

А.А. Скворцов

УДК 174

Проект «опорного университета» и академическая этика

Аннотация. Статья посвящена анализу идеи «опорного университета» и её соответствия принципам академической этики. Утверждается, что проект «опорного университета» вытекает из логики реформ высшей школы и продолжает последовательность похожих проектов трансформации обычных вузов в «инновационные», «исследовательские», «оптимизированные» и т.д. Назначение обсуждаемого проекта – ориентировать работу вуза на потребности региона, для чего в первую очередь требуется остановить отток талантливых абитуриентов. Показано, что сама идея не противоречит принципам академической этики, а наоборот, актуализирует её важную составляющую – идею служения малой родине. Однако при внимательном рассмотрении её содержание не способствует ни достижению поставленных целей, ни принципу служения. Мотивация трудиться ради развития социокультурной среды своего региона заменяется требованием соответствовать формальным показателям, не имеющим прямого отношения к потребностям местной экономики, науки и образования.

Ключевые слова: этика, академическая этика, «опорный университет», наука, образование, реформа образования, сообщество, наукометрия.

Для обсуждения в новом выпуске «Ведомостей» НИИ прикладной этики редакция выбрала очень важный вопрос: «Насколько реалистична опора “опорного университета” на ценности профессиональной этики, формирующие миссию университета?» «Опорный университет» – это новый проект властей по реформированию деятельности высших учебных заведений. Согласно этой идее, «опорные вузы будут ориентированы на решение задач региональных экономик и на обеспечение местного рынка труда высококвалифицированными специалистами. Они призваны сдерживать отток интеллектуального потенциала, так как в прошлые годы лучшие выпускники школ в основном решали оставить родные города...» [1]. Если отвечать на заданный вопрос абстрактно, исходя только из содержания идей, без обращения к реальному положению дел, то можно сказать, что без ценностей профессиональной этики миссия такого университета будет обречена на провал. Нет сомнения, что профессиональная этика преподавателя, университетского учёного, сотрудника университета немыслима без идеи служения своей стране. Можно спорить, что должно быть в приоритете: ориентация на ценности познания, либо на нужды общества, в котором живёт учёный, но без вто-

рой составляющей трудно будет говорить об этике. В любом случае, университетский профессор несёт ответственность за повышение культурного и интеллектуального уровня и своей организации, и своего региона, и своей страны. Наука и образование – это интеллектуальные течения, призванные улучшать условия жизни людей, обеспечивая не только технологический, но также и культурный, и нравственный прогресс. В этом плане, идея опорного университета, ориентированного на развитие региона, на создание образования и науки высокого уровня, которые ускорят развитие экономического и культурного потенциала территории, – несомненно, соответствует идеалам университетской этики. С первого взгляда, можно даже порадоваться, что после бессмысленных попыток реформировать высшую школу по каким-то мутным требованиям, образовательные власти наконец-то поставили перед университетом конкретные цели, которые прямо соответствуют его миссии. И отныне любой сотрудник вуза, желающий найти практическое применение своей научной и образовательной работе, может это сделать прямо в контексте своих должностных обязанностей.

Тем не менее оптимизм, вызванный абстрактным анализом идеи опорного университета, после изучения конкретики, содержащейся в нормативных документах, оборачивается глубочайшим разочарованием. По сути, мы имеем дело опять же со смутными, мало кому понятными идеями, только выраженными в новой словесной оболочке. И перед рядовым сотрудником университета, который всё это осмыслит, а также серьёзно задумается о смысле своей жизни и смысле существования образовательных учреждений, скорее всего, встанет дилемма: либо жить и работать ради ценностей университетской этики, либо руководствоваться крайне непонятной совокупностью противоречивых положений.

Указанная дилемма столь существенна, а выбор, который должен сделать каждый будущий сотрудник нового университета, может быть столь неприятным, что здесь уместно вспомнить рассуждение о двух типах морали С. Милгрэма, после осмысления им итогов своих знаменитых экспериментов. Первый тип – это традиционная мораль, направленная на помощь и сотрудничество. Она опирается на убеждения людей в объективности альтруистических ценностей и невозможности считать себя человеком, если он не реализует эти ценности в своей жизни. Но есть и второй тип морали, которую Милгрэм называет «агентным состоянием». Оно возникает, когда «саморегулирующаяся единица претерпевает внутреннюю модификацию, чтобы функционировать в системе иерархического контроля» [2]. В этой системе субъект ориентирован не на объективные ценности, а на

распоряжение авторитета. И под моральностью понимается не воплощение ценностей человеколюбия, а наиболее точное подчинение агенту, отдающему приказы. При этом обе моральные системы могут вполне бесконфликтно ужиться в сознании одного человека. Находясь в поле межличностного взаимодействия, человек ориентирован на помощь и сострадание, но, попадая в иерархическую структуру «начальник – подчинённый», он готов выполнить любой приказ, в т.ч. требующий от него нанести вред другому. С первого взгляда кажется, что любой порядочный человек должен выбрать первую систему и с возмущением отвергнуть вторую. Но, во-первых, система человеколюбия часто сопряжена с жертвенностью и существенными тяготами, в то время как жизненные блага человек добывает преимущественно посредством труда в организации, где есть начальство и подчинение. Во-вторых, часто индивид столь глубоко врастает в иерархическую структуру, столь увлечён своей работой, что часто даже не замечает, как его вовлекают во что-то недостойное. Именно переходом в это агентное состояние Милгрэм объяснял феномен «банального зла», открытый Ханной Арендт.

Выбор между двумя системами морали неизбежно станет перед обитателем университета, если он постарается осмыслить идею «опорного университета», т.е. высшей школы, ориентированной на потребности конкретного региона. Служение родной земле – одна из ярчайших ценностей морали первого типа. Если исходить из её ценностного мира, то получается следующая картина. В своей научной деятельности сотрудник университета должен либо изучать ту проблематику, которая касается его региона, либо видеть практические следствия для своего региона от изучения общенаучных тем. Для этой цели следует развивать периодические издания, создавать площадки (лаборатории, научные полигоны, технопарки) для серьёзной научно-исследовательской деятельности. В учебной работе университетскому профессору надо сделать ещё больше: готовить специалистов высокого уровня, курировать их научную работу и исследовательскую практику, желательно помогать им с трудоустройством на важные для данного региона должности. Было бы замечательно, если бы педагоги высшей школы заботились о сохранении связи со своими выпускниками и, насколько возможно, привлекали их к обучению нового поколения специалистов. Идея «опорного университета», в идеале, предполагает и третье направление деятельности университетского профессора. Это – просветительская работа, направленная на повышение культурного уровня региона. Она может подразумевать ведение образовательных проектов в школах, курирование олимпиадного движения школьников и студентов, участие в образо-

вательных выставках, консультационная помощь разным областям социальной практики (бизнесу, менеджменту, медицине и т.д.), то есть всё то, что соответствует назначению университета как интеллектуального центра, предназначенного для развития субъекта Федерации.

Однако всё, сказанное выше, вытекает из идеальных представлений о морали помощи и солидарности. Реальность, зафиксированная в нормативных документах, оказывается далека от неё и соответствует больше второй системе – морали подчинения. В первую очередь, эта система напоминает сотруднику простого российского регионального вуза о недавней истории, когда ему приходилось переживать различные, спущенные сверху, идеи трансформации университета. Он может вспомнить, как едва ли не каждый года вуз объявлялся «болонским», «нанотехнологичным», «инновационным», «федеральным», «национальным исследовательским» и, наконец «оптимизированным», а по сути, поглощённым каким-то другим университетом, нередко находящимся в другом городе. Также стремительно менялись аббревиатуры названия, и рядовой сотрудник бывало не понимал, в какой организации он работает и в каком подразделении. При этом в его повседневной работе ощутимо менялись только две вещи: росло количество отчётов и требований руководства. И то, и другое было мало адекватным: отчёты запрашивались о деятельности, которая фактически не велась (воспитательная, методическая работа), а требования часто не имели отношения к реальной научно-образовательной работе и сводились к указанию на абстрактные показатели, которые каждый сотрудник должен как можно скорее достичь. Рядовой сотрудник не понимал: как увеличение нагрузки может привести к повышению качества образования; как публикации в журналах, которые никто не читает, повышают его научный уровень; как необходимость платить за эти публикации увеличивает его доходы (о чём на словах так заботится руководство вуза); наконец, как ликвидация кафедр и целых факультетов, некогда готовивших специалистов уникального профиля, делает университет «инновационным»? Но, следуя агентной морали подчинения, рядовой сотрудник был вынужден всё это выполнять и ждать новых причуд от руководства российского образования. В некотором смысле, во всех этих трансформациях была польза: университетские жители научились изощрённой изворотливости, благодаря которой им удалось защититься от «прогрессивных» идей начальства и всё-таки выполнять своё призвание настоящего учёного и педагога. Например, нагрузка увеличивалась благодаря «виртуальным» занятиям, публикационная активность росла посредством приписывания десят-

ка соавторов на одну статью, воспитательная работа «расцветала» на бумаге, а разгром уникальных специальностей частично компенсировался готовностью профессоров заниматься со своими учениками во внеучебное время или в рамках ставших ныне популярными программ дополнительного образования. Можно сказать, что университетская общественность приспособилась к нестабильному времени и иронично ждала, какие ещё «интересные» идеи будут спущены сверху. И вот появилась идея «опорного» университета.

Следует заметить, что эта мысль не является неожиданной; скорее она настоятельно напрашивалась. «Реформирование» региональных университетов привело к тому, что они потеряли привлекательность для местных выпускников школ. Согласно результатам исследования учёных из Высшей школы экономики, опубликованным 17 июля 2017-го года, следует, что лишь шесть субъектов Федерации (Москва, Подмосковье, Санкт-Петербург, Ленинградская и Свердловская области, Татарстан) не теряют и при этом приобретают большое количество абитуриентов из других регионов [3]. Все остальные теряют от одной пятой до половины выпускников школ, причём в списке – те регионы, в которых активно проводились эксперименты по созданию «федеральных» и иных университетов. Естественно, требовалось срочно повысить уровень региональной высшей школы, иначе существовала угроза полного утекания потока абитуриентов ближе к столицам. При этом уезжали не только абитуриенты и студенты, но и от «прогрессивных реформ» в сторону столичных вузов бежал преподавательский состав. Причём бежал не только по причине поиска лучших условий труда, но также из-за массовых сокращений.

Обратимся теперь к нормативным документам, устанавливающим стратегию организации и развития «опорных» университетов (которых на данный момент уже насчитывается 33), и посмотрим, насколько содержание этой идеи поможет достичь заявленных целей [4]. В первую очередь, обращает на себя внимание, что основные показатели, которым должен соответствовать «опорный университет», почти ничем не отличаются от выдвигаемых раньше индикаторов «оптимизированных», «исследовательских» и других «реформированных» университетов. Это те же требования по увеличению финансирования, количества студентов и публикационной активности, только предположительно применённые к местным условиям. Так, первая и самая главная задача – это увеличение количества студентов в вузе на всех уровнях обучения. Задача, действительно, важная, если учитывать сколько талантливых абитуриентов уезжает из своих регионов. Но её решение должно быть не причиной учреждения

опорных университетов, а его следствием. В частности, выпускники средних школ уезжают в иные регионы не только в поисках более высокого качества образования, но и в связи с тем, что в провинции резко сократили число бюджетных мест. Однако в концепции опорного университета ничего не говорится о необходимости их увеличения. Зато говорится о другом – о количестве «укрупненных групп направлений подготовки и специальностей, по которым реализуются образовательные программы». «Укрупнённые» – это фактически те, которые пришли на смену ликвидированным кафедрам и отделениям, развивавшим уникальные специальности. На деле получается, что абитуриенту предлагают поступить на некое общее бакалаврское направление подготовки и на такую же «укрупнённую» магистерскую программу. Только станет ли он востребованным специалистом после обучения по «укрупнённым программам»? Особенно в то время, когда нужны специалисты узкого профиля в высокотехнологичные области экономики? Это также очень важно, поскольку, в соответствии со следующим критерием деятельности «опорного университета», требуется показать увеличение доли «выпускников, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится университет, в общей численности выпускников, обучавшихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования». Но любой сотрудник университета, вовлечённый в свою сферу профессиональной работы, прекрасно понимает: из выполнения одного критерия никак не может следовать выполнение второго. Требуется делать всё в точности наоборот: развивать узкие, уникальные специальности, которые дадут возможность выпускникам стать ценными кадрами. Но почему-то в то время, когда даже не самые известные западные вузы предлагают пройти обучение, как минимум, по двум сотням точных, узких магистерским программам, у нас в стране продолжают «укрупнять» направления и полагать, что именно они принесут пользу региональным экономикам. Скорее всего, абитуриент, желающий стать востребованным специалистом, отправится куда-нибудь подальше от «опорного университета».

Требования к научной работе содержат всем хорошо знакомые разрядки на увеличение публикаций в изданиях, включённых в международные базы данных типа Web of Science и Scopus. И здесь недоумение читателя стремительно перерастает в ощущение абсурдности содержания проекта. Какое значение имеют статьи, опубликованные в польских и румынских журналах, к развитию, например, Архангельской или Белгородской областей? Быть может студенты, прочитав их, станут значительно умнее? Но каждый препода-

ватель знает как сложно сегодня мотивировать студента читать хотя бы необходимые источники на русском языке; полагать, что они будут читать журналы из упомянутых баз данных – утопия. Или же предполагается, что сотрудники, опубликовав там статью, повысят свой профессиональный уровень? Но всем хорошо известно, что для публикаций в этих изданиях не требуется практически ничего, кроме оплаты. Также существует требование по увеличению количества издаваемых журналов, которые бы входили в заветные базы данных. Но содержание таких изданий столь затратно, что их могут себе позволить считанные университеты. Есть, правда, простой выход: финансировать журнал за счёт оплаты публикаций их авторами, т.е. фактически от редакции требуется собирать деньги со своих же коллег. Но такие морально сомнительные формы бизнеса явно противоречат академической совести сотрудника, который руководствуется принципами настоящей, а не реформированной университетской этики.

Наконец, третья группа критериев – увеличение финансирования, которое должен обеспечить сам университет. Получается интересная картина: дополнительное финансирование по проекту «опорного университета» получают те вузы, которые и так могут себя обеспечить. Хотя, казалось бы, надо помочь тем, кто не может зарабатывать, но обладает значительным потенциалом. Проект учитывает различные источники финансирования: и доходы от НИОКР, и прибыль от работы «малых предприятий», созданных при университете. Но любой сотрудник вуза, прочитавший эти сведения, немедленно понимает, чем это ему грозит – необходимостью писать бесконечные заявки на гранты в различные фонды и тратить на оформление огромного объёма бумаг почти всё своё время. Охота на гранты в последнее время превратилась в университетах в особый вид спортивных состязаний, где есть свои профессионалы, любители и менеджмент. Профессионалы – это особо обученные люди, знающие в этой области все тонкости и почти ничем больше не занимающиеся, т.е. освобождённые от повседневной учебной и организационной работы, но при этом готовые сконструировать за короткое время любые требуемые отчёты. Любители – это сотрудники, которые крайне редко становятся получателями грантовых средств, но всегда готовы помочь профессионалам, взяв на себя часть бюрократических тягот. Наконец, менеджмент – это руководство вуза, которое ставит цели перед командами профессионалов и распределяет полученные средства. К примеру, во многих вузах существуют разрядки, какие суммы внебюджетных средств должно принести организации каждое подразделение в расчёте на одного сотрудника. Часто «спускают»

нереальные для провинциальных вузов цифры – свыше полумиллиона в год. Прочитав намёки на то, что ему придётся ещё увеличить усилия по борьбе за гранты, которые будет распределять руководство вуза, простой университетский сотрудник ужаснётся идее «опорного университета». И, кажется, его можно понять.

Но, чтобы объективно оценить идею «опорного университета» с точки зрения академической этики, важно проанализировать не только то, что есть, но и то, чего в этом проекте нет. А нет там многого, например ничего не сказано о развитии социокультурной среды университета. Начиная от элементарных бытовых условий: повышения комфортности проживания в общежитии, доступности спортивных и оздоровительных учреждений, заканчивая важной задачей повышения качества обучения, а также развития современных технологий образования – программ стажировок, профессионально ориентированных практик, дополнительного образования и т.д. Складывается впечатление, что в предлагаемом проекте вообще отсутствуют студенты как целевая аудитория, ради которой, по своему изначальному замыслу, должен работать университет. Об улучшении условий труда сотрудников мы даже не упоминаем – в это уже никто не верит. Получается, что, согласно замыслу авторов проекта «опорного университета», социальная среда вуза не будет развиваться, зато должны развиваться предприятия «малого бизнеса».

Кроме того, из проекта полностью изъята третья составляющая деятельности университетского преподавателя – забота о повышении интеллектуального и культурного уровня окружающей социальной среды; именно то, благодаря чему, учёный и педагог, как им всегда казалось до наступления эпохи реформ, служат своей малой (и большой) родине. В эту деятельность, которую можно по праву назвать просветительской, были вовлечены все, кто действительно заботился о родных городах и территориях. Эта работа могла выражаться в сотрудничестве со средними школами, техникумами, центрами дополнительного образования, развития олимпиадного движения и иных форм работы с талантливой молодёжью, которую, согласно идее «опорного университета», следует оставлять в домашнем регионе. Но о требованиях к такой просветительской работе в проекте нет ни слова; отсутствует даже стандартное требование привлечения в университет молодых кадров. Создаётся впечатление, что для разработчиков проекта на самом деле публикация статей в журналах, индексируемых в западных базах данных, имеют большую ценность, чем труд на благо своего региона.

Если суммировать всё сказанное, то не остаётся сомнений, что сотрудник университета, приверженный идеалам морали первого ти-

па, т.е. морали помощи и солидарности, вряд ли сможет найти себе применение в проекте «опорного университета». Фактически содержание этого проекта противоречит его главной цели – работы ради развития региона. И преподаватель, вынужденный трудиться в этих условиях, превращается в сотрудника бизнес-корпорации, озабоченного в первую очередь привлечением финансирования; во вторую – вынужден публиковаться в изданиях, которые никто из его коллег не читает; в третью – заниматься подготовкой студентов по общим направлениям, не востребованным на региональном рынке. Здесь трудно найти место идее служения как своей малой родине, так и настоящей науке. Остаётся только одно – перейти на позиции морали второго типа, т.е. морали подчинения, где добродетельным будет считаться наиболее точное исполнение приказов руководства. В этой реальности из мотивации поведения сотрудника исчезает идеальное содержание, а ему на смену приходят формальные показатели, на которые следует ориентироваться в повседневной работе. Здесь сомнения совести относительно абсурдности этих показателей и их отношения к подлинной академической деятельности снимаются соображением «начальству виднее». Получается, что университетская этика первого типа не будет востребованной, а этика второго типа перестанет быть университетской. Есть для рядового сотрудника выход из этой дилеммы? Он напрашивается сам собой – выход из проекта «опорного университета» и поиск другого места работы, в меньшей степени подверженного экспериментам такого рода.

Список литературы

1. Здесь и далее: информация о проекте «Опорный университет» берётся с информационного ресурса [http://опорный университет.рф](http://опорный.университет.рф)
2. *Милгрэм С.* Подчинение авторитету. Научный взгляд на власть и мораль. М.: Альпина нон-фикшн, 2016. С. 91.
3. Чемодан, вокзал, диплом // https://ioe.hse.ru/news/207_501278-.html
4. Что такое опорный университет и зачем он нужен? // Аргументы и факты. 2016. 25 янв.