

Е.В. Беляева

УДК 378.4

**Миссия преподавателя
в контексте миссии университета**

Аннотация. Миссия преподавателя зависит от миссии университета определенного типа, она имеет педагогическую, исследовательскую и менеджерскую компоненты, каждая из которых обладает нравственным смыслом. Осуществление «третьей миссии» университета возможно только в случае последовательной реализации принципов этики менеджмента, одной из важнейших нравственных установок которого является доверие к компетентности и ценностям профессионалов, поддержка выполнения ими миссии профессии.

Ключевые слова: миссия университета, миссия преподавателя.

Среди обширной литературы, посвященной миссии современного университета, почти не находится текстов о миссии преподавателя. То ли предполагается, что миссия профессионала целиком обусловлена миссией его социального института, то ли то, что она, в общем и целом, похожа на миссию учителя вообще и не нуждается в специальном рассмотрении. Однако, как отмечает Н.Ф. Авдеев, «нецелесообразно рассматривать профессии школьного учителя и преподавателя вуза как тождественные, ...преподаватели вуза ведут научные исследования, разрабатывают методический инструментальный образовательного процесса» [1, 231]. Кроме того, профессия преподавателя вуза отличается от профессии учителя школы не только сложностью изучаемого материала и возрастом обучающихся, но и смыслом выполняемой миссии, который во многом зависит от наполнения миссии университета. Поскольку подходов к формулировке миссии университета великое множество, то в их контексте формируется различный смысл деятельности преподавателя.

Если рассматривать университет как сообщество профессионалов, где миссия является результатом их самоопределения, то миссия университета будет прямо определяться теми целями и ценностями, которые выработают и установят для себя профессионалы. Миссия будет зависеть от них, а потому осуществляться вполне эффективно. В этом случае вопрос о миссии относится к ведомству профессиональной этики. Если же университет – это социальная институция, миссия которой в обществе определяется потребностями последнего, общественными представлениями о предназначении университета, то для преподавателя такая миссия оказывается внешней, весьма относительно совпадающей с его собственными

представлениями о своей роли в обществе. Здесь разработка миссии становится частью корпоративной этики. Этот конфликт ощущается всеми участниками системы образования, и этика должна не только фиксировать, но и разрешать возникшее противоречие.

В контексте современных дискуссий о миссии университета возникает также вопрос о том, в рамках какой области знания должна рассматриваться эта тематика. Является ли она предметом педагогики, этики или менеджмента? Если педагогика имеет воспитательную функцию, а потому неизбежно обращается к осмыслению нравственной миссии учреждений образования, то в рамках так называемого «менеджерского» подхода к проектированию миссии университета она становится частью брендинга. Как пишет А.Ю. Мешков, «миссия университета рассматривается в контексте формирования системы управления университетом, формирования стратегического развития университета, формирования корпоративной культуры, имиджа, бренда, репутации и т. д.» [4, 37]. Между тем даже в этом случае корпоративная культура имеет нравственную составляющую и, соответственно, предполагает внимание со стороны этики. Сама постановка вопроса о нравственной миссии университета помещает проблему в этический контекст, делает ее достоянием прикладной этики и позволяет сблизить представления о миссии преподавателя и его учреждения. Наконец, рассуждая о нравственной миссии профессионала, полезно задать вопрос о том, какова профессия современного преподавателя вуза, в чем, собственно, она состоит.

Ответы на поставленные вопросы могут быть получены в рамках привычной для философов триадичной схемы. На каждом этапе развития университета у него складывается определенная миссия, соответствующая миссия преподавателя-профессионала и соответствующий тип этики, регулирующий данную проблему.

Первый этап связан с представлением об университете как месте обучения, институте, сохраняющем и распространяющем знания, для которого миссия просвещения и формирования мировоззрения является приоритетной. «Миссия средневекового университета была преимущественно образовательной и отражала идею *stadium generale* (общее обучение), состоявшее в приобретении книжной учёности» [5, 26]. Хотя цель воспитания личности и социализации не ставилась, университеты долгое время способствовали формированию в обществе особого социального слоя, отличающегося не только интеллектуальными, но и моральными качествами. Такая миссия университета сохранялась и даже акцентировалась в эпоху Просвещения, в первую очередь потому, что знание само по

себе мыслилось как благо, предполагалось, что науки облагораживают не только разум, но и нравственные качества человека.

В этом контексте профессия преподавателя была практически тождественна профессии учителя, поэтому совпадала и их миссия, которая состояла в передаче полноты знания, а нравственная задача – в развитии личности студента через усвоение гуманистически наполненных знаний.

Второй этап в развитии университета связан с идеалами Гумбольдта, согласно которым университет должен соединять научные исследования и преподавание, выполнять миссию научно-исследовательского центра и уже на этой основе – учебного заведения. Здесь получила реализацию неоднократно высказываемая педагогами идея, что обучение состоит не в усвоении готовых знаний, а в формировании способности обучаемых к самостоятельному производству новых знаний.

В этом случае профессия преподавателя стала совмещать научно-исследовательский и педагогический аспекты, нравственная миссия стала опираться не только на педагогическую этику, но и на этику науки, она предполагала развитие личности студента через вовлечение в научные исследования. Понятно, что тип личности, который формируют такой преподаватель и такой университет, существенно отличались от предыдущих и последующих типов. Его новая миссия была индуцирована процессами модернизации, и, соответственно, моральные преимущества его атмосферы и способа организации были способны оценить те представители профессионального сообщества, которые разделяли данные ценности.

Переход к исследовательскому университету вовсе не являлся самоочевидным нравственным благом, освоение новой миссии не происходило без проблем. Неоднократно отмечалось, что великие ученые вовсе не всегда были хорошими преподавателями; что профессиональная специализация является необходимой в современном обществе, а потому совмещение двух по сути разных профессий в рамках одной деятельности не так уж целесообразно; что возвеличивание профессоров-исследователей порождает в коллективах внутреннюю несправедливость, при которой чисто педагогическая работа в аудитории (пресловутая «горловая» нагрузка) перекладывается на нижние слои преподавательской иерархии. Таким образом, уже формирование гумбольдтовского исследовательского университета представляет собой травму, ставящую под вопрос значимость исконной нравственной миссии преподавателя по воспитанию личности через знание.

Третий этап жизни университетов связан с тем, что общество возложило на университет «третью миссию», предписывая ему роль не только корпорации преподавателей и студентов, объединенных любовью к научному знанию, но и статус бизнес-корпораций. Их миссией стала не просто подготовка квалифицированных специалистов, но специалистов, прямо востребованных компаниями, не просто поиск научных истин, но производство инноваций, которые могут быть практически применены и способны приносить прибыль.

Здесь профессия преподавателя подразумевает и навыки менеджера, его миссия начинает включать организацию собственной карьеры в интернациональной научной среде и в сфере бизнеса, а также управление деятельностью студентов по организации их профессиональной биографии. В структуре миссии преподавателя к заботе о собственном самосовершенствовании, о совершенствовании своей научной дисциплины, о развитии личности и профессионализма студентов, добавляется обязанность формировать специалиста, способного построить свою карьеру в предпринимательской среде, подразумевая, что это является общественным благом.

Пока такое представление о миссии преподавателя не только не распространено в университетской среде, но в большинстве случаев отвергается ею как безнравственное. В первую очередь потому, что преподавательский корпус не встречается с позитивной реализацией данной модели. При ее внедрении профессионалы немедленно ощущают разрушающее воздействие и нравственные издержки, но не в состоянии оценить ее достоинства и воспользоваться ими.

Наряду с естественным неприятием радикальной новизны, причина моральной травмы при переходе к модели университета 3.0 заключается в том, что ценности образования, этос науки и этика бизнеса существенно отличаются по своим нравственным установкам. Поэтому их объединение на платформе прикладной этики как междисциплинарного проективного знания, способы легитимизации новых версий нравственной миссии, является актуальной и неоднозначной этической задачей. Простое отрицание ожиданий общества в отношении целей университета не восстанавливает его нравственную культуру. Борьба за чистоту профессиональных ориентиров преподавателя и ученого оборачивается тем, что применением результатов их усилий занимаются прагматичные люди, не озабоченные нравственными аспектами проблемы. Только встречное движение академических ценностей и предпринимательской культуры, в основе которой тоже лежит этика, может способствовать выполнению университетом «третьей миссии».

Возникновение различных видов прикладной этики было связано с профессиональным и социальным самоопределением людей, вовлеченных в виды деятельности, обладающих социокультурной значимостью. В частности, значимость этики менеджмента проявилась по мере того, как управленцы осознали социальную миссию своей профессии, степень своего влияния не только на конкретные производственные процессы, но и на общественное развитие в целом. По мере разработки различных теорий управления становилось все более понятным, что менеджмент осуществляется не по отношению к безличным процессам, а, в первую очередь, по отношению к людям, которые производят, торгуют, преподают и т. д. Поэтому управление, не опирающееся на нравственные ценности и не руководствующееся моральными нормами, обречено на неудачу. Увеличение количества менеджеров различного уровня привело данную социальную группу к нравственному самоопределению и стремлению дать ценностную легитимацию своей профессии, разработать собственные кодексы поведения.

Как показал Л. Хосмер, большинство ключевых идей мировой этической мысли оказались применимы в жизни менеджеров [6]. В частности, знаменитое «золотое правило нравственности» звучит в этой сфере деятельности следующим образом: «в рамках служебного поведения никогда не допускай по отношению к своим подчиненным, руководству, клиентам и другим людям таких поступков, каких не желал бы видеть по отношению к себе». В отличие от общей этики межличностного общения, этика менеджмента (как и другие виды прикладной этики) стремится совмещать мораль с прагматикой поведения. Данная позиция аргументируется двумя соображениями. Во-первых, менеджмент как социально полезная деятельность несет общественное благо, поэтому эффективный менеджмент производит косвенный нравственный эффект. Ведь в плохо управляемой среде трудно ожидать нравственного благополучия. Во-вторых, управление людьми с необходимостью должно исходить из того, что все они являются нравственными субъектами, апеллировать к их нравственным представлениям, опираться на их нравственные качества, использовать моральные регуляторы поведения. В результате мораль мыслится не как препятствие в получении управленческого результата, а как самый полезный инструмент в его достижении.

Менеджмент университета должен опираться на этику менеджмента, которая предполагает этическую компетентность управленческого персонала, этику как имманентную составляющую управления. Теорию бюрократического менеджмента сформулировал еще М. Вебер, но с тех пор укрепились представление о социально-гуманисти-

ческой составляющей менеджмента, об организации как открытой системе, взаимодействующей со средой, которой подобает синергетический подход к управлению.

Система менеджмента в университете 3.0 может дать эффект ровно в той степени, в которой она включает нравственные цели, нормы и ценности в свою структуру. Если она внедряется как бюрократическая технология, то не только не способствует повышению качества преподавания и обучения, но прямо препятствует ему, разрушая даже то качество образования, которое сохраняется благодаря классической университетской традиции. Не говоря уже о том, что такая манипулятивная стратегия в менеджменте нарушает ключевой этический принцип, предписывающий относиться к человеку как к цели, а не как к средству. Применительно к университету эпохи постмодерна термин «общественная услуга» (public service) сближается с общественным служением, включает гражданскую или демократическую миссию и мультикультурную миссию образования [2, 110], а также выполняет миссию интернационализации [2, 114]. Поэтому ни преподаватели не могут рассматриваться как работники «сферы образовательных услуг», критерии деятельности которых вырабатываются менеджерами, не обладающими никакой научной или педагогической квалификацией. Ни студенты не должны интерпретироваться как будущие «трудовые ресурсы», которые должны быть «востребованы на рынке труда». Качественное образование предполагает, что в этом процессе *образуется личность*, обладающая как интеллектуальными, так и социально-нравственными компетенциями, способная к самообучению и креативному применению своих способностей в открытом мире. Для управления становлением такой личности нужен менеджмент, умеющий создавать соответствующую образовательную среду, пронизанную гуманистическим смыслом, в т. ч. этический менеджмент, который в условиях трансформации рыночной экономики, наряду с профессионально-образовательной и социально-экономической компонентой, заботится об этической составляющей миссии высшей школы [3, 171].

К числу конкретных этических установок, которыми рекомендуется руководствоваться менеджеру относятся такие как доверие к квалификации, ответственности и потенциалу сотрудников; предоставление работникам права на свободу поведения, если оно не нарушает свободу других; справедливость в приобретении полномочий, права распоряжаться ресурсами, устанавливать сроки; разумное сочетание индивидуального и коллективного начал в принятии решений, постоянство в соблюдении нравственных норм и предъявляемых требований. Главное состоит в том, что этические принципы в

управлении должны охватывать всех участников процесса. В академической среде это особенно важно. Если преподаватель не следует тем нормам профессионализма и ответственности, которых требует от студента, то такие требования останутся невыполненными. Если менеджеры университета предъявляют многочисленные трудновыполнимые требования к учебной, научной, воспитательной и организационно-менеджерской работе преподавателя, то эта система должна содержать и нравственные требования к качеству менеджмента. Если же вся суть управления сводится к «оптимизации», т. е. сокращению количества курсов, часов, сотрудников, то преподаватель ощущает на себе явное ухудшение качества своего профессионального существования. Наивно думать, что такая ситуация заставит преподавателей вкладывать больше усилий в процесс. Скорее это приведет к отчуждению даже от позитивных сторон преобразований.

В нынешнем виде система менеджмента качества слабо видит в преподавателях и студентах моральных субъектов, не осуществляется в их интересах, не умеет сотрудничать с управляемыми в деле достижения общей цели образования. Между тем в этике менеджмента давно разработана концепция стилей управления, каждый из которых опирается на нравственные основания. Стиль, основанный на указаниях и приказах, четких инструкциях и жестком контроле, необходим для подчиненных с низким уровнем компетентности. Очевидно, что в университете работают люди совсем другого рода, и руководство ими предполагает стиль, основанный на участии самих работников в решении управленческих задач, и стиль, основанный на делегировании полномочий организовывать свою работу самостоятельно.

Современному менеджменту университета недостает реализации важнейшего этического принципа справедливости, который вырабатывается в результате взаимной потребности людей друг в друге и взаимной уязвимости друг для друга. Право руководить и осуществлять менеджмент предполагает выполнение определенных обязанностей, в том числе некоторых нравственных обязательств. При обнаружении проблем, которые возникли не по вине работников, обязанность менеджмента состоит в том, чтобы разрешить их, а не перекладывать трудности на работников. Эффективный менеджмент обеспечивает занятость сотрудников, не возлагая на них функции фрилансера; он прислушивается к предложениям работников, создает условия труда, не наносящие ущерба здоровью и достоинству людей; в ситуации кризиса или конфликта принимает усилия по их конструктивному разрешению. Приложив данные соображения к системе

высшего образования, можно получить менеджмент, который будет эффективным и нравственно целесообразным. Только поддерживая преподавателя в выполнении его новой триединой миссии, университет 3.0 может реализовать свои нравственные, социальные и инновационно-предпринимательские цели.

Итак, миссия преподавателя реализуется в контексте миссии университета определенного типа, при этом миссия преподавателя сохраняет свои инвариантные профессиональные особенности, игнорирование которых не позволит вузу как социальному институту реализовывать свою цель и смысл. Реализация «третьей миссии» университета возможна только в случае последовательной реализации принципов этики менеджмента, одним из важнейших нравственных установок которого является доверие к компетентности и ценностям профессионалов.

Список литературы

1. *Авдеев Н.Ф.* Высшая школа в условиях глобализации. М. : МГИУ, 2011. – 578 с.
2. *Колесников А.В.* Миссия университетов в эпоху постмодерна // *Философское образование: вестник ассоциации философских факультетов и отделений.* 2011. № 1. С. 99–117.
3. *Логачев В. А., Жернова Н. А., Жернов Е. Е.* Миссия как основа этического менеджмента вуза в условиях трансформации рыночной экономики // *Известия УрГЭУ.* 2009. № 4(26). С. 170–175.
4. *Мешков А.Ю.* Проблема определения миссии университета как организации // *Вестник ЮУрГУ.* 2012. № 41. С. 36–41.
5. *Родачин В.М.* Эволюция миссии вузов и вузовской науки: история и современность // *Универсум: общественные науки.* 2017. № 4 (34). С. 25–30.
6. *Hosmer, L.T.* Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics // *Academy of Management Review.* 1995. N 20. P. 379–403.