, каждый человек впитывает в себя то, что ему надо, и столько, сколько надо, как рыба в тазу, которая берет необходимое количество соли. Задача университета – создать определенную атмосферу для того, чтобы студент к чему-то*

стремился”.

Следующий шаг обзора экспертных суждений по данному направлению – идеи и ориентиры современного воспитания.

Здесь значимо уже диагностическое понимание новой ситуации. Как говорит один из экспертов, *“молодые люди в ситуации такой неразберихи, такого количества негатива в стране слабо подготовлены к тому, чтобы бороться за свое светлое будущее достойным, нравственным, легальным способом. Сегодня традиции уже не передаются от поколения к поколению, они как бы заново должны возникать в сознании молодых людей, и в этом им надо помочь”*.

Отсюда вопрос о том, к чему именно преподаватели должны готовить своих студентов? Предлагается такой ответ: *“Наша задача заключается в том, чтобы подготовить студента профессионально и научить умению жить в сегодняшних условиях”*. Конкретнее? Основная цель сегодня – *“научить студента жить завтра”*. Еще конкретнее? *“Прежде всего – научить человека бороться за выживание, сама современная жизнь диктует необходимость бороться”*.

Конкретность в определении цели доводится до уровня средств ее достижения: *“Я, например, больше всего озабочен тем, чтобы наш выпускник имел нормальную, достойно оплачиваемую работу. По своему опыту знаю и потому говорю студентам, что, для того чтобы этого достичь, надо быть во всеоружии, в том числе надо уметь работать с людьми, уметь себя показать на любой работе. И если еще вчера я воспитывал студента, привлекая к общественной работе, то сегодня прежде всего нацеливаю его учиться так, чтобы он по окончании вуза смог найти себе применение – существует рейтинг распределения выпускников факультета, и первым идет тот, кто хорошо учится”*.

При этом не упускается из внимания проблема нравственного достоинства средств, избираемых ради реализации избранной цели. *“Я прямо говорю своим студентам: для того чтобы им завтра твердо стоять, сегодня надо учиться быть настойчивым, упорным, где-то даже нахальным. Но это не значит быть безнравственным”*.

Зафиксируем акценты рассуждений эксперта на необходимость развития конкурентоспособности наших выпускников и необходимость настраивать их на настойчивость в достижении поставленных целей. Этому тезису созвучно рассуждение другого эксперта: *“Недавно вызывал на беседу двенадцать двоечников. Все они – приятные ребята, спрашиваю: как же вы так? Они начинают*

приводить объективные доводы: у одного украли компьютер, у второго еще что-то, у третьего нет денег, чтобы купить то-то и то-то. Жалуются. Все сегодня жалуются, это стало общественным явлением. А девиз должен быть “не жалуйся”, никто тебе не поможет, сам соберись и старайся что-то сделать. И я постоянно студентам говорю: “Что вы все жалуетесь, сами соберитесь”.

Поэтому в своем опыте воспитания студентов эксперт считает необходимым влиять на них “лирическими отступлениями”. *“Прихожу на лекцию и обязательно делаю лирическое отступление о том, как должен жить студент. “Поставьте каждый перед собой какую-то цель и постарайтесь ее достичь, потому что жизнь без цели для человека не имеет смысла. Разве может быть смыслом жизни – поест, поспать?”.*

Остановимся на последнем риторическом для эксперта вопросе. И тем самым, выделим внимание эксперта к ценностным аспектам воспитания личности. Пусть даже сам эксперт готов скорее проблематизировать затронутую тему, чем дать ей однозначное решение. *“На втором заседании ректорского семинара обсуждалась тема “Жить за счет профессии или служить профессии?”. Говоря приземленно, жить, чтобы есть, или есть, чтобы жить? Но нельзя же противопоставлять эти понятия. Человеку нужно есть, нужно иметь какие-то удовольствия в жизни. Только двадцать процентов населения Земли к чему-то стремится – к движению вперед, к получению знаний, к развитию, и т.д. Может быть, это какая-то генетическая предрасположенность, а восемьдесят процентов удовлетворяется “хлебом и зрелищами”. Но если подойти с другой стороны, то человек все же отличается от обезьяны. Животное насыщается – и тем довольно, а человек насыщается – и ему становится скучно. Конечно, это очень сложный вопрос, нам его не разрешить, но он напрямую касается темы воспитания”.*

Сравнивая суждения экспертов-преподавателей с точкой зрения студентов, участвующих в экспертном опросе, можно обнаружить и совпадение позиций, и иную акцентировку. Совпадение – в уверенности в необходимости целенаправленного влияния на молодежь. *“Можно спорить, обсуждать, как это делать – так или эдак. Но нельзя дело воспитания пустить “по течению”. В этом случае мы можем или в начале двадцать первого века, или в середине его оказаться на краю пропасти, констатируя, что в большинстве своем молодежь разболтанная, и надо предпринимать какие-то экстренные меры”.*

Что касается акцентов, то они, в первую очередь, связаны с

требованием самостоятельности в поиске идеалов, образцов поведения. Именно в этом видится экспертам особенность современного воспитания. *“Вряд ли целесообразно “подгонять” студента под некие заранее придуманные образцы. Это не даст таких результатов, какие, может быть, давало раньше. Если молодому человеку постоянно говорить о том, чтобы он не употреблял наркотики, потому что это плохо, то он может сказать, что ему это в кайф и он не хочет слушать старые бредни. В принципе, каждый сейчас выбирает сам, и жесткие рамки в воспитании неуместны, особенно они не подходят для молодежи. Молодежь стала действительно независимой и в массе своей не пойдет на то, чтобы по первому требованию решить соответствовать предложенному “дядей” идеалу”.*

Однако отказ от “образцов” – не нигилизм в отношении к воспитанию вообще. Важно лишь преодолеть искушение воспитателей к их навязыванию, их склонность к пренебрежению индивидуальными нравственными исканиями студентов. Молодежь *“сама может прийти к достойному идеалу. Например, наступает момент, когда кто-то из молодых, употреблявших наркотики, осознает, что это зло. Может, при этом он вспомнит, что взрослые уже говорили ему об этом, но осознает по-настоящему лишь тогда, когда в голове срабатывает какой-то “маячок”, то есть когда он сам определяется. Так и в целом в жизни молодой человек сам должен дойти до того, что нужно быть честным, порядочным, что именно это является залогом успеха в жизни”.*

НАКОНЕЦ, рассмотрим суждения участников опроса о нравственных аспектах взаимоотношения “субъекта” и “объекта” воспитания, о целесообразности самого их противопоставления, о “правилах игры” в отношениях студента и педагога, выборе их стиля – иерархического, партнерского, дружеского и т.п.

Начнем с многообразия точек зрения на проблему “субъекта” и “объекта” воспитания. Первая из них может быть названа взвешенной. *“Если посмотреть на отношения преподавателя и студента с точки зрения того, кто в них является субъектом, а кто – объектом, то, наверное, и тот, и другой играют двоякую роль. С одной стороны, преподаватель обладает жизненным опытом, несет знание и т.п. С другой, меняются времена, жизненные устои преподавателя, его понимание жизни. У студента же понимание жизни созвучно со временем, в силу чего он, пусть опосредованно, но выступает как бы субъектом воспитания по отношению к преподавателю”.*

Кстати, этому тезису эксперта–студента созвучно и

рассуждение эксперта-преподавателя: *“Следует вспомнить, что не только преподаватель учит студента, но и студент учит преподавателя: по-новому смотреть на мир, выйти за рамки устоявшихся представлений”*.

Согласно второй точке зрения, не очень важно, кто “субъект”, а кто – “объект” воспитания. Однако последствия такого подхода могут значительно различаться. Вот, например, позиция эксперта-преподавателя: *“Главное – уважать студента”*. И *“если преподаватель осознает свою профессиональную ответственность”*, то он *“будет нести добро студентам. И не стоит полагать, что понятия добра и зла у преподавателей и студентов – представителей разных поколений – столь уж различаются”*.

Заочное согласие с точкой зрения, согласно которой не стоит резко противопоставлять “объект” и “субъект” воспитания, можно обнаружить в суждении эксперта от студентов. Намерения тех и других кажутся едиными. *“Что касается взаимоотношений между преподавателем и студентом, то прежде всего между ними должно быть взаимопонимание. Сразу оно устанавливается очень редко, важным шагом к достижению взаимопонимания является стремление обеих сторон понять друг друга, попытка встать в позицию другого и учитывать это при принятии решения – так создаются нравственные рамки этого взаимодействия”*.

Но обратим внимание на аргументацию и выводы. *“Взаимоотношения между воспитателями и студентами – особый разговор. Прежде всего, наверное, нельзя не сказать о том, кто является воспитателем, а кто – “воспитуемым”. Только кажется, что здесь все заранее ясно. Во-первых, студенты также, пусть немного, воспитатели – преподаватель, общаясь со студентами, что-то и для себя улавливает. Во-вторых, всех преподавателей я бы не рискнула назвать воспитателями. Есть такие, у которых одна цель – прочитать лекцию от корочки до корочки, и все”*.

Тезис о том, что студенты тоже в чем-то воспитывают преподавателей, поддерживает еще один эксперт-студент. *“С одной стороны, преподаватель является субъектом воспитания – от него исходит воспитывающее воздействие, он обязан это делать уже по своей должности. Но, зачастую, бывает так, что и студенты кое-что преподают преподавателям, и тогда воспитатель и студент меняются ролями. Иногда, наверное, бывает так, что преподаватели именно через студентов начинают принимать тот факт, что время изменилось и ценности, на которые они в прежние годы ориентировались, в*

современном обществе распались. И тогда получается так, что, как раз благодаря общению со студентами преподаватели меняют свои взгляды”.

Не отказываясь от воспитательной роли преподавателей, эксперты-студенты готовы предложить и определенную типологию “объектов” воспитания: “Кому и зачем сегодня необходимо воспитание? Есть три типа людей. Есть люди, которые сами могут всего добиваться, и им специального воспитания не требуется. Есть люди, которым нужно, чтобы кто-то был рядом, кто-то их направлял. Есть люди, которые стараются быть автономными, они отвергают попытки воспитывать их, но в то же время эти люди нуждаются в воспитании. К каждому из этих типов надо подходить по-особому в любом возрасте, тем более – в студенческом”.

Жизнь и работа преподавателя – лучшее “наглядное пособие” для студентов. И этот тезис они готовы принять. “Мы работаем и общаемся в коллективе, в нем есть свои нормы, правила, и мы обязаны эти правила соблюдать, ибо, соблюдая их, люди чего-то добиваются. К примеру, мы, студенты, видим, что преподаватель выбрал себе такой-то путь в жизни, пошел этим путем и потому добился успеха. И мне, как человеку, еще не особенно чего-то добившемуся в этой жизни, важно видеть, что если я буду поступать так же, как этот преподаватель, то и я добьюсь таких же результатов. А может быть, и больших, потому что я энергичней, в чем-то, может быть, умнее, знаю жизнь лучше”.

Примечателен последующий комментарий к этой самооценке. “Это не позиция нахала, просто мировоззрение у меня другое, современное, а мир меняется быстро, и молодежь реагирует на него более гибко, чем человек более пожилого возраста. Если молодой человек видит в преподавателе некий образец и понимает, что стоит подражать его жизненному пути, плюс предпринимать действия, соответствующие вехам времени (например, не идти напролом, а договариваться, где-то отступить), то он сможет добиться гораздо большего, чем человек, который уже чего-то добился. Для меня эти аспекты воспитания имеют крайне важное значение”.

Что касается суждений экспертов о стиле воспитания, взаимоотношениях преподавателей и студентов в этой сфере, стоит выделить весьма прагматичное противостояние декана “показухе”. “Мне не нужно, чтобы о факультете, о кафедре “звонили”. Когда подводили итоги соревнования, я все время останавливал стремление некоторых наших работников показать еще “плюсик”

здесь, еще “плюсик” – там. Мне важнее, чтобы не было ни одного выпускника факультета, который сказал бы, что, обучаясь здесь, он зря потерял время”. Отметим характерное последствие такого подхода: *“это заставляет относиться к студентам добросовестно, не превышать своих полномочий, вежливо и требовательно с ними обращаться, сохраняя достоинство, свое и студентов. Панибратство здесь неуместно”*.

Своеобразный эталон взаимоотношений преподавателя и студента с точки зрения студента перекликается с цитированной выше позицией. Как говорит эксперт-студент про одного из преподавателей, в ситуациях беседы за пределами лекции он всегда готов посоветовать по трудному вопросу, например, о предстоящем трудоустройстве. *“Конечно, он советует, исходя из своего личного понимания, но ты “примеряешь” его подход к себе, задумываешься над тем, что он сказал”*. В таких ситуациях он *“не просто преподаватель, но и не просто приятель для студентов. Его авторитет основывается, в первую очередь, не на том, что он профессор, зав. кафедрой, а скорее на том, что он уважает в студентах личность. Конечно, эта личность, может быть, еще и не оформилась, но он изначально подходит к студенту как к личности, поэтому его слушают и задумываются”*.

Востребованность такого стиля отношений подтверждает рассуждение эксперта-студента об оптимальных отношениях между преподавателями и студентами. *“Однозначно могу сказать, что отношения жесткого подчинения, строгой иерархии, типа я – преподаватель – умный, а ты – студент – дурак, неприемлемы. Но и слишком братские, дружеские отношения тоже здесь не подходят. Хотя я принимаю такие отношения, но не считаю, что это целесообразно, потому что должна быть хотя бы тонкая грань между тем, кто воспитывает, и тем, кого воспитывают”*. Формулируя для себя характер оптимальных отношений, эксперт находит соответствующее понятие: партнерство. *“Более всего эффективны, на мой взгляд, отношения партнерства, основанные на доверии”*. По мнению эксперта, именно такие отношения снимают возможный антагонизм “объекта” и “субъекта”: *каждая сторона в какой-то ситуации может быть субъектом, а в какой-то – объектом воспитания, и преподаватель тоже*. Разумеется, до такого стиля надо еще дорасти – ведь, например, *“студенты, только еще поступившие в вуз, еще не готовы к партнерскому взаимодействию с преподавателями”*. Выход? *“У партнерства есть свои правила, поэтому, думается, что преподаватели должны сделать первый шаг к такому стилю отношений”*.

7.7. “Экспертиза экспертизы”

Своеобразной экспертизой материалов представленного выше экспертного опроса послужил проблемный семинар на совместном заседании кафедр “Технология машиностроения” и “Станки и инструменты”²³. Предметом обсуждения послужила публикация в тринадцатом выпуске “Ведомостей” материалов интервью со студентами и деканами университета на тему “Ценности и нормы современного воспитания в вузе”.

Во вступительном слове *В.И. Бакштановский* отметил, что, утратив в последние годы популярность, тема воспитания не утратила, не потеряла своей актуальности, особенно для тех, кто повседневно работает со студентами.

После того как “отменились” задачи коммунистического воспитания, отметил директор НИИ ПЭ, доминировало представление о том, что новая экономика автоматически совершит все необходимые изменения в сознании общества в целом и отдельных личностей. Однако это заблуждение, по мнению *В.И. Бакштановского*, длилось недолго: выяснилось, что с отменой одной идеологии другая идеология сама по себе не появилась, но и не образовалось вакуума. В обществе возникло своеобразное идеологическое “междоусобице”, мозаика идеологий и воззрений на мир. И эта ситуация не прошла мимо сознания преподавателей и студентов университета. Реальный процесс воспитания идет, но его “объекты” и “субъекты” не всегда отдают себе отчет в ориентирах этого процесса. Поэтому важно попытаться разобраться в вопросе о том, какие мировоззренческие воздействия влияют на студентов университета, к каким последствиям это может привести.

М.В. Богданова предложила участникам семинара краткий обзор предварительного анализа материалов интервью. Прежде всего, важно классифицировать позиции экспертов в характеристике доминирующих в обществе ценностей. Позиция одних экспертов заключается в том, что единственная ценность, которая сейчас значима в обществе, – деньги, преимущественно доллары, и на что в этой связи ориентировать воспитательную работу – не очень понятно. Другая позиция заключается в том, что в современном российском обществе ценности остались прежними: не укради, не убий, не лжесвидетельствуй, и т.п. Но сегодня эти ценности не передаются от одного поколения к другому, а должны как бы заново рождаться в сознании молодых людей. Поэтому, чтобы правильно сориентировать

²³ “...Нет такого отдельного процесса, как воспитание, воспитывает сама жизнь” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 15. Тюмень, 1999. С. 6–17

воспитательную работу, важно разобраться в том, как происходит процесс нового освоения старых ценностей, кто или что оказывает влияние на этот процесс и насколько это влияние может быть целенаправленным.

Еще одна позиция экспертов заключалась в том, что сегодня в нашем обществе нет какой-то одной доминирующей ценностной системы, происходит поляризация людей вокруг различных ценностных систем. Правильно ли в таких условиях стремиться реализовать какую-то одну воспитательную стратегию – вопрос, который эксперты считают и актуальным, и трудноразрешимым.

Обсуждая вопрос об идеалах современного воспитания, эксперты-воспитатели отмечали, что раньше им задавались некоторые модели, например, всесторонне, гармонически развитая личность, и хотя эти ориентиры были во многом загадочны, но все же с ними можно было как-то работать. Для современного воспитания эксперты выделили несколько возможных моделей-образов: образ профессионала, человека, знающего свое дело; творческая, свободная, независимая личность; образ инженера дореволюционного времени – специалиста высокого класса, интеллигента, уважаемого в обществе человека.

Среди задач воспитания эксперты назвали подготовку студентов к борьбе за выживание, воспитание настойчивости в достижении цели; формирование у студентов чувства достоинства, патриотизма, но не в вульгарном смысле этого слова.

В вопросе о том, возможно ли сегодня целенаправленное воспитание, мнения экспертов разделились. Одни эксперты-воспитатели полагают, что сегодня целенаправленное воспитание невозможно – «...никто из студентов вас в свою душу не запустит». Другие настаивали на том, что именно сегодня студентов нельзя оставлять без внимания, особенно на первом-втором курсах.

В позициях экспертов-студентов на этот счет доминировало мнение о том, что воспитывать необходимо хотя бы уже для того, чтобы направить молодого человека на определенный путь: в молодости видится много жизненных альтернатив, и если молодого человека не сориентировать своевременно, он может понапрасну растратить свой жизненный ресурс и ничего не достичь. Для этого, по мнению экспертов-студентов, в вузе хорошо бы создать такую атмосферу, чтобы каждый студент к чему-то стремился, при этом основная роль в создании обстановки, поддерживающей стремления к достижениям, должна отводиться преподавателям вуза. Имела место и другая точка зрения: наиболее эффективно воспитание происходит в процессе общения между сверстниками, а люди другого

возраста – взрослые – сегодня находятся как бы в другом измерении, они волей или неволей являются представителями другого поколения, и их представления о жизненных целях, ориентирах вряд ли будут полезны для молодежи.

В качестве ценностных ориентиров современного воспитания в вузе, эксперты - “воспитатели” указывали на необходимость прививать студентам любовь к Родине, патриотизм, который включает в себя, во-первых, уважительное отношение к тому месту страны, в котором человек живет, учится, и, во-вторых, уважительное отношение к закону, уважение к правам, и не только к своим.

Все эксперты – как “воспитанники”, так и “воспитатели”, – были единодушны в вопросе о том, что образцом – не абстрактным идеалом, а тем, который находится перед глазами, – является преподаватель. Тот самый преподаватель, который читает лекцию, с которым студент встречается и помимо лекции почти каждый день. Другое дело, как этот реально зримый “образец” действительно влияет на становление личности студента. Общий контекст интервью позволяет сформулировать проблему таким образом: с одной стороны, преподаватель, конечно, является ориентиром для студентов, с другой – этот ориентир не всегда позитивен, учитывая и материальное положение преподавателя, и уровень его профессионализма, и его поведение, в том числе и в отношении к студентам. Не “вкладывая” определенные ресурсы в личность преподавателя, вуз не может рассчитывать на успехи в воспитании студентов.

Профессионализм преподавателя и его личностные качества во все времена неизбежно выступают ориентиром в выстраивании деловой и жизненной стратегии студента: преподаватель транслирует определенный культурный код, который студенты пытаются “раскодировать” и примерить к себе. Достаточно ли внимания уделяется этому фактору воспитания в нашем университете самими преподавателями, менеджерами университета?

А.В. Агафонов (кафедра “Станки и инструменты”) в своем выступлении отметил, что сегодня сложно с определенностью рассуждать о том, как и кто из преподавателей реально занимается воспитанием. Скорее всего, отметил выступающий, воспитательный процесс происходит латентно – преподаватель своим поведением, своим видом оказывает воспитательное воздействие на студента. Раньше преподаватель обязан был весь рабочий день находиться в вузе и свободное от занятий время посвящал студентам. Сейчас все свободное время преподаватель посвящает работе где-то на стороне, поэтому *“порой он даже не задумывается о воспитательной работе,*

ибо основная задача – выполнить бы честно профессиональный долг. Преподавателю, может быть, и хотелось бы заниматься воспитанием, но нет возможности. Сейчас, наверное, только специализированные кафедры должны и могут целенаправленно заниматься воспитанием”.

Реплика В.И. Бакштановского: “может быть, честное выполнение преподавателем своего профессионального долга – более эффективное воспитательное воздействие на студента, чем, к примеру, работа какой-либо специализирующейся на воспитании кафедры? И вообще, является ли именно сложное материальное положение и связанная с этим перегрузка преподавателей основным затруднением в проведении воспитательной работы в вузе?”.

В.В. Долгушин, ссылаясь на слова М.В. Богдановой о том, что студенты пытаются “раскодировать” путь, которым шел преподаватель к своему профессионализму, привел пример из своего личного опыта. Молодой человек, обучавшийся на курсах по компьютерной грамотности для школьников, после завершения курса попросил преподавателя научить его всему тому, что он сам знает о компьютерах и умеет при помощи компьютеров делать. Вероятно, отметил выступающий, что общение с преподавателем в течение года только лишь на занятиях все равно оказывает влияние на личность обучающегося, иначе зачем молодой человек, еще школьник, обращается с такой просьбой? “Другое дело, что я, – сказал В.В. Долгушин, – пришел в некоторое замешательство: как можно за короткое время переложить в голову ученика то, что я накопил за многие годы? Вот когда он придет к нам в университет на первый курс, мы сможем продолжить общение”.

По мнению А.В. Агафонова, вопрос о воспитании, вероятно, нужно “развернуть”, учитывая сегодняшние реалии: “даже в течение того времени, что преподаватель читает лекцию, даже если он просто выдает необходимый материал, студенту от преподавателя передается еще что-то, кроме знаний, порой ненамеренно. Осознает ли преподаватель то, что он влияет на студента, или не осознает – в любом случае, он оказывает влияние. Вопрос заключается в том, какое это влияние?”.

Продолжая тему, В.В. Долгушин отметил, что особенное значение имеет первая встреча преподавателя со студентами: “Первого сентября я увидел этих студентов в первый раз, а они в первый раз увидели меня – первого преподавателя в университете, который первый раз в восемь утра пришел им читать лекцию. Я этим пользуюсь, провожу с ними беседу – ребята после школы, они еще не

знают, как себя вести в вузе”.

Такие беседы тем более значимы, что теперь мало кто хочет заниматься кураторством. *“Раньше преподаватель-куратор чувствовал моральную ответственность за группу и потому, что за это засчитывались часы нагрузки. Сегодня нам “часов” не надо: мы не хотим этим заниматься. А может быть, не столько не хотим, сколько не имеем времени на это занятие – нужно бегать по другим работам, деньги зарабатывать”.*

А.В. Агафонов выделил значимое для воспитательной работы выпускающей кафедры обстоятельство: на такую кафедру студенты приходят с третьего курса, и на них уже сказалось влияние преподавателей других кафедр – общетехнических, общественных. От того, какой идеологии придерживаются преподаватели тех кафедр, зависит то, что принесут с собой студенты на выпускающую кафедру: “Первый курс – чистый лист, и то, что им закладывают, с тем они и приходят”.

А.С. Ставышенко (кафедра “Станки и инструменты”) отреагировал на реплику В.И. Бакштановского о том, что целенаправленная воспитательная работа специализированных кафедр сегодня, может быть, и не обязательна: “Есть люди – профессионалы в своей области – и есть дилетанты”. Конечно, любой человек, в принципе, может быть педагогом и воспитателем. И все-таки в этом деле нужна стратегия. Поэтому какая-то кафедра должна направлять всю воспитательную работу и проводить семинары об этом с преподавателями. В качестве примера, подтверждающего его позицию, выступающий вспомнил свои студенческие годы, в том числе лекции по этике, которые читали В.И. Бакштановский и его коллеги. Эти лекции давали нечто большее, чем приятное времяпрепровождение – в памяти до сих пор сохранились рассуждения о ситуации нравственного конфликта, представление о сфере морального выбора, диалоги о современной морали. И сегодня молодому человеку нужны такого рода диалоги, беседы. Переход из школы в вуз – значимый этап в жизни человека: “Воспитательная работа в школе – это жесткая дисциплина, постоянное принуждение. А когда ребята приходят в вуз, здесь работает уже другой воспитательный механизм, менее жесткий, но и более ответственный: первое, что предстоит осознать студенту, это то, что придется самому организовывать свой труд”.

Как отметил далее выступающий, именно с организацией собственного труда у студентов наших дней не все в порядке: “В прежние годы в период сессии преподаватель выходил из аудитории в коридор, его тут же окружали студенты и провожали до самой

кафедры, спрашивали, когда же они могут получить зачет. Сейчас, и в период зачетной недели, и после нее, и в сессию, к преподавателю подходят единицы, полгруппы, не больше. Такая пассивная, инертная позиция свидетельствует о том, что студенты не могут организовать свой труд, хотя им сразу сообщается, что зачетная неделя – это святое, каждый студент должен прийти и получить свой зачет. Я по старой схеме приучен к тому, что это студенты должны заставлять меня принимать у них зачет. Но сегодня преподаватель не востребован в этом отношении. Студенты появляются у него лишь накануне приказа по результатам сессии”.

В.А. Белозеров (кафедра “Технология машиностроения”) полагает, что многие проблемы в нашем вузе возникают из-за того, что из него вытеснены почти все гуманитарные кафедры, а на технических кафедрах вообще нет предмета, связанного с эстетикой: “Раньше было, к примеру, художественное конструирование, связанное с образным мышлением, а сейчас все только техника, техника, техника”. И это в то время, когда ситуация в обществе осложнилась: “Если раньше к нам попадали лучшие образцы западной культуры, то сейчас, возьмем, к примеру, шестой канал, так называемый молодежный – это своего рода “слив”. Сегодня особенно необходимы предметы, связанные с эстетикой, должен быть “высокий полет”.

Г.Ф. Полознев (кафедра “Станки и инструменты”) заметил, что чем дальше идет обсуждение, тем более оно движется в сторону понимания воспитания как некоего отдельного процесса: обучение студентов – это одно, а воспитание – совершенно другое. По его мнению, “нет такого отдельного процесса, как воспитание, воспитывает все, воспитывает сама жизнь, а когда пытаются заниматься только воспитанием, это похоже на то, как если бы в столовой людей пробовали кормить только приправами. Поэтому вся работа преподавателя – это и есть воспитание. И если он за весь семестр ни разу не опоздал, то и это тоже воспитание”.

Далее выступающий сформулировал вопрос: люди приходят в вуз уже почти взрослые, можно сказать, воспитанные, с точки зрения возрастной психологии, остается ли у вуза еще какой-нибудь предмет для воспитательной деятельности?

Отвечая на вопрос *В.И. Бахитановского* о том, изменилась ли сегодняшняя работа со студентами по сравнению с той, которая велась в советское время, *Г.Ф. Полознев* заметил, что по большому счету мало что изменилось – люди мало меняются. Но если посмотреть со стороны, то, по его мнению, кое-что изменилось. Так, имеет место процесс постепенной дисквалификации преподавателя:

“И это не злой умысел преподавателя. Дело в том, что преподаватель в вузе, особенно в техническом, работает не отвлеченно, он готовит людей для работы в промышленном производстве. А это самое промышленное производство сегодня захирело и “захромало на обе ноги”. Раньше преподаватели, проводя производственные практики, выполняя какие-то договорные работы, общались с промышленниками. Развивалась промышленность, развивались и знания. Сейчас преподаватели смотрят какие-то журналы, какую-то литературу, но конкретной связи с жизнью нет, а это сильно влияет на профессиональную квалификацию”.

Что касается студентов, то, как отметил далее Г.Ф. Полознев, за длительный советский период в обществе формировалось определенное наследие – наряду с навязываемыми идеалами, развивался и цинизм, разъедающий все устои, и это, безусловно, сказывалось и на воспитании. Сегодня, по мнению выступающего, у молодежи выработался иммунитет к высоким словам, выражениям.

Далее Г.Ф. Полознев обратил внимание еще на один характерный момент: раньше, наряду с коммунистическим воспитанием, воспитывали, в частности, и материалистическое отношение к природе и обществу. Сейчас в нашем обществе появилось бесчисленное количество всевозможных суеверий. Объяснить их появление можно тем, что народ, отвергнув политическую идеологию, вместе с ней отбросил и материалистическое, научное мировоззрение, которое вообще-то должно вырабатываться у каждого более или менее цивилизованного человека. И это тоже можно рассматривать как проблему воспитания.

В.Д. Парфенов (кафедра “Технология машиностроения”), делаясь своими впечатлениями о подготовленности студентов старших курсов, отметил, что сегодняшние студенты, в том виде, в каком они приходят на четвертый, пятый курс, в сравнении со своими предшественниками пять лет назад, почти полностью дезориентированы в отношении своей профессии, многие из них не имеют четкого представления о своей профессиональной стратегии. А ведь на четвертом-пятом курсах уже довольно трудно что-либо изменить в этом направлении – можно попытаться как-то увлечь студентов, иногда это удается, но в целом они даже не знают станка и не хотят подходить к нему. Это, по мнению В.Д. Парфенова, создает значительные затруднения в обучении на старших курсах – здесь изучаются дисциплины комплексные, имеющие непосредственную связь с конкретной производственной деятельностью.

Многие из студентов вообще не сориентированы на профессиональную деятельность, ибо не верят в перспективы

промышленности. Поэтому, полагает В.Д.Парфенов, у них такое незаинтересованное отношение к обучению. Но ведь при “живой” экономике специалисты будут востребованы. И некоторые подвижки в этом направлении уже намечаются: в этом году с моторного завода пришли запросы на молодых специалистов. Другое объяснение незаинтересованности студентов в освоении профессиональных знаний заключается в том, что, по мнению выступающего, в целом изменилась специфика самой профессиональной деятельности, назрела необходимость некоторого изменения образовательной программы.

А.А. Шабалин (кафедра “Станки и инструменты”) затронул проблему, которая, по его мнению, очень актуальна и может многое прояснить в процессе воспитания студентов в вузе. В последнее время студенты настойчиво добиваются “автомата”. Первый вопрос, который они задают, начиная изучать дисциплину, это вопрос о том, как получить “автомат”? По мнению А.А. Шабалина, это опасный синдром, который должен насторожить всех преподавателей. Прежде всего надо решить вопрос: какого уровня профессионалов готовит сегодня вуз: “как они на “автоматах” смогут профессионально работать?”.

А.С. Ставышенко поддержал предыдущего выступающего, отметив, что тенденция к “автомату”, скорее всего, оформляется в сознании молодого человека еще до вуза. “В этом году в наш университет поступало 226 медалистов – это в один год и только в один вуз (раньше было тридцать-сорок медалистов). И как показала проверка знаний, некоторые из них даже законы Ньютона не знают”. Хотя, по мнению А.С. Ставышенко, многое зависит и от профессиональной работы преподавателя со студентом, но, может быть, стоит посмотреть на эту проблему чуть раньше – когда ребята обучаются в школах?

С точки зрения *А.В. Агафонова*, очень негативно влияет на профессиональную работу преподавателя отсутствие педагогических курсов для преподавателей технических вузов: “молодой преподаватель приходит и “барахтается”, не зная, как себя вести, – психологически он не готов к преподавательской работе”. Этот вопрос нужно ставить особенно настойчиво именно в нашем университете, ведь он сам для себя производит профессиональные преподавательские кадры.

Ю.И. Некрасов (кафедра “Технология машиностроения”) обратил внимание на одну специфическую, по его мнению, особенность студентов, обучающихся на кафедрах “Технология машиностроения” и “Станки и инструменты”, на машиностроительном

факультете в целом: среди них немногие из состоятельных семей. А это накладывает и определенную специфику на воспитательную работу, в том числе и в плане ценностных ориентиров: “прежде всего мы ориентируем наших студентов на труд. Мы стараемся показать студентам саму ценность труда”.

Но здесь, по мнению Ю.И. Некрасова, имеет место проблема: “когда мы пытаемся сформировать такой ориентир, как ценность труда, то студенты вправе нас спросить о том, что же при нынешней системе можно получить за труд. К сожалению, нынешняя система никак не вознаграждает труд, в том числе и преподавательский”. Труд должен стать не только средством к существованию, но и доминирующей ценностью в обществе. Ю.И. Некрасов подчеркнул: “Воспитанием мы должны заниматься – это наш долг. Если мы не будем воспитывать в наших выпускниках стремление трудиться, мы обрекаем их на жалкое существование”.

В заключение выступающий отметил, что тема воспитания в современных условиях особенно актуальна, над ней надо размышлять, ее надо обсуждать – возможно, в процессе такого интеллектуального взаимодействия прояснятся многие аспекты современного воспитания, в том числе и стратегия воспитательной работы, и задачи каждого конкретного преподавателя.

ЕЩЕ ОДНА экспертиза материалов экспертного опроса на тему “Ценности и нормы современного воспитания в вузе” была проведена в рамках проблемного семинара на кафедре культурологии²⁴.

В.И. Бакштановский начал свое вступительное слово с тезиса о том, что проблемный семинар о ценностях воспитания именно на одной из обществоведческих кафедр, дело далеко не случайное. Наши обществоведы всегда были одновременно и теоретиками, и практиками воспитательной работы. Не просто занимались такой работой со студентами, но и пытались внести в нее определенные мировоззренческие представления, подходы, сформированные в процессе своих собственных научных исследований, и т.д.

Выбор проекта “Ценности и нормы воспитательной работы в университете”, по словам В.И. Бакштановского, связан с попыткой разобраться с известными трудностями теоретического и идейного порядка. Речь идет о смуте в представлениях об идейной стороне

²⁴ “...Я все время говорю студентам, что в университете они становятся не просто профессионалами, но, прежде всего, интеллигенцией” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып.15. Тюмень, 1999. С.18–28.

воспитательной работы, о тех ценностных ориентирах, которые могут и должны быть применены в ее практике. Мало того, что достаточно долгое время после 1991-го года существовала версия о том, что воспитательная работа отмерла сама по себе, вместе с идеологической работой, что образовательная деятельность многим кажется тождественной обучению, существует серьезная конфликтная ситуация по поводу мировоззренческих оснований образования и воспитания. После того как отменили коммунистическую идеологию, ей на смену пришла, во всяком случае, на официальном уровне, идеология либеральная, и это отразилось на образовательно-воспитательной работе, например, в идеологии вариативного образования. По мере убывания демократической энергии стали усиленно пропагандироваться консервативные ценности. И это вполне нормально. Однако в последнее время все энергичнее в систему образования продвигаются радикальные версии “национально-патриотических” ценностей.

Соответственно, реальная практика воспитательной работы в вузе требует от обществоведов рационального понимания идейной ситуации, стремления к толерантности по отношению к носителям различных ценностных систем, если они не противоречат основам нашей Конституции.

При этом, разумеется, важно понять реальную идейную ситуацию в сознании преподавателей и студентов университета. Тем более что это далеко не инертная ситуация. По словам выступающего, он был слишком пессимистичен на старте проекта, полагая, что никто из экспертов не захочет обсуждать мировоззренческую проблематику – либо она окажется неинтересной, либо даже противной. Пессимизм оказался чрезмерным. Рациональнее была бы позиция скептицизма. И сейчас уместно скептически относиться к тем, кто претендует на глубокое понимание ситуации в сфере воспитания, в том числе в своих собственных головах и в головах тех, на кого мы влияем опосредованно (имеется в виду корпус воспитателей), и в головах тех, на кого влияем мы с вами и корпус воспитателей, – т.е. студентов.

“Разумеется, скепсис – не основание для пассивности, – заключил В.И. Бакштановский, – мы этот проект будем продолжать, опираясь и на суждения участников данного семинара”.

М.В. Богданова прокомментировала предложенные участникам семинара материалы экспертного опроса, представленные в “Ведомостях” (вып. 13). Беседы с экспертами обнаружили известную амбивалентность их отношения к мировоззренческим основаниям воспитания, и это не просто усталость или равнодушие, или даже цинизм. Тем, с кем она

беседовала, легче было рассуждать о методах и формах работы со студентами. А вопросы об основаниях того или иного выбора в инструментальной сфере воспитания – идеал, образ желаемой личности, на которые ориентируется работа, – обсуждались лишь через соотнесение с идеалами и образцами прежнего периода: “всесторонне развитая личность”, “профессионал”. Многие эксперты говорили, что и сегодня они формируют профессионалов. Правда, сам образ профессионала интерпретировался скорее технократически, без различения понятий “профессионал” и “специалист”. В то же время некоторые эксперты связывали профессионализм с призванием, служением.

Н.Ю. Гаврилова (заведущая кафедрой) посвятила свое выступление проблеме *целей и средств* воспитательного воздействия на студенческую молодежь, сравнивая при этом советское и постсоветское время. В начале выступления она откликнулась на тот факт, что, как показали обсуждаемые здесь экспертные суждения, среди целей воспитания доминирует формирование будущего профессионала, при этом само понятие трактуется весьма односторонне.

Н.Ю. Гаврилова привела в качестве примера сюжет из давнего фильма о подготовке команды для работы в особых, экстремальных условиях космоса. Задача заключалась в подборе команды, способной принимать коллективное решение. При этом ставилась особая задача – испытать, как будет действовать в таких же условиях человек-робот, который внешне не отличался от нормального человека. Чтобы выяснить, кто из членов команды являлся роботом, руководитель, командир корабля, придумал специальную методику вопросов. И вот один из членов команды на вопрос, содержащий какую-то моральную проблему, ответил: “Это не заложено в мою программу”. Все подумали, что это и есть робот. Но оказалось, что это был обычный профессионал.

По мнению выступающей, когда преподаватели технических дисциплин ставят перед собой какие-то *цели* воспитания, они имеют в виду прежде всего формирование профессиональных качеств в духе жесткой программы. Поэтому задача преподавателей-гуманитариев, помимо того, чтобы дать студенту сумму знаний, – научить его придавать своей работе определенную мировоззренческую, идеологическую направленность. Процесс преподавания и процесс воспитания в деле гуманитариев – единый процесс, важно поэтому через преподаваемые знания оказать влияние на формирование личности. Другой вопрос – какую именно идеологическую заданность мы преследуем.

Н.Ю. Гаврилова подчеркнула, что считает для себя необходимым формировать у студентов оптимистическое представление о судьбе России, при всей драматичности этой судьбы. При этом важно настраивать их на активную жизненную позицию: наше “завтра” зависит в том числе и от того, что мы сами лично внесем в будущее. Правда, эта задача не допускает морализаторства, назидания и т.п.

Современному преподавателю не просто ориентировать студентов на оптимизм. Ведь они иногда спрашивают о размере нашей зарплаты. Конечно, по словам Н.Ю.Гавриловой, она рассказывает студентам, что в былые времена, когда была лишь ассистентом, получала несколько большую зарплату, чем сейчас, работая зав. кафедрой. Конечно, сегодня приходится бороться за существование. Поэтому гуманитарии предстают в глазах студентов идеалистами, оторванными от жизни. Но значит ли это, что преподаватель в наши дни не может быть примером для студента? Когда ей советуют уйти с низкооплачиваемой работы, не дающей возможности реализовать себя, она возражает: “А если я чувствую, что творчески реализовать себя могу именно здесь?”.

Н.Ю. Гаврилова сказала, что в таких ситуациях она обращает внимание студентов на главный смысл назначения человека – творческую реализацию своего “Я”. И, реализуя себя, человек должен не просто получать сумму профессиональных знаний, но и формировать в себе личность. “Я все время говорю студентам, что в университете они становятся не просто профессионалами, но прежде всего, интеллигенцией”. А задача преподавателей гуманитарных наук – заложить в душу студента соответствующий интеллектуальный потенциал. Добиться того, чтобы этот потенциал не был пассивным, а воплотился через процесс преподавания, эмоциональное воздействие преподавателя на студента – в активную жизненную позицию молодого человека. “В этом, – подчеркнула выступающая, – для меня как преподавателя гуманитарных наук заключается целевая составляющая воспитания”.

Обращаясь к проблеме *средств* воспитания, Н.Ю. Гаврилова отметила в качестве главного средства сам процесс образования, который составляет с воспитанием единый процесс. В то же время значима и специализированная целенаправленная деятельность, проводимая по линии департамента по внеаудиторной работе со студентами. Широкая система форм самодеятельности по организации свободного времени, через которые ребята могут реализовать себя, требует признания и уважения. Непонятно, однако, какую роль занимает в этом Гуманитарный центр?

По мнению Н.Ю. Гавриловой, Гуманитарный центр оказался в стороне. Созданный с целью поддержки воспитательной работы, он не получил должной помощи ни в финансовой форме, ни через снижение учебной нагрузки. В этих условиях преподаватели Гуманитарного центра самоустранились от участия в воспитательной работе. К сфере воспитания они теперь имеют отношение лишь через образовательный процесс.

Н.Ю. Гаврилова полагает необходимой реализацию творческого потенциала гуманитариев не просто через участие в различных мероприятиях, а через концептуальную проработку проблем воспитания, через организацию социологической службы и т.д.

Комментируя выступления М.В. Богдановой и Н.Ю. Гавриловой, *В.И. Бахитановский* отметил, что примененные коллегами понятия идеализма и прагматизма в отношении к воспитанию многозначны и требуют уточнения. Воспитательной деятельности нужны идеалы – высшие образцы, эталоны, и такой “идеализм” можно только приветствовать, ибо в данном случае и речи нет об “оторванности воспитания от жизни”. Воспитанию нужны подвижники – и в этом смысле люди-идеалисты. В то же время прагматический подход к реализации воспитательных задач – дело полезное, придающее этой работе реализм. Реализм, особенно важный для управленцев.

Другое дело, что можно расходиться в принятии тех или иных идеалов воспитания. И здесь возможны расхождения не только между “технарями” и “гуманитариями”, но и между самими “гуманитариями”. Например, в понимании ценностей деловой этики. И тогда носители разных представлений о природе такой этики по-разному будут ориентировать своих студентов. По-разному не только потому, что один из них “глубже копнул” эту тему, а другой “прошел по поверхности”, не потому, что один знает, что такое реальные деловые отношения, а другой смотрит на деловой мир из кабинета. Важны еще и мировоззренческие позиции преподавателя. Так, по одной из версий мы должны культивировать в России “русскую деловую этику”, которая отличается от западной деловой этики тем, что более ценит честное слово, чем контракт. А по другой версии основа деловой этики – конвенции, соглашения, правила игры, договоры и т.д.

Не должны ли преподаватели гуманитарного цикла как-то договариваться о том, насколько совпадают и насколько конфликтуют между собой те ценностные установки, которые они несут своим студентам?

И.А. Попкова предположила, что вопрос о ценностях

воспитания так же вечен, как и вопрос о добре и зле. И вряд ли стоит надеяться на то, что мы найдем ответы на этот вопрос.

По мнению выступающей, мы возлагаем на преподавателя гуманитарных дисциплин непосильную задачу. Во-первых, гуманитарии не могут предложить готовых формул. Студенты не спорят с преподавателем химии по поводу написанной им на доске формулы воды. А с гуманитариями спорят, не соглашаются. Во-вторых, весьма важно осознать пределы влияния преподавателя на студента. Позиция преподавателя-гуманитария, которую он несет студентам, всегда ли она самокритична? В-третьих, каждый ли имеет право быть воспитателем, имея в виду воспитание и формирование мироотношения студента?

Поэтому, может быть, не следует требовать от преподавателей Гуманитарного центра специально направленной работы по формированию мировоззренческих ценностей студента? Может быть, нужно требовать от них, как от обычных смертных, решения более узких задач? Например, сориентировать студентов и преподавателей на партнерские взаимоотношения, в которых студент не "объект" воспитания, а партнер в диалоге. Или, например, как-то сориентировать студента на такую конкретную вещь, как маленькая повседневная победа в преодолении себя, таких барьеров, как страх, неуверенность, помочь ему почувствовать, что и он что-то умеет, что у него что-то получается.

В своем комментарии *В.И. Бахитановский* обратил внимание на рискованность ухода от идеологизации воспитательной работы, от попыток влиять на мировоззренческий уровень сознания и помогать студенту обретать самого себя, формировать в себе личность не столько вводя его в курс мировоззренческих исканий и проблематизируя эти искания и, может быть, пытаясь повлиять на этот процесс, сколько через повседневную помощь в решении совершенно конкретных задач, в том числе образовательных. Действительно, если студент почувствует себя победителем в решении повседневных проблем, если при этом он почувствует, что преподаватель ведет с ним диалогичное общение, т.е. удерживает в себе импульс авторитарности, во всяком случае, минимизирует его, студент будет развиваться. Очень привлекательная позиция.

Но, помогая молодому человеку становиться уверенным в себе, чувствовать себя способным к повседневным достижениям, не закладываем ли мы бомбу замедленного действия? А что если, благодаря преподавателю, сформировавшийся, уверенный в себе победитель захочет принять такую систему ценностей, которая для этого преподавателя не приемлема, и окажется не просто

теоретическим оппонентом преподавателя, а противником по жизни?

А.И. Баикина обратила внимание В.И. Бакштановского на то, что надо учитывать возраст студента, с которыми работает И.А. Попкова и вся кафедра культурологии. Ведь она работает с “первышами”. А их сначала надо приблизить к задаче, упростить проблему, тогда они с доверием отнесутся к педагогу. Поэтому не надо бояться занижить планку: они еще наберут разбег, и тогда мы станем поднимать их до мировоззренческих высот. Обыкновенное дидактическое правило побуждает педагогов действовать именно так.

В.И. Бакштановский согласился с необходимостью учитывать это правило. “И все же, – спросил он, – вдруг вы – гуманитарии – уже никогда с этими студентами не встретитесь? Оставьте ли вы им нечто, кроме попытки диалогического общения, стремления преодолеть комплексы, поверить в себя и т.д.? Выполните ли вы в таком случае предназначение преподавателя-гуманитария – ввести их в мир разных мировоззрений, с пониманием показать особенности каждого мировоззрения и выразить свое отношение к тому, которое вам всех ближе, т.е. и толерантность к другим мировоззрениям, и причастность к одному из них?”

И.А. Попкова отметила, что не стоит понимать ее слова о необходимости и желательности более скромных претензий к гуманитариям буквально. В любом случае, они говорят со студентами о мировоззренческих ценностях, в том числе и о своей собственной позиции, но не прямолинейно, а опосредованно, и этот подход, может быть, более эффективен.

Н.Ю. Гаврилова продолжила дискуссию, обратив внимание на два обстоятельства. Во-первых, сам педагогический процесс формирует те или иные качества студента. Так, на одном из факультетов не социологи, а сами преподаватели провели опрос студентов. И были потрясены его результатами: 99% опрошенных отметили, что в процессе обучения в вузе их привлекает то, что преподаватели на них не кричат – в отличие от школьных учителей. Уважительное отношение преподавателей к студенту формирует его личность. Во-вторых, культурология сама по себе – наука мировоззренческая.

М.В. Конгорт поддержала последний тезис, сказав, что, читая студентам курс истории, преподаватель, хочет он того или нет, выражает свою позицию. Например, на кафедре культурологии есть люди, которые сохраняют до сих пор верность коммунистическим идеалам. И выступающая сказала, что уважает их за это уже потому, что в нынешней ситуации очень трудно хранить верность именно этим идеалам. Есть люди, которые придерживаются ценностей

консервативных или либеральных. И когда она читает курс истории, всегда объясняет студентам, что если бы курс читал, например, Жириновский, это была бы одна история России, если бы читал Зюганов – это была бы совершенно другая история. И надо это принять как данность.

Единственное, наверное, что преподаватели должны делать, по мнению М.В. Конгорт, не имея права заниматься какой-либо политической пропагандой, так это учить студентов толерантному отношению к любым позициям, излагая какие-либо проблемы курса истории, давать разные точки зрения. Конечно, при отборе информации, особенно при ее интерпретации, позиция преподавателя проявится. Важно лишь никогда не навязывать свою точку зрения, даже когда студенты сами интересуются личным мнением преподавателя по тому или иному поводу.

Возвращаясь к суждениям Н.Ю. Гавриловой по поводу низкой зарплаты преподавателя наших дней, М.В. Конгорт сказала, что, с ее точки зрения, можно по-разному говорить студентам об этом: можно подчеркнуть, что наш труд не признан государством, если мы получаем за него копейки, а можно сказать, что именно это обстоятельство является примером служения делу, примером призвания. “Я, – подчеркнула М.В. Конгорт, – всегда говорю, что получаю, по сравнению с советскими временами, зарплату гораздо меньшую, но я занимаюсь любимым делом и еще получаю за это деньги”. По мнению выступающей, стоит пытаться убедить студентов в том, что возможности у них разные, что, к сожалению, не все в условиях рыночной экономики могут стать людьми состоятельными. И надо научить их спокойно относиться к этому, т.е. воспитывать характерные для отечественной морали нормы нестяжательного отношения к жизни.

Далее М.В. Конгорт выдвинула предположение о том, что руководство вуза требует, чтобы Гуманитарный центр занимался воспитанием у студентов тех элементарных привычек, которые не смогла сформировать семья. Наверное, для руководства было бы идеальным вариантом, если бы гуманитарии надели красные повязки дружинников, ходили по коридорам и призывали к тому, чтобы студенты снимали головные уборы, не курили в неположенном месте, не сорили, не писали на партах нехорошие слова. Может быть, за выполнение этой функции преподавателям даже доплачивали бы – ведь какие-то конкретные результаты были бы заметны сразу.

По мнению выступающей, не в этом предназначение преподавателя Гуманитарного центра. Какие-то грандиозные воспитательные программы будет осуществлять департамент по

учебно-воспитательной работе, другие структуры. А преподаватель, наверное, в большей степени воспитывает, работая непосредственно в студенческой аудитории.

М.В. Конгорт считает, что, поскольку кафедра работает с первым курсом, ее преподаватели могли бы помочь студентам адаптироваться к новой среде – это особенно важно для ребят, которые приехали с Севера, оторвались от дома, от семьи. Возможно, могла бы сыграть свою роль организация землячеств, что было характерно, например, для вузов дореволюционной России. Важно, как правильно говорила И.А. Попкова, помочь человеку не растеряться в новой ситуации, суметь раскрыть свой потенциал. И не обязательно в нашей предметной сфере, в истории или культурологии.

В этом плане надо стремиться выяснять интересы студентов, жизненные ценности, ориентиры, их жизненный девиз. По мнению М.В. Конгорты, удивительно, но почти у всех он есть. Возможно, они придумывают девиз на ходу. Но подавляющее большинство пишет: “жить сегодняшним днем”, “взять от жизни все”, “хочешь жить – умей вертеться” и проч.

А.И. Баикина напомнила слова Н.Ю. Гавриловой о себе как идеалисте в деле воспитания и выдвинула тезис о том, что с первокурсниками должен работать педагог-романтик. Студенты, вчерашние старшеклассники, ждут от преподавателя распахнутости, особого доверия к себе. Поэтому партнерство – задача, от решения которой никуда не деться. В ней – цель воспитательного воздействия на “первышей”, а результат – стремление производить интеллектуальные блага. Стремление это не придет извне, оно возникает в партнерстве с преподавателем. От занятия к занятию будет расти вкус к добыванию знаний, культуре мышления. И все воспитательные задачи переплетены здесь, как в тугом узле.

Инфраструктура социализации личности сегодня подсечена: куда девались многие ее звенья? Пожалуй, единственная ячейка, кроме семьи, – образовательные учреждения. “Поэтому мы, – сказала А.И. Баикина, – в воспитательных задачах оказываемся как бы на передовой. И ребята ждут от нас примеров культуры поступка, хотят увидеть конкретный образец достойного поведения. Поэтому, например, когда я веду экскурсии в нашем музее истории науки и техники, обязательно представляю группе Виктора Ефимовича Копылова – как представителя технической интеллигенции, классного профессионала, с такими-то и такими-то регалиями. Я представляю им В.Е. Копылова и даю им возможность порадоваться за то, что ему присвоили звание Почетного гражданина Тюмени. И наши студенты

не воспринимают мои слова формально, видят, что я от души говорю. У преподавателей Гуманитарного центра есть много средств воспитательного воздействия на студентов – через историю вуза, историю собственной кафедры, и упускать эти возможности, конечно, нельзя”.

Глава 8 УРОКИ САМОПОЗНАНИЯ

8.1. Индивидуальные биографии жизненного пути выпускников и коллективная биография вуза: замысел проекта

Задача проекта, исследующего индивидуальные биографии жизненного пути выпускников и коллективную биографию вуза¹ – представить рефлексии выпускниками разных поколений опыта его становления и развития. Опыта, который своей длительностью позволяет судить о том, состоялся ли вуз, состоялись ли его выпускники.

В основе проекта – попытка извлечь *уроки самопознания*. Не просто сбор “свидетельств”, но именно анализ и извлечение опыта. При этом установка на “самопознание” не означает отказ от задачи собственно познания процесса становления духа университета, а подчеркивает значительную роль рефлексии участников экспертного опроса, материалы которой опубликованы в специальном выпуске “Ведомостей”, по поводу индивидуальных биографий их жизненного пути и коллективной биографии вуза.

Сам же выпуск журнала является одним из проявлений “эстафеты поколений”² и призван стать эффективным способом

¹ Эстафета поколений: Индивидуальные биографии жизненного пути выпускников и коллективная биография вуза // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 12, специальный. Тюмень, 1998.

² Как уже было сказано в Предисловии, 35-летний возраст вуза – это необходимый и достаточный срок для инициирования диалога поколений, ибо еще античная мысль строилась на “поколенческом” измерении истории (“X поколений назад...”).

Какой смысл при этом вкладывается в понятие “поколения”? Согласно О. Конту поколениями измеряются историческое время и прогрессивная преемственность развития общества. В концепции А. Курно делается упор как раз на разрыв поколенческого ряда. В теории В. Дильтея понятием поколения обозначается качественная оценка времени как бы “изнутри”, с точки зрения использования предоставляемых временем возможностей развития. В концепции Ф. Мантрэ отмечается монолитность и краткосрочность существования социального поколения, но большая длительность существования поколения семейного, а также выделяется не поддающееся исчислению интеллектуальное поколение как некое единство идей, опыта и мировоззрений. Х. Ортега-и-Гассет связывал поколения с судьбой, поскольку индивидуальная жизнь поглощается коллективной жизнью поколения, но при

передачи опыта выстраивания выпускниками своей профессиональной биографии, становления этоса образовательной корпорации, управления вузом (чтобы минимизировать обращение каждой новой администрации к методу “проб и ошибок”). Опыта, воплощенного в духе преподавательского корпуса, в том числе и в отношении к вузу как к “альма матер” не только для студентов, но и для самих преподавателей.

Так как специальный, 12-й выпуск “Ведомостей” был приурочен к 35-летию вуза, он не мог не отразить соответствующего настроения, возникающего при встрече поколений. И все же “юбилейность” проекта понята авторами его идеи в духе нашего рационального времени – как особый повод для серьезной попытки глубже осознать современные цели развития вуза и адекватные этим целям средства.

Авторы замысла попытались реализовать свои идеи методом экспертного опроса. Сконструированная для этой цели *экспертная система* структурирована следующим образом.

Первая группа – успешные выпускники вуза, сделавшие карьеру за его пределами. *Вторая группа* – успешные выпускники вуза, ставшие его сотрудниками. *Третья группа* – сотрудники вуза, работающие в нем с первых лет ТИИ, соотносящие свои личные биографии с биографией института (университета). *Четвертая группа* – сотрудники НИИ ПЭ, пытающиеся проанализировать наиболее интересные, с их точки зрения, моменты рефлексивных автобиографий выпускников института.

Всем авторам, представленным в первой, второй и третьей группах, задавалось несколько одинаковых вопросов:

- Каковы самые яркие воспоминания автора о студенческих годах?
- Каковы основные моменты автобиографии его карьеры?

этом утрачивается гомогенность поколения, так как “полемическим эпохам” молодых противодействуют “кумулятивные эпохи” стариков. К. Мангейм сделал упор на систематическое “омоложение” социального процесса за счет новых контактов с культурным наследием, что позволило в этнологических исследованиях различать расплывчатые “возрастные классы” от довольно четко дифференцированных “возрастных ступеней”. В середине XX века это привело к постановке проблемы “кризиса поколений” и “воспитания против отцов”, к проблеме социопрофессионального соперничества между поколениями и разрушению механизмов воспроизводства социальных форм.

Позиция авторов проекта заключается в том, что процесс смены представлений о поколениях и их взаимоотношениях был в значительной степени обусловлен и переменами в воспитательном этосе, в том его секторе, где сосредотачиваются регулятивные средства межпоколенческой интеракции.

- Состоялся ли он профессионально?
- Как его профессиональный и жизненный опыт помогает – или мешает – переживать ситуации системного кризиса в стране, связанные с началом радикальных либеральных реформ, а в наши дни – с их неопределенной перспективой?
- Каковы пожелания автора участникам юбилейной встречи?

Авторам *первой* группы задавались также следующие проблемные темы:

- Как автор оценивает свою учебу в ТИИ, общественную деятельность и т.п. с точки зрения их влияния на его биографию?
- Что из опыта студенческих лет он взял в свою самостоятельную жизнь?
- Если бы у автора сегодня была возможность заново начать учиться в ТИИ-ТюмГНГУ, как бы он *заново* организовал свою учебу, свою студенческую общину, как бы повлиял на отношения студентов и преподавателей, студентов и администрации вуза, о каких студенческих правах он бы заботился особенно?
- Чем, на взгляд автора, должен отличаться ректор наших дней от ректора времен его студенчества? Чем он не должен отличаться? Каким должен быть ректор сегодня?

Авторам *второй* группы предлагались следующие проблемные темы:

- Если принять тезис о том, что в эпоху ТИИ в вузе культивировался дух *трудового коллектива*, а в эпоху ТюмГНГУ намеренно формируется корпоративный дух, что из характерного для духа ТИИ, по мнению автора, должно остаться в вузе и сегодня, а что – должно быть привнесено именно духом корпорации?
- Готов ли автор принять дух корпоративизма в университете или, напротив, от него надо уберечься?
- Если предположить, что университет – это “слепок” гражданского общества, то что из признаков современного российского общества отражается в ситуации университета: материальная дифференциация? статусная дифференциация? авторитаризм власти? что-либо иное?
- Если университет – микрообщество, микроэкономика, микровласть, микрокультура и т.п., то насколько развито в ТюмГНГУ самоуправление и может ли университет быть образцом самоуправления для региона, для страны?

Авторам *третьей* группы было предложено поразмышлять прежде всего над тем, что общего и чем отличаются ТИИ и его современная ипостась – ТюмГНГУ.

Первое основание для избранной проблематизации экспертного опроса содержится уже в структуре экспертной системы, которую образовали участники проекта.

Авторы текстов из первой и второй групп – выпускники ТИИ. При этом эксперты из первой группы, хотя и делают свою карьеру вне стен вуза, но, вольно или невольно, влияют на дух университета уже тем, что большинство из них являются в определенном смысле его “заказчиками” (администрации автономных округов, областного центра, а также Газпром, ЮКОС и т.д.).

В отличие от выпускников первой группы, возможности которой влиять на дух университета скорее косвенные, авторы второй группы сегодня непосредственно определяют судьбу следующих поколений студентов. Определяют и через избранные ими модели содержания образования, и через самоидентификацию со статусом среднего класса, на который они, вольно или невольно, ориентируют нынешних выпускников.

Этим же признаком объединены и авторы текстов третьей группы.

Второе основание. Проект “Эстафета поколений” – составная часть суперпроекта “Становление духа университета”, и его уроки адресуются и к бывшим, и к будущим выпускникам, и к сегодняшнему и завтрашнему корпусу преподавателей и менеджеров ТГНГУ, и к сегодняшнему, и к последующим этапам развития университета. Иначе говоря, проект ориентируется на рефлексию-примерку бывшими и будущими выпускниками, преподавательским сообществом и менеджерским корпусом ТГНГУ идей, которые в нем обсуждаются, на самих себя, свое сегодняшнее и завтрашнее бытие.

При этом очевидное различие ситуаций, в которых становились и развивались выпускники ТИИ, – ситуации советская и постсоветская, не только не препятствует постановке и реализации замысла проекта, но, напротив, дает, например, возможность проследить эволюцию духа среднего класса в нашей стране (даже если в советское время сам этот термин практически не употреблялся).

Третье основание – это реальные автобиографические тексты наших авторов, факты их профессиональной карьеры, их суждения и оценки. Уже самое первое прочтение текстов позволяет сделать интересные наблюдения.

Так, например, сами автобиографии успешного профессионального и жизненного пути выпускников, свидетельства создания ими *своего дела* являются поводом для отношения к ним как субъектам среднего класса. И совсем не обязательно, чтобы таким делом стал собственно “бизнес”.

Очевидно и то, что речь идет не только о свершениях тех выпускников, за которых говорят их громкие имена. А создатели новых промышленных предприятий и университетских кафедр, новых направлений в деятельности администраций разного уровня и новых направлений в науке, организаторы и лидеры управленческих команд, предпринимательских структур и факультетских педагогических коллективов?

Далее, говорят за себя и некоторые тезисы, характеристики, диагнозы и прогнозы наших авторов, связанные прежде всего с ответом на вопрос о том, состоялся ли наш выпускник профессионально с его опытом проживания системных кризисов, тенденцией к формированию в вузе духа корпорации и т.д.

Выберем лишь некоторые из них, характеризующие наших выпускников как людей среднего класса.

- Государственный служащий высокого ранга предлагает всем желающим достойно пережить кризисную ситуацию вспомнить далеко не лишней для граждан страны урок: не зарекаться от суммы и от тюрьмы. За время своей карьеры он осознал важность умения и готовности при всех взлетах начать все сначала. “Случайно ли, что кошка падает на четыре лапы?” – спрашивает он. И отвечает, что кошка уже в воздухе готова к тому, чтобы приземлиться на все четыре лапы.

- Руководитель нефтяной компании отмечает, что главная беда России, а раньше СССР, – заключается в склонности к перекосам в оценках и решениях. Он вполне способен адаптироваться к переходным ситуациям, испытывает рабочий азарт от новых возможностей, но не считает разумным постоянное охаивание предшествующих исторических периодов. Его желание – чтобы наша страна от этого негатива избавилась.

- Главный инженер важнейшей для страны газовой отрасли говорит о профессиональной ответственности за выбор стратегии ее развития. Разумеется, ошибки за не комплексное решение вопросов обходились очень дорого и в советские времена. Но в условиях рынка, когда вместо прежнего госпредприятия с неограниченным бюджетом появилось акционерное общество, задача выбора оптимальной стратегии создает особую ответственность перед корпорацией.

- Один из руководителей вуза пытается объяснить, почему команда новых администраторов взяла на вооружение тезис о том, что университет – корпорация, ставящая своей целью достижение стабильного дохода. С его точки зрения, стабильный доход вуза возможен лишь в том случае, если каждый из работников будет стараться внести свой вклад в общий доход. Поэтому формирование

духа корпорации в университете – не просто субъективное желание команды ректора, а способ выживания вуза в современных условиях.

- Сотрудник одного из центров университета желает своим коллегам-преподавателям силы духа (ибо сложно жить на нищенскую зарплату), советует не терять надежду на лучшее. И четко понимает при этом, что в условиях, когда общество находится в таком сложном положении, в вузе прежде всего работает тот, кто сознает свое призвание.

- Заместитель декана факультета в своей повседневной деятельности сталкивается с разными проблемами, объединенными тем, что очень многие не планируют свои жизненные ресурсы. Ее личный и профессиональный опыт приводит к выводу о том, что в ситуациях повышенной неопределенности во всех сферах жизни страны как никогда важно ответственное планирование человеком своего ресурса, учет всех своих возможностей, всех своих сил.

- “Каждый должен посылно стабилизировать ту ситуацию, которая от него зависит”, – полагает заведующая кафедрой университета и создатель нового тюменского вуза, аргументируя свой тезис собственным опытом выхода из кризисных ситуаций, опытом преодоления кризисов посредством общественно полезной и лично значимой созидательной деятельности, реализующей призвание автора этого текста.

- Заведующий кафедрой ставит себе цели и задачи, требующие от него больше того, что он сейчас умеет и знает, и потому не может останавливаться на достигнутом, при этом полагая, что интереснее не участвовать в том деле, которое он не начинал, лишь помогал, участвовал по мере возможностей, а создавать свое дело в нефтегазовом университете.

- Руководитель предприятия предлагает сформировать в вузе традицию взаимопомощи выпускников. Ему хотелось бы, чтобы выпускники разных поколений были одной командой, пусть и не единомышленников, но командой, как, например, в футболе, где у разных людей общая цель (забить гол). В данном случае он видит цель сообщества выпускников в том, чтобы прийти на помощь друг другу. Директор комбината на самом первом этапе становления рыночных отношений принял странное для коллег решение – покупать магазины для реализации продукции комбината – и тем опередил время.

Еще один способ обзорно представить участников проекта и их материалы – обращение к заголовкам текстов интервью.

Первая группа экспертов.

* В.А. Борисов, генеральный директор промышленно-торговой

компании БКК – *“...Каждый из нас, кто поступил в ТИИ, гордился этим”*.

- * Г.Н. Драчук, вице-президент ЗапСибкомбанка – *“...В ТИИ я всегда хорошо учила экономику, любила математику”*.
- * М.Я. Занкиев, генеральный директор объединения “Мегионнефтегаз” – *“...Настоящие мужчины, являясь руководителями, любые ситуации, будь то экономический кризис или иные проблемы, решают достойно”*.
- * В.В. Иваненко, член совета директоров нефтяной компании “ЮКОС” – *“...У меня нестандартная карьера. Пришлось переучиваться. Но базовую подготовку в умении работать с людьми дал мне ТИИ”*.
- * В.И. Карасев, заместитель губернатора Ханты-Мансийского автономного округа по недропользованию – *“...Когда кошка падает, она уже в воздухе готова приземлиться на все четыре лапы”*.
- * С.В. Муравленко, президент нефтяной компании “ЮКОС” – *“...Не надо впадать в панику, надо твердо верить, что нефтяники-профессионалы всегда будут нужны нашей стране”*.
- * Ю.В. Неелов, губернатор Ямало-Ненецкого автономного округа – *“...Я всегда с гордостью говорю, что окончил Тюменский индустриальный институт”*.
- * В.А. Панфилов, генеральный директор ОАО “Опытный завод металлоизделий” – *“...Многие из тех домов, которые построили студенческие отряды, сохранились и по сей день”*.
- * В.В. Ремизов, заместитель председателя правления РАО “Газпром” – *“...Были разные предложения – горком, обком... И другие высокие посты предлагали. Но я решил, что никогда из Газпрома не уйду”*.
- * В.Л. Терентьев, первый заместитель главы администрации г.Тюмени – *“...Я хотел бы, чтобы выпускники нефтегазового университета и сегодня были нарасхват”*.
- * Ю.К. Шафраник, председатель правления Центральной топливной компании – *“...Поставил цель – распределиться на Север, а уж там разберусь. Так и получилось”*.

Вторая группа экспертов.

- * М.Ю. Акимов, к.т.н., доцент кафедры ЭАТ – *“...Работа на кафедре – та точка, в которой все совмещается: и научный поиск, и самореализация, и непрерывное профессиональное развитие”*.
- * О.М. Барбаков, к.с.н., зав.кафедрой математики и информатики – *“...Всякие разговоры про то, что университет лишь “слепок” общества, – просто отговорки”*.
- * А.И. Кабес, к.т.н., доцент, заместитель начальника Центра по безотрывным формам обучения – *“...Сейчас отношения в вузе становятся более рациональными”*.

- * И.М. Ковенский, д.т.н., профессор, проректор по научной работе – *“...Если мы сумеем дать студентам знания, научим мыслить, то они в любой ситуации смогут проанализировать ее и принять правильное решение”*.
 - * В.В. Новоселов, к.т.н., доцент, проректор по учебной работе в филиалах университета – *“...Нельзя построить в стенах ТюмГНГУ капитализм высокого уровня или какой-то другой “изм”, если за стенами его будет феодализм”*.
 - * Т.П. Полетыкина, к.т.н., доцент, зам.декана факультета трубопроводного транспорта – *“...Сегодня как никогда важно ответственное планирование своего личного ресурса”*.
 - * Л.Н. Руднева, к.э.н., доцент, зав.кафедрой внешнеэкономической деятельности – *“...Сегодня у нас в университете уже нет трудового коллектива и еще нет корпорации”*.
 - * А.Н. Силин, д.с.н., профессор, декан факультета менеджмента – *“...Может быть, самоуправление в вузе в такие трудные времена и не нужно?”*.
 - * С.Г. Симонов, д.с.н., зав.кафедрой экономической теории – *“...Хотя университет и слепок общества, но у нас все происходит менее болезненно”*.
 - * А.А. Тарасенко, к.т.н., доцент, зав.кафедрой деталей машин, проректор по информационным технологиям – *“...Не повторяется такое никогда”*.
- Третья группа экспертов.
- * К.Г. Барбакова, зав. кафедрой маркетинга и социальной работы, ректор МИЭИП – *“...Каждый должен посылно стабилизировать ту ситуацию, которая от него зависит”*.
 - * Н.Д. Зотов, д.ф.н., профессор кафедры маркетинга и социальной работы – *“...Когда на нас свалилась перестройка, мы были профессионально защищены и потому готовы к новым формам самоутверждения”*.
 - * В.Е. Копылов, профессор кафедры гидрогеологии, директор НИИ истории науки и техники Зауралья – *“...Речь может идти не о “преодолении”, а о наработке новых добрых традиций с участием всех поколений работающих в университете”*.

8.2. Характерные тексты

В.В.Ремизов³

³ Ремизов В.В. “...Были разные предложения – горком, обком... И другие высокие посты предлагали. Но я решил, что никогда из Газпрома не уйду” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 12. Тюмень, 1998. С. 53–59.

Среди ярких воспоминаний о студенческих годах – радость от того, что поступил в индустриальный институт. Поступил не без помощи хороших людей.

На вступительном экзамене по математике мне поставили двойку – за то, что подсказывал другим абитуриентам. Что делать? А в это время в здравпункте ТИИ работали Агния Петровна, фельдшер, и Ираида Даниловна, заведующая. Они решили поучаствовать в моей судьбе и пошли хлопотать к Скалкиной Марте Андреевне, заведующей кафедрой математики. Марта Андреевна разрешила мне переэкзаменовку. После сдачи экзамена сказала: “Желаю, чтобы ты и дальше меня не подвел”.

Затем был экзамен по физике. Я в то время работал в пожарке на Первомайской, в этот день должен был идти на дежурство и так торопился, что преподаватель В.Ф. Новиков спросил: “Что вы, молодой человек, так торопитесь?”. Сказал, что тороплюсь на дежурство. “Ну раз вы такой занятой и такой смелый, идите отвечать”. Как ни странно, у меня все получилось, сдал экзамен на пятерку. Агния Петровна и Ираида Даниловна пришли за меня болеть, переживали и были рады моей пятерке. Затем я сдал химию и литературу – на четверки.

Так получилось, что на нефтегазопромысловый факультет в этот год поступало очень много медалистов. Они шли вне конкурса, и потому таких, как я, набралось очень много. Пришел на собеседование, комиссия смотрит – комсомолец, спортсмен. И в родословной моей все нефтяники – и дедушка, и бабушка, и тети, и дяди. Председатель комиссии К.П. Путятин говорит: “Таким парням сам бог велел учиться на нефтяников”. А по баллам – я уже за чертой. И Путятин меня спрашивает: “А вы трубы на буровой сможете поднять?”. “Зачем, – говорю, – их поднимать, их катать надо.” Он: “Откуда знаете?”. Отвечаю, что с детства знаю, что такое вышка, качалка, нефть, амбары. И тогда он взял грех на душу и зачислил меня, но, правда, без стипендии и без права на общежитие.

Я помню нашу группу, ребята хорошие подобрались, дружили по-настоящему, по-мужски. Были трудности – пришлось с ребятами вместе разгружать вагоны, по ночам разгружать хлеб в магазине на улице Киевской, фляги с молоком и сметаной, очищать крыши от снега. Как ни странно, вспоминаю об этом с благодарностью: трудности нас сплотили, была взаимопомощь, востребованность.

Помню, как гордился, что учился именно в нашем институте. Это было романтическое ощущение: о буровиках, нефтепроходке, о первых героях, первой нефти писали все газеты, а мы, студенты

Индустриального, как бы были причастны к легендарным сюжетам освоения тюменского Севера, причастны к этому большому делу.

В 1972 году окончил институт, получил специальность горного инженера-электрика. Дело в том, что начинал я учиться в группе НР-66-5, но первой же весной тяжело заболел, попал в больницу, и мне сказали, что на этой специальности учиться дальше не имею права. Надо было решать: или бросать институт, или переводиться на другую специальность. И как раз в 1967 году был создан электротехнический факультет, в том числе и специальность “Автоматизация и электрификация горных работ”. Я решил перейти на эту специальность, но снова на первый курс, поскольку вторую сессию не сдавал.

При распределении получилось так, что все хорошие места – Сургут, Мегион, Нефтеюганск, Нижневартовск, Стрежеево или уже были заняты, или на них претендовали студенческие семьи, которым нельзя было не уступить. Стали меня агитировать или в Забайкальский военный округ в сферу ГСМ (у нас была военная специальность), предлагая майорскую должность, или идти на химическое производство. А я очень хотел на Крайний Север, туда, где все начинается с нуля, чтобы на твоих глазах и месторождения возникали, и дома строились. Хотел быть к этому лично причастным.

Сами газовики в институт заявку не подавали, и мне пришлось идти в главк, объяснить, почему я хочу именно к ним. Письмо-заявку дали, но сказали, что у них должностей инженерно-технических работников нет. Я все равно согласился и поехал в Надым.

Помню своего первого начальника, который предложил, учитывая мой трудовой стаж и специальность, быть заместителем начальника паро-водо-электроцеха города. Я отказался, сказал, что хочу на месторождение, на промыслы, хочу работать настоящим газовиком. Покричал он на меня, но я стоял на своем. “Раз так, – сказал он, – пойдешь слесарем четвертого разряда”. Я согласился. Так я попал на Медвежье.

Кстати, через пятнадцать лет – то ли богу было угодно, то ли начальству, – я снова пришел в кабинет своего первого начальника, ставшего к тому времени генеральным директором Надымгазпрома, чтобы сменить его в этой должности.

Итак, я начал слесарем на месторождении Медвежье. Первый промысел, первые скважины, первый газ, первые пусконаладки, первые ночные бдения, первая радость. Поселок наш был из вагончиков, газовики получали мало, очень мало, в пять-семь раз

меньше, чем нормальные мужики, которые работали в строительстве, в бурении, на трассе. И когда первый промысел построили, эти мужики звали меня: “Бросай газовиков, пойдем на трассу, ты здоровый мужик, а работаешь за двести рублей”. Агитировали. Но мне так трудно было попасть на работу к газовикам, что уходить от них никуда не хотел.

Мне часто везло в жизни – вот уже двадцать шесть лет, как я работаю после окончания ТИИ, и мне часто предлагали разные должности. Были предложения пойти в горком, обком, на другие высокие посты. Но я решил, что никогда из Газпрома, из газовиков не уйду. Так вот для себя решил, и благодарю господу богу за то, что он дал мне силы быть верным этому решению. Хотя ведь в Газпроме мне не всегда было легко, были и трудные времена, очень трудные времена, были и сомнения. Но я полагал, что плохое уйдет и все будет хорошо.

Так и пошло. Первый промысел, второй, третий...

Сегодня я главный инженер отрасли. И вот на столе лежит несколько вариантов докторской. Почему? Потому что мысли, которые заложены в научном докладе, затрагивают вопросы развития отрасли до 2030 года. И цена возможных ошибок в выборе стратегии будет очень велика. Если посмотреть на историю развития газовой промышленности, в том числе в Западной Сибири, мы увидим, например, что если бы 20–30 лет назад был применен комплексный подход к освоению целой группы месторождений, то были бы приняты совершенно другие технические и технологические решения как по обустройству месторождений, так и по инфраструктуре, были бы найдены оптимизирующие решения. Да, сегодня нельзя просто критиковать прежние стратегии. Было сделано очень много такого, чем нельзя не гордиться. Но, анализируя прошлое, надо честно признать, что были и ошибки, прежде всего из-за некомплексности избранных подходов. Поэтому, когда сегодня – а ведь мы уже акционерное общество, а не прежнее госпредприятие с неограниченным бюджетом, – есть несколько вариантов стратегии, то стараешься выбрать наилучший по целому комплексу критериев, в том числе и учитывающий прежние ошибки. Трудность же в том, чтобы после обсуждений с коллегами, в результате и поддержки, и критики остановиться на одном варианте.

Что институт дал мне такого, без чего нельзя было бы стать профессионалом? Мне повезло, что институт был молодой. И мы были молодые, и наши преподаватели. Они еще и сами учились, хотели вырасти, делали карьеру и нас подтягивали. Например, В.Ф.

Новиков, тогда еще не был кандидатом, но стал и кандидатом, и доктором. Требования к нам были довольно-таки жесткие, но отношение – доброжелательное. Конечно, приходилось пересдавать зачеты и экзамены, но не было вражды, неприязни.

Преподаватели были молодыми, и каждый хотел, чтобы студенты их запомнили. В общении с ними всегда была атмосфера новизны. С удовольствием вспоминаю лекции В.И. Бакштановского и В.И. Ратницкого. С открытым ртом я слушал лекции по эстетике и до сих пор использую советы по ораторскому искусству.

Конечно, в институте многому и не учили. Тому, как правильно вести делопроизводство, как организовывать свое рабочее время, как проводить совещания, не учили азам протокольной жизни... Хорошо, если ты вырос в интеллигентной семье, мог приобщиться к культуре. Но многие росли в сельской местности. Продвигаясь, на разных этапах своей карьеры, мне многому пришлось научиться самому. Часто – на собственных ошибках, хотя лучше бы учиться на ошибках других.

В институте не учили общаться и с великими мира сего, хотя нам приходится встречаться с премьерами, послами, министрами, генеральными прокурорами... и с рабочими коллективами. Хорошо, если приезжаешь в коллектив, где все тебя знают и ты всех знаешь. А когда коллектив незнакомый, ты должен добиться внимания, чтобы тебя слушали, понимали, тебе верили. Конечно, жизнь научила: если что-то пообещал, проследи, чтобы это обязательно было выполнено и чтобы люди узнали, что отвечаешь за свои обещания. Когда такое отношение становится нормой твоего профессионализма, то слово твое будет цениться, и ты можешь надеяться и на понимание, и на исполнение твоих решений.

Трудно определить, что из опыта моей учебы в ТИИ первых лет его существования надо сегодня сохранить, а что надо внести нового. Тем не менее отмечу, что не отношусь к сегодняшнему университету равнодушно. Достаточно сказать, что серьезно планировал отправить своего сына учиться именно в ТюмГНГУ. Я хотел, чтобы после московской школы он пожил в Тюмени, как бы повторив мой путь. Правда, семейный совет меня не поддержал.

Скажу, однако, что я сторонник обязательного посещения лекций – живое общение с преподавателями ничем не заменишь, без этого студент многое теряет. Один раз в жизни человек бывает молодым, один раз в жизни он бывает студентом. И чтобы эта радость осталась на всю жизнь, студенческие годы надо прожить полноценно.

Надо общаться с профессорами, с умными людьми, со старшими коллегами.

Обязательно проходить практику именно по профессии, а не так, для “галочки”. Надо как можно раньше, во всяком случае, в конце второго курса, стремиться, чтобы студент получил представление о том, где он будет работать. Желательно, чтобы и руководство этого предприятия знало, что через два с половиной – три года этот молодой человек придет к ним на производство, и тоже бы вкладывало в него уже во время учебы. Если бы сложилась такая обратная связь, у выпускника был бы меньший период адаптации. Кто не знает таких случаев, когда в институте человек – отличник, а приходит на предприятие и долго не может себя найти.

И еще бы хотелось, чтобы свою работу на производстве выпускники начинали с рабочей сетки – оператором, слесарем, машинистом. Как минимум, полгода он должен походить на вахту, покрутить железки, пообщаться с рабочим классом, покурить в каптерке, послушать разговоры о начальстве.

Первое, что я сегодня желаю всем, кто причастен к нашему Индустриальному, – терпения, чтобы в это нелегкое время не потерять человечности, доброты.

И если у кого-то есть возможность помочь другому, то обязательно помогите, на этом мир держится, общество.

Хотелось бы, чтобы в памяти у выпускников всегда оставались добрые отношения к тем, с кем учился, у кого учился, с кем работал.

И.М. Ковенский⁴

Я поступил в индустриальный институт в 1966 году, после окончания Тюменского машиностроительного техникума. Думаю, нелишне сказать, что машиностроительный техникум в то время был очень мощной фирмой – до того момента, пока не был образован Тюменский индустриальный институт. Фактически его выпускники тогда работали на всех тюменских предприятиях этого профиля. Знания, которые давал машиностроительный техникум, были очень глубокие. До сих пор считаю, что если я и состоялся как профессионал, то фундамент профессионализма был заложен именно преподавателями техникума, по окончании которого я получил

⁴ Ковенский И.М. “...Если мы сумеем дать студентам знания, научим мыслить, то они в любой ситуации смогут проанализировать ее и принять правильное решение // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 12. Тюмень, 1998. С. 83–87.

специальность техника-машиностроителя и чувствовал себя очень уверенно – сразу стал работать конструктором.

Я поступил в Индустриальный институт на вечерний факультет – в то время после окончания техникума надо было отработать по распределению три года. Обучение на вечернем факультете несколько отличается от стационарного. Для студента, который учится на стационаре, учеба – это вся его жизнь, а для тех, кто учится на вечернем факультете, – только часть жизни. Но тем не менее, если говорить о ярких впечатлениях, то вспоминаю Зотова Николая Дмитриевича, он тогда был еще довольно молодым человеком, чуть постарше нас. Я был в группе одним из самых молодых, а в основном – ребята с производства, уже видавшие жизнь. И Николай Дмитриевич именно тем нам и нравился, что он старался заинтересовать нас. Не говорю уже обо всем остальном – он прекрасный профессионал, у него были замечательные лекции.

Запомнилась наша очень дружная, сильная группа – почти в полном составе мы дошли до выпуска. Кстати, обучение на вечернем факультете имеет еще одну особенность – люди собираются с разных предприятий, им есть о чем поговорить, есть чем поделиться. Даже анекдоты каждый вечер были новые, потому что были разные источники.

Во время учебы в Индустриальном институте я работал конструктором, был заведующим группой. Мне эта работа нравилась, но тем не менее меня всегда привлекала наука. Может быть, это было обусловлено разговорами, которые тогда шли о кафедре металловедения и, главным образом, о заведующей кафедрой – профессоре Тютевой Наталье Дмитриевне. Это нечастое явление, когда женщина – металловед, профессор. Разговоры о школе, которую она создала, об интересных работах так или иначе доходили до меня, и я очень хотел к этому делу приобщиться.

Получив диплом, я начал искать возможности заняться научной работой. И такая возможность представилась, правда, не на кафедре: волею судьбы был зачислен в штат научно-исследовательского сектора младшим научным сотрудником на тему, которой руководил Юрий Иванович Устиновщиков (тогда кандидат наук, доцент, затем – доктор наук, профессор). Мы занимались вопросами усталости авиационных материалов, сотрудничали с одним из предприятий КБ Туполева – машиностроительным заводом “Опыт”. В 1977 году защитил кандидатскую диссертацию. Своим учителем, наставником в науке считаю Юрия Ивановича Устиновщикова. Наталья Дмитриевна Тютева тоже немало сделала в плане моего формирования. Если

считать, что я чего-то добился в своей отрасли, то многим я обязан этим двум ученым, которые сформировали меня как специалиста.

Далее события развивались, я бы сказал, штатно. Через определенное время стал доцентом. Ю.И. Устиновщиков получил приглашение в Ижевск, там создавался новый физико-технический институт, приглашали и меня, но, в силу определенных обстоятельств, не поехал, остался здесь. После этого (с точки зрения моей биографии) все шло достаточно обыденно – я просто работал. Работал лет десять-двенадцать в должности доцента, целенаправленно трудился над докторской диссертацией: писал книги, статьи, принимал участие в конференциях. В начале девяностых годов было такое течение в нашем институте – ставить на профессорские должности специалистов, которые чего-то достигли в науке, в учебном процессе и т.д. У меня к тому времени было три монографии, статьи, и я стал профессором кафедры. В 1994 году был назначен заведующим кафедрой. Через некоторое время получил предложение стать проректором по научной работе и сейчас совмещаю две эти должности.

Состоялся ли профессионально? С точки зрения внешних проявлений – состоялся. Однако человек знает себя всегда лучше, и я знаю, что я многого не знаю, есть какие-то пробелы, но, полагаю, что мои знания докторскому уровню соответствуют.

Пытаясь разобраться в правомерности утверждения о том, что во времена Индустриального института в вузе был трудовой коллектив, а в период становления университета уместнее говорить о корпоративном духе, отмечу, прежде всего, что я не сторонник жестких терминов и определений. Кстати, авторы проекта приземлили эту тему до масштаба университета, а можно поднять ее и до масштаба государства. То, что у нас в стране произошло в начале девяностых и происходит сейчас, неизбежно нашло отражение и в жизни университета. К тому, что ситуация резко изменилась, что деньги уже не просто “получают”, а зарабатывают, – не все адаптировались в равной степени, а кто-то вообще не адаптировался, сохраняя иждивенческие настроения. И может быть, авторы проекта, говоря о становлении корпоративности, имеют в виду как раз это? Возможно, они критически относятся к тому, что в университете существует какая-то группа людей, которая научилась зарабатывать деньги, причем не столько научилась, сколько для данной группы людей сложились благоприятные возможности?

Если под корпоративностью имеются в виду деловые, преимущественно контрактные отношения, когда администрация и

сотрудник оговаривают условия, ответственность и прочее, то существующие у нас в университете контрактные отношения (я имею в виду заключение контракта на работу) не являются контрактными в западном смысле. Я видел те контракты, состоящие из пятисот пунктов, где оговаривается даже то, где человек должен покупать овощи и фрукты. А в наших контрактах оговариваются некоторые условия оплаты труда да сроки действия контракта. Вот и все, если говорить о документальной стороне дела. У нас в вузе слово руководителя было значимо пять лет назад, оно и сегодня имеет тот же вес. И в своих отношениях с подчиненными я никаких особенностей не нахожу.

Как мой жизненный и профессиональный опыт помогает жить в ситуациях системного кризиса? Профессиональные знания еще никому, никогда и ни в чем не помешали. Надо сказать, что занятие наукой вырабатывает у человека массу качеств, которые можно отнести к общечеловеческим – трудолюбие, стремление достичь цели, добиться ее, анализ и т.д. Естественно, что при любой нештатной ситуации человек, который обладает этими и другими качествами, способен проанализировать ситуацию и принять верное решение. Поэтому, если говорить односложно, то мой профессионализм позволил мне принять определенное решение относительно того, как себя вести в данных ситуациях.

Как реагировать вузу на участившиеся всплески системных кризисов? Если мы сумеем студенту дать необходимые знания, научить его аналитически мыслить, то, безусловно, это позволит ему принять правильное решение в любой ситуации. Причем у человека в жизни случаются ситуации, где наши нынешние кризисы покажутся мелочью по сравнению с тем, что может произойти. Повторюсь: если мы сумеем дать студентам знания, научить мыслить, то они в любой ситуации смогут проанализировать ее и принять достаточно правильное решение, возможно, обратившись к кому-то за консультацией. Надо готовить специалиста-интеллектуала, доминирующим должен быть интеллект.

Если обращать свои пожелания к преподавателям и студентам, то я бы пожелал им доброго здоровья, прежде всего, и счастья в личной жизни.

Если говорить об университете, то хотелось бы, чтобы наш, и без того известный университет (я считаю, что наш вуз – это вуз регионального влияния) вышел в число лучших технических

университетов России. Все тенденции к этому есть. У нас великолепный кадровый состав. Наш университет уникален своей отраслевой направленностью. Я бы хотел, чтобы наш университет знали за рубежом так же, как знают, например, МГУ или Физико-технический университет. Цели должны быть такими.

Набор пожеланий стандартный, но, по-моему, вполне понятный, и я думаю, что он с удовольствием будет востребован теми, к кому он относится. Хотелось бы, конечно, чтобы выпускники вуза гордились тем, что они окончили наш университет, чтобы они об этом всегда помнили.

В.В.Новоселов⁵

Тюменский индустриальный институт я окончил в 1972 году, учился на механическом факультете по специальности “Технология машиностроения, металлорежущие станки и инструменты”.

По окончании института я пошел работать на производство, но через три месяца понял, что это не моя стезя. В это время меня нашел один из бывших преподавателей индустриального института, который стал заведующим кафедрой в военно-инженерном училище, и пригласил меня на свою кафедру общетехнических дисциплин. Там я начал работать ассистентом, в 1976 году поступил в аспирантуру Уральского политехнического института, в 1979 г. ее окончил и в 1980 г. защитил диссертацию, после чего снова вернулся в ТВВИКУ. Затем, в 1982 г., перешел в сельскохозяйственный институт и работал там до февраля 1988 года.

Еще во время работы в ТВВИКУ у меня было внутреннее желание вернуться в ТИИ, но не было условий, на которых бы я согласился вернуться. В 1988 г. такие условия появились, я, наконец, пришел в ТИИ доцентом кафедры деталей машин. Почему у меня было желание вернуться в ТИИ? Во-первых, родные стены. Мне было хорошо и комфортно учиться здесь, хотелось вернуться в ту же атмосферу. К тому же, где бы ни работал, я не терял связи с теми ребятами, с которыми учился и которые остались в ТИИ: с Гуляевым Борисом Александровичем, Смалевым Юрием Ивановичем и др. Во-вторых, научно-технический уровень и ТВВИКУ, и сельхозинститута в тот период просто нельзя было сравнить с уровнем ТИИ, да и рейтинг ТИИ был тогда одним из самых высоких. Думаю, что он и сегодня остался таким же. И, в-третьих, мне хотелось поработать в сильной

⁵ Новоселов В.В. “...Нельзя построить в стенах ТюмГНГУ капитализм высокого уровня или какой-то другой “изм”, если за стенами его будет феодализм” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 12. Тюмень, 1998. С. 87–93.

команде.

Как бы я ответил на вопрос: если бы окончил другой вуз, мой потенциал раскрылся бы в большей степени или в меньшей? На 4-5 курсах я был на практике в Екатеринбурге, Ирбите. Там же были студенты Уральского политехнического института, и можно было сравнивать: сильнее я или слабее тех студентов. Показательный ответ на вопрос, сильный я выпускник или нет, я получил в аспирантуре Уральского политехнического института, где моими «однокашниками» были выпускники УПИ – вуза, имеющего высокий рейтинг, имя, кадровый потенциал. И я не выглядел там белой вороной, был, что называется, в обойме. Так получилось, что в аспирантуре мне пришлось заниматься новой темой, тем не менее через 2,5 года я положил диссертацию руководителю на стол. Так что, считаю, уровень подготовки, который я получил в ТИИ, был вполне нормальным.

Не знаю, случайно или не случайно, я оказался на управленческом поприще, но склонен считать, что любая случайность – это проявление закономерности. Так получилось, что, когда Н.Н. Карнаухов формировал команду, я получил от него предложение. Явных задатков менеджера я в себе не видел, но кто знает, что у нас внутри? Сначала очень сомневался, стоит ли мне браться за это дело, тем более что понимал: чтобы стать проректором, надо хотя бы какие-то ступеньки иерархической лестницы пройти, а тут – доцент, который не занимался ни организацией учебного процесса, ни другими оргделами, становится проректором. Понимал, что если нет управленческого опыта, обязательно будут иметь место какие-то серьезные пробелы. Но мне сказали: «Не боги горшки обжигают, попробуйте». Я согласился. И первое время думал: «Какой же я дурак, что согласился». Было, конечно, нелегко. Приходилось вытаскивать себя «за волосы» на тот уровень, который необходим для новой работы.

Сегодняшняя ситуация в вузе существенно отличается от той, в которой я начинал работать, и прежде всего с точки зрения целей управленческой деятельности вузовских администраторов. В прежние годы главная цель заключалась в том, чтобы воспитать молодого человека, выпустить специалиста, и потому предметом основной заботы был учебный процесс. Нас тогда не интересовали ни экономика, ни финансы. Были госфонды, бюджет, зарплата. Была

конкретная идеологическая модель, и в ней мы строили свое малое общество, которое называлось ТИИ.

Сегодня сменились не только жизненные ритмы, но и цели деятельности. Главная цель административной команды университета – доход, на который преподаватели могли бы жить. Сейчас мы сами вынуждены заниматься финансированием университета, потому что знаем, что даже за бюджетные места родное министерство дает финансирование не в полной мере, а в перспективе вообще возможен переход на “вольные хлеба”.

Видимо, это свойственно человеческой памяти – плохие моменты жизни быстро забываются, хорошие – помнятся. В той жизни было немало хорошего, но было и плохое. Тот же, например, усредненный уровень жизни. Сегодня многие из тех, кто остался работать в нашем вузе, оказались на нижней планке. Они очень недовольны, и по-человечески я их понимаю. Но когда они возмущаются тем, что некоторые в нашем университете получают очень много (чаще всего приводят кафедру менеджмента в отраслях топливно-энергетического комплекса), то этому возмущению я сочувствовать не могу. Дело в том, что я знаю, как преподаватели этой кафедры работают, причем они из тех, кто зарабатывает для себя и приносит доход в вуз.

Не от хорошей жизни мы взяли на вооружение тезис о том, что университет – корпорация, которая ставит себе основной целью достижение стабильного дохода. Ведь, только имея стабильный доход, мы можем защитить наших сотрудников. Доход же вуз будет иметь тогда, когда каждый из работников будет стараться, чтобы этот доход был. Поэтому цель “университет как корпорация” – это не субъективное желание команды ректора, либо одного ректора. Корпоративность – это способ выживания в современных условиях.

Отличается ли наше малое общество в стенах университета от сегодняшнего общества в целом? Мы пытались в былые времена создать в институте малое общество, но невозможно сделать так, чтобы оно слишком отличалось от нашего большого общества. Нельзя построить капитализм высокого уровня или какой-то другой “изм” в стенах ТюмГНГУ, если за стенами его будет феодализм.

Тем не менее, малое общество в стенах университета существует. Я считаю так, потому что каждый профессионал хочет заниматься своим делом, и, как правило, профессионалами становятся те, кто не только получает эквивалентную зарплату за свой труд, но более всего те, кому нравится своя работа, кому она доставляет удовольствие.

О самоуправлении в условиях корпорации можно говорить с разных точек зрения. Административные методы – это примитивный, не самый эффективный способ управления. Один из эффективных способов управления и самоуправления – это управление финансами.

В нашем университете доля самоуправления в сфере финансов соответствует той части, которую сотрудники сами зарабатывают. Кстати, если раньше можно было приехать к любому “генералу” – нефтянику и сказать “дай денег”, то сегодня можно лишь просить: “Дай возможность заработать денег там, где я профессионал или где моя команда профессиональна”. Смета филиала или кафедры состоит из 2 частей. 25% – отчисления вузу. Это товарный знак и прочие вложения, которые делает вуз, их нужно в любом случае компенсировать и оплачивать. 75% дохода остаются у филиала, кафедры. Мы оставляем за собой право контроля за финансовой дисциплиной, за целесообразностью использования этих средств. И в этом принцип самоуправления в нашем университете реализуется.

Да, сейчас ситуация в обществе в целом “переворачивается”, а не развивается, – и потому не в пользу самоуправленческих тенденций. Поэтому может показаться, что в этих условиях и университету нужен ректор - “генерал”, который свернет все самоуправление. Именно такие подходы сегодня реализованы практически в любом АО. Сегодня любой президент нефтяной компании – “генерал”. Нефтяная компания добывает нефть, производит затраты, получает доходы, но только этот “генерал” имеет право утвердить их или нет.

У нас в университете технология другая. Кафедра вполне может заработать деньги на образовательных услугах – нужна инициатива и воля. Но представьте себе условную ситуацию. Пришел на кафедру ректор - “генерал” и сказал: “Так, ничего не знаю, начинайте в Лангепасе организовывать учебный процесс. Условия – такие, такие, такие”. Но ведь преподаватели кафедры уже имеют основную работу, а работа в Лангепасе – совместительство. Никакой ректор - “генерал” по закону не может заставить человека, не желающего работать по совместительству, выполнять эту работу. Поэтому идея диктата сверху сразу же провалится.

Другое дело, когда мы говорим: “Пытайтесь заработать, ищите активно”. Когда кафедра сама ищет и находит возможности заработать, мы это только приветствуем. Говорим, что 75% заработанных денег – в их распоряжении, они тратят эти деньги на зарплату, на организацию учебного процесса, методическое обеспечение или лабораторную базу. Кафедры уже добровольно идут

на это. Поэтому централизм в чистом виде в университете просто не пройдет.

Чтобы ответить на вопрос о том, как профессиональный и жизненный опыт, приобретенный в том числе и в стенах индустриального института, помогает не просто пережить системные кризисы, которые участились в нашей жизни, но и достигать поставленных целей и в этих кризисных условиях, следует прежде учесть, что глубину последнего кризиса мы еще не можем оценить, так как информация так противоречива, что представить, насколько он будет глубок, сейчас достаточно сложно. Но, на мой взгляд, ясно одно – последствия этого кризиса мы будем еще долго переживать.

Хотя ситуация одновременно и достаточно проста: у нас есть дело, которым мы желаем заниматься и умеем заниматься, и это – основа выработки антикризисной стратегии. Наш профессионализм как раз и определится тем, насколько точно мы рассчитаем, в каком отношении нам следует “затянуть потуже пояса”, а в каком – выставить условия жестче, чтобы не просто сохранить наше дело, но и продолжать его развивать. Имея уже определенный опыт деятельности в кризисных ситуациях, сейчас мы пытаемся найти такую компромиссную позицию, которая позволит “пояса затянуть” по минимуму и на первом этапе создаст условия, если и не к тому, чтобы поднимать уровень развития нашего дела, то, по крайней мере, к тому, чтобы сохранить его, скажем, на уровне до 17 августа.

Если бы я выступал на юбилейной встрече, то прежде всего вспомнил бы 5 студенческих лет, которые провел в стенах нашего вуза. Естественно, сказал бы самые теплые слова тем преподавателям, которые из нас “вылепили” личностей, профессионалов. Мы живем сегодня отчасти и их мыслями, их идеями. Мы не сами стали такими, какие мы есть сегодня: преподаватели вымостили нам дорожку к реализации стартовых возможностей. А уж нырнули в этот жизненный бассейн мы сами. Кто-то выплыл на промежуточном финише, кто-то дальше поплыл.

Когда я учился, вуз был еще совсем молодой. Молодыми были многие преподаватели, честлюбивые, задиристые, им еще нужно было утвердиться на этой земле, в своей профессии и что-то из себя сделать, поработать на себя. Прежде всего вспоминаю декана Легезу Василия Дмитриевича, который был нам, как говорится, отцом родным. Мне хочется вспомнить Тыжнова Георгия Иннокентьевича, который читал у нас сопромат. Мне довелось слушать многих

сопроматчиков, я полагаю, что Г.И. Тыжнов – один из сильнейших сопроматчиков в России. Причем далеко не всякий сильный ученый может быть сильным преподавателем, а Георгий Иннокентьевич был именно таким. Я и сопроматчиком стал из-за него. Сейчас они в почтенном возрасте, живы и здоровы.

Хочу пожелать, чтобы все мы – сегодняшние сотрудники вуза – понимали, что выжить можем лишь вместе, той мощной корпорацией, которой сегодня становится университет. Конечно, может показаться, что более легкий путь – когда каждый выживает в одиночку. Да, сегодня за короткий промежуток времени можно и одному достигнуть успеха, но этот успех скорее кратковременный. Один, как маленькое суденышко в большом море, неизбежно потонет. А большой корабль не только переживет самый большой шторм, но, в конечном итоге, и достигнет поставленной цели. Поэтому желаю всем нам быть корпорацией – быть вместе, только вместе можно пережить это трудное время.

Преподавателям я бы пожелал: тем, кто еще не стал профессионалом высокого класса, – стать им (только тогда можно обеспечить себе и материальное благополучие, и вес в обществе), а тем, кто уже профессионал, не останавливаться на достигнутом, а двигаться вперед. И крепкого здоровья всем!

Последний текст принадлежит Ю.В. Неелову⁶.

Больше всего из студенческих лет мне запомнились годы жизни в общежитии, несмотря на то, что было тесно – по восемь человек в комнате. Первый год я жил с пятикурсниками, но они очень внимательно относились ко мне, первокурснику. Не обижали, не было никакой дедовщины, наоборот, даже шефство надо мною взяли, оберегали. Та атмосфера мне помнится до сих пор. Я считаю, что студенту надо обязательно пожить в общежитии – это дает чувство локтя, помогает и в учебе, и в жизни. Настоящие друзья у меня – со школьных времен и из института. Мы часто встречаемся, многие со мной работают. Я благодарен ТИИ за то, что здесь я нашел прекрасных друзей.

В ТИИ я учился с 1969 по 1976 год. После окончания института (транспортный факультет, группа АТ-69) был направлен в

⁶ Неелов Ю.В. “...Я всегда с гордостью говорю, что окончил Тюменский индустриальный институт” // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 12. Тюмень, 1998. С. 43–49.

Салехардский объединенный авиаотряд. Это надо объяснить. Я всегда бредил авиацией и после окончания школы решил поступать в Казанский авиационный институт. Сдал все экзамены на пятерки, но меня не приняли: вышло постановление правительства о том, что ребят со школьной скамьи в авиационные институты брать не будут. Нужно сначала три года отработать на производстве. Было очень досадно.

Как раз в это время в Салехарде, где я жил, работала выездная комиссия Тюменского индустриального института. К тому времени, когда я пришел с документами в комиссию, она свою работу уже заканчивала. Уговорил их принять у меня экзамены в один день. Так и поступил в ТИИ, но с одной мыслью, что после первого курса попробую перевестись в любой авиационный институт. Что и сделал после окончания первого курса – пытался перевестись в Московский авиационный институт. Не получилось, мне отказали. Попытался перевестись в Казанский авиационный институт – тоже отказали. Тогда я принял решение: окончить ТИИ, а потом все-таки добиться работы в авиации.

И действительно, окончил ТИИ, попросился в Салехардский объединенный авиаотряд. Работал механиком, начальником колонны, заочно поступил в Ленинградскую академию гражданской авиации. Но случилось так, что – видимо, какой-то дар у меня был, больше чем у других – стали склонять на общественную работу.

Я был секретарем комитета комсомола авиаотряда, и меня пригласили инструктором окружкома комсомола. Отказывался, не хотел, потому что стремился свою жизнь связать с авиацией, и только с авиацией. Но раньше не особо спрашивали о твоих желаниях, надо – значит надо, ставили в очень жесткие рамки. Пришлось бросить все и идти работать инструктором окружкома комсомола. И пошла моя карьера именно по комсомольско-партийно-административной линии. Стал первым секретарем райкома комсомола, потом вторым секретарем окружкома, секретарем горкома партии. Переехал в Тюмень первым секретарем обкома комсомола, затем уехал в Сургут. И вот с 1996 года избран губернатором округа.

Считаю ли я себя человеком состоявшимся? Наверное, в мои-то годы, об этом еще рано говорить: век живи, век учись. Да и относительно моей сегодняшней должности рано еще говорить с точки зрения состоялся-не состоялся. Губернатор – это еще новое понятие: раньше были первые секретари обкома партии, председатели облисполкомов. Сегодня сказать про себя, что как губернатор я все умею, все знаю, было бы и не скромно, и не правильно. Этот государственный институт только укореняется, лишь

встает на ноги, наше законодательство очень зыбкое, а всем нам надо еще много учиться.

В моем профессиональном становлении, на различных этапах карьеры роль ТИИ переоценить трудно. Он дал почти все. Это первый вуз, который я окончил, и он дал мне старт в жизнь. Научил общению с людьми, дал понять, что такое студенческая дружба. Здесь я почувствовал, что без знаний будет очень сложно работать в любой сфере производства. Я помню многих преподавателей.

Помню преподавателя иностранного языка, очень умную женщину. Ко мне она относилась с явной предвзятостью. Я на нее обижался, злился: казалось, я ведь лучше других и разговариваю, и понимаю английскую речь, грамматику долблю, но она все равно больше всех меня “напрягала”. И только потом, с годами, я понял – она была права, она увидела, что у меня больше способностей, чем у других. Она хотела сделать из меня нормального человека, который мог бы свободно говорить по-английски. Когда я работал заместителем губернатора Тюменской области по внешнеэкономической деятельности, приходилось очень много встречаться с иностранцами. И знания иностранных языков мне очень не хватало. Вот тогда-то я и вспомнил своего преподавателя иностранного языка. Довольно быстро восстановил знание языка и мог общаться на уровне общеразговорного. Я очень благодарен своему преподавателю.

Помню преподавателей, которые говорили нам: “Не пренебрегайте гуманитарными дисциплинами. Гуманитарные дисциплины развивают умение общаться с людьми”. Думал, что мне ни к чему обществоведение, история, философия. А сегодня преподавателей этих дисциплин я тоже вспоминаю. Никогда бы не стал, наверное, общественным деятелем, политиком, не уделял столько внимания общественным дисциплинам. Я бы сегодняшним студентам очень порекомендовал: не пренебрегать гуманитарными дисциплинами, особенно в техническом вузе.

Да, человек, окончивший технический вуз, намного крепче, сильнее, способнее к жизни, чем гуманитарий. Если ты “философ”, то трудно, наверное, на чем-то сосредоточиться. “Технар” более предметно знает жизнь. Технические дисциплины “приземляют” знание, дают направленность мышления не абстрактную, а реальную, – ты все умеешь, ты специалист в своем деле. Это организует, собирает: ты работаешь на свой престиж, ты должен прекрасно знать автомобильную технику, чтобы никакой водитель не заткнул тебя за пояс.

Но если “технар” не обладает широким кругозором, ему тоже очень тяжело, потому что вокруг него не механизмы, а прежде всего люди. И умение работать с людьми, руководить – самое, наверное, главное. Сначала – люди, а потом – механизмы. Ты можешь быть прекрасным инженером, знать каждую железку, каждый болт, но неумение работать с людьми, неумение организовать их провалит твою карьеру напрочь.

Студентам, только поступившим в университет, и тем, кто учится уже не первый год, хочу сказать: “Учитесь прежде всего работать с людьми. В вузе дают неплохую и гуманитарную базу, но сложился дурной стереотип: надо прежде всего знать термех, сопромат, устройство автомобилей, а уж потом – культура общения и т.д. Это неправильно. Ты учишься не ради железа, ты придешь работать не с КамАЗами или МАЗами, а с людьми, которые водят эти машины. И как инженер ты обязан уметь работать с людьми. А уж если это умение подкрепляется знанием техники, карьера обеспечена”.

Я всегда с гордостью говорю, что окончил Тюменский индустриальный институт. Считаю, что знания, полученные мною в ТИИ, несколько не хуже знаний, которые дают в московских и ленинградских вузах. Я могу сейчас гордиться красными дипломами – у меня за плечами две академии, но первым среди других я называю диплом ТИИ. Там мне дали добрую основу, и не случайно, наверное, когда предложили защитить кандидатскую диссертацию на базе Академии общественных наук при Президенте РФ и в ТИИ, я решил защищать ее здесь. Считаю, что здесь более фундаментальные знания. И то, что я работал над кандидатской в ТИИ, что меня еще раз вернули в альма-матер – здорово. И символично. Диплом в ТИИ я защищал 24 июня, в день моего рождения. Кандидатскую диссертацию – тоже защищал 24 июня, в том же институте, в том же зале.

Если попытаться сравнить ТИИ наших дней и сегодняшней ТюмГНГУ, то прежде всего надо отметить изменения в самом студенчестве. Мы были воспитаны в духе самостоятельности, пробивали себе дорогу сами, за нас папа с мамой нигде не ходили, не просили, а тем более не платили деньги – их просто не было. У меня, допустим, родители простые рабочие: отец – электрик, мать всю жизнь была санитаркой в больнице. Поэтому и свой жизненный путь я пробивал себе сам. Это, наверное, накладывало свой отпечаток на студенчество наших лет. Мы не боялись куда-то поехать, ехали в самую глушь и не задавали вопросов.

Сегодня совсем другая ситуация, появилось новое поколение.

Жить мы стали на порядок лучше. Думаем о том, чтобы дети были ближе к нам, всегда рядом. Как это из Тюмени ребенок поедет работать в Уренгой? Да не дай бог! Но это, по-моему, неправильно. Я считаю, что не надо бояться дать человеку попробовать самостоятельно войти в жизнь. Я не признаю семьи, которые созданы в тепличных условиях, например, когда сынок приводит жену жить в дом мамы с папой. В таких обстоятельствах крепкой семьи не будет. Пусть он сам на Севере заработает, получит квартиру, потом приведет туда жену, тогда-то и будет семья. Она будет понимать его, а он будет понимать, что такое цена жизни, что такое заработать квартиру. Если же ему все с детства дали, он привел жену в дом к родителям, сел на шею и свесил ноги, то, извините, какая уж тут семья. Он так и ведет себя – как любимчик, как иждивенец. Вот и начинаются раздоры, разводы, появляются матери-одиночки.

Я не говорю, что все поголовно сегодня такие. Есть прекрасные ребята, которые живут в Тюмени, но имеют целенаправленное желание закончить вуз, быть прекрасными инженерами – и достигают этого.

А вообще-то я не сторонник того, чтобы говорить, что нынешнее поколение намного хуже нашего. Мы были нормальным поколением, а старики про нас так же говорили: “Мы недоедали, а эти что?!”. Да нормальные мы были: приняли их эстафету, неплохо ее пронесли по жизни. И сегодняшние ребята, я уверен, подхватят уже нашу эстафету и не хуже ее пронесут. Так заложено в жизни, что все идет по спирали, но с улучшением. Поэтому они будут лучше нас и руководить, и управлять.

Мы приглашаем молодых выпускников на Север, чтобы они могли понять себя, сделать себя. Все же Тюмень – это устоявшаяся зона карьеры чиновника. Только на Севере можно почувствовать себя самостоятельным. Там очень быстрый рост, быстрая карьера. Сидеть в каком-нибудь НИИ можно 15–17 лет. Но почему в России сегодня кризис правительства? Потому что приходили к власти люди, которые по одиннадцать, семнадцать лет работали в лабораториях, институтах, в которых человек оторван от жизни. А ты постой у буровой, с геофизиками сходи в поле, посмотри, что такое нефть – жидкая она или твердая, посмотри, откуда берется газ, как его добывают, что с ним делают. Вот тогда ты будешь специалистом.

Вспоминая ТИИ, полагаю, что он умел понимать особенность своего времени. Мне кажется, что и ТюмГНГУ должен успевать шагать в ногу со временем. Меняется экономика – переходим на рыночную – надо мгновенно меняться. Уже не нужны, наверное, транспортники в

той модели выпускника, в которой я защищался, надо искать другую модель. Может быть, нужно больше психологов на производстве. Важно видеть перспективу развития региона. Например, мы никогда в жизни не работали на шельфе. Почему бы сегодня не организовать группы, может быть, даже факультет, именно по работе на шельфе. А пока мы вынуждены приглашать специалистов из Норвегии, с инофирмами заключаем договоры.

У нас не рядовой регион, он сегодня кормит Россию и долгие годы будет ее кормить. И поэтому вузу, как никому другому, нужно успеть заполнить рынок своими молодыми специалистами. У нас достаточно профессиональные преподаватели, очень умная молодежь, надо грамотно организовать подготовку специалистов. И тогда мы будем на своей земле хозяевами.

Желаю преподавателям прекрасных, хороших учеников, которые бы с желанием учились, – это для преподавателей самое главное. Не важно, если что-то не получается, главное – чтобы было желание.

Выпускникам хочу пожелать, чтобы никогда не стеснялись говорить о том, что окончили ТИИ. Несите высоко звание этого вуза – его выпускники доказали, что они наравне и с москвичами, и с ленинградцами, с кем угодно, могут не хуже их руководить, а знаниями могут потягаться хоть с кем.

Я желаю, чтобы как можно больше людей из Тюменского региона поступало бы в этот институт, чтобы, окончив его, оставались здесь, а не уезжали куда-то за границу. Сегодня очень модно учиться в Швейцарии, в Лондоне, но, поверьте, они завидуют нашей системе образования, потому что наши инженеры несколько не хуже, а профильные – нефтегазовые и горные – на несколько порядков выше. А мы, на Ямале, готовы помочь организовать рабочие места выпускникам нефтегазового университета. У нас огромнейшая перспектива. На Всемирном газовом конгрессе отметили, что ближайшие 50–80 лет вся Европа будет жить только за счет газа Ямала. Неплохо развивается и нефтяная промышленность, перспектива нефтяного района – Пуровский район. Поэтому мы готовы хороших, умных выпускников принять на работу.

8.3. “Экспертиза экспертизы”

8.3.1. Университет между ностальгией “духа” 70-х и футурошоком “самопознания” конца 90-х⁷

Нефтегазовому университету (Тюменскому индустриальному институту) – треть века. Юбилей во всех отношениях показательный, но главный символизм даты, как кажется, заключается в самом числе 35. Треть века, она же – символическая продолжительность одного поколения (по крайней мере, так полагали античные историографы, выстраивая первые хронологии человеческой истории).

35 лет Нефтегазовому. А пройден ли путь длинной в одно поколение? Действительно ли то, что мы наблюдаем сегодня в новой жизни индустриального института, есть смена одного поколения другим? Собственно, о каком поколении (и каких чувствах этого поколения) в данном случае идет речь – вот, пожалуй, в чем суть главного вопроса всех автобиографических рефлексий, опубликованных в 12-ом выпуске “Ведомостей” НИИ прикладной этики.

Поколение – это принадлежность к чему-то общему, к одному “колону”. Поколение делает множество людей в чем-то фундаментально схожими, родственными. Поколение – воображаемый водораздел между условиями жизни и типами людей, сформированных этими условиями. Причем различия эти могут быть едва заметными, но без них нет и, в известном смысле, не может быть преемственности поколений. Поколение, таким образом, является одновременно и концепцией культурно-демографического отличия “мы” от других – “они”, и способом солидаризации самой общности “мы”.

Такого строго различительного смысла в понимании “поколений” в автобиографических рефлексиях успешных выпускников Тюменского индустриального мы не обнаружим. Но почти во всех них улавливается четкое понимание принципиального отличия в историчности точки отсчета. *Тогда и теперь* в этом ракурсе выступают важнейшими инструментами для составления словесного портрета индустриального института в его 35-летней динамике (и, соответственно, вкрапления собственной биографии в университетскую историю).

Прежде всего это касается “духа” времени, отраженного и преобразованного в университетских стенах *тогда и теперь*. Тогда –

⁷ Согомонов А.Ю. Университет между ностальгией “духа” 70-х и футурошоком “самопознания” конца 90-х // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 12. Тюмень, 1998. С. 156–163.

одна система ценностей, теперь – иная. Тогда – одно студенчество, теперь – совершенно иное.

Тогда и теперь различны и по методу, и по стилям научения и обучения. *Тогда* – время более гармоничной студенческой жизни, в ней внутри и по ту сторону институтских стен жизнь кипела как бы с одной и той же температурой. *Тогда* – во всем был “праздник души” (эти слова буквально вырываются у одного из авторов). *Теперь* же стало все гораздо “рациональнее” (так подхватывает эту рефлексивную логику другой). И даже “правление” в университете стало гораздо более “административным” (впрочем, об этом можно еще поспорить).

Но если в нашем сознании свершилась эта поколенческая “смена” одного облика вуза (и студенческой жизни в нем) на другой, то и сам университет начинает восприниматься в несколько иной модальности. И атмосфера теперь в университете не такая, какой хотелось бы, и взаимоотношения между студентами и преподавателями, а также внутри самого преподавательского корпуса, не столь “гладкие”, как хотелось бы, и т.д. Поэтому и непонятно: какие советы ректору надо давать. Непонятно и как отнестись к новым словам (“университетская корпорация”) и новому стилю университетского менеджмента. Наконец, даже при самом общем взгляде на университетское сообщество – с точки зрения *тогда и теперь*, – понимание его природы сильно разнится. *Тогда* университетский коллектив был замечательным “слепок общества”. *Теперь* даже и следов былого, как пишет один из авторов, “идеального коллективизма” не осталось. Впрочем, и то, каким сообщество стало *теперь*, отнюдь не является порождением исторического момента, а в этом наши авторы практически единодушны. Один из авторов просто заключает: “Сегодня ни студенты, ни преподаватели не поспевают за временем”. Но именно это, кажущееся очевидным утверждение представляется самым спорным.

Многовековая история западных и отечественных университетов демонстрирует удивительную регулярность того, как из “конфликта поколений”, наметившегося в стенах университетов, выплескивался конфликт социальный, предопределявший порой всю социокультурную динамику общества. Среда производства и воспроизводства знаний всегда была наиболее чуткой к любым социокультурным подвижкам в обществе. И поскольку в университете воспроизводство знаний (через тягу к стандартизации обучения) воспринимается как равноценная (производству новых знаний) составляющая университетской образованности, то естественным образом в университетах (а также в обществе – в лице его

выпускников) извечно воспроизводилась в культурном смысле *ностальгическая мемуаристика*. И то, что было раньше, интерпретировалось выпускниками (частью “тогдашнего” поколения) как нечто гораздо в большей степени соответствующее идеальной модели университета. Прежде всего это касалось общего “духа”, царившего в университете, причем, в зависимости от конъюнктуры времени, былому “духу” университета приписывались то большой заряд альтруистического служения знаниям, то большой академизм, то большее равенство и большая справедливость в распределении университетских прав и обязанностей, и т.п.

В нашем же случае в рефлексиях выпускников несложно прочесть известную идеализацию “старого духа” тюменского Индустриального. В поисках утраченного выпускники обращают свои взоры к сегодняшнему “духу” университета и не всегда обнаруживают в нем былую атмосферу, былой коллективизм, бывшее служение науке, былую справедливость в управлении и распределении благ.

При этом ностальгия по утраченной иллюзии о благодатных 70-х не сопровождается повышенным критицизмом по отношению к сегодняшнему состоянию бывшего Индустриального. Более того, многие выпускники соперничают ректору и сегодняшнему преподавательскому корпусу, которым приходится бороться с проблемами, неведомыми для благодатных 70-х. Впрочем, как правило, далее соперничества дело не доходит. Выпускники чаще всего не могут встать в положение ректора и, таким образом, сами, будучи личностями состоявшимися и вполне успешными профессионально, уходят от какого-либо прагматического консультирования менеджерского класса сегодняшнего университета. Действительно, с точки зрения “духа” бывшего Индустриального, современный университет консультировать – дело бесполезное. А прочувствовать “дух” теперешний оказалось делом непростым.

В “самопознании” теперешнего поколения несложно уловить главенствующее настроение: впереди могут быть сложности куда “круче” сегодняшних проблем. И предвидеть их практически невозможно. Поэтому совершенно гиблое дело пытаться предсказать, в каком направлении будет видоизменяться сегодняшний (и так не во всем прозрачный и ясный) “дух” университета.

Футурошок университетской жизни, рационально обустроенной в конструкции образовательной корпорации, мешает теперешнему поколению адекватно прочувствовать “дух” современности, “дух” стремительно меняющегося сегодняшнего дня. Поэтому логично, что истинный позитив нередко обнаруживается в “духе” ушедших времен. Ностальгия по утраченным иллюзиям

окутывает значительную часть целого поколения.

Как отнестись к тому, что многие исследователи сегодня не без сожаления констатируют утрату российским обществом былой “мы–солидарности”, которой так гордился “простой советский человек”.

В советском обществе, как бы сложно ни было выживать профессионалу, от него требовалась прежде всего высокая адаптивность к навязанным политическим режимом “правилам игры”. И эта склонность буквально каждого советского человека поддерживалась именно “мы–солидарностью”. Советские люди могли по-разному понимать свою роль в обществе, свою символическую и как бы подлинную стоимость, но все они сходились в одном – в признании своей равнозначимости и равноценности перед целями и задачами Общего (как правило, понятого как государство, страна). В отношении ценностей и целей Общего, собственно, и проявлялось солидаристическое единство “советских людей”. А своего рода гарантом сохранения “мы–солидарности”, ее поддержания и воспроизводства, выступал “коллектив” (трудовой ли коллектив, общественность по месту жительства и/или другие паллиативы профессионально-территориальных сообществ гражданского общества – здесь не суть важно). Как член той или иной профессиональной организации “советский человек” подчинял свою “цеховую” солидарность целям и ценностям “мы–солидарности” и, может быть, поэтому так и не смог различить профессиональную этику и этику политической лояльности государству.

От этой “мы–солидарности” в сознании россиян сегодня остались лишь мало приметные следы, да и то чаще всего в памяти людей старших поколений. Сегодня люди гораздо чаще не соглашались между собой именно в понимании Общего, целого, и это крайне негативно сказывается буквально на всех социальных и тем более культурных процессах в обществе. И тогда на смену глобальным моделям “мы–солидарности” (солидарности в отношении целей и ценностей Общего – Государства) приходят локальные солидарности, чаще всего солидарности “корпоративные”. Многие старые организации (не говоря о вновь создаваемых) перестраиваются по образцу крупных корпораций, причем этот корпоративный “бум” наблюдается не только в сфере производственной и/или финансовой, но и в таких далеких от процесса чистого “делания денег” сферах, как высшее образование. Для их выживания, а оптимально – для эффективной адаптации к новым экономическим условиям, крайне важно, чтобы изнутри они были выстроены солидаристически, и в этом – единственное условие для их успешного противодействия внешней (конкурентной и во всех

отношениях плюралистической) социальной среде.

Иными словами, сегодня для успешного функционирования крупных образовательных учреждений крайне важно, чтобы их члены были солидаристичны уже не в отношении ценностей и целей Всеобщего, а прежде всего – своей корпорации. И тогда успех образовательной корпорации становится от нее неотчужденным, а сама корпорация (именно корпорация, а не инициированный и одобренный свыше “трудовой коллектив”), в свою очередь, становится гарантом сохранения и воспроизводства своей внутрикорпоративной солидарности.

Но для достижения корпоративной солидарности необходимы некоторые символы, ритуалы, мифологемы, в конце концов, относительно которых внутри корпорации поддерживается единство мнений. И, разумеется, временная ось этих солидаристических сюжетов никак не может располагаться в историческом прошлом, каким бы ностальгически благостным оно ни казалось с высоты сегодняшнего дня. Внутрикорпоративная солидарность любого образовательного учреждения, выстраиваемая в координатах здесь-и-теперь, может эксплуатировать только сегодняшний культурный потенциал организации и тем самым искать солидаристические поводы только внутри самой себя сегодняшней.

Для этого человечество придумало лишь одну процедуру – соревнование–и–поиск, результатом которой становится не дальнейшая внутренняя дифференциация и размежевание членов корпорации, а напротив, ее гражданское сплочение. Только в этом смысле образовательная корпорация становится слепком общества, а может, и опережает общество в солидаристических находках.

НИИ прикладной этики может и должен проконсультировать свой университет относительно альтернативных сценариев соревновательной стратегии развития университета. Тем более что представленные в 12-ом выпуске “Ведомостей” жизненные истории успешных выпускников содержат в себе немало прямых и косвенных намеков на такой соревновательно-солидаристический опыт. Что, впрочем, не случайно, поскольку буквально все представленные жизненные истории принадлежат людям, сотворившим свои рефлексивные биографии. Людям, которые отнесли к собственной жизни, как к “прекрасному” материалу, из которого можно и должно лепить по вкусу и по нраву любые биографические проекты. И успешны они уже потому, что принцип свободы биографического проектирования в них соблюден.

8.3.2. Университет и воспроизводство элиты

Идея этого параграфа⁸ заключается в том, что, с некоторой долей условности, университет можно определить как предприятие для производства элиты. Такой, казалось бы, чисто технологический подход позволяет избежать романтического представления об университете как *alma mater*, очарования беззаботных студенческих лет и трезво оценить, с одной стороны, возможности инвестирования в человеческие ресурсы, с другой – целесообразность инвестирования конкретных человеческих судеб в высшее образование.

Советская модель образования основывалась на постулате, что жизненный успех – следствие культуры и образования, приближающих человека к чистому и светлому царству духа и удаляющих его, насколько это возможно, от мирской грязи. Соответственно, жизненный успех и ценностные ориентации связывались преимущественно с освобождением от “мещанского” прозябания, и, конечно же, университет открывал дорогу в даль светлую. Не исключено, что такого рода наука дальних странствий, созвучная идеологическому фразерству (“труд – первая жизненная потребность“, “человек рожден для счастья“, “поступать в соответствии со своими убеждениями“), производна от социальной инфантильности, неразвитости частной жизни, доминирования гедонистических, иждивенческих и потребительских установок. Так или иначе, общественное служение, компетентность и следование этической норме воспринимались в той модели образования как неукоснительные и несомненные цели, и, разумеется, подход к делу и со стороны индивида, и со стороны общества был чисто затратный. Во всяком случае, вопрос об эффективности высшего образования чаще рассматривался в риторическом, чем в прагматическом ключе.

Когда-нибудь будут написаны книги о российской революции 1990-х годов. Один из ее поразительных результатов связан с отделением успеха в жизни от ценностей образования. По данным Всероссийского центра изучения общественного мнения, успех в жизни связывается преимущественно с “хорошими знакомствами, связями” (43%), “родственниками, занимающими высокие посты или преуспевающими” (46%), успеха легче всего добиться “спекулянтам, махинаторам” (43%), “подхалимам, приспособленцам” (18%). Высокая профессиональная квалификация связывается с жизненным успехом 14% взрослого населения, 11% указали образование, 8% –

⁸ Батыгин Г.С. Университет и воспроизводство элиты // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 12. Тюмень, 1998. С. 142–149

трудолюбие, любовь к своей работе⁹. Так или иначе, качественное образование не считается сегодня значимой социальной ценностью, поскольку не связано с высокооплачиваемой работой. “Это общество не просто с пониженным статусом, – пишет Л.Д. Гудков, – а с перевернутой системой мотивации: носители знания, культуры, просвещения не воспринимаются в качестве обладающих чем-то особенным, что могло бы составить предмет вожделений для низкостатусных групп, обеспечивать в их глазах престиж, авторитет и материальное благополучие. Напротив, ценным представляется то, что может быть у всех и каждого”¹⁰.

Тем самым меняется и принципиальная схема образования – она уже не предназначена для формирования “новой породы людей”, а может рассматриваться как производство стандартных изделий, с учетом, что эти “изделия” должны быть и способны к саморазвитию. Так или иначе, появляется возможность рассматривать технико-экономические характеристики деятельности университета как однопорядковые по степени важности с задачами профессионального обучения и воспитания. Отсюда возникает модель университета как системы “затраты-выпуск”, где, например, задача гуманитарной подготовки инженеров должна быть рационально взвешена и просчитана с точки зрения эффективности. Равным образом, входя в университетскую аудиторию, студент должен знать величину затрат (денег, времени, личной жизни), ожидаемые результаты, риски и транзакционные издержки. Знать это не всегда возможно в деталях, но сама модель делает университет единым целым – корпорацией, где ректор, преподаватель и студент могут рационально определить свое место в технологической цепочке производства элиты.

Конечно, рационализация образования и личных отношений оставляет все меньше места теплоте человеческого общения, которая внутренне присуща традиции учительства. *“Сейчас отношения становятся более рациональными, – замечает А.И. Кабес. – Если, допустим, человек заболел, его надо подменить, то встает вопрос о дополнительной оплате. Раньше бы и речи не могло быть об этом”*. Вероятно, и студенческие годы сегодня уже воспринимаются иначе, чем прежде (В.И. Карасев: *“Все пять лет – самые счастливые годы, и годы труда, и годы отдыха, годы обретения друзей”*). На смену этой модели приходит несколько иная: студенческие годы – это годы труда.

⁹ Гудков Л. Кризис высшего образования в России: конец советской модели. С. 32.

¹⁰ Гудков Л. Цит. соч. С. 33.

История выпускников ТИИ–ТюмГНГУ исключительно показательна. Их жизнь и карьера непосредственно связаны с традициями крупнейшего в Западной Сибири технического вуза и одновременно интегрированы в процесс реформирования системы власти. Особенно важен корпоративный дух, объединяющий людей разных специальностей, разных судеб, но добившихся успеха благодаря той интеллектуальной и этической среде, которая была создана в университете. *“Занятия наукой вырабатывают у человека качества, которые можно отнести к общечеловеческим: трудолюбие, стремление достичь цели, анализ. Естественно, при любой нештатной ситуации человек, который обладает этими и другими качествами, способен проанализировать ситуацию и принять какое-то решение. Этот дух можно назвать элитарным, в том смысле, что элита ориентирована на высшие достижения (в своей области), а также свободную рефлексивность, независимость и ответственность за свое дело, будь это административное управление, преподавание либо исследовательская работа”,* – говорит И.М. Ковенский.

М.Ю. Акимов исключительно точно сформулировал подобного рода профессионально-этический универсализм: *“Что касается карьерного роста, я считаю так: каждый человек должен быть на своем месте. Некоторые просто не могут без того, чтобы не быть каким-то начальником, маленьким, но начальником. Меня это не привлекает. Работа на кафедре – это та точка, в которой все совмещается: и научный поиск, и самореализация через профессию преподавателя, и непрерывное профессиональное развитие”.*

Самореализация, профессиональное развитие, поиск присущи и ориентациям других успешных выпускников, в том числе поменявшим специальность. Вообще говоря, важнейшее отличие университета от узкоспециализированного вуза заключается в том, что само “изделие” – выпускник университета – представляет собой своего рода открытую систему, способную быстро осваивать новые области на основе базовых навыков самостоятельного обучения. Г.Н. Драчук: *“Так получилось, что училась одному делу, а занимаюсь другим. Нас ценили, потому что мы знали и технологию, и проектирование, и эксплуатацию, и контрольные обмеры. Вся инженерная служба Стройбанка состояла из специалистов, окончивших Индустриальный. Техническое образование очень ценилось тогда. Это ведь уже в конце 80-х – начале 90-х годов Тюменский университет стал готовить узких специалистов по финансам и кредитам. Так что как раз благодаря и своему техническому образованию я сделала банковскую карьеру. И*

вообще, Индустриальный дал многое: научил думать, рассуждать, владеть речью. На занятиях, при подготовке курсовых много приходилось выступать с докладами, сообщениями. Помню преподавателя по геодезии, которая учила и требовала от нас логично мыслить и четко, правильно говорить”.

Здесь открывается функциональное содержание гуманитарной подготовки инженеров и управленцев, связанной с “презентацией личности”: владением правильной письменной и устной речью, этикетом (В.А. Борисов: *“Может быть, и бальные танцы не помешают”*), навыками администрирования, деловых переговоров, экономической культурой, в том числе умением распоряжаться деньгами – зарабатывать и тратить их. В советскую эпоху, когда деньги считались вынужденным злом, это называлось “чувством хозяина”. Сегодня “чувство хозяина” не нужно, нужно быть хозяином, и структурная перестройка в отношении к собственности, умение самостоятельно принимать решения на всех уровнях являются критерием качества и жизнеспособности университета. О.М. Барбаков, с 1991 по 1996 год работавший в Израиле, пишет: *“Начинал я с работы слесарем, потому что кандидатов, докторов там очень много, некоторые метут улицы, а рабочих мало. Я работал на заводе со станками с числовым программным управлением. Как программист я где-то через полгода “залез” в компьютер, и еще через полгода меня перевели в инженеры. Потом мы открыли свою фирму, встали на ноги. Однако я понял, что мое – это все-таки Россия... Я не учился в Тюменском университете, однако интерес к исследовательской работе, к достижению целей через преодоление преград – это мне было дано именно в ТИИ. Я считаю, что именно он дал мне тягу к тому, что я делаю всю жизнь. Если я хозяин своей кафедры, то, естественно, пытаюсь наладить и микроклимат своей кафедры, и материальную базу и т.д. Как хозяин, я должен заботиться о том, чтобы кафедра процветала. Посмотрев жизнь на Западе, я знаю, что всякие разговоры про то, что университет лишь “слепок” общества, – просто отговорки”.*

Традиционная особенность управленческой культуры в России – зависимость управленческих решений от неформальных обстоятельств и связей. Неформальные связи имеют важное значение в любой административно-бюрократической системе, однако одно из требований к общей культуре профессионала заключается в умении отделить формальное от неформального и руководствоваться соображениями эффективности. Более того: неформальные связи и группы поддержки функционально связаны с эффективной профессионально-управленческой деятельностью.

Поэтому одна из задач университета – формировать неформальное сообщество выпускников, объединенное взаимной поддержкой и ответственностью (Т.П. Полетыкина: *“Я знаю, что если мне тяжело, то меня в любой момент мои коллеги по кафедре поддержат, и я точно так же поддержу”*).

Известно, например, какую важную роль в политической и деловой жизни Запада играют корпорации выпускников американских университетов (alumnies), университетов Великобритании и Германии. Это способствует институционализации “траста” – одного из ключевых институтов современного предпринимательства, на котором зиждутся солидарность, взаимное доверие и предотвращение рисков. *“Мне сегодня легко работать в округе, – говорит В.И. Карасев, – в каждом городе есть мои однокурсники, в большинстве крупных коллективов есть мои друзья, приятели со времен студенчества...”*.

Особого внимания заслуживает вопрос об этической подготовке профессионала-выпускника университета. Этот вопрос не исчерпывается историческими и литературными познаниями и связан прежде всего с нормативным самоконтролем личности, умением мобилизовать интеллектуальные и волевые ресурсы в кризисных ситуациях. Здесь можно говорить о своеобразном эффекте, подмеченном Бруно Беттельхаймом, исследователем нацистских концлагерей. Беттельхайм обнаружил, что физическая выживаемость интеллектуалов намного выше выживаемости “обычных” людей. Речь, конечно, идет не столько о физической приспособленности, сколько об умении трезво оценивать критические ситуации и находить оптимальные решения. *“Полезно помнить важный для страны урок, отраженный в известной поговорке: “не зарекайся от сумы и от тюрьмы”, – говорит В.И. Карасев. – Я за время своей карьеры понял одну вещь: чтобы ни случилось, как бы ты высоко ни летал, будь всегда готов вернуться в исходную точку, начать все сначала. Если ты это можешь, уверен, что можешь, значит, ты всегда состоишься, будешь постоянно идти вперед – вне зависимости от любых кризисов”*.

Основная проблема кризиса высшего образования в современной России связана с недостаточным финансированием вузов. Однако дело не ограничивается объемом финансирования. Речь идет о структурном реформировании вузов на началах академической самоорганизации, когда открыты все возможности самостоятельного зарабатывания денег. Вполне естественно, что основная часть деятельности руководства так или иначе направлена на решение финансовых проблем. С другой стороны, многие

профессора и преподаватели университета смотрят на администрацию как на источник средств, тем самым создавая явный или неявный позиционный конфликт (С.Г. Симонов: *“На чем основана эта “обреченность” на успех? Наверно, прежде всего на трезвости оценки происходящего. Ректорат во главе с ректором всячески нацеливают на то, чтобы люди сами учились зарабатывать”*).

Университету предстоит нелегкая борьба за выживание и внутреннее реформирование. Необходимо создавать устойчивый механизм связи с рынком, внедрять инновации в учебный процесс, исследовательскую работу. Фактически речь идет о более решительном переходе от советской системы подготовки технической элиты к университетской автономии и самоорганизации. В.В. Новоселов: *“Нас тогда не интересовали ни экономика, ни финансы. Были госфонды, бюджет, зарплата. Была конкретная идеологическая модель, и в ней мы строили свое малое общество, которое называлось ТИИ. Сегодня сменились не только жизненные ритмы, но и цели деятельности. Главная цель административной команды университета – доход, на который преподаватели могли бы жить. Университет – корпорация, которая ставит себе основной целью достижение стабильного дохода. Ведь только имея стабильный доход, мы можем защитить наших сотрудников. Доход же вуз будет иметь тогда, когда каждый из работников будет стараться, чтобы этот доход был”*.

Таким образом, судьба университета непосредственно определяется его автономией от ведомственно-бюрократических структур, интегрированностью в рынок, систему горизонтальных связей и корпоративного сотрудничества.

8.3.3. *Время жизни в вузе: что различает и что объединяет поколения выпускников*

Любой юбилей – будь то юбилей человека, коллектива, в том числе вуза, – прежде всего порождает вопросы, побуждающие к самопознанию, самоидентификации: кто я (мы)? что я (мы)? к чему стремлюсь? чего достиг? что оставил после себя? ¹¹

Стремление вуза понять и оценить время своей жизни, свой тридцатипятилетний возраст через достижения своих студентов и преподавателей, внесенный вклад в развитие города, области, региона, страны – дело одновременно и достаточно простое, и весьма сложное.

¹¹ Богданова М.В. *Время жизни в вузе: что различает и что объединяет поколения выпускников* // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 12. Тюмень, 1998. С. 149–156.

Можно, умело оперируя статистическими приемами и фактическими данными, довольно точно представить жизненный путь университета, его “лестницу успеха”, описав каждую ее ступеньку через количество подготовленных специалистов, кандидатов, докторов наук; новых специальностей; уровень технической оснащённости лабораторий, аудиторий вуза и т.д.

Правда, статистика не заменит индивидуальных жизненных автобиографий, из совокупности которых и складывалась биография вуза. В этом отношении может помочь обращение к рефлексии поколений выпускников и сотрудников вуза. И задача ее анализа заключается в том, чтобы понять, как время жизни в вузе – пять-шесть лет в жизни каждого выпускника – обрело иное качество, иное значение в процессе выстраивания им дальнейшей индивидуальной жизненной биографии. Понять, исходя из социологического предположения о том, что время жизни в вузе давало отсчет другому времени, времени как мере значимых расстояний на шкале социальных позиций и статусов.

Если обратить внимание на год окончания института, названный авторами текстов первых двух частей 12-го выпуска “Ведомостей”, можно заметить, что они – выпускники 1969–1986 годов.

Даже для страны 17 лет – значительный промежуток времени, а для вуза – тем более немалый период, уже потому, что он составляет примерно половину пути с момента его создания до отмечаемого юбилея. Можно ли сомневаться в том, что выпускник 1969-го года попадал в среду, социально, профессионально и политически отличную от той, в которую выходил выпускник 1986-го года. Не менее различными были и ситуации жизни самого вуза. Тем не менее, внимательное знакомство с текстами интервью выпускников индустриального института позволяет предположить, что авторы экспертиз – представители одного поколения, разумеется, не возрастного, но культурного.

Обратившись к рефлексивным биографиям авторов первой группы, мы замечаем, что разными словами и с помощью разных сюжетов они повествуют о схожих путях профессионального становления после выпуска. Так, многие выделяют в качестве значимого момента своей дальнейшей профессиональной карьеры начало профессиональной трудовой деятельности с практического

познания ее азов. Один из руководителей Газпрома начинал свою профессиональную трудовую деятельность на месторождении со слесаря четвертого разряда; председатель правления топливной компании – со слесаря четвертого разряда; генеральный директор объединения – с помощника бурильщика; руководитель нефтяной компании – с участкового геолога.

Для некоторых из выпускников такой выбор стратегии профессионального развития был обусловлен скорее стечением обстоятельств, для других – явился вполне намеренным шагом. Но все они отмечают, что ими двигало стремление работать в своей отрасли и именно на Севере. Скорее всего, это стремление оформилось еще во время учебы в институте. И, как отмечает один из авторов, *индустриальный институт находился (находится и сейчас) в центре нефтегазодобывающей провинции, и это создавало определенную ауру, потому и большинство студентов не мыслили себя в отрыве от той специальности, в которую они себя определили.* Не идет ли здесь речь о специфическом духе, присущем индустриальному институту, в котором особому интеллектуальному, морально-психологическому, эмоциональному складу-настрою соответствовала практическая деятельность – обучение студентов, подготовка профессионалов?

Участники экспертного опроса, которые после выпуска из ТИИ по разным причинам отошли от своей базовой специальности, отмечают, что приобретенные в вузе знания, навыки, умения помогли и в их новой профессиональной деятельности, иногда далекой от базовой специальности. Так, один из экспертов, повествуя о своем профессиональном становлении, непосредственно не связанном со специальностью, полученной в ТИИ, подчеркивает, что *базовую подготовку в умении работать с людьми дал ему ТИИ. Умением не теряться в любой ситуации, находить выход, работать на результат он прежде всего обязан стройотрядам периода студенчества.* Другой, отметив, что *ТИИ дал ему хороший заряд на дальнейшую жизнь,* поясняет это так: *преподаватели сформировали у студентов если не умение, то начальные азы борьбы за существование – всякое стремление к достижениям сопряжено с борьбой.* Хотя, как отмечает этот автор далее, *можно и просто тянуть ляжку, но если борешься, преодолеваешь что-то, то и результат в десять, в сотни раз более ценен. И не только для человека достигающего, но и для окружающих.* Еще один автор, говоря о своем профессиональном становлении, отмечает, что, *на первый взгляд, может показаться, будто к его нынешней профессиональной деятельности подготовка, полученная в ТИИ, не*

имеет отношения. Однако, замечает он, это не так. Раньше, в своих взаимоотношениях с партийными организациями, особенно с заводскими, он всегда вел разговор на профессиональном языке. Сейчас умение разговаривать с генеральными директорами и президентами таких крупнейших нефтяных компаний мира, как “Амоко”, “Шелл”, “Бритиш-Петролеум”, и понимать друг друга, свидетельствует о том, что индустриальный институт и последующая карьера помогли состояться профессионально.

Возможно, наши выпускники, описывая свое профессиональное становление и роль ТИИ в нем, говорят об особом *умении достигать*, которое изначально было ими приобретено во время учебы в ТИИ.

Обращаясь к другой группе наших авторов интервью, тем, кто после окончания вуза стали его сотрудниками, можно заметить, что вуз повлиял не только на их профессиональное становление, но и на выбор места их дальнейшей работы.

Хотя авторские тексты свидетельствуют о разных аспектах влияния вуза на жизненные биографии выпускников, но, так или иначе, все эти аспекты описывают проявившееся в период обучения в вузе пространство послевузовского приложения студентами своих умений, способностей и талантов, в соответствии с которым и формировался уровень притязаний. Посредством чего формировалось это пространство в вузе? Вопрос непростой. Однако направление поиска ответа на него, как представляется, имеется в текстах интервью: ни один из наших авторов не смог удержаться, чтобы не вспомнить своих преподавателей вуза, хотя специально такой вопрос им не задавался.

Так, один из выпускников, характеризуя общую ситуацию периода своего обучения в ТИИ, отмечает, что *хотя в жизни общества того периода все раскладывалось по полочкам на пять–десять лет вперед, все планы держались в узких рамках, преподаватели вуза, среди которых было много молодых, буквально “взорвали” общую атмосферу, повели студентов за собой. Проводились диспуты, на которых обсуждали, спорили, многие сначала просто слушали – одно присутствие уже много значило, но потом подключались к дискуссии. На практиках преподаватели поражали студентов своей трудоспособностью, энергией, профессионализмом. Отмечается, что преподаватели постоянно работали над собой: ассистенты становились кандидатами, кандидаты защищали докторские диссертации. Вспоминая доктора*

наук, профессора В.К. Ермакова, эксперт отмечает, что *при всей сановитости, внешней строгости это был удивительно добрый человек, который понимал и любил студентов. Любил свой предмет, буквально воспевал камень.*

Другой выпускник также акцентирует внимание на том, что, *когда он учился, вуз был еще совсем молодой. Молодыми были многие преподаватели – честолюбивые, задиристые, им еще нужно было утвердиться на этой земле, в своей профессии и что-то из себя сделать.* Вспоминая одного из своих преподавателей – Г.И.Тыжнова, автор замечает, что *ему в своей жизни пришлось слушать многих сопроматчиков России, но Г.И. Тыжнов, по его мнению, – один из сильнейших, и именно из-за него он и сам стал сопроматчиком.*

Как замечает еще один выпускник, повествующий о периоде своего студенчества, *преподаватели в вузе были молодые и каждый хотел себя показать, чтобы студентам запомниться.* Преподаватели тоже делали карьеру, хотели вырасти. Вспоминая лекции В.И. Бакштановского и В.И. Ратницкого, эксперт отмечает, что *многое из этих лекций, как содержательно, так и по форме подачи материала лекторами, запомнилось на всю жизнь и, может быть, подсознательно, но используется им в повседневной жизни вплоть до сегодняшнего дня.*

Можно привести и еще немало воспоминаний выпускников о своих преподавателях. Называются разные фамилии, выделяются разные впечатления, характеристики, но прослеживается одна характерная особенность, присущая вузу в тот период. Практически все наши авторы указывают на заразительные достигательные устремления самих преподавателей вуза. Творчество самих преподавателей, их профессиональный рост, уважительные, почти коллегиальные отношения со студентами – все это и создавало, наряду с общим пафосом нефтегазового бума, особый дух стремления к достижениям периода первого семнадцатилетия вуза.

Каков пафос и дух Тюменского государственного нефтегазового университета в канун его тридцатипятилетия? Вероятно, достоверный ответ на этот вопрос можно будет получить только от будущих выпускников и по истечении значительного периода времени. И все же тексты интервью с сотрудниками нефтегазового университета позволяют зафиксировать тенденции к изменениям, вызванным изменениями в обществе. Да и смена наименования вуза оказала свое влияние на его жизнь.

Практически все выпускники – сотрудники вуза – приводили известное выражение о том, что жить в обществе и быть свободным от него в полной мере невозможно. Но в интерпретации этой формулы мнения разделились. Часть авторов полагает, что происходящие сегодня в обществе перемены (политические, экономические) сильно влияют на внутреннюю жизнь вуза, в том числе и на его стратегию. Другая часть, числом поменьше, полагает, что, в силу изначально присущей природе всякого вуза консервативности, создаются препятствия к проникновению негативных моментов жизни общества. И лишь один из экспертов выразил определенную настороженность в отношении приведенной выше формулы, отметив, что общие условия очень серьезно влияют на жизнь любой институции, но, апеллируя к этому тезису, всегда можно и списать свои ошибки, свое неумение на общую обстановку в обществе.

Размышляя о связи жизни вуза и современного общества, авторы затронули и проблему смены ценностных систем. Вообще, смена ценностей и оценок выражается в выборе, который делают индивиды, отдавая предпочтение одному выбору перед другим. Очевидно, что структура нашего общества меняется, значит, меняются ценности и обосновываемые ими оценки. Об этом свидетельствуют и размышления выпускников над вопросом о том, какие начала сегодня преобладают в нашем университете – коллективистские, основанные на дружбе, взаимопомощи, взаимоподдержке и т.д., или корпоративные, основанные на рациональных, деловых, контрактных подходах во взаимоотношениях.

По мнению одного из участников проекта, сегодня в университете нет ни коллектива, ни корпорации. Другой эксперт полагает, что *отношения в университете (на уровне кафедры) какими они были – основанными на дружбе, взаимовыручке и взаимоподдержке, – такими остаются и сегодня*. По мнению еще одного участника, *сегодня отношения между сотрудниками и преподавателями в вузе уже более рациональные, деловые, контрактные – они становятся все более корпоративными*. Имеет место и такое мнение: *в университете есть возможность совместить корпоративный дух и моральный, человеческий климат, во многом это зависит от руководителя*.

Иными словами, в рамках такой институции, как вуз, всегда есть возможность личностные, эмоциональные свойства, такие, как взаимопомощь, дружба и т.п., перевести, приспособить к условиям большого общества через какие-то новые формы коллективной и личной ответственности. Принцип стихийного самоприспособления

здесь мало эффективен, а способа достижения консенсуса в этом деле пока, вероятно, нет. Однако наши авторы полагают, что поиск такого способа необходим.

Не затронув в этих заметках многие темы, обсуждавшиеся авторами интервью, остановившись на одном предмете – на времени жизни в вузе, которое не только различает поколения студентов, но и объединяет их, можно подчеркнуть, что прежде студенты впитывали через своих преподавателей и через пафос эпохи особый дух достижений. Нынешние студенты, вероятно, обретают, в том числе и благодаря своим преподавателям, новое, еще не имеющееся в опыте поколений, видение мира и себя в нем. Постоянным же остается то, что как раньше, так и теперь время жизни в вузе для студентов (выпускников) – это очерчивание пространства возможностей их дальнейшего действия.

8.4. Между моделями “Служение профессии” и “Жизнь за счет профессии”

В этом параграфе даются материалы коллективной экспертизы некоторых результатов проекта “Эстафета поколений”, которая проводилась в рамках заседания ректорского проблемного семинара¹². Цель семинара – рефлексия ценностных оснований стратегии развития университета через анализ общего и различного у поколений успешных выпускников с точки зрения двух модельных типов отношения к профессии: “служение профессии”

¹² “Служение профессии” или “жизнь за счет профессии” (обзор проблемного семинара) // Ведомости НИИ ПЭ. Вып. 13. Тюмень, 1999. С. 134–152.

и/или “жизнь за счет профессии”.

На экспертизу участников заседания была вынесена гипотеза о “поколенческом” изменении отношения к профессии от модели “служения профессии” – к модели “жизни за счет профессии”. В *первой* модели общественное служение, компетентность и следование этической норме воспринимаются как неукоснительные и несомненные цели. Во *второй* модели университет определяется как деловое предприятие для производства элиты (см. 8.3.2). Возможно, эта тенденция является вполне адекватным отражением необходимого перехода от духа поколений “советских интеллигентов” к духу поколений “постсоветских интеллектуалов”, субъектов среднего класса.

Предлагаемая гипотеза опирается на ряд тенденций, выявленных в процессе анализа текстов выпускников вуза. Эти аналитические наблюдения являются *предметом экспертизы* со стороны участников заседания.

Во-первых, речь идет о трактовке выпускниками природы сообщества студентов и преподавателей с точки зрения *тогда* и *теперь* (см. 8.3.1). Если *тогда* это сообщество было *коллективом*, то *теперь* от бывшего коллективизма мало что осталось. И когда в поисках утраченного выпускники обращают свои взоры к сегодняшнему “духу” университета, то не обнаруживают в нем бывшего коллективизма, служения науке, былой справедливости в управлении и распределении благ. Во-вторых, одна из ключевых тенденций изменения образа вуза, легко просматриваемая в текстах, – переориентация “низов” на зарабатывание денег. Это подводит к предположению, что отношениям, характерным для времени намеренного формирования администрацией вуза “корпорации”, присуще доминирование инструментального подхода к профессии – лишь как к способу зарабатывания денег.

В-третьих, анализ текстов выпускников позволяет предположить, что во многом стихийная переориентация “низов” на зарабатывание денег, стимулируемая ситуацией в стране, буквально культивируется “верхами” вуза. Вряд ли невольно. *Смысл* стратегии, реализуемой “верхами” университета, заключается, как можно предположить, как раз в отношении к образовательной деятельности как к деловому предприятию, такому же, как любой бизнес. Не меняется ли тем самым принципиальная схема образования?

На экспертизу участников семинара было вынесено предположение (8.3.2), согласно которому оформляется и закрепляется склонность администрации университета рассматривать технико-экономические характеристики деятельности

вуза как однопорядковые по степени важности с задачами профессионального обучения и воспитания. Отсюда возникает модель университета как системы “затраты-выпуск”, где, например, задача гуманитарной подготовки инженеров должна быть рационально взвешена и просчитана с точки зрения экономической эффективности. Равным образом, входя в университетскую аудиторию, студент должен знать величину затрат (денег, времени, личной жизни), ожидаемые результаты, риски и транзакционные издержки. Сама эта ценностно-ориентирующая схема образования и делает университет единым целым – корпорацией, где ректор, преподаватель и студент могут рационально определить свое место в технологической цепочке производства элит.

Остается ли в этой схеме место для “служения профессии”?

В своем выступлении первый эксперт отметил, что в наши дни все отчетливее проявляется тенденция к выбору такой жизненной стратегии, как “жизнь за счет профессии”. И не потому, что человек добровольно выбирает эту стратегию. Нет, его ломает жизнь, жизнь заставляет это делать, хотя он и пытается сопротивляться. И только какая-то часть людей, даже оставаясь материально обездоленными, продолжает держаться за стратегию “служение профессии”. И эти люди как раз представители старшего поколения. Именно они пытаются, несмотря на жизненные сложности, в том числе давление со стороны своей семьи, продолжать служение профессии.

Далее эксперт сказал, что не склонен огульно обвинять всех, кто выбирает стратегию “жизнь за счет профессии”. Другое дело, когда речь идет о тех, кто в угоду своему благополучию может не только своей профессией пожертвовать, но и своей совестью, честью и т.д. Это особая категория людей, обсуждение которой вряд ли вписывается в тему семинара.

В отношении к той или другой жизненной стратегии, полагает эксперт, значим возрастным фактор. Видимо, никто из тех участников семинара, кто постарше, не будет отрицать, что в свое время меркантильный мотив был не то что не самым главным, а вообще как бы отсутствовал. Наверное, многие помнят времена большого значения морального фактора – в виде благодарности, портрета на Доске почета и т.п. Нам это доставляло истинное удовлетворение. И сейчас, вероятно, оно осталось, но не в такой степени.

В сегодняшних же объективных условиях (хотя, подчеркивает эксперт, еще надо подумать – можно ли их назвать объективными, ибо они созданы людьми) тенденция к выбору стратегии “жизнь за счет профессии” не просто “имеет место”, но и интенсивно развивается.

Определяя стратегию развития университета, важно, по мнению эксперта, учесть эту тенденцию и попытаться противостоять ей хотя бы ради наших студентов. Далее он напомнил участникам семинара, что его как проректора упрекали за то, что, в отличие от руководства многих вузов, он не соглашался на такие формы зарабатывания университетом денег, которые не гарантировали высокого профессионализма выпускников. Не пошли на это, наверное, потому, что качество образования – это ценность для университета не меньшая, чем его материальное благополучие. Если бы стали любыми путями зарабатывать средства, то, наверное, в кармане было бы и побольше. Но, – отметил эксперт, – он получает большее удовлетворение именно от того, что остались собственно университетом. Иметь лицо, сохранить имидж на высоком уровне – задача не менее важная, чем проблема выживания.

Второй эксперт согласился с первым в том, что профессия сегодня вообще может не давать куска хлеба. Профессионалы высокого уровня, которых он знает лично, люди, создававшие самолеты, самое современное оружие, сегодня не находят места в этой жизни, и, таким образом, профессия их не кормит. Поэтому эксперт предложил участникам семинара рассмотреть не только вопросы, связанные с обучением студентов профессии, за счет которой они могут жить, но и вопросы обучения студентов умению жить, что сегодня, когда профессия может и не прокормить, значительно важнее.

Третий эксперт отметил, что студенты идут в вуз для удовлетворения неосознанной потребности в знаниях, и это “неосознанное” может в дальнейшем вылиться либо в служение профессии, либо в ориентацию на жизнь за счет профессии. Охватывает ли заявленная на заседании тема этот аспект?

По мнению эксперта, неправомерно противопоставление двух стратегий – “жить за счет профессии” и “служить профессии”. Первый аргумент заключается в том, что в истории есть много примеров, когда человек выживает не за счет своей профессии. Так, Анастасия Цветаева, сестра Марины Цветаевой, высокообразованный человек, поэтесса, прошедшая через сталинские концлагеря, тридцать лет прожила, ковыряясь в

огороде с лопатой в руках, добывая себе пропитание. На вопрос о том, как же она – образованный человек – могла так жить, она ответила: “А жить-то надо, надо же было как-то выжить”. Сохранив бодрость духа, оптимизм, она работала, хотя и не занималась литературой.

Другой аргумент связан с опытом работы этого эксперта в США. В Америке есть такой постулат: если человек каждые десять лет не меняет свою профессию, то он не выживет, потому что мир развивается очень динамично. И если человек сегодня, предположим, занимается приборостроением, то завтра он должен, например, изготавливать кофеварки, так как это даст ему возможность жить. Поэтому сейчас нельзя говорить, что из стен вуза выходят с вечной профессией.

Далее эксперт поддержал тезис второго эксперта о том, что университет должен научить молодых людей жить честно, разумно, красиво и получать удовольствие от жизни. Американцы считают, что человек каждый день должен иметь “фан”. А мы имеем “фан” в нашей жизни? Нет, в основном – отрицательные эмоции.

Четвертый эксперт напомнил, что на предыдущем заседании семинара под понятием “дух университета” он понимал, в первую очередь, именно психологическую атмосферу коллектива, который сплочен вокруг тех или иных ценностей. Всем, кто работает в университете, ценности его известны. Поэтому, по мнению данного эксперта, вряд ли стоит абсолютно противопоставлять две стратегии жизни.

В то же время, оценивая суждения выпускников, представленные в 12-м выпуске “Ведомостей”, надо помнить, что и ситуация тогда была другая, другими были социальные условия и ценности были другие. Сегодня же, когда ректорат взял ориентир на жизнь университета в рыночных условиях, надо видеть, что за этим – изменение и условий, и ценностей. И когда мы говорим, что университет должен учить жить, то речь идет об умении жить именно в сегодняшних условиях. А коллектив университета психологически еще не перешел тот барьер, когда можно сказать, что он готов работать в новых условиях. Здесь говорили о необходимости успевать за динамикой развития. Но как раз отсутствием этого коллектив университета и страдает. Чаще всего бывает так: если человек занимается какой-то научной темой, то занимается этим всю жизнь. А ставить перед собой задачу научного поиска, в том числе и изменения научного

направления, изменений в учебных программах и т.д. – к этому мы в массе своей психологически еще не готовы.

“Плюс” темы семинара можно видеть в том, наверное, что здесь осуществляется попытка выработать критерии и принципы, которые позволили бы понять нынешние условия так, чтобы это дало возможность существовать как отдельным подразделениям вуза, так и в целом университету.

Вопрос участника семинара: “Если некий профессор колеблется, читать ли курс по вашей кафедре, где он нужнее, или по другой кафедре, где дороже платят за час, и потому профессор, пренебрегая интересами ваших студентов – ему жить надо – выбирает в конце концов другую кафедру, то какую стратегию этот профессор исповедует – “служение профессии” или “жизнь за счет профессии”? А может быть, ищет компромисс между этими стратегиями?”.

Ответ эксперта: “Хочет он или не хочет, но он ищет компромисс, потому что поступает как профессионал. А я не могу оценивать его решение в отрыве от обстоятельств. Скорее я должен не его оценивать, а себя. Это я должен найти способ, чтобы пригласить этого профессора к себе на кафедру”.

Пятый эксперт отметил, что выпускники шестидесятых – семидесятых годов ориентировались на служение профессии, любили ее, много работали. Зарплата была скромной, но достаточной для относительно нормальной жизни. Сейчас условия изменились. И любой здравомыслящий человек живет за счет профессии, но большая часть – еще и служа ей. Если не лежит душа к профессии (пусть она дает приличные деньги), человек стремится найти такую работу, которая позволяла бы не только достойно жить за счет профессии, но и была бы близка его душе.

Именно сейчас интересы студентов и преподавателей совпадают. Задача преподавательского коллектива – дать студенту максимально глубокие знания. Тогда выпускник станет квалифицированным специалистом, университет будет иметь высокий рейтинг. В результате появятся больше желающих учиться в нем, в том числе и договорников, в итоге у вуза будет больше денег, у студентов больше возможностей получить глубокие знания. После окончания университета они станут конкурентоспособными специалистами и смогут найти себе высокооплачиваемую работу.

Эксперт критически отнесся к тезису о том, что если вуз ориентирует выпускника на стратегию “жизнь за счет профессии”, то исчезает дух коллективизма. Опираясь на суждения первой

группы выпускников, участвовавших в экспертном опросе, он считает, что студенческий коллективизм сохранился и основывается на взаимных интересах, творческих и спортивных союзах. Чем сильнее студенческое безденежье – тем он крепче. Ребята помогают друг другу. Взять хотя бы студенческий фестиваль “Клавиши весны” – это содружество студентов, которые и после окончания вуза поддерживают добрые отношения друг с другом и с университетом. Разве это не коллективизм? Поэтому, по мнению эксперта, стоит оспорить один из выводов аналитиков проекта о том, что раньше институт считали “альма-матер”, а сейчас – вряд ли. Интересы и студента, и преподавателя остаются едиными, дух коллективизма не уменьшился, и сегодня вуз является “альма-матер” для всех, кто здесь учится или учился.

Шестой эксперт вспомнил поговорку: “Что такое хобби? Хобби – это род занятий, который компенсирует неудовлетворенность работой, семьей и прочими жизненными обстоятельствами”. Счастливых людей, которые бы нашли работу – и любимую, и удовлетворяющую с точки зрения заработной платы, почти нет или их очень мало. Это, – полагает эксперт, – говорит о том, что стратегия “служить профессии” – пожалуй, лишь идеал.

Седьмой эксперт отмечает, что если бы ее как ветерана вуза спросили об отношении к профессии – живет ли она ради профессии или стремится посредством профессии лишь только выжить, – то она бы очень и очень затруднилась дать однозначный ответ.

Поддерживая ранее высказанный тезис о том, что надо готовить такого специалиста, который мог бы, исходя из условий, сменить профессию, переквалифицироваться, эксперт поставила вопрос о поиске способов подготовки такого гибкого специалиста в рыночных условиях.

Восьмой эксперт начал свое развернутое выступление с замечания о том, что всю жизнь боялся избыточной патетики, таких слов, как “романтичность” и т.п., – боялся, что за ними кроется нечто аморфное, нечеткое и уведящее от сути дела. Поэтому, прочитав в программе семинара слова “служение профессии”, он не мог взять в толк, о чем идет речь. Зачем служить профессии, что за странная самоцель? Один из выступивших сказал о людях, которые материально обеспечены и имеют возможность спокойно заниматься любимой работой. Но и такие люди не “служат профессии”, а просто занимаются тем, что им интересно – Шопенгауэр, Кьеркегор. Спиноза, например, не хотел смешивать занятия философией с делом зарабатывания денег, поэтому деньги зарабатывал тем, что шлифовал линзы, а философией

занимался свободно. Поэтому эксперт полагает, что “служить профессии” – дело странное, и формулировать альтернативу: либо служение профессии как занятие какое-то романтическое, либо зарабатывание денег – не следует. Более того, не надо даже и компромиссы искать, все и так очень хорошо устроено.

Эксперт считает, что профессиональную работу следует рассматривать как способ воспроизводства бытия профессионала и как частичное производство бытия других людей, и в этом совершенно прямом смысле – как служение этим другим, без всякой патетики, просто служение через свою профессию, профессиональную работу. Эти две функции в деятельности профессионала неизбежно совмещены и даже тождественны. “Служить обществу, служить науке” – такие слова его тоже настораживают; он готов признать себя безнадежно заземленным человеком, но не может так воодушевить себя, чтобы сказать: “Я служу науке”.

Производя бытие других, служа им, подчеркивает эксперт, я расходую психическую энергию, свой жизненный ресурс. Профессионалу платят за пользу, которую он приносит другим, за частичное производство их бытия, платят и потому, что потребляют жизненные силы профессионала. Платят, то есть дают ему деньги на их восполнение. Он, получая деньги за свою работу, тоже потребляет чье-то бытие. Еще один интересный нюанс – профессионал, получая деньги, восполняя жизненные ресурсы, воспроизводит свое физическое бытие буквально – ест, пьет, имеет жилище, улучшает его, если может. Но он еще воспроизводит себя в том смысле, что, расходуя жизненный ресурс, воспроизводит себя в деятельности как деятель, сохраняя, поддерживая и развивая свою рабочую, профессиональную способность, без этого он не разовьется как профессионал. И в этом смысле он себя тоже производит.

Хотя функции воспроизводства собственного бытия и производства бытия других совмещены, тождественны, совпадают в деятельности профессионала, встает вопрос об их целевом и ценностном приоритете для самого профессионала. Что для него первично, значимо, что выступает началом, определяющим все остальное? Эксперт полагает, что таким началом – тем, что первично и определяющим образом значимо для профессионала – выступает воспроизводство им его собственного бытия.

Профессиональная работа и появилась как специфический способ воспроизводства человеческим индивидом его собственного

бытия. Называя себя профессионалом, человек объявляет о том, чем он готов зарабатывать деньги на жизнь. Вот что такое профессия. Так будем же устремляться к истокам, к сути этого дела, не мудрствуя, не привнося в дело профессиональной работы нечто “высокое” и не очень ясное. Крестьянин-собственник, предприниматель, бизнесмен делают это по-другому, а профессионал добывает средства к жизни тем, что продает свое профессиональное умение в действии. Функция воспроизводства собственного бытия – это приоритетная цель, которая определяет в профессиональной работе все ее содержание и другие – эпифеноменальные, сопутствующие функции и стороны.

С точки зрения эксперта, профессионалу нужно добывать средства к жизни, воспроизводить физическое и в какой-то мере культурное бытие. Он может это делать единственным для него как профессионала способом – своей профессиональной работой: расходуя свой жизненный ресурс, приносить пользу другим, производить их бытие, служить им или тем, кто в этом заинтересован. Если он плохой профессионал, если не умеет служить, быть полезным, работодатели попросту не станут покупать его профессиональный труд – таковы правила игры.

Профессионал работает, в первую очередь, потому, что хочет есть, а не потому, что хочет служить абстрактному обществу или профессии. Служение обществу – это абстрактное понятие. В математике есть пустые множества, и по аналогии кажется, что есть и некие пустые понятия в общественности. Как писал Бердяев, можно говорить об обществе, служить ему, если экзистенциально есть лишь отдельный человек. Правда, поэт может сказать: “Россия, любимая, этим не шутят. Все боли твои меня болью пронзили. Россия, я твой капиллярный сосудик... Мне больно, когда тебе больно, Россия”. Но больно не абстрактной России, а множеству других капиллярных сосудов, и по принципу сострадания через это больно мне. Я так понимаю эти строчки А. Вознесенского.

Итак, подчеркнул эксперт, в целевом смысле первичным в профессиональной работе выступает воспроизводство профессионалом собственного бытия или, если уж выразиться грубо – прямолинейно, – зарабатывание денег. Ничего в этом зазорного нет. Когда же служение обществу, не абстрактному, а обществу в его реальных структурах, выступает как мотив и основная цель, оно приобретает отчетливый моральный характер. Спрашивается, может ли служение как акт морального самоопределения индивида заместить собою утилитарный мотив

зарабатывания денег? Нет, фундаментальным остается мотив зарабатывания – другого не может быть.

Не кажется ли моральный мотив чужеродным там, где речь идет о профессиональной работе как вполне предметной деятельности, вызванной к жизни в первую очередь потребностью материальной? Чужеродным и, может быть, утопическим? Эксперт предлагает задать самим себе вопрос о возможных мотивах, по которым множество выпускников нынешних школ в их профориентационном выборе предпочитают профессии экономистов и юристов. Они, что, одержимы высокой патетикой? Идеей служения обществу? Нет, полагает автор, они думают, что будут хорошо зарабатывать. Все очень прозаично. И не стоит на этом основании говорить об их неприлично прагматических ориентациях.

Перестройка принесла много проблем, много сложностей, но она принесла и немало хорошего. Она очистила нашу жизнь от некоторых видов фальши. Эксперт припоминает времена, когда давали ордена городам. Это было ненормально, неестественно, люди вынуждены были участвовать в этих актах массового лицемерия. Если человека награждают Почетной грамотой и ему приятно, то что это, как не культивирование тщеславия? За работу надо просто платить деньги. Принцип ясный и простой – платят за твой трудовой вклад. А если тебе дают грамоту, тебя хвалят и этим стимулируют, то все-таки честнее стимулировать деньгами. Один юрист, когда его подзащитный порадовался великолепной защите и сказал: “Прямо-таки не знаю, как вас благодарить”, – ответил: “С тех пор как финикийцы изобрели денежные знаки, это не представляет проблемы”. За труд полагается денежное воздаяние. А когда дают грамоту или орден и таким образом стимулируют моральное рвение, то это даже нечестно – мораль благородно отклоняет всякие воздаяния такого рода. Она не нуждается в похвалах, мораль самодостаточна и ей не нужны внешние формы признания и похвалы. Поэтому из жизни и уходит все то лицемерное, ненужное, что затемняет суть какой-то романтикой, пустым понятием.

Могут сказать, понимает эксперт, что это уже близко к цинизму. И припоминает мысль Р. Кента в его “Гренландском дневнике” о том, что привнесение цивилизации, культуры в жизнь эскимосов очень мешает им. Например, взаимоотношения полов у них, у эскимосов, весьма простые, а романтическая любовь европейца – с точки зрения Р. Кента – есть не что иное, как невроз, вызванный стеснением плоти и крови, то есть разного рода культурными запретами. Здоровое объяснение, без всякого цинизма.

Это не значит, что нам надо в сфере взаимоотношения полов уподобиться эскимосам. Хотя, похоже, именно в этой сфере мы приближаемся сегодня к “эскимосской простоте” с помощью магического слова “секс”.

В то же время, завершая выступление, эксперт отмечает, что постановка вопроса в общеэтическом плане, как это представлено в разработке для заседания семинара, очень полезна и плодотворна. Современное образование вводит, встраивает молодого человека прежде всего в цивилизацию и, намного меньше, – в культуру. Наше образование само цивилизуется, а цивилизация служит внешнепредметной стороне жизни. Культура, по Бердяеву, есть великая неудача жизни. Там, где преобладает цивилизация, культура бывает неизбежно потеснена. Поэтому мы и видим некую обнаженность, простоту в отношениях, и в этом, разумеется, есть нечто здоровое, но мы с грустью констатируем и то, что культура терпит здесь некоторый неизбежный ущерб.

Тюменский нефтегазовый университет пытается совместить два начала – цивилизационное и культурное – и, встраивая выпускников в цивилизацию, пытается дать им вместе с тем то, что позволит им существовать и в “пространстве” культуры. В этом специфика нефтегазового университета: в обычный университет идут за образованием, там специализация – дело десятое; в технический вуз идут за квалификацией, за профессией. А в ТюмГНГУ не то что пытаются “впрячь в одну телегу коня и трепетную лань”, но стремятся в условиях конкретной ситуации совместить эти два начала и получить нечто плодотворное и более адекватное запросам современной действительности.

Вопрос участника семинара: Как вы расцениваете шаги людей, которые посвящали себя работе с обездоленными, нищими, больными в ущерб своему благу, но делали это профессионально? Что это за люди? Они, что, – лицемеры? Вторая часть вопроса: мой учитель, профессор Р., в день смерти своего сына читал лекцию. Как вы оцениваете этот шаг?

Ответ: Наверное, в том числе и о таких людях, которые бескорыстно помогают больным, обездоленным, Н.Г. Чернышевский сказал: “Они – теин в чаю, букет в благородном вине”. Их, по-видимому, очень мало. А мы здесь говорим о массе профессионалов. Предполагать, что всякий профессионал может свою работу, свою обычную жизнь совместить с такими формами в высшей степени благородного служения, вряд ли возможно.

Истолковать поступок профессора Р. я затрудняюсь, потому что не знаю его, не имею представления о “контексте” события, а выдвигать в моем положении какие-либо абстрактные, чисто умозрительные версии возможных мотивов такого поведения в столь драматических обстоятельствах было бы опрометчиво.

В заключительном выступлении ведущий обратил внимание на несколько дискуссионных моментов состоявшегося обсуждения. Во-первых, – сказал он, – профессионал, реализующий себя в служении делу, должен помнить о том, что если сам он и может страдать от такой стратегии жизни, то обрекать ради этого на страдание других он не имеет права. Профессионал работает для того, чтобы обеспечить семью, детей, и это очень важный стимул. Поэтому, когда мы говорим о “воспроизводстве профессионалом собственного бытия”, надо бы не забыть о том, что мы воспроизводим себя и в наших детях. Вспоминая житейскую формулу счастья для человека – построить дом, посадить дерево, вырастить сына, можно выразить ее и так: построить дом и посадить дерево – это служить профессии, а вырастить сына – именно вырастить сына.

На мой взгляд, продолжил ведущий, весьма рискованна формула достаточности вознаграждения профессионала только деньгами. Я, например, считаю себя профессионалом, я работаю, но меня не устраивает только денежное вознаграждение. Мне нравится, когда меня хвалят. У меня есть потребность в удовлетворении моральных, что ли, амбиций. Для меня важно, что меня ценят как профессионала, и вовсе не обязательно, чтобы эта оценка была только в рублях, мне очень важно мнение товарищей, тех, которых я уважаю, тех, кто, по моему мнению, является профессионалами моего или выше моего уровня, и их похвала уже сама за себя говорит. Я хотел бы поставить в ряд с материальным вознаграждением и так называемые моральные вознаграждения. За награждением медалью не обязательно следует какая-то материальная выгода, но такое награждение поднимает человека, дает возможность ему занять какую-то другую ступень в иерархии профессиональной деятельности, да и в должностной. Так что и “моральные отметки” для нас важны.

В-третьих, – заметил он, – целесообразно различать отношение к профессии, характерное для молодого человека, который еще не представляет, что такое вообще работа; отношение человека, только что закончившего вуз; человека, поработавшего пять лет; отношение к профессии человека,

проработавшего двадцать лет. Это совершенно разные ценностные ситуации. Для меня, сегодняшнего, профессия – это совершенно иное, чем в мои восемнадцать лет, когда я выбирал, скорее всего даже и не профессию, а стиль жизни, манеру жизни. И в своем понимании служения профессии мы должны помнить этот временной фактор.

В-четвертых, стоит прислушаться к суждению о том, что студентов надо учить не только профессии, но и жизни. Я полагаю, сказал ведущий, что здесь поставлена важная задача. Одно дело научить студента конкретной профессии, другое дело – вырастить из него не только искусственного профессионала, но и человека, способного ориентироваться, выживать и развиваться именно в современном обществе. Тем более что рыночное общество часто диктует необходимость смены профессии. В подготовке профессионала задача научить его благодаря полученным знаниям находить себе достойное место в жизни, обеспечивая стабильное существование для себя и своей семьи, своего потомства – это одна из важных функций образования. Вспомним, что многие наши выпускники стали преуспевающими профессионалами, но в совершенно других профессиях.

На мой взгляд, сделал вывод ведущий, заседание семинара не дало, конечно, готовой продукции, но породило много идей, которые могут быть развиты и станут важными шагами к общей цели семинара.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Завершение работы над коллективной монографией – определенный итог процесса самопознания университета. Финал ли это? Обретен ли “конечный продукт”? Для авторского коллектива это риторические вопросы. Самопознание – сущностно незавершаемый и всякий раз иной процесс: времена меняются и мы меняемся вместе с ними.

Возможно, именно в этой способности к постоянному и непрерывному продолжению познавательного процесса и заключается фундаментальное отличие *университета* от *вуза* как такой институции, которая не имеет (не смеет иметь) внутренних импульсов познания самого себя. Да, такая институция может видоизменяться по разным векторам: расти, сокращаться, перестраиваться и т.д., но это признаки лишь *движения*, не нуждающегося в рефлексии, а не *развития*. Развитие предполагает процесс *рефлексивной биографии*, нестандартизируемой, свободно проектируемой жизни университета.

Становление духа университета невозможно вне институализации университетской жизни, вне ее подчинения некоторым правилам, поведенческим стандартам, организационно-техническим и другим регуляторам. Вместе с тем свойство духа – выводить жизнь университета за институциональные рамки, открывать путь к самокритике, к способности смотреть на себя со стороны развивающегося социума, его постоянно обновляющихся запросов и культурных вызовов.

Некогда Д. Дидро написал этюд о “парадоксе актера”: хорош, по мнению философа, не тот актер, который вживается в заданную ему текстом пьесы роль, а тот, кто не утрачивает умения постоянно видеть себя как бы со стороны, замечать свои удачи и промахи, свое соответствие духу пьесы.

Не так же ли и с университетом? Если, конечно, он стремится органически войти в динамически развивающуюся национальную культуру, чего нельзя достичь механическим движением в пределах заданных извне контуров. Как сказал один современный автор, важен *путь*, а не *дорога*. Духу университета всегда тесно в предзаданных формах, он устремлен в будущее, он – пленник процесса *становления*.

Но мыслимо ли представить этот процесс вне его

соотнесенности с нравственными идеалами, ценностями профессионального призвания, служения делу? Кажется, что мыслимо. Ряд весьма убедительных трактовок глобализации представляют ее в устрашающем виде развала ценностных иерархий. Утверждается торжество “горизонтализма”, ставящего под сомнение существование высших ценностей и считающего все ценности равнозначимыми.

С эмпирической точки зрения, такому взгляду на глобализацию возражать очень трудно. Есть слишком много подкрепляющих этот взгляд фактов, например, сильно выраженная тенденция к этическому релятивизму и скептицизму, в том числе и применительно к миру профессионализма, которые захлестнули постмодернистский социум. Факты подталкивают к выводу о том, что нам дана не просто “переоценка ценностей”, а их сплошная *хаотизация*, устраняющая границы между добром и злом и в жизни, и в профессиональной деятельности. Во многом это так. И прежде всего кризис современного профессионализма сказывается в массовом сегменте профессиональных отношений. Это и неверие в идеалы профессионального призвания, и насмешливо-скептическое отношение к духу корпоративного солидаризма, хотя ритуальное почтение к ним еще сохраняется.

Но представленный выше взгляд на глобализацию явно грешит односторонностью. Он обременен гипертрофированным противопоставлением глобального и *локального*, а потому угрожает всему своеобразному, необычному, нестереотипизированному, порождает национально-обесцвеченное, культурно-непроявленное, неартикулированное.

Преодоление подобной односторонности предполагает мобилизацию всех духовных ресурсов культуры, включая и профессиональную этику эпохи всеобщей профессионализации. Задача такой этики отнюдь не заключается в одном только нормировании профессиональной деятельности. Наряду с другими феноменами культуры, профессиональной этике предстоит отыскать современные способы иерархизации ценностей в ситуации их хаотизации, пути прояснения границ между добром и злом.

Профессиональная этика соучаствует в нахождении отправных точек духовного совершенствования человека – идеалов. При этом речь идет не об искусственном продуцировании идеалов, предполагающем известное насилие над эмпирией, но о моральном творчестве, основанном на принципе дополнительности: между идеалом совершенствования человека – и его профессиональной деятельностью, между духовным потенциалом профессиональной

этики – и актуальными запросами практики, между тенденциями глобализма – и локализма, между мировой – и национальной культурами.

В этом смысле этика, в том числе и профессиональная этика, делают как бы шаг назад: они интерпретируют взаимодополнительность с помощью развитых еще во времена античности категорий меры, соразмерности, гармонизации разноплановых начал, принципов, установлений. При этом современное знание не дает готовых ответов на вопросы о сочетании профессионализма и универсализма: это сочетание всякий раз по-новому выкристаллизовывается из потока изменений и отражается в развитии принципов и норм профессиональной этики в любой сфере человеческой деятельности.

Ситуация кризиса профессионализма, дифференциация профессионализма в его нравственном измерении на “продвинутые” элиты – и “застрявшую в прошлом”, а потому дезориентированную массу, объясняет предположение о том, что следующий этап самопознания университета и развития его духа будет связан с особым вниманием к идеальным образованиям, ориентирам и правилам профессиональной этики тех видов человеческой деятельности, к которым готовит своих студентов ТюмГНГУ, к тем ценностям, с позиции которых производится (должна производиться) критика реальной практики подготовки профессионалов высшей квалификации. Возможно, именно реализация этого намерения послужит своеобразным антикризисным проектом развивающегося университета.

При этом, отвечая на вызов времени во всех его противоречиях, университет не просто активизирует соответствующие исследования или воспитание в духе профессиональной этики инженера, менеджера, ученого, социального работника и т.д. Университет тем самым еще и проясняет новые горизонты духа своей собственной корпорации, инициирует появление ее новых солидаристских скрепов.

В итоге университет получает шанс более адекватно встроиться в процесс формирования гражданского общества в России как стратегическую задачу ее трансформации.

Соответственно, в этом направлении предстоит развивать дальнейшую работу университетского НИИ прикладной этики.