

В.И.Бакштановский, М.В. Богданова

УДК 174.7

**Ценности профессиональной этики
в формировании идентичности опорного университета
(аналитический обзор ректорских семинаров)**

Аннотация. Аналитический обзор двух ректорских семинаров, проведенных в Тюменском индустриальном университете в 2017 г., представляет опыт проектирования рефлексии и обсуждения актуальных вопросов жизни университета. Реконструированы предпринятые на семинарах концептуальная и эмпирическая проблематизации феномена профессиональной этики. Во-первых, этики базовых профессий научно-образовательной деятельности, прежде всего этики профессора, в условиях трансформации университета. Во-вторых, опорного потенциала ценностей этики инженера для поддержания идентичности Университета. Показан конструктивный потенциал такого рода рефлексии для развития коммуникации внутри университетского сообщества по актуальным для трансформирующегося университета проблемам его идентичности.

Ключевые слова: опорный университет, профессиональная этика, этика инженера, трансформация университета, ценностный конфликт, идентичность, рефлексия.

Сохраняющееся напряженное внимание к феномену ответственного университета обусловлено не в последнюю очередь и попытками изменения его телеологической перспективы, в том числе идентификации университетов, прежде всего опорных, в качестве «основных драйверов экономического развития». Казалось бы, такого рода идентификация, задавая вполне определенные целевые ориентиры деятельности, «снимает» с повестки дня опорных университетов вопросы ценностного самоопределения. Так, одна из идеальных моделей опорного – ориентированного на интересы региона – университета определяет его как центр притяжения талантов и генерации лидеров изменений; региональный научно-инновационный центр; центр формирования региональной элиты; источник позитивных изменений городской и региональной среды [1]. Собственно университетские задачи, например производство знания, перед опорными университетами здесь не ставятся, хотя прописанные в модели характеристики образуются, как нетрудно заметить, благодаря присущей данной институции функции – производить и транслировать знание. Способность и возможность производить знание

предусматривает развитие его собственно университетских оснований.

И незавершенность трансформаций в сфере университетского образования оставляет опорным университетам возможность самостоятельного поиска оснований для поддержания ими своей университетской идентичности. Еще сохраняющаяся эскизность новой идентичности университета дает возможность сформировать в числе своих стратегических ориентиров и ценностные установки деятельности, выходящие за приписанные им задачи: не только развивать экономику региона, но и отвечать на иные вызовы общества, профессиональных и иных сообществ, человека. Поиск и разработка таких направлений деятельности пока находится в пространстве ответственного выбора самого университета.

Тюменский индустриальный университет (далее ТИУ) – опорный университет – получил этот статус на первом этапе конкурса. Наряду с решением задач, поставленных перед опорными университетами в соответствующих «дорожных картах», в ТИУ предпринимаются и попытки рефлексии возможных направлений деятельности, которые бы содействовали развитию его университетской идентичности. Одну из таких попыток представляют ректорские семинары. Предлагаемый ниже аналитический обзор ректорских семинаров 2017 г. можно рассматривать как опыт обсуждения, во-первых, одного из ценностных конфликтов, возникающих в процессе трансформации университета, и, во-вторых, как попытку рефлексии возможных и актуальных ценностных ориентиров научно-образовательной деятельности университета, очевидно превышающих приписанные ему статусом задачи.

Семинары объединяет проблематизация феномена профессиональной этики, содержащаяся в их тематике. В первом из анализируемых семинаров, сосредоточенном на теме «Трансформирующийся университет: профессиональная этика vs корпоративная этика», речь идет о профессиональной этике базовых профессий научно-образовательной деятельности университета, прежде всего этике профессора. Второй семинар сосредоточен на теме «Метафизика опор-

* Как уже было показано в предшествующих публикациях [см.: 2, 3], ректорские семинары – дискуссионные площадки для обсуждения актуальных вопросов жизни Университета, актуальных и для глобального, и для локального университетов (конкретно – ТИУ). Его участники – ведущие профессора университета, директора институтов, проректоры, руководители структурных подразделений.

ного университета: опорный потенциал ценностей профессиональной этики». Семинар посвящен «взвешиванию» потенциала развития в стенах университета профессиональной этики инженера (как научной и образовательной дисциплины) в качестве одной из выходящих за пределы функциональных обязательств задачи, направленной на поддержание его университетской идентичности.

В представляемом ниже описании опыта ректорских семинаров 2017 г. сочетаются фрагменты программ, сценарных разработок и стенографической записи работы семинаров. Благодаря этому сочетанию создается возможность расширить представления об идейном замысле каждого семинара, концептуализации темы и реальной ситуации ее рефлексии всеми участниками семинара, включая его разработчиков.



Согласно Программе, цель этого семинара:

активизация рефлексии Профессоров и Администраторов об университете как институции, регулируемой одновременно двумя видами этических ценностей: этикой профессии (профессиональная этика) и этикой организации (корпоративная этика).

Актуальность цели определялась обострением конфликтности двух этик в ситуации глобальной трансформации высшей школы, необходимостью осмысления последствий такой конфликтности для профессии университетского преподавателя и для университета как организации.

ФРАГМЕНТ ПРОГРАММЫ СЕМИНАРА

Алгоритм семинара

Шаг 1. За очевидными признаками динамики развития современного Университета в его глобальном и локальном масштабах участникам семинара предстоит увидеть острую проблему, которую можно определить как дуализм основных смыслов трактовки «университет как корпорация». Речь идет о трактовках:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• университетская корпорация как единица индустрии образовательных услуг – предмет корпоративной (организационной) этики. | <ul style="list-style-type: none">• университет как научно-образовательная корпорация, вдохновляемая ценностями профессии Профессора – предмет профессиональной этики. |
|---|--|

Дуализм двух видов ценностей, профессиональных и корпоративных, – отражение одновременного служения университетского профессионала в корпорации-профессии (цехе) и службы в корпорации-организации.

При этом в практике управления современных университетов корпоративная этика организации доминирует. Действительно, без организации-корпорации базовые профессии научно-образовательной деятельности университетов бессильны. Однако ориентация на ценности высокой профессии подминается ориентацией на ценности «публичных коммерческих предприятий». Такой подход пренебрегает этикой Профессора как самообязательством, ориентиром саморегулирования. Невнимание к роли профессиональной этики порождает риск придания университету духа бизнес-корпорации. Таким образом создается риск ценностного перепрограммирования университета.

Шаг 2. Участникам семинара предлагается на обсуждение гипотеза о согласовании ценностей профессиональной и корпоративной этик в университете:

в ситуации трансформации университета условием уберечения его идентичности является согласование ценностей двух этик. Согласование, институционализированное в университетском кодексе. (Согласование как удержание ценностей профессии Профессора, основанием которой является производство, воспроизводство и применение научного знания.)

ФРАГМЕНТ СТЕНОГРАММЫ СЕМИНАРА

ВЕРОНИКА ВАСИЛЬЕВНА ЕФРЕМОВА, и.о. ректора ТИУ. Сегодня мы решили поговорить о тех тенденциях, которые все настойчивее проявляются в нашей университетской жизни. Мы привыкаем к

ним и уже не задумываемся о смыслах, которые в них содержатся. Попробуем поговорить о двух понятиях: «профессиональная этика» и «корпоративная этика» – и даже противопоставить эти понятия, такова тема сегодняшнего ректорского семинара.

Основной докладчик – Владимир Иосифович Бакштановский, директор НИИ прикладной этики ТИУ.

В.И. БАКШТАНОВСКИЙ: Пожалуйста, обратите внимание на картинки, представленные на слайде. Вверху слева Болонский университет, справа – знакомый корпус ТИУ. А две нижние картинки – попытка напомнить известную всем нам мысль: как сильно меняются университеты, и не только по внешнему виду, но и по технологии обучения.

Ректорский семинар – не обучающий. Это важно. Мы относим семинар к статусу академического или рефлексивного. Ветераны ректорского семинара помнят, что мы пользовались такой характеристикой. Пытаемся ее продолжить.

Обращаю ваше внимание на формулировку цели нашего семинара: *рефлексия о рисках этического дуализма корпоративной самоидентификации трансформирующихся университетов*. Это риски именно этического дуализма, двойственной природы самоидентификации, на которую отечественные, да и мировые, глобальные университеты давно пошли, назвав себя корпорациями. Каждый вкладывает в этот термин свой смысл, но тем не менее корпоративная самоидентификация распространена, она укоренилась в нашем сознании. И как заметила Вероника Васильевна Ефремова, мы уже и не задумываемся о смыслах, которые стоят за этими терминами – терминами, характеризующими вполне определенные тенденции. Иногда это хорошо, иногда, по-моему, рискованно.

С одной стороны, корпоративная самоидентификация вполне естественна, потому что университет и в глобальном, и в локальном масштабах превращается в конвейер индустрии образовательных услуг. К чему это приводит? К тому, что мы с вами (*мы с вами* – профессора и *мы с вами* – администраторы, но все-таки прежде всего профессора) все более регулируем свое поведение стандартами корпоративной (организационной) этики. Без этого нельзя, но с этим



университет (когда Университет пишется с большой буквы) рискует подавить свою идентичность.

Что нам предстоит отразить, чтобы достигнуть цель семинара?

Прежде всего нам необходимо решить: противопоставление профессиональной этики этике корпоративной в названии семинара («Трансформирующийся университет: профессиональная этика vs корпоративная этика») имеет именно утвердительный характер, как это заявлено, или такая категоричность чрезмерна, и противопоставление – это, скорее, проблематизация обсуждения.

Вспомним значения термина «корпорация», чтобы отдавать себе отчет, в каком смысле можно говорить об университете как корпорации.

На слайде приведены некоторые значения термина «корпорация», применительно к университету. Два из них выделены курсивом. Во-первых, это университетская корпорация как корпорация-организация – единица индустрии. Во-вторых, университет как научно-образовательная корпорация. Я считаю,

МНОГООБРАЗИЕ ЗНАЧЕНИЙ ТЕРМИНА "КОРПОРАЦИЯ"
ПРИМЕНИТЕЛЬНО К УНИВЕРСИТЕТУ

Корпорация ученых
Корпорация студентов
Корпорация выпускников
Корпорация профессоров и студентов
Корпорация ученых, преподавателей,
сотрудников и студентов
Университет как региональная корпорация
Корпоративный университет
*Университетская корпорация-организация
как единица индустрии образовательных услуг*
*Университет как научно-образовательная
корпорация.*

что мы работаем в научно-образовательной корпорации. И здесь тон должны задавать профессора. Однако на практике вряд ли можно избежать объективного разделения этих смыслов. В то же время разделения неустранимы.

Предмет корпоративной этики, о которой мы сегодня говорим, это и есть университетская корпорация как бюрократически организованное предприятие. Для коллег социологов, понятие «бюрократически организованное предприятие», скорее всего, соотносится с именем немецкого социолога М.Вебера. А когда мы говорим про университет как научно-образовательную корпорацию, то имеем в виду, что это корпорация, вдохновляемая ценностями профессора, нашими с вами ценностями, – и это предмет профессиональной этики.

Тезис для обсуждения

Этический дуализм корпоративной самоидентификации – отражение одновременного *служения* Профессора в корпорации-профессии (цехе) и *службы* в корпорации-организации.

Без организации-корпорации ценности Профессора бессильны, не

очевидно ли?!

Но какова цена? Не деформирует ли корпоративная этика эти ценности?

ОБСУЖДЕНИЕ

А.А. ТАРАСЕНКО: Мне представляется, что мы несколько злоупотребляем понятием «корпорация». С прошлых семинаров у меня сложились некоторые предположения. Я поделился ими на Ассоциации инженерного образования. И получил отповедь от ректора Томского политехнического университета, который заявил, что в университете не может быть никакой корпоративной культуры – только академическая культура. Я, как «технар», конечно, сначала задался вопросом: что такое «корпорация»(?), обнаружил несколько значений, но ни одно из них не подходит для университета. Я ни при каких обстоятельствах не могу назвать то, чем мы занимаемся, бизнес-процессом, извлечением прибыли. Мы – государственное предприятие. И если говорить о профессуре, то я думаю, что в рамках академической культуры как раз все ложится на «нормальные рельсы». Поэтому никакого противопоставления здесь быть не может. Возникает вопрос: есть ли еще какой-нибудь университет, который так же, как и мы пытается назвать себя корпорацией?

В.И.БАКШТАНОВСКИЙ: Позволю себе реплику. Примерно полгода назад я получил письмо от своего бывшего соученика по Томскому государственному университету (мы с ним учились на одном историческом факультете, правда, с дистанцией большого числа лет). Он стал проректором по работе с персоналом в Томском политехническом университете, попросил меня как специалиста по этике и разработке этических кодексов прорецензировать проект создаваемого в этом университете корпоративного кодекса. Я на этот кодекс написал критическую рецензию. Через какое-то время наш ученый совет поручил в том числе мне и еще нескольким коллегам создать корпоративный кодекс ТИУ. Я, было, собрался исполнять это указание, но произошли разные события и в итоге кодекс корпоративной этики был создан без моего участия, что меня успокоило, на время хотя бы. Это к тому, что многим вузам свойственна корпоративная идентификация, хотя бы в рамках таких документов, которые называются кодексы, стандарты и т.д.

А.А. ТАРАСЕНКО: Все-таки, в основе ваших предположений деятельность профессора характеризуется, скорее, как служение, или все-таки как образовательная услуга?

В.И. БАКШТАНОВСКИЙ: Конечно, я рассматриваю свою работу как служение в профессии. И меня травмирует выражение «образо-

вательные услуги», применяемое к *высокой* профессии, в которой мы с вами работаем. Но это, вероятно, идет сверху, и вряд ли современные университеты, администрации университетов вольны отказываться от таких определений. То же можно отнести и к введению термина «обучающиеся» вместо традиционного «студенты». Мне объясняют, что это для того, чтобы среднее специальное образование подключить к высшему. Однако эта терминология спорна только для меня, а в официальных документах она уже прижилась, по моему.

И.М. КОВЕНСКИЙ: Наш университет позиционирует себя как «первый вуз корпораций». С точки зрения норм и правил русского языка несколько неуклюжее название, но не в этом дело. Не могли бы вы прокомментировать вообще, что это такое. Я стеснялся задать этот вопрос, потому что может быть мое непонимание весьма примитивно.

В.И. БАКШТАНОВСКИЙ: Этот вопрос вроде бы закрыл нам предшествующую дискуссию. Но, может и не закрыл. Я пытался понять это наименование. На мой взгляд (ИМХО), это, возможно, следствие работы наших коллег из университета Сколково?

О.Ф. ДАНИЛОВ: Нет, это наименование родилось здесь, у нас.

В.И. БАКШТАНОВСКИЙ: Я думаю, что этим наименованием стремились передать дополнительные характеристики нашего университета – подчеркнуть, что мы работаем в содружестве с рядом корпораций. На это содружество работает несколько университетов, но наш первый среди них.

М.В. БОГДАНОВА: Может быть, наименование «первый вуз корпораций» – синоним понятию «опорный университет», попытка его как-то присвоить, освоить...

Возвращаясь к теме нашего семинара – о противопоставлении профессиональной этики этике корпоративной в условиях трансформирующегося университета – может быть имеет смысл уточнить: мы говорим о неких идеальных моделях или о практике? Если говорить об идеально-типических конструкциях – то есть моделировать ситуацию взаимодействия ценностей профессора и ценностей корпоративной этики (организации) вне влияния на университет иных ценностных систем, – то скорее всего такое взаимодействие будет взаимодополнительным. А если мы в наших рассуждениях обращаемся к практике трансформирующегося университета, то в этом случае, наверное, обнаруживается, что ценности корпоративной этики деформируют ценности профессора.

В.И. БАКШТАНОВСКИЙ: Для меня, как для исследователя, в данном случае, категоричного ответа нет. Непросто различать мо-

раль как идеальные нормы, и как нормы, которыми мы руководствуемся. Впереди слайд, который пояснит что такое идеальные нормы. Хочется сказать, что корпоративная этика, профессиональная этика и еще разные виды прикладных этик, конечно, находятся между идеалом и нашей повседневностью. Но как про это сказать, что это такое? Мы все с вами ориентируемся на то, что идеально или на то, что повседневно?

Итак, мой короткий ответ. Общество не зря изобрело несколько видов корпоративных (профессиональных) этик: медицинскую, воинскую, судебную, преподавательскую, педагогическую и т.д., имея в виду, что надо как-то конкретизировать общие требования морали, с помощью которых регулируется наше поведение. И вроде бы тем самым приблизило мораль к земным реалиям. Но на самом деле, у меня нет сейчас готового ответа на вопрос. Вся проблема только в том, что есть идеальные профессора, есть идеальные администраторы: они руководствуются профессиональной этикой либо корпоративной этикой. А есть плохие профессора и плохие администраторы, которые искажают наши ценности и принципы, и с ними надо бороться? Так? И как только мы их изведем в своей среде или в среде административной, так наступит рай? Это было бы желательно, но невозможно. На деле в университете и этика академической профессии, и этика администратора – это нормальные ценностные системы, которые помогают нам исполнять свой долг.

Но, называть их нормальными в реальном исполнении трудно.

А.А. ТАРАСЕНКО: На мой взгляд, у профессора дела обстоят еще хуже. Если мы провозглашаем наш университет «первым вузом корпораций», то должны обучить студентов этике корпораций в условиях кризиса (как известно, степень эксплуатации в условиях кризиса возрастает кратно), чтобы показать им, как они могут обеспечить достойное жилье, зарплату себе и своим сотрудникам. И я, как профессор, не хотел бы этим принципам учить своих студентов. Однако мы будем вынуждены этим заниматься, поскольку тесно сотрудничаем с корпорациями. Поэтому либо мы должны установить какой-то моральный барьер между этими ценностными принципами – корпоративной и профессиональной этикой, – либо сами должны уподобиться этим корпорациям, и тогда университет станет корпорацией в полном и единственном смысле этого слова.

Ю.К. ШЛЫК: У меня такой вопрос: видение университета как корпорации администраторами и профессорами – это единство и борьба противоположностей? Или, может быть, такое противопоставление надуманно? В нашем университете есть студенты, администраторы, профессора. Мы работаем единым организмом, который,

как любая образовательная, инновационная система развивается, трансформируется – и работает спокойно. Но вдруг начали «наворачивать» термины, например, «корпорация» – это неуместно и диковато. Ведь в чем суть университета? Если оттолкнуться от простого – учить студента. Учить. Студенту, по большому счету, безразлично как будет называться университет. Для него главное – качественные знания. А знания дает преподаватель. Остальные сотрудники университета, на мой взгляд, являются обслуживающим персоналом. Первый человек в вузе – студент, второй – преподаватель, а потом все остальные. И никаких корпораций. Учи хорошо, и тебе спасибо скажут – и через пять, через десять и через тридцать лет.

В.И. БАКШТАНОВСКИЙ: Я не берусь рассуждать о том, как устроен у нас университет. Вполне правомерно рассуждение, что первая функция университета – учить студентов. Хотя по этому поводу у меня есть реплика: все-таки, главный человек в университете – профессор, затем – студент, а организаторы взаимодействия того и другого – администраторы. Я так для себя укладываю три структуры. Возможно, рассуждения о двух этиках (профессиональной и корпоративной) кажутся «наворотами». Наивно было бы говорить, что университет не имеет других функций, кроме образовательной, но без моральных ценностей и университет в целом, и три его основные структуры: преподаватели, администраторы и студенты, пренебрегающие моральными ценностями, – безнадежны.

Я.А. ПРОНОЗИН: У меня реплика, но не про корпорацию. Что такое корпорация, ясно. Я читаю в Интернете: «корпорация – это объединение нескольких крупных предприятий или других субъектов хозяйствования, объединенных единой экономической целью». Ничто в этом определении не соответствует основной деятельности любого университета: ни «субъект хозяйствования», ни «единая экономическая цель».

Мне немного непонятно, о чем мы говорим на семинаре? Если имеется в виду корпоративная солидарность, то, может быть, стоит говорить о профессиональной и гражданской солидарности? Уже не один век существует понимание образования как обучения и воспитания. Мы здесь обсуждаем, что это не так? Или что-то хотим привнести новое в устоявшееся понимание образования?

В.И. БАКШТАНОВСКИЙ: Обратим внимание на слайд. На нем приведены символы разных видов регулирования человеческого поведения.



Нравится нам или не нравится, но мы живем в мире, который регулируется разными способами. Он не может жить без регулирования. И некоторые способы частично представлены на этом слайде. Все ли из них надо комментировать? Самый простой способ - с указателем дорожного движения. Не менее простой – дрессировка.

Моральные ценности ориентируют нас. Известны, как минимум, два источника морали. Один источник передан через образ Моисея, а другой источник – маяк, земной ориентир. Но человеческое общество развивается, усложняется и изобретает (это мой термин) прикладные морали. Две из них продемонстрированы на этих слайдах: медицинская этика (клятва Гиппократова) и корпоративная этика (картинка с людьми и шестеренками).

Попытаемся порассуждать: какая из этих картинок больше подходит для иллюстрации доминирующего типа регулирования поведения в трансформирующихся университетах?

В.В. ПЛЕНКИНА: Я не готова говорить о том, какой из представленных на слайде видов регулирования доминирует в трансформирующемся университете. Но могу сказать, что морально-этическая составляющая ориентирования поведения (на слайде это картинка «Клятва Гиппократова») становится все менее практикуемой. Именно она уходит из университетской жизни, а в университете, особенно в университете, эта составляющая должна быть.

С самого начала семинара, с представления первых слайдов, меня не покидает ощущение, что я не знаю ответы на поставленные здесь вопросы. Это мое ощущение усилила Марина Владимировна Богданова своим вопросом об идеальном и реальном. Для меня «идеальное», исходя из постановки проблемы на семинаре и последующего дискурса, – это когда совпадают этика профессора и этика корпорации. А чем дальше они отходят друг от друга, тем больше те-

ряет университет и как научно-образовательная корпорация, и как корпорация-организация, которая призвана, прежде всего, создавать необходимые условия для эффективного достижения своих целей, и, соответственно, для людей, которые в этой корпорации работают.

Расхождение, несовпадение двух этик проявляются тогда, когда морально-этические ценности уходят и из системы ценностей профессора, и из системы корпоративных ценностей. Поэтому задача, на мой взгляд, заключается в том, чтобы осмыслить происходящие в университете процессы, найти пути удержания морально-этических ценностей в этике профессора и в корпорации. И хотя идеальной ситуации мы не сможем достичь, но таким образом нам будет по силам максимально сблизить этические ценности профессора и корпорации.

И.М. КОВЕНСКИЙ: Реплика в отношении термина «трансформирующийся» применительно к университету. Этот термин очень удачный. Потому что, как известно, трансформаторы бывают повышающие и понижающие. Соответственно и трансформации в университетах: в зависимости от ситуации когда-то мы работаем на повышение, а когда-то – на понижение.

С.В. ТОЛМАЧЕВА: Представляется, что мы спорим здесь не столько о соотношении двух этик (очевидно, что профессиональная этика должна превалировать в университете), сколько о статусе организации, в которой работаем. Университету сверху диктуют условия, которые ориентируют на доминирование в нем корпоративной этики. И, по большому счету, мы здесь спорим о деньгах. Почему? Потому что университет – государственная организация, он получает финансирование из Министерства и вынужден «играть по правилам» Министерства. Если бы он был, например, как уже упоминаемый здесь Томский политехнический университет, государственным автономным образовательным учреждением, то он мог бы устанавливать свои правила, в том числе и работать на повышение статуса профессора, профессорского профессионализма. Однако, тогда он бы не получал финансирование из Министерства, а искал бы его самостоятельно, в том числе при помощи грантов.

М.В. БОГДАНОВА: Реплика в продолжение темы о соотношении профессиональной и корпоративной этик в университете. Вера Владимировна Пленкина отметила, что морально-этическая составляющая (на слайде это образ – клятва Гиппократ) уходит из ценностной системы и профессора, и администратора.

В то же время наблюдается другая тенденция – полным ходом в университетах идет (пожалуй, уже завершилось) конструирование институтов административного регулирования. На сайтах трансфор-

мирующихся университетов (национальных, федеральных, опорных, участников проекта «5-100»), возможно, в обязательном порядке, появляются документы этического регулирования – корпоративные кодексы. Где-то эти кодексы не работают, а где-то уже созданы этические комитеты, имеющие к этике (как можно заметить из публикаций) минимальное отношение. Что отражает эта тенденция: формальный этап «дорожной карты», фактически не влияющий на жизнь университетов? Или это попытка перестроить взаимодействие субъектов университета, устранив ориентирующую роль ценностей профессии?

В.И. БАКШТАНОВСКИЙ: Корпоративные кодексы университетов – это, действительно, ориентиры и регуляторы, без которых сложноорганизованному университету будет непросто. Важно только понимать, насколько они эффективны и благодаря чему эффективны. Проще всего сказать, что организация плохая, и ее надо изменить, трансформировать. Или профессор должен находить какую-то ловкую позицию, стремясь всемерно соответствовать ожиданиям организации – ей надо тоже отчитываться перед вышестоящими инстанциями, исполняя предназначенные роли. Или профессор должен «вразнос идти» и не признавать того, что от него ждет университетская корпорация.

Но мы сегодня обсуждаем другое. Да, нужны и корпоративная этика и профессиональная этика, но как им ужиться, ибо внутри каждой из них есть ограничения. И профессиональная этика при определенном – деформирующем – ее истолковании может подтолкнуть человека на не вполне профессиональное поведение: есть например такое понятие – «профессорское баронство». Профессора не ангелы. Но разве не рискованно нам поддаться обаянию корпоративной этики, которая помогает организациям жить и развиваться, но склонная подавлять ценностные ориентиры нашей профессии. [...]

М.В. БОГДАНОВА: Мы говорим о ценностях профессии профессора и корпоративной этики прежде всего в связи с тем, что на практике, в условиях трансформирования университетов, имеет место столкновение этих ценностей. Не просто дуализм, но конфликт. У нас на семинаре сегодня аудитория обновленная - присутствуют представители нового поколения. Среди них, скорее всего, есть и будущие профессора, и будущие администраторы. И может быть, обсуждаемые здесь вопросы, связанные с моральными ориентирами работы в университете, представляются им не важными, не значимыми – как темы из вчерашнего дня. Чем можно ответить им? Например, о роли *высокой* профессии профессора в современном

университете. Но сомнение в том, нужна ли в будущем университету *высокая* профессия профессора?

В.И. БАКШТАНОВСКИЙ: Уточняю, что говоря о профессоре, мы имеем в виду западную манеру: профессора – все преподаватели, независимо от их карьерной ступени.

В.В. ГАВРИЛЮК: Уважаемые коллеги, проблематика сегодняшнего семинара, как впрочем, и многих других ректорских семинаров, связана с неочевидной, но крайне сложной проблемой, проблемой регулирования внутри нашего сообщества. Мы с вами все понимаем, что сегодня университеты очень сильно изменились и возврат к прежним университетам, когда профессор был светоч знаний, единственный его источник, наставник молодежи и т.д., уже невозможен. Более того, некоторые социологи сегодня возражают даже против термина «трансформации». Пора перестать об этом говорить и в нашей стране, обратив внимание на весь меняющийся мир, который уже давно от утопической идеи стабильного развития перешел в ситуацию хаоса и научился оперировать терминами нестабильного сообщества.

С одной стороны, Министерство, с другой – экономический кризис. С третьей стороны, студенты, какие-то непонятные: отвечая на наши с вами вопросы, находят в Википедии в режиме реального времени все, что им нужно... Поэтому здесь речь идет не о том, как мы регулируем жизнедеятельность университета. (В конце концов у нас будет какой-то порядок, структурные преобразования закончатся, и мы будем говорить о своей профессиональной деятельности в рамках каких-то существующих структур.) Речь идет о том, что есть негласные механизмы, которые, к сожалению, уходят из нашей профессиональной деятельности. Мы ориентируемся сегодня на успех, на деньги, на гранты, на рейтинги и так далее. Но когда я вижу, как в седьмом корпусе, где работает один лифт, никто – ни один студент – не пропускает мальчика-инвалида, и тот карабкается пешком по лестнице, мне трудно сказать себе, что я хочу работать в таком университете. Мне очень трудно представить себе университет, который позиционирует себя перед абитуриентами лицами «реальных пацанов», стремясь таким образом показать наш университет как нечто такое «крутое», хорошее, куда надо поступать. Меня лично это оскорбляет именно с моральной точки зрения.

Мы понимаем, что регуляторы, о которых Владимир Иосифович Бакштановский нам сегодня говорит, к сожалению, уходят из нашей жизни. И нам проще спрятаться за нормы корпоративной этики и свои профессиональные обязанности. Мы придумали эффективные контракты, очень легко научились отчитываться. Мы уже адаптиро-

ваны к условиям «бумажного геноцида», и не хотим думать о том, что есть более высокие ценности, ценности, связанные именно с содержанием, с сущностью нашей профессии.

Однако даже в этих условиях мы все равно ответственны за того человека, которого обучаем.

Я думаю, сложность этой проблемы не только в том, что мы утрачиваем эти регуляторы, а в том, что мы их как-то легко утрачиваем, я бы даже сказала, с желанием.

В.И. БАКШТАНОВСКИЙ: И все-таки, вопрос участникам семинара: а в целом тема дуализма корпоративной и профессиональной этик нас ничем нестораживает? Сейчас в университете доминируют ценности корпоративной этики и эти ценности нас подчиняют себе. Следует ли нам пытаться понимать, почему такое полезное изобретение общества, как корпоративная этика, может нашу профессию разрушить, или хотя бы затруднить существование профессиональной этики?

Последний слайд, который я хочу вам показать – «Профессия в современной корпорации: нравственные риски», – демонстрирует, что трудности нашего существования в сфере, которая регулируется корпоративной этикой, не исчерпывается теми, о которых каждый из выступающих больше или меньше сказал.

Итак, слайд: мне, профессору, хорошо под крылом корпоративной этики – мне многое дает корпоративная этика. Но иногда у меня, может быть, не хватит нравственного чувства понять цену – что ждет от нас корпорация. Без чего она не может жить, без чего она не может нами управлять, именно потому, что мы – профессора самоуверенные, самодостаточные, ценим сами себя и не готовы ничем поступаться ради корпоративных ценностей.

Я сталкивался с несколькими интересными исследователями корпоративной этики, которые говорили: «Моральный выбор индивида очень ненадежен, неизвестно, куда он поведет. Поэтому, лучше полагаться на моральную ответственность организации в целом». Таким образом, не мы, а корпорация – субъект нашего морального выбора. Но чем это для меня, профессора оборачивается? Я должен

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

отказаться от своих моральных решений, если они не предписаны инстанциями. Я не могу апеллировать к нравственным критериям, если они не согласованы с внутрикорпоративной этикой. Как быть в этой ситуации: профессор, морально чувствительный субъект, который без организации не может работать, не может свою профессию реализовать, но организация предъявляет ему свои условия. Вот из-за чего, собственно, была затеяна тема сегодняшнего семинара.

Л.Л.МЕХРИШВИЛИ: Мы уже привыкли, что на ректорских семинарах затрагиваются «болевы́е точки» жизни университета, заставляя нас задумываться над очень важными вопросами.

Я бы опять хотела вернуться к тому вопросу, который Марина Владимировна изначально задала – о соотношении идеального и реального. О чем мы все-таки говорим? Если об идеальном уровне, то что тут обсуждать? Этика профессора была, отголоски ее сегодня есть, и мы, конечно, всеми силами хотим ее сохранить. А если мы все-таки говорим о реальном сегодняшнем уровне, то нам нужно признаться, что трансформационные процессы касаются не только системы вузовского образования. Мы вообще живем сегодня в трансформирующемся мире и хотя многие элементы этой трансформации мы не приемлем, но они объективно существуют. Межсистемный кризис, о котором говорят сегодня социологи, порождает множество конфликтов. И неясно к чему эти конфликты приведут. Ситуация вузовской системы – маленький элемент конфликта мирового.

Мы сегодня говорим о дуализме двух этик. Очевидно, что дуализм, конфликтность детерминированы и объективно, и субъективно. Объективность конфликта обусловлена внешней средой, которая задает корпоративные правила жизнедеятельности университета. Задает и навязывает. Субъективность обусловлена тем, насколько вуз это принимает в организацию своей жизнедеятельности, и пытается ли он сохранить традиции академической культуры. И профессиональное сообщество, и конкретно каждый профессор. С одной стороны, профессор должен умудриться как-то жить в этих корпоративных нормах и правилах. С другой стороны, он должен попытаться сохранить профессиональную мораль. А сохранение системы ценностных ориентаций профессии в современных условиях требует от профессора очень больших усилий. И главная проблема сегодня, как мне представляется (об этом уже говорила Вера Владимировна Гаврилюк), – насколько сильны сегодня устои академизма профессорского? Вообще сегодня они еще остались? И в каких масштабах? И будут ли они в ближайшее время востребованы.

В чем кризис системы высшего образования? Я отношу себя к среднему поколению профессорского сообщества. И стоит ли нас

сегодня убеждать – корпорация мы или академическое сообщество. Конечно, мы скажем, что академическое сообщество. И если спросят, важны ли для нас академические этические принципы? Мы ответим: конечно, важны. Но очень сложно сказать: насколько они будут нужны уже завтра в условиях межсистемного конфликта.

Хочется верить, что система себя сохранит, если мы будем заставлять, побуждать себя сохранять моральную основу нашей профессии, которая пока еще пишется с заглавной буквы.

В.Н.СЫЗРАНЦЕВ: Я отношусь к плеяде профессоров старшего поколения. Хотел бы обратить внимание на следующее: сколько за последние пять лет у нас в университете появилось новых профессоров, с ученым званием «профессор»? (Это относится напрямую к вопросу о поддержании академической среды, той среды, в которой мы работали.) Ответ может быть таков: несколько, либо единицы. Лет через пять у нас уже профессоров останутся единицы. В такой ситуации, к сожалению, академическая среда сама исчезнет. Можем ли мы сопротивляться этому? Вряд ли. Министерство сейчас поставило нас в такие рамки, когда для получения звания «профессор» нужно выполнить практически невыполнимые нормы. Это стало настолько сложным, что профессорами могут быть единицы. А не будет профессора – не будет и этики профессора, на мой взгляд.

Теперь, если попробуем сравнить, как мы учились, что мы могли делать и то, что сейчас молодые ребята делают, то увидим, что это разные миры. У меня было очень много работ по России, мы создавали новую технику. Сегодня я вижу, что ребята, которых мы учим, вряд ли смогут создавать новую технику. Надеюсь, что все-таки сложится ситуация, когда общество поймет: надо учить так, чтобы мы могли что-то создавать в процессе учебы и дальнейшей работе. В этой связи я бы хотел обратиться к картинке (на слайде «Виды регулирования поведения»), на которой изображен обруч. Полагаю, что первым, кто прыгает через этот обруч, следует поставить кого-то с бородой – профессора, а уже за ним молодежь. То же самое можно отнести и к картинке с шестеренками: люди, которые бегут сверху, должны быть профессора. Если профессура еще может бегать (тогда и все шестеренки вместе начинают вращаться), то и университетская корпорация работает. Но не так просто заставить шестеренки работать – здесь должна быть плеяда профессуры, которая еще что-то может делать и знает, как «ноги переставлять».

Н.А.КОСТКО: Я согласна со многими высказанными здесь суждениями. И хотя иногда они выглядят как противоположные точки зрения, на мой взгляд, они об одном и том же.

Первый мой тезис о ценностях. XXI век, как известно, век борьбы за ценности. Ценности не исчезнут, и мораль не исчезнет. Вопрос в том, как ценности будут выстроены, кем они будут выстроены, какие системы ценностей будут восприниматься как более привлекательные.

Второй тезис. Корпорация-организация действует по законам менеджмента, у нее есть свои цели, задачи и свой субъект управления. Цели и задачи субъекта управления университетом не всегда совпадают с целями и задачами субъекта университетской корпорации – профессорско-преподавательского состава. Когда цели и задачи организационно-управленческого блока замещают ценности и интересы профессорско-преподавательского состава, на первый взгляд, видно, что корпорация развивается. Она получает новый статус и новые качества. Но это явление временное. Подлинное развитие университетской корпорации невозможно без развития таких субъектов, как профессура и студенты.

Если корпорация хочет избежать развала, гибели, уничтожения, потери своих конкурентных преимуществ, – субъекты управления университетской корпорации должны находить механизмы взаимодействия с другими субъектами корпорации, а не подавлять их.

Обратите внимание, как только студенты и профессура, выпадают из диалога с субъектами управления, так университетская корпорация со своими задачами не справляется. И это закон, на котором надо постоянно акцентировать внимание. На мой взгляд, даже сегодняшний наш диалог, это как раз одна из площадок, где происходит диалог субъектов университетской корпорации, в процессе которого могут обнаружиться точки соприкосновения. Я согласна с Ламарой Ленгизовной Мехришвили, что мы после этих семинаров выходим с пониманием того, что надо осмыслить происходящее. В повседневной нашей деятельности мы не всегда уделяем этому время – приходится заниматься другими вопросами. И нам не следует уходить от разговора о ценностях, за них надо бороться, их надо проговаривать, формировать.

Еще маленькое дополнение. У нас в Тюменской области докторов-профессоров 184 человека. Эта цифра на 2015 год, в 2004-м году было 64. Как видим, рост почти в три раза. Может, следующий семинар в таком составе проведем?

Л.Н.РУДНЕВА: Мне бы хотелось вернуться к слайду «Виды регулирования». Наверное, каждый из нас посмотрел и подумал: а как мою деятельность в вузе можно регулировать. Что «нельзя» – я давно усвоила, наверное, этого и не делаю. «Клятву Гиппократата», в силу своей профессии, я не давала. Картинка «Маяк» понятна.

Следующие картинки навели на такое размышление: когда-то, до 1996 года, мы еще писали учебные планы, все работало более или менее слаженно – был заведенный механизм, который работал без сбоев, крутились шестеренки. И вдруг бежать стало невозможно – скорости начали меняться, маховики между собой перестали согласовываться. Обычные регуляторы перестали работать. И в такой ситуации, пожалуй, единственный регулятор, который всегда работает – это «кнут». Когда я писала образовательные программы, встречалась с преподавателями, столкнулась с нежеланием работать даже в рамках своей профессии, даже когда у нас личностные отношения. Действительно, трудно не согласиться с тем, о чем как-то сказал один руководитель крупной нефтяной компании: сегодня есть единственный мотиватор – это страх, страх снижения заработной платы, страх потери работы... Это актуально и для нашей профессии. Сегодня, чтобы быть в профессии, нам надо учиться каждый день, для того чтобы быть впереди студента на шаг. Но мы к этому не готовы. Я вижу пока только этот регулятор. Мы все время говорим о том, что нас, профессоров, недооценивают. Но, по большому счету, мы сами себя недооцениваем. Не ценим себя, когда не доносим до студента то, что должны донести: порой приходим на лекцию не подготовленными, полагая, что и так что-нибудь «наговорим»; когда сами над собой не работаем.

Трансформации в университете и университета (позитивные и негативные) начинаются с каждого из нас. В первую очередь нам самим необходимо трансформироваться - исходя из этики профессора.

А.В. ПАНФИЛОВ: Я не профессор, а только учусь..., тешу себя надеждой, что отношусь еще к молодежи. Изначально, получив приглашение на этот семинар, задумался: а есть ли вообще противоборство корпоративной и профессиональной этик? Насколько я понимаю, если здесь было правильно применено слово «цех», то очевидно, что корпоративная этика родилась из этики цеховой, т.е., сообщества профессионалов. И, следовательно, если мы говорим о правильно выстроенной корпоративной этике, она должна в первую очередь отражать этику профессионала, на ней строиться, на ней зиждиться.

Второе, что меня немножко смутило, это заглавие «Трансформирующийся университет». Вот Вера Владимировна Гаврилюк сказала, что трансформация должна иметь какую-то конечную цель, переход из чего-то во что-то. Мы же имеем дело именно с хаотическим развитием, когда нас кинули в какой-то котел. И что из этого получится, на настоящий момент пока не понимает никто – как в плане общего образования в стране, так и, в частности, на каждом отдельном

этапе. И здесь, мне кажется, надо говорить не о противоборстве – в рамках классической формулы «единство и борьба противоположностей», – а именно в рамках, наверное, концепции кентавристики, где говорится о том, что есть две части, которые хотя и противоположны друг другу, несовместимы друг с другом, но жить не могут одна без другой. Думаю в этом плане наше направление надо двигать.

Далее, по роду профессии я привык работать с мыслеобразами, поэтому хотел бы вернуться к слайду «Виды регулирования». Если в нем картинки «знак поворота» и «маяк» поменять местами, то будет хорошо видно, что верхний уровень регулирования – это вариант служения: служения человеку, Богу. «Маяк» немного спорный момент, потому что мы его ставим в особо опасных местах. А нижний уровень – это и будет именно служба. И вот тогда эта граница становится более ясной с точки зрения того, куда двигаться. Единственное замечание к картинке с шестеренками: мои основы технических знаний позволяют сказать, что механизм не работает. И в этом может быть и есть основная идея: что механизм не работает, работать он сможет тогда, когда мы сами поймем, что мы хотим и к чему движемся.

В.И.БАКШТАНОВСКИЙ: Итак, мое заключение. Мотив выбора темы семинара отражен в образе Сизифа – как его осмыслил Альбер Камю. Когда я пытаюсь говорить в аудитории, в которой я не обучающий, а сорефлексирующий, и когда заранее могу представить, как аудитория будет реагировать на размышления о моральной проблематике, да еще в тех условиях, в которых мы живем сейчас, в том числе в университете, то я примерно могу предвидеть набор аргументов: скептических, пораженческих, просто нейтральных, пофигистских. Я и сам могу рассуждать скептически, пораженчески, пофигистски при разговорах на моральные темы. Но моя позиция, которую можно назвать высоким словом «кредо», в такого рода ситуациях выражена на картинке – постоянном символе ректорского семинара. Сизиф, как вы помните, в интерпретации философов-экзистенциалистов, действовал с установкой безнадежной решимости, без надежды на успех – его вел долг. В этом сюжете есть своя религиозная подоснова, но в переводе на светский язык можно говорить о нравственном долге, который человек исполняет независимо от того, гарантирован ли ему успех, или шансов на успех очень мало.

Я хочу предложить нам всем попытаться отрефлектировать возможность применения этой позиции, сформулированной для человека, который решает свою *жизненную* цель, к решению ситуаций из жизни *профессии* – к ситуации профессиональной этики профессора.

В.В.ЕФРЕМОВА: Уважаемые коллеги, я скажу только три тезиса как участник, наблюдающий за этой дискуссией. Обсуждалась профессиональная этика профессора и корпоративная этика университета. Мне понравилось две вещи, насторожила и немного опечалила одна. Начну с печальной. Эта печаль, как мне показалось, звучала во многих выступлениях. Уважаемые профессора, был период ваших выступлений, когда вы говорили о корпорации, ассоциируя ее с вузом, а себя ставили отдельно от него. Это крайне печально звучит и крайне настораживает. Я надеюсь, что это вы говорили о неком абстрактном вузе, а не о том вузе, в котором мы имеем счастье иметь вас сотрудниками. Я не спрашиваю вас, а делюсь своим впечатлением.

Безусловно понравилось, что новые участники семинара – молодежь – досидели до конца семинара. Они очень просились на семинар, их не брали, они просились. Им разрешили, они примчались.

Мне понравилось, уважаемые профессора, и спасибо вам за то, что вы говорили каждый о своем личном понимании того, что происходит сейчас в контексте этических норм в университете. Спасибо Вам за эту откровенность.



Цель второго ректорского семинара 2017 г. – испытание гипотезы об опорном потенциале ценностей профессиональной этики для опорного университета. Гипотеза содержала три тезиса.

ФРАГМЕНТ ПРОГРАММЫ СЕМИНАРА

Гипотеза: тезис первый

Чтобы опорный университет сохранил метафизическую сущность своих ценностных ориентиров («Идея университета», «Миссия университета»...), т.е. остался собственно *Университетом* – ему предстоит задуматься о внесении в понимание его Миссии элемента, *превосходящего* функцию «фабрики профессиональных компетенций для экономики региона».

Для опорного университета одним из базовых элементов Миссии, *превосходящей* функцию «фабрики профессиональных компетенций для экономики региона» («кузницы кадров»), может и должно быть формирование ситуации, в которой рождаются смыслы и ценности профессиональной, прежде всего инженерной, этики.

Профессиональная этика, инженерная этика помещают заботу о потребностях экономики в более широкий контекст: Мира в целом, Общества, Культуры, Знания, Личности.

Как образовательная дисциплина, исследовательское направление, как практикуемая мораль, как мораль кодифицированная, профессиональная этика ориентирует на ценности профессии, формирует культуру размышления о ее смыслах.

Гипотеза: тезис второй

Профессиональная этика выделяет в профессии нравственную составляющую. Ключевыми для понимания природы профессиональной этики являются признаки «морального измерения» профессии: идея профессионального призвания и служения;

альтруистическая мотивация;

саморегуляция в широком смысле слова, которая предполагает самоопределение к профессии, свободу и автономию профессии, этические кодексы.

Признаки, профессионально-нравственной ситуации Университета.

✓ Массовизация профессий, ослабляющая роль призвания как доминанты морального сознания профессионала, усиление прозаического функционализма. Профессия все в меньшей степени оказывается объектом морального выбора: призвание не поддается тиражированию.

✓ Включение профессионалов в деятельность больших организаций и утрата их автономности.

- ✓ «Дикая» коммерциализация, усиление ориентации на профессиональный успех, безотносительный к средствам его достижения.
- ✓ Понижение роли профессиональных сообществ.
- ✓ Серьезные ошибки, совершаемые деятелями науки, образования, инженерного дела в профессиональной практике; рост безразличия к последствиям собственной деятельности. Профессии теряют доминанту Служения, обесценивают свою миссию.

Мировоззренческий аспект профессиональной этики

«В прошлом инженерная этика занималась главным образом проблемой, как добиться, чтобы работа была выполнена правильно. Сегодня же – самое время подумать о том, добьемся мы или нет, чтобы выполнялась правильная работа?» (инженер Стефан Унгер).

Установка на исполнение правильной работы – это мировоззренческий аспект профессиональной этики. Акцентирование предназначения профессиональной этики позволяет увидеть в последней элемент, *превосходящий функциональность*, ориентирующий такую этику на критическое отношение к практикуемым профессиональным нравам. На ее преобразующую роль относительно нравов профессии. Роль этических стандартов профессии приобретает даже большее значение для общества, чем непосредственное исполнение самих функций специализированного труда.

Профессиональная этика нацелена на выявление границ, пределов *власти над людьми*, которая возникает в процессе реализации специализированной деятельности. Профессиональная этика призвана, с одной стороны, оправдать власть профессионала в сфере его деятельности (без этого он не сможет выполнять свои задачи), с другой – ограничивать полноту власти, которой располагает воспитатель над воспитанником, ученый – над человечеством, политик – над гражданами, врач – над больным, журналист – над получателем информации, администратор университета – над профессором и т.д.

ВОПРОСЫ К ТЕЗИСАМ ГИПОТЕЗЫ

Насколько реалистична в опорном университете идея формирования и развития среды, в которой рождаются новые смыслы и ценности профессиональной, прежде всего, инженерной, этики – как опоры для опорного университета?

Насколько реалистична опора опорного университета на ценности профессиональной этики, формирующие миссию университета?

Гипотеза: тезис третий

Основным субъектом развития ситуации, в которой рождаются смыслы и ценности профессиональной, прежде всего, инженерной, этики является профессор. И метафизические сущности «Идея университета», «Миссия университета» конкретизируются в ценностях этики профессора.

Профессор – «первая и последняя инстанция», от которой зависит сохранение собственно *университетской* идентичности университета. Производство и трансляция научного знания – категорический императив Профессора. И основной ресурс конкурентоспособности университета в современном научно-образовательном пространстве – тоже Профессор.

ВОПРОСЫ К ТРЕТЬЕМУ ТЕЗИСУ ГИПОТЕЗЫ

Сохраняет ли этот тезис свою значимость для опорного университета? Или в таком университете роль Профессора как «Человека университета» *вторична* – уступая приоритет высококвалифицированным практикам с производства?

Университет, естественным образом позиционируя себя в регионе и в обществе, в состоянии ли инициировать и решать задачу культивирования профессиональной, прежде всего инженерной этики, не дожидаясь ни указаний «сверху», ни окончательного созревания запроса на эту задачу «снизу» – со стороны рынка труда, бизнес-структур, региона и общества в целом?

ФРАГМЕНТ СТЕНОГРАММЫ СЕМИНАРА

В.В.ЕФРЕМОВА: Уважаемые коллеги, по традиции продолжается и развивается в контексте актуальных для университета тематик семинар, который уже более двадцати лет назад получил название «ректорский». Второй в этом году семинар проходит осенью, дабы интеллектуально развеять осеннюю депрессию, если вдруг у кого-то она была.

Мы подготовили и попытаемся обсудить на сегодняшнем семинаре тему, основное понятие которой часто и, как мне представляется, не всегда правильно используется в определении нашего университета. Мы получили статус «Опорный университет», понимая, как создатели этой программы, что предполагала конкурсная документация с точки зрения понятия «опорный университет». Однако у нас сложилось впечатление, что далеко не каждый наш сотрудник и, что самое главное, профессор университета, готов быть сопричастным этому пониманию.

Поэтому мы хотим сегодня обсудить с вами смысловое содержание этого термина: как вы его понимаете, как будете его ретранслировать и, соответственно, какое участие каждый из вас – профессор, уважаемый в вузе человек – будет принимать в том, чтобы университет перешел из формального статусного – «опорного», к реально опорному для региональной экономики, российских отраслей экономики и вышел на мировое пространство в этом направлении.

Готовясь к семинару, мы обсудили наше понимание этого термина с ведущим нашего семинара – Владимиром Иосифовичем Бакштановским, и решили представить это понимание в названии семинара следующим образом: *«Метафизика опорного университета: опорный потенциал ценностей профессиональной этики»*.

Я хотела бы настроить вас на философское восприятие понятия еще и потому, что мы проводим семинар между двух больших научных праздников: вчера был Всемирный день социолога, завтра Всемирный день философии. Вот в рамках социально значимых позиций университета, с одной стороны, философского наполнения категории – с другой, мы и попробуем поговорить о смысле понятия «опорный».

Владимир Иосифович говорит о теме семинара как о гипотезе.

В.И.БАКШТАНОВСКИЙ: Я на большее и не решился бы. Уважаемые коллеги, раз вы сюда пришли, значит получили и приглашение в виде программы семинара. А поскольку вы получили программу семинара, значит кое-что уже не будет совсем неожиданным. И это даст меньший шок, чем могло бы быть, если бы вы программу не открывали.

Вероятно, вы обратили внимание на цель семинара:

испытание гипотезы об опорном потенциале ценностей профессиональной этики для опорного университета.

Мы говорим о гипотезе. Два раза здесь упоминается слово «опорный». Оно появилось в рамках очередной трансформации университета. И по нашим семинарам, и каждый по своим собственным профессиональным занятиям, мы знаем, что сегодня об университетах как только ни говорят с точки зрения их трансформации. Массовизация, коммерциализация, бюрократизация, индивидуализация – и еще многие иные прилагательные относительно термина «университет» звучат сегодня в публичном пространстве.

Как в этих постоянно меняющихся характеристиках сохранить или хотя бы не забыть идентичность университетов? Старые смыслы

все больше теряются, утрачиваются, а новые еще не сформировались. И вот появился новый смысл – «опорный университет».

ФРАГМЕНТ СЦЕНАРНОЙ РАЗРАБОТКИ

«Опорный университет» по отношению к разным внешним субъектам становится базовой или дополнительной (но очень важной) *точкой опоры*. Университеты являются опорой и в региональном, и в глобальном, и в отраслевом, и в профессиональном, и, конечно, в этическом аспектах. Наш опорный университет формируется



не с нуля, но на определенной основе, у него есть своя предыстория. Индустриальный институт и Строительный институт – Нефтегазовый университет и Архитектурно-строительный университет – Индустриальный университет. На этом пути предпринимались попытки осмысления нового имени, статуса, миссии... В центре внимания при этом стояла и разная степень понимания феномена Университета.

Казалось бы, «опорность» – признак очевидный, понимание такого типа университета не требует особых размышлений. Но так ли это?

ФРАГМЕНТ СТЕНОГРАММЫ

В.И.БАКШТАНОВСКИЙ: Прежде чем решиться внести в тему семинара слова «метафизика опорного университета», мы подумали, что уже много лет ректорский семинар навязывает его участникам метафизический уровень размышления. Может быть, сейчас настало время говорить на прагматичном языке и уйти от метафизики? Большой соблазн и у руководства университета, и у тех, кто участвует в разработке программы «Опорный университет», избавиться от этой метафизики. Но можно ли избавиться от характеристики «метафизика университета», если мы говорим об университете? О таких его характеристиках, как: дух университета, самосознание университета, идея университета, миссия университета?

Университет – это не только ранг вуза, который нам присвоило Министерство. Имя «университет» несет в себе – и мы из этого исходили, готовя семинар, – сверхзадачу, встающую за пределами функциональных обязанностей. Сегодня, наверное, здесь будет основное напряжение нашего обсуждения: это достоинство университета, если

он называется опорным или слабость его? Опорный университет рискует – такова гипотеза, выносимая на обсуждение, рискует стать настолько прагматичным, стремясь оправдать свой статус, что жертвует своей «университетскостью», своей идентичностью.

С одной стороны, от него ждут еще большей прагматичности (служить региону, обслуживать регион, обеспечивать регион). А с другой стороны, он может, вольно или невольно, утратить свои качества университета. Размышляя над этим противоречием, мы подготовили для вас некоторые аргументы.

Напомню, что в этой аудитории мы чаще пользовались таким метафизическим термином относительно университета, как «миссия» и реже термином «идея университета». Хотя среди исследователей природы университета принято рассуждать прежде всего об Идее университета – о концепции, которая дает то или иное понимание предназначения университета.

«Идея университета» – это метафизическая характеристика, она выражает смысл деятельности университета (во имя чего университет), а в Миссии выражена «цель целей».

Рефлексия классических и современных версий Идеи университета – условие определения университетской идентичности.

Некоторые версии Идеи университета представлены на слайде. В первоначальном варианте их было в два раза больше. Этот перечень включает только классические версии, а в целом их гораздо больше, в том числе суперсовременных версий Идеи – о суперсовременных университетах. Размышлять об университете, тем более о миссии университета, что более привычно нам, без соотнесения ее с Идеей университета – неконструктивно.

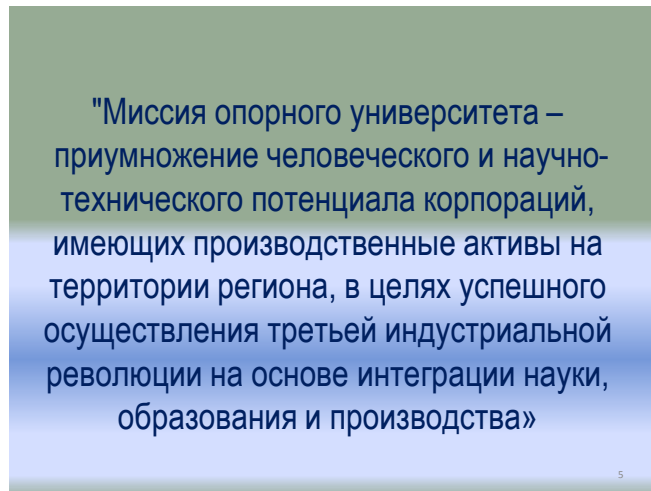
И здесь возникает вопрос: на какую Идею университета ориентируется наш университет? Может быть, для этого стоит посмотреть на то, как сегодня определена наша миссия.

Версии Идеи университета

- совместный поиск истины сообществом исследователей и учеников (*К.Ясперс*)
- воспроизводство ценностных регуляторов, культурной подсистемы общества, поддерживающей рациональную организацию общественной жизни (*Т.Парсонс, Д.Платт*)
- университет – место, где обучают универсальному знанию... Его назначение – интеллектуальная культура (*Д.Ньюмен*)
- просвещение человека, приобщение его к культуре времени (*Х. Ортега-и-Гассет*)

ФРАГМЕНТ СЦЕНАРНОЙ РАЗРАБОТКИ

У ТИУ – опорного университета – есть формулировка миссии. Этот новый – по сравнению с Миссией ТюмГНГУ – текст зафиксирован в специальном документе:



ВОПРОС ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ: А нам достаточно для понимания «цели целей» опорного университета такой трактовки: не слишком ли она прагматична?

ФРАГМЕНТ СТЕНОГРАММЫ СЕМИНАРА

А.А.СЕРЕБРЕННИКОВ: Мне представляется, что создатели этого текста при формулировке миссии ориентировались на какой-то период, а это не совсем верно. Сейчас все изменяется быстро, поэтому в миссии, наверное, правильнее было бы отражать какие-то фундаментальные смыслы. Увидев этот текст, я начинаю понимать, что, возможно, из миссии и появился девиз, который везде озвучивается: мы – первый вуз корпораций. Когда меня просят объяснить, что это такое, я отвечаю, что не знаю. Но если спросят студенты, то я должен что-то им сказать, а я, честно говоря, не понимаю, что работаю в первом вузе корпораций. Что заложено в этот девиз – надо, наверное, знать всем. И, может быть, я соглашусь с этим девизом, когда мне объяснят. И как корпорации признали нас первым вузом?

Вообще, Владимир Иосифович, мне кажется, что Вы нас направляет к обсуждению на тему: можно ли поставить знак равенства между пониманием «опорный вуз региона» и «региональный вуз». Для меня однозначно, что невозможно. Но, к сожалению, в выступлениях представителей руководства региона я неоднократно слы-

шал, что они вполне однозначно говорят о Тюменском индустриальном университете как о «кузнице кадров». Именно в этой роли они нас видят. Мы сейчас пытаемся сказать о том, что для нас это, наверное, не совсем так. И в этой связи важно понимать, что же все-таки от нас хотят. Потому что, как бы успешно мы сейчас ни теоретизировали, потом может получиться так, что это пустое сотрясение слов – если мы будем считать себя великими и на мировом уровне, а от нас не этого совсем ждут. И хотелось бы, чтобы здесь какое-то понимание было обозначено.

Региональный вуз в моем понимании – это все-таки вуз без особых амбиций, не претендующий на серьезные свершения и свою значимость. Опорный вуз региона, на мой взгляд, это весомый статус, значимое место, которых мы стремились достичь и достигли.

В.И.БАКШТАНОВСКИЙ: Видим ли мы в таком понимании миссии опорного университета, которое представлено на слайде, те метафизические смыслы, о которых пошел разговор? Скорее, это, как мне кажется, гиперпрагматизм. Мы должны себя спросить: мы готовы быть лишь «кузницей кадров»? Или мы хотели бы не забывать, что живем и работаем в Университете, и статус «опорный» не лишает нас статуса «университет».

В.В.ПЛЕНКИНА: Я хочу пару слов сказать в качестве замечания. Вероятно, ведущему семинара сложно отойти от выстроенных заготовок, траекторий движения наших мыслей. Представляется, что Вы опять хотите нас вернуть к разговору про черное или про белое.

Далее, я хочу ответить Анатолию Александровичу на его вопрос о том, откуда эта цитата. Я решила проявить инициативу и, получив программу семинара, открыла еще раз, не знаю в который, программу развития опорного университета. Так вот, уважаемые коллеги, то, что мы сейчас с вами читаем на слайде, это миссия, которая сформулирована для нашего университета в программе развития опорного университета, которая, как известно, имеет определенные временные рамки. И, я так полагаю, в какой-то степени созвучна, но не вполне коррелирует с нами, как с опорным университетом, если мы пришли на площадку «опорный университет» всерьез и надолго. Этой миссией открывается целый раздел «Миссия, стратегическая цель, стратегические задачи». И если дальше читать, то мы обнаружим: опорный университет в миссии-предназначении имеет уже акцент не только на крупные корпорации, но также на развивающиеся малый и средний бизнес в сфере высокотехнологичных услуг и уровня экономики. А если дальше идти по направлениям деятельности и по целевым задачам в отдельных направлениях деятельности, то тут в области образования можно прочесть следующее:

стать ведущим инженерно-образовательным центром, стать ведущим научно-инновационным центром в разработке техники и технологии и создании эффективного инновационного пояса; стать центром, обеспечивающим подготовку кадров по прорывным направлениям экономики. То есть, если посмотреть на этот текст миссии системно, то тогда, наверное, что-то высвечивается более-менее приемлемое для восприятия.

Я бы сейчас не стала сосредотачиваться на тексте этого определенного исторически документа, под который университету дают финансирование, под который его мониторят и т.д. Надо, наверное, подумать о том, что нам предстоит сформулировать миссию опорного университета как не имеющую каких-то временных ограничений и территориальных притязаний, то есть на более отдаленную и значимую перспективу. И тогда идеи, которые представлены на слайде «Версии Идеи университета», и в этой миссии были бы представлены не через «или, или, или», а через «и, и, и», то есть не через противопоставление, а собраны воедино.

В.И.БАКШТАНОВСКИЙ: Хорошо, что мы можем уточнить текст этой миссии, в том числе по тем признакам, о которых сказала Вера Владимировна Пленкина. Однако, как бы мы его ни уточняли, как бы ни стремились сделать более гибким, более разносторонним, чувствуем ли мы разницу ценностных посылов, заложенных в перечисленных ранее на слайде Идеях университета (совместный поиск истины сообществом исследователей и учеников; воспроизводство ценностных регуляторов, культурной подсистемы общества, поддерживающей рациональную организацию общественной жизни; университет – место, где обучают универсальному знанию) – и в представленном здесь тексте Миссии ТИУ? Возможно, кто-то скажет, что надо искать некую третью позицию, или более гибкие формулировки находить. Но я сохраняю свой тезис: мы излишне прагматизируем понимание опорного университета, даже если попытаемся это понимание усовершенствовать с помощью подхода, который защищала Вера Владимировна.

Е.В.АРТАМОНОВ: Я полностью поддерживаю предложение Веры Владимировны. Исходя из этого, предлагаю сконцентрировать внимание в обсуждении на какой-то из версий. Куда дальше вести разговор: или рассматривать вариант, административно существующий сегодня, или вневременную перспективу нашего опорного университета. Может быть, стоит, действительно, разделить два направления. Есть официальное направление, принятое на сегодняшний день, и мы в нем живем и работаем. И есть – мы же думаем не об одном дне университета, а на десятилетия вперед – перспективное

видение университета, которое сегодня может и не родиться, но мы можем попытаться наметить общий подход, общее понимание опорного университета без привязки, допустим, к индустриальной революции, сиюминутным задачам.

В.В.ЕФРЕМОВА: То есть, получив статус – стать? Я конкретизирую, почему именно об этом сейчас идет разговор, не давая оценки фрагментам документов, которые мы сегодня используем. Дело в том, что понимание статуса в системе высшего образования, как оказалось, – в последнее время вещь условная. В 2018 г. заканчивается программа развития научно-исследовательских университетов, федеральных университетов. Это были программы развития. История опорных университетов и ее видение учредителем – Министерством образования и науки – несколько, мы надеемся, иная. Только у конкурса на этот статус появилась третья волна. Иными словами, в идею опорного университета закладываются дополнительные шансы для вузов.

Любые программы развития предусматривают изменения, но для нас главное – обозначить свое новое предназначение. Об этом мы и хотели поговорить, и мы вполне естественно вышли в дискуссии на вопросы о том, что такое статус и всегда ли статус для вуза имеет значение.

В.Н. СЫЗРАНЦЕВ: Несколько слов о понятии «опорный». Поскольку я машиновед, то для меня эти термины: «прочный», «надежный» – выражают целое научное направление. И я хотел бы вот о чем сказать (вряд ли присутствующие здесь, в основном гуманитарии, это знают), когда рассматривается прочность: опереться можно только на то, что сопротивляется, иначе болото, и можно легко провалиться. Если мы говорим, что наш университет называется «опорный», то надо знать, на кого или на что мы будем опираться, для того, чтобы, действительно, соответствовать этой характеристике.

Я приведу пример: с 1 января 2018 г. в Томском политехе будут ликвидированы институты, кафедры, останутся только научные школы. Томский политех будет опираться на научные школы. А на что будем опираться мы? Сопротивляться могут профессора, которые не воспринимают многое из происходящего, – и это правильно. Правда нас никто не спрашивает. Сопротивляться будут предприятия – это мы испытали по полной программе, перестраивая практико-ориентированное обучение. Если мы определим для себя свои опоры, тогда я согласен, что перестанем быть просто университетом, а станем опорным.

М.В.БОГДАНОВА: После такого уточнения характеристики «опорный», на ум гуманитария приходит разве только понятие «антихрупкость» Нассима Талеба.

Что за сущность «опорный университет»? Просмотр ресурса на сайте НФПК (как известно, он является координатором проекта «Опорный университет»), где представлены новости всех существующих на сегодняшний день опорных университетов, не помогает в обнаружении специфических признаков такого вида университетов. Пожалуй, остается один способ – дискутировать и анализировать дискуссии на соответствующие темы.

Например, все присутствующие здесь знают, что в двадцатых числах сентября в Тюмени проходил Тюменский нефтегазовый форум. Интересны, на мой взгляд, в контексте нашего сегодняшнего разговора были выступления трех спикеров на панельной дискуссии «Кадры решают. Новые подходы к обучению персонала ТЭК», модератором которой была Вероника Васильевна Ефремова. Одно из них – выступление Евгения Задорожного, генерального директора ООО «РН Уватнефтегаз» (это те самые транснациональные корпорации, которым – по цитированному выше тексту миссии – мы должны содействовать в приумножении активов). В своем выступлении он апеллировал к университету не как к сфере обслуживания. По крайней мере, я так его выступление услышала. Он говорил о том, что на производстве есть нерешенные и не решаемые сегодня наличными у корпорации интеллектуальными ресурсами проблемы. Эти проблемы накапливаются и через какое-то время станут основным препятствием для развития и деятельности. И он обращался к университету как к партнеру – чтобы помочь коллективно решать эти проблемы. Как я поняла из выступления, он говорил о том, что именно знание может помочь восполнить непонимание грядущих перемен.

Другой спикер – Игорь Шпуров, генеральный директор предприятия «Государственная комиссия по запасам полезных ископаемых» – в своем выступлении обратился к университету с призывом работать над тем, чтобы развивать экспертный потенциал в сфере запасов полезных ископаемых. И это было обращение к университету как к партнеру, субъекту, обладающему уникальным ресурсом для такой деятельности.

Третий спикер – Вадим Шумков, заместитель губернатора Тюменской области. Была транслирована позиция власти, в соответствии с которой предназначение нашего университета: обслуживать регион, служить интересам региона, быть кузницей кадров.

Три субъекта транслировали в дискуссии различные подходы, разное понимание, разные ожидания – различные идентификации

университета. И когда мы пытаемся определить для себя, что такое опорный университет, то, наверное, стоит поразмышлять над тем, как мы себя определяем и как университет видят субъекты региона, с которыми мы взаимодействуем. И, может быть, так мы точнее определим наши опоры.

В.И.БАКШТАНОВСКИЙ: Я хочу напомнить нашу гипотезу, которая представлена в программе.

Гипотеза: тезис первый

Чтобы опорный университет сохранил метафизическую сущность своих ценностных ориентиров, т.е. остался собственно *Университетом*, целесообразно задуматься о внесении в понимание его идентичности элемента, *превосходящего* функцию «фабрики профессиональных компетенций для экономики».

Для опорного университета одним из таких базовых элементов может и должно быть формирование среды, где рождаются смыслы и ценности профессиональной, прежде всего, инженерной, этики.

Профессиональная этика, инженерная этика помещают заботу о потребностях экономики в более широкий контекст: Мира в целом, Общества, Культуры, Знания, Личности.

Опорный университет лишен и возможности, и права пренебрегать требованиями заказчика. Но речь идет о том, что есть ориентиры, которые не сводят, не дают свести идентичность университета к кузнице кадров. Своим заказчиком университет должен видеть не только производст-

венную сферу, но и общество в целом.

В этой гипотезе есть претензия на то, чтобы понимание миссии университета поднять выше функции «фабрика профессиональных компетенций для региональной экономики». Очевидно: было бы наивно пренебрегать требованиями заказчика в виде региона или высших инстанций. Но не только на такой заказ работает университет.

О.М.БАРБАКОВ: На мой взгляд, сейчас здесь происходит диалог физиков и лириков. Потому что видение представителей технических направлений можно понять четко. Действительно, есть четкий заказ региона, и мы никуда от этого не денемся. Это мы должны исполнять. Как понимаю, вы, Владимир Иосифович, говорите, что из этой миссии уходит то, что представлено в классических определениях университета: дух университета, нравственность, интеллектуальная культура и т.д. В цитированном выше тексте миссии опорного университета этого нет. Однако, если совместить прагматику и Идею университета, тогда мы могли бы какой-то компромисс достигнуть - иначе, на мой взгляд, физики и лирики никогда не достигнут взаимопонимания.

О.Ф.ДАНИЛОВ: Я согласен с гипотезой, ее первым тезисом. Но я бы разделил аудиторию не на две группы – лирики и физики – а на

три. Ведь здесь еще и управленцы есть. Именно они и формируют, может быть, по заказу Министерства, участвуя в грантах, некие прагматичные термины, определения, которые появляются потом на сайте. Мне кажется, Владимир Иосифович, то, о чем Вы говорите, очень важно. А нельзя ли нам все-таки выделить в миссии университета три составляющие: физический смысл, метафизический и прагматический смысл? Почему мы их должны противопоставлять-то друг другу? Прагматичность здесь совершенно очевидно появилась - в связи с условиями программы опорного вуза. И как бы ни звучала здесь миссия, она была вызвана тем, что термин «опорный», как вы его определили, это действительно что-то крепкое, прочное, на что можно опираться. Именно поэтому в миссии и обозначено: первый вуз корпораций – это прагматичное определение. Но это не мешает нам сформулировать и метафизический смысл. Ведь то, что касается воспитания гражданина, личности – это тоже университет. И как не поддержать гипотезу, если в тезисе первом гипотезы как раз об этом и идет речь. Я категорически это приветствую. Мне кажется, что метафизический смысл мы должны более широко истолковать с помощью социологов и философов и взять его за основу как один из смыслов нашего опорного университета.

Е.Ю. ДЕЕВА: Я как управленец хочу прояснить ситуацию с формулировкой миссии. Когда формировалась Программа развития опорного вуза, к этой программе был предъявлен целый ряд требований. Некоторые из наших стратегических проектов, как я предполагаю, не были приняты потому, что они носили более научный характер. И те люди, которые выдвигали требования по этой программе, говорили: «Это другие программы». То есть, программа опорного вуза не призвана описывать университет в целом, она четко, определенно под конкретные задачи была поставлена, и так формировалась. О наших ТРИЗах, которые были о науке, сказали: «Это все хорошо, но это не сюда. Потому что это про науку». И мне кажется, ставить знак равенства между пониманием опорности и университетом в целом нельзя. Это и не было предусмотрено. Это разные вещи. Это один из аспектов деятельности университета.

В.В.ЕФРЕМОВА: Дискуссия уже вышла и должна была выйти за рамки программы. Основной ее вопрос: кто мы для региона. Статус – это мы, или статус нам присвоен, потому что мы выиграли программу. Вот об этом речь идет в нашей основной дискуссии. И кому как не вузу самому определяться.

Я хочу Олегу Федоровичу Данилову ответить. Я бы не делила аудиторию на три части, потому что управленцы тоже имеют базовое образование и условно могут отнести себя к какой-то группе на-

ук. Поэтому мы и хотим выстроить понимание вуза внутри региона, внутри России и в мире на будущее так, чтобы эти статусы прирастали любыми другими определениями. Статус «опорный университет» по сравнению со статусами, например, «федеральный университет», «научно-исследовательский университет» не очень звучит, не правда ли? Его создатели говорят, что искали вузы – основные для отраслевого развития страны. Те, кто не побежит впереди, а будет содействовать развитию отстающих по разным причинам отраслей народного хозяйства.

Давайте, подумаем все-таки о том, какая у университета будет амбиция на будущее. Что мы для этого региона? Вуз, который куёт инженеров и только? Или все-таки намного шире? За нами корпорации? Я не соглашусь с тем тезисом, что предприятия не хотят с нами сотрудничать. Они, скорее, сопротивляются нашему нежеланию идти навстречу им. А то, что запрос с большой для региона трибуны к нам, как к экспертам, был озвучен трижды, я считаю заслугой нашего университета, какой бы статус мы сейчас ни обсуждали. Может быть, в этом для них и состоит смысл «опорный университет». Если мы получили этот статус, попытаемся осмыслить его. И прав был Анатолий Александрович Серебренников: студентам это надо объяснить. Они-то далеки от наших программ, попыток занять какое-то место. Им университет важен в другом отношении.

В.В. ПЛЕНКИНА: Я думаю, что мы сегодня в рамках отведенного времени не сформулируем в окончательной редакции миссию опорного университета, основанную на какой-то конкретной идее. Но, договориться, какие отдельные признаки, целевые ориентиры эти понятия должны содержать, наверное, можем.

Меня смущает, когда дискуссия, особенно в таком формате как семинар, начинает апеллировать диагностическими понятиями типа: физики-лирики, материалисты-идеалисты и т.д. Каждый из нас, в независимости от базового образования, несет в себе эти начала. В день зарплаты мы становимся материалистами, в процессе труда мы хотим идеальных условий и результатов достичь, жить общечеловеческими ценностями. Безусловно, Владимир Иосифович, то, что Вы предлагаете, имеет смысл, во всяком случае, это пища для размышлений о формулировке идеи, миссии опорного университета и вообще о том, по какому вектору университету дальше жить и развиваться.

Но видеть университет как структуру, которая прежде всего формирует профессиональную инженерную этику, наверное, не совсем правильно. Тут должен быть разумный прагматизм – мы живем в этих условиях. Конечно, стоит поразмышлять, какие признаки опор-

ного университета делать определяющими, что идет следом за ними. В целом я со всеми гипотезами, предложенными на семинаре в основе своей согласна. Но они должны быть увязаны и с теми реалиями, в которых мы сегодня живем.

О.Ф. ДАНИЛОВ: Мне представляется, Вера Владимировна, что мы не должны на нашем семинаре формулировать миссию. И мне кажется, наш модератор правильно ведет к обсуждению ценностей. В первом тезисе гипотезы, если обратиться к слайду, речь идет о смыслах и ценностях, которые вырабатывает университет.

И нам предстоит сформулировать ценности, которые должны быть основой, стержнем опорного университета. Прагматические ценности – быть экономическим фундаментом региона, «кузницей кадров». Никто не снимал с нас эти задачи. И прагматические ценности – воспитание гражданина, условно говоря. И еще многие другие ценности, о которых сегодня говорил с нами Владимир Иосифович и о чем мы давно не говорили, кстати.

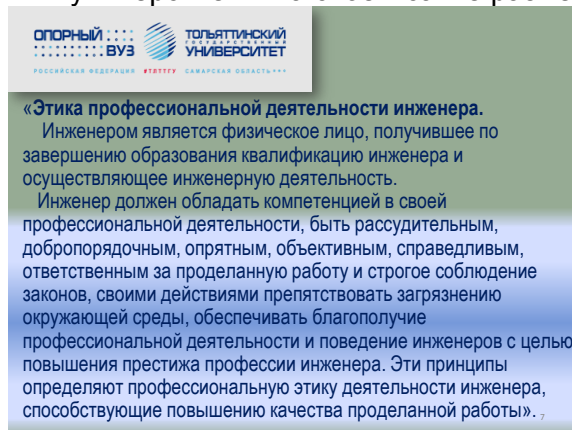
В.Г. ПОПОВ: Может быть, нам стоит кодекс разработать, допустим, для преподавателей разных направлений, для студентов. Таким образом мы сможем объединить профессиональные, гуманитарные компетенции. И потом уже работать с этими компетенциями. Так мы сможем точнее определить, куда нашему университету двигаться. Имея определенный текст, легче говорить о ценностях, анализировать эти ценности.

М.Л. БЕЛОНОЖКО: Мне представляется, что сложности с определениями миссии вызваны тем, что мы пытаемся как-то усовершенствовать понимание классической миссии университета. Есть понимание классической миссии университета, к которому мы привыкли. Есть классическая цель университета и его предназначение, характеризующие, для чего были созданы университеты еще в средневековье. Но то, что сегодня закладывается в понятие университетского образования, устраняет классическое определение миссии университета.

Мы сколь угодно долго можем спорить о том, что не правильно, а что правильно из происходящего сегодня в сфере университетского образования. Что, например, нельзя профессора считать ниже практика, который приходит в аудиторию с производства и будет рассказывать о современном опыте. Мы знаем, что многие практики таковыми просто не являются. Но тем не менее это реальность, в которой мы живем. Мы здесь сегодня в основном теоретизируем, но это какая-то параллельная реальность. Мы как угодно можем формулировать миссию и цель университета, но мы прекрасно понимаем, что не можем себе позволить не «играть по правилам», которые

нам заданы извне. Это первая моя мысль. А вторая мысль – я согласна с Еленой Юрьевной Деевой в том, что никто не подразумевал убирать высокое понимание миссии университета, что предложенное в исходных документах понимание миссии опорного университета – это была определенная программа развития вуза, ориентированного на развитие конкретного региона. Именно эта программа и легла в основу текста миссии.

В.И.БАКШТАНОВСКИЙ: Наши коллеги – Тольяттинский опорный университет – на своем сайте разместил текст.



Он немножко похож на кодекс, о котором только что мы говорили, немножко на манифест, немножко на методическое пособие. Но определенное видение профессиональной этики инженера здесь представлено. Я в этом понимании инженерной этики сконцентрировался на последней строчке: «способствовать повыше-

нию качества проделанной работы». Вообще-то это нормальное требование, но я в нем увидел некий «подвох». Потому что современная этика профессии не может, не должна сводиться к тому, чтобы ценностно обеспечивать правильное исполнение работы. Те, кто помнит наши прежние семинары, возможно, вспомнит и рассуждение инженера С.Унгера: «В прошлом инженерная этика занималась главным образом такой проблемой: как добиться, чтобы работа была *выполнена правильно*, а сегодня самое время подумать о том, добьемся мы или нет, чтобы выполнялась *правильная работа*». И это, действительно, так. Мы слишком долго были сосредоточены на том, как обеспечить правильное выполнение работы. Нормальное требование, значимое требование, без него не может развиваться профессиональная этика. Но, обеспечиваем ли мы выполнение правильной работы? Работа должна быть правильная – это мировоззренческое требование от профессиональной этики, и его-то мы предложили в своей гипотезе для того, чтобы рассуждать о ценностных опорах для опорного университета.

А.А.СЕРЕБРЕННИКОВ: Это, действительно, очень интересный тезис – «чтобы выполнялась правильная работа». Однако целесообразно продумать, что мы подразумеваем под словами «правильная

работа». Полагаю, они означают умение правильно стратегически планировать. А это очень важный критерий – понимать, что мы хотим получить через три, пять лет в нашей профессиональной деятельности. Если нам удастся обозначить такие реперные точки, тогда и нашим заказчикам, региону, области, и нашим студентам, и преподавателям будет понятна перспектива. И мы сможем уточнять, анализировать, корректировать нашу траекторию.

В.И.БАКШТАНОВСКИЙ: Заключительная реплика. Наш семинар шел с вполне естественной дозой трудности. И хотя мы достаточно регулярно встречаемся на ректорских семинарах, остается рассогласование гуманитарного языка и языков естественно-научного и технического. Семинар был задуман для того, чтобы усилием руководства университета, рабочих групп, которые помогают университету обеспечить выполнение взятых на себя обязательств, связанных с новым статусом, помочь сделать более открытым свой слух и свои глаза на простую мысль: освоение статуса опорного университета предполагает рефлексию об определенных ценностях. И если мы иногда забываем, что говорим на языке ценностей, то мы всегда чего-то недоговариваем, чего-то не проясняем себе при обсуждении самых насущных, прагматичных тем и вопросов.

В.В.ЕФРЕМОВА: На первый взгляд, слова инженера С.Унгера о «правильной работе» представляются некой абстракцией. Однако их использование в осмыслении метафизики опорного университета настраивает на особое восприятие инженерной этики, инженерной деятельности, инженерного образования. Если говорить об инженерном образовании, то речь идет, наверное, о том, чтобы наши студенты – будущие инженеры – учились думать и говорить о своей профессии целостно.

Благодарю вас, уважаемые коллеги за то, что вы пришли сегодня на наш семинар. Это наша с вами задача – думать над будущим университета. Используя запас опыта и интеллекта, вырабатывать правильные понятия, осмысливать в контексте университета понятия, которые порой незаметно, без осмысления входят в нашу университетскую жизнь, создавая риски подмены ценностей университетской деятельности.

Обзор ректорских семинаров демонстрирует опыт рефлексии профессорами и руководителями структурных подразделений ТИУ как ценностных конфликтов, возникающих в процессе трансформации университета, так и возможных направлений научно-образовательной деятельности.

льной деятельности университета, превышающих приписанные ему статусом задачи. Этот опыт показал и проблемные зоны. Одни из коллег еще не столкнулись в своем опыте с такой проблематизацией, поэтому их больше волнует прагматика, чем этика. Часть участников ректорского семинара не склонна думать о роли морали, считая ее лишь «бантиком», поэтому «не видят» вообще ситуаций морального выбора, «проходят» мимо них. Другие, вероятно, не готовы вслух рефлексировать, опасаясь административных последствий.

Заявленные на семинарах темы и их проблематизация являются в целом острыми, но имеют свои особенности. Рефлексию такого рода проблематизаций организовывать, скорее всего, целесообразнее в два этапа. Сначала *отдельно*, как минимум, с тремя группами: администраторами, профессорами, поколением будущих администраторов и профессоров, а затем – на общем, итоговом семинаре.

Ректорские семинары 2017 года показали, что рефлексия как нового статуса университета, так и университетской идентичности в условиях трансформации высшего образования, является актуальной, в том числе и как способ внутриуниверситетских коммуникаций.

Список литературы

1. Аржанова И.В., Дерман Д.О. Опорные вузы России: ориентация не на индикаторы, а на результат // Федеральный справочник - Образование в России. № 12. 2017. С. 171-175.

2. Бакштановский В.И., Богданова М.В. «Исполнение правильной работы» – доминанта этики инженера (аналитический обзор ректорского семинара) // «Что такое хорошо и что такое плохо?» в инженерном деле. Ведомости прикладной этики. Вып. 44 / Под ред. В.И. Бакштановского, В.В. Новоселова. Тюмень: НИИ ПЭ, 2014.

3. Бакштановский В.И., Богданова М.В., Новоселов В.В. Рефлексирующий университет: Рабочая книга ректорского семинара. Монография. – Тюмень: ТюмГНГУ. 2013.