

В.И. Бахитановский, М.В. Богданова

УДК 174.7

Перспективы этики профессора в ситуации трансформирования университета

Аннотация. В статье представлены концептуализация и опыт гуманитарной рефлексии ситуации этики профессора в трансформируемом университете, предпринятой в формате ректорского семинара с участием профессоров Тюменского индустриального университета. Объектом анализа выступают этико-прикладная проблематизация ситуации, текстовая вербализация коммуникативного события, обозначившиеся возможные подходы для ее решения. Этико-прикладная проблематизация, намеренно выражающая скепсис относительно востребованности потенциала профессорства в трансформировании университета, активизировала обращение участников рефлексии к осмыслению опыта своей деятельности. Обнаружившиеся в ходе рефлексии расхождения позиций профессоров и администраторов в понимании миссии университета обозначили актуальность поиска возможностей, способствующих настройке коммуникации между членами одной корпорации.

Ключевые слова: гуманитарная рефлексия ситуации, этическая проблематизация, трансформируемый университет, профессор.

Кризис этики профессора: вводные замечания

Основная проблематизация 55-го выпуска журнала «Ведомости прикладной этики» определяет современную ситуацию этики профессора как кризисную. Такая характеристика акцентирует ее экстраординарный характер. При этом причины, природа и возможные последствия кризисной ситуации в полной мере еще не осмыслены. Многообразные дискуссии в отношении состояния и перспектив трансформирования отечественного высшего образования [11, 7, 5] определяют в той или иной степени контекст, в котором работает профессор, но не *ситуацию этики профессора*.

Сегодня для отечественного университета, как пять и пятьдесят лет назад, сохраняет значимость показатель наличия докторов наук и профессоров. В то же время предпринятая дифференциация отечественных университетов, запустившая глубинные структурные внутриуниверситетские преобразования, вольно или невольно продолжает оказывать партикуляристское воздействие на ключевые ценностные составляющие профессорского дела (прежде всего свя-

занные с производством научного знания, его воспроизводством и применением).

Определенным потенциалом для понимания причин, природы и последствий кризисной ситуации этики профессора в трансформируемом университете обладает гуманитарная рефлексия ситуации с различных исследовательских ракурсов. Так, в исследованиях трансформационных процессов американских университетов акцентированы проблемные аспекты ситуации профессорства, ценностей профессорского дела, подобные российским. Среди них: восприятие профессорами активного внедрения корпоративной культуры в университетах, (не)принятие ее ценностей¹; особенности преобразования университетского этоса в рыночный этос [16]; приближение эры постпрофессорского мира высшего образования, в котором профессорам будет отводиться роль обслуживающего персонала – профессиональных работников низкого уровня [14].

Активное встраивание отечественного высшего образования в складывающуюся экономику знаний, казалось бы, уже делает не столь актуальным (как на начальном этапе трансформирования) вопрос: для чего нужны университеты сегодня? И в отношении студентов внимание к вопросам: что дает высшее образование студентам? действительно ли им нужны сегодня только навыки для будущей работы? теряет свою значимость и актуальность на фоне декларируемой задачи «развития человеческого капитала». В повестке дня исследований, сосредоточенных на проблемах трансформирования университета (например, при анализе процессов изменений в университетах², или поколенческих конфликтов в университетском сообществе³) обнаруживаются некоторые аспекты этики профессора, но не как предмет специального анализа.

¹ В том числе, в журнале института перспективных исследований в области культуры университета Вирджинии (The Institute for Advanced Studies in Culture at the University of Virginia) представлена рефлексия феномена «корпоративный профессор», в которой выделен в том числе и такой аспект: с одной стороны, кто, как ни профессор способен противостоять бюрократизации «жизни ума» в университетах, а с другой – профессор сам находится внутри трансформируемой университетской корпорации-организации; иногда профессора стремятся очень активно соответствовать корпоративным нормам продуктивности и эффективности. [15].

² Например, в исследовании «причин возникновения сопротивления преподавателей изменениям» в качестве одной из них было выделено «несоответствие изменений академическим ценностям». [8].

³ В исследовании конфликта поколений традиционалистов и новаторов, разделяющего преподавательские сообщества в университетах, в качестве

На протяжении прошедшего десятилетия тема «Этика профессора» неоднократно выступала в качестве основной в выпусках журнала «Ведомости прикладной этики». Обращение к «Предисловию редактора» трех выпусков журнала прошедшего десятилетия [9, 12, 13] позволяет зафиксировать определенную динамику проблематизации темы. Сначала – обращение собственно к ценностям и нормам этики профессора, в том числе через конкретизацию: чем нельзя поступиться профессору ни при каких обстоятельствах [13]. Затем – проблематизация ценности успеха в этике профессора: обнаруживающаяся в условиях трансформирования университета потенциальная конфликтность ценности успеха с правилами честности перед профессией (академическая честность) [12]. Наконец – этическая рефлексия внедрения в университетскую сферу ценностей бизнес-корпорации, проблематизирующих осуществление деятельности, ориентированной на ценности профессорского дела [9].

В теме 55-го выпуска – «Кризис этики профессора в ситуации трансформируемого университета» – в связи с характеристикой «кризис» усматривается некоторая амбивалентность, требующая уточнения при выборе ракурса ее осмысления: либо кризис обусловлен тем, что этика профессора «не пригодна» для трансформируемого университета, либо последний «не пригоден» для воплощения в нем этики профессора. Однако в том и другом случае кризисная ситуация (как граница между двумя состояниями), прежде всего этики профессора – с точки зрения возможностей ее осуществления в трансформируемом университете. Среди вероятных последствий такой ситуации в пределе: либо «демонтаж» этики профессора, либо солидаризация профессорства для поддержания репрезентативного качества [10] этических ценностей профессорского дела. Предполагается, что «демонтаж» этики профессора «запускается» когда, например, ориентация на коммерциализацию своих ноу-хау, изначально провозглашаемая университетами как третья (дополнительная, к развитию научных исследований и образованию) цель [6], перемещается по своей значимости на первое место.

Поддержание репрезентативного качества этических ценностей профессорского дела (то есть действенности таких ценностей в силу

основного противоречия выделяются различные парадигмы образования, которых придерживаются университетские преподаватели. Речь идет о традиционной парадигме образования, основу которой составляет ориентация на принципы служения обществу, государству, а также о «клиентоориентированной парадигме», основу которой составляют ценности менеджериализма [1].

их фактического признания, принятия и влияния на деятельность) является результатом выбора самого профессора. Возможно, солидаризация по этому основанию создаст шанс, во-первых, на минимальное ощущение стабильности (поскольку стать профессором, как и быть им, осуществимо лишь при движении по длинной дистанции) и, во-вторых, на развитие профессорского дела в атрибутивных ему ценностных координатах.

***Этика профессора в трансформируемом университете:
реинституционализация или «демонтаж»
(опыт коллективной рефлексии)***

Методология гуманитарной рефлексии в формате ректорского семинара. Одним из ресурсов понимания причин, природы и последствий кризисной ситуации этики профессора, переосмысления целей университетов (которые бы способствовали восприятию быстрых культурных изменений и, в то же время, препятствовали тотальной коммерциализации знаний) может быть гуманитарная рефлексия самими профессорами ситуации этики профессора. Обращение к методологии гуманитарной рефлексии обусловлено тем, что понимание такого рода проблемной ситуации, глубина противоречия и мера ответственности не «дается» накопленному опыту, веер же альтернатив трудно обозрим для привычной точки зрения [2].

Гуманитарная рефлексия ситуации ее субъектами атрибутивна природе этико-прикладного знания. Так, в инновационной парадигме прикладной этики, наряду с экспертным потенциалом специализированного этического знания, особое внимание уделяется процедуре самопознания, в том числе профессионального сообщества. В этически напряженных ситуациях «стрессоры» (Н.Талеб) могут быть информативны. Рефлексия ситуации ее субъектами – в данном случае профессорами университета – способна проявить как наиболее острые ценностные конфликты, так и возможные польдеры (зоны или практики в пространстве конкретного университета, содействующие поддержанию института профессуры). В то же время такая рефлексия дает возможность обозначить наиболее четко альтернативы, провести границы морального выбора профессора в условиях современных трансформаций университетов. Помимо прочего, направленность дискурса в устной коммуникации, фиксируя обращение участников к различным аспектам их опыта в связи с обсуждаемой проблемой, позволяет увидеть ситуацию с различных позиций.

Определенный опыт такого рода рефлексии содержится в материалах *ректорского семинара*, проводимого в Тюменском индуст-

риальном университете⁴. В таком формате его удастся сочетать, с одной стороны, комплекс знаний о морали, в том числе о различных критериях целесообразности деятельности и их соподчинения нравственному критерию на этапе сценарной разработки семинара. С другой стороны – самопознание субъектами своей позиции в этически напряженной ситуации (рефлексия проблемной ситуации его участниками в ходе семинара).

Обращение к материалам ректорского семинара позволяет обнаружить конкретизацию альтернатив, границы морального выбора, этически напряженные моменты в коммуникациях субъектов – участников проблемной ситуации.

Опыт гуманитарной рефлексии ситуации этики профессора в трансформируемом университете. Рефлексия референтности становящейся идентичности трансформируемого университета ценностям этики профессора предпринята очередным ректорским семинаром в ноябре 2019 года. Основное внимание было сосредоточено на ситуации профессорства в конкретном университете. При этом некоторые аспекты коллективной рефлексии содержат проблематизации общие для трансформируемых отечественных университетов.

Представляемая далее характеристика идейного замысла семинара, концептуализации темы и ситуации ее рефлексии участниками его, включая разработчиков, демонстрируют опыт вербализации ценностных конфликтов ситуации этики профессора в трансформируемом университете.



Тема ректорского семинара, прошедшего в ноябре 2019 года наследовала проблематизации предшествующего семинара (январь 2019), предмет гуманитарной рефлексии которого образовывала про-

⁴ Ректорский семинар – рефлексивная площадка для обсуждения актуальных (как глобального, так и локального характера) вопросов ситуации университета. Участники – его ведущие профессора, директора институтов, проректоры, руководители структурных подразделений [4].

блема миссии профессора, утрачивающей в условиях трансформирования университета статус, пафос, драйв [3].

На семинаре в ноябре предполагалось продолжить рефлексию, сосредоточившись на проблеме связи миссии профессора и миссии университета. Так, профессорство для университета гумбольдтовской модели являлось основой его идентичности, репутация профессоров – основным его активом. В условиях же современного трансформирования высшей школы, при все возрастающем внимании к прагматическим результатам деятельности, профессорство в университетах скорее рассматривается как «тормоз» трансформаций.

Участникам ректорского семинара была предложена гипотеза и вопросы для дискуссии.

ГИПОТЕЗА

В процессе интенсивной трансформации университета миссия профессорства вытесняется из университетской идеологии и практики.

Бескомпромиссное служение истине сегодня уже не является достаточным оправданием деятельности профессора. Прежде всего от него требуется деятельность прагматически полезная для общества – конвертируемая в деньги, в значимые для развития экономики ресурсы. Если этого не происходит – профессорство ждет «резервация».

Но и сам университет без профессорства превратится в профессиональное училище, которому профессор не нужен, нужен учитель.

Чтобы не допустить перехода университета на уровень ПТУ, требуются профилактические усилия для поддержания и развития института профессуры в конкретном университете. Если еще не поздно.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

- Может быть, поздно предпринимать специальные усилия для поддержания института профессуры в университете? Его уже не поддержать?
- Следует ли тратить на это усилия и ресурсы трансформируемого университета? Профессоров можно приглашать извне, и даже заменить их онлайн-лекциями?
- Как профессора определяют свою миссию в трансформируемом университете?
- Как определяет миссию профессора в трансформируемом университете его административный корпус?

Сценарная разработка семинара предусматривала конкретизацию гипотезы через рефлексию проблематизации, заложенной в теме семинара: «Профессорство – основа идентичности университета или “тормоз” трансформации»; позиция профессора как «слабого звена» в трансформируемом университете; перспективы института профессорства в изменяющемся университете.

В представляемом далее обзоре хода ректорского семинара отражены сложившиеся в этой связи направления дискурса.

ВЕДУЩАЯ СЕМИНАРА (ректор ТИУ Вероника Васильевна Ефремова) в своем вступительном слове напомнила, что на предшествующем семинаре коллективно было решено продолжить разговор о судьбе классической миссии профессора в трансформируемом университете. Далее она отметила: «Молодым аспирантам, приглашенным на ректорский семинар, нашей успешной талантливой молодежи, хотелось бы общими усилиями сделать своего рода прививку «мечты о профессорстве». Для них же необходимо дать пояснения об особенностях формата сегодняшней встречи. На ректорский семинар обычно приглашаются профессора. Обсуждение предложенных тем, гипотез происходит в свободной форме: обсуждается всё, что считается необходимым обсудить, критикуется все, что считается нужным подвергнуть критике – «без погон».

Итак, размышляя на предшествующем семинаре о том, кто такой профессор университета сегодня, мы вышли на одну предположительную характеристику ситуации, которая стала составной частью темы семинара.

Мы бы хотели попытаться понять: может ли существовать университет без профессорства? как современное профессорство ощущает себя в трансформируемых – новых-старых университетах? Исходя из такой установки определена тема сегодняшнего семинара: «Профессорство – основа идентичности университета или тормоз трансформации». (...)

КОНСУЛЬТАНТ СЕМИНАРА (директор НИИ прикладной этики Владимир Иосифович Бакштановский) в своем вступительном слове напомнил, что теме профессорства, этике профессора уже было посвящено несколько ректорских семинаров, три выпуска журнала «Ведомости прикладной этики». Казалось бы, что еще выяснять? «Однако, – сказал он далее, – полагаю, что выяснять необходимо. Тема семинара в некотором смысле адресует вопрос каждому из нас: я – профессор – тормоз сегодняшней трансформации университета или основа его идентичности?»

Приступая к обсуждению гипотезы, КОНСУЛЬТАНТ предложил некоторые аспекты рефлексии темы «Трансформируемый универси-

тет: судьба миссии профессорства (уходящая натура? заповедная зона/резервация? новая/старая миссия?)» предшествующего семинара, зафиксированные на слайдах.

О ситуации профессорства (суждения участников семинара)

«Раньше практически всех профессоров можно было отнести к категории “крупные ученые”. Сегодня появились профессора-бизнесмены, профессора-менеджеры и остались еще ученые. Вряд ли следует объяснять, насколько эти категории профессоров различны» (проф. Н.С.Захаров).

«Я не вижу, чтобы профессорами кто-то хотел стать. Может быть, сегодня в этом уже нет смысла? Если, например, появляются руководители образовательных программ даже не кандидаты наук? А что касается профессора, то сегодня вообще не понятно – кто он и зачем он в университете?» (проф. А.А. Серебренников).

«Я вижу проблему в том, чтобы профессорство было наполнено действительно профессорами. Каждый человек способен оценить – ощущает ли он себя полноценным профессором. Может быть, следует жестче мотивировать на развитие, если мы хотим сохранить профессорство как институт. Возможно, следует как-то разграничивать, дифференцировать профессорское сословие?» (проф. Л.Н.Руднева).

«Мне кажется, что профессор сам готовит для себя смерч. Прежде всего тем, что он постепенно становится все более толерантным, терпимым, в том числе к инакомыслию. И постепенно приуготовливает ситуацию, когда его слово становится невостребованным и незначимым в университете. Находятся люди более напористые, активные, а наработанные профессором профессиональные качества уходят на второй план» (проф. Ю.Д. Земенков).

КОНСУЛЬТАНТ продолжил свое выступление: «Позволю себе отнести к последнему на слайде суждению, в котором говорится о том, что профессор сам готовит для себя смерч. В каком смысле профессор готовит себе смерч? Возможно, чем более мы становимся профессорами в полном смысле этого слова, тем в большей степени мы теряем возможность быть востребованными и значимыми в быстро меняющемся университете».

В подтверждение того, что подобные вопросы являются актуальными и для зарубежных коллег, КОНСУЛЬТАНТ привел суждение редактора ведущего английского новостного журнала по проблемам высшего образования.

Профессор - это ..?

«Вопросы: что значит быть профессором (?) и что люди думают о том, что это значит(?) – остаются для нас непроясненными. Существует много рекомендаций, как попасть в профессуру, но очень мало – тем, кто уже достиг данной точки назначения».

Э. Мроц, редактор журнала
«Times Higher Education»

3

Проблематизация связи миссии профессора и миссии университета в условиях трансформирования университета была предложена участникам семинара, с одной стороны, через краткую характеристику миссии профессора в университете гумбольдтовской модели.

Профессор в университете ...

В профессорском деле концентрированно представлена суть университета, его миссия (производство-воспроизводство-внедрение научного знания).

Профессор – высококлассный специалист, имеющий право говорить от имени науки и образования.

Моральное лидерство профессора – следствие авторитета научного знания, умения профессора жить в культуре знания и не только в сфере профессиональных навыков.

Профессор обеспечивает идентичность университета. Университета, который является не только «учреждением, предоставляющим услуги для получения высшего образования», а корпорацией ученых, вовлеченных в процесс открытия и распространения знания.



С другой стороны, поскольку от этой модели трансформируемый университет сегодня все более отходит, то все менее определенной оказывается позиция профессора, его статус, роль в университете. И все чаще создается впечатление, что ситуацию профессора в трансформируемом университете можно метафорично обозначить как «слабое звено».

Ситуация профессора в трансформируемом университете

Все громче провозглашается, что главное «препятствие» на пути развития университетов заключено внутри них, а именно – в традиционном для университетов профессорстве. Профессорство с его сложившейся ролью в университете считается, скорее, тормозом любых трансформаций.

И чтобы добиться успеха в трансформации университета – полагают некоторые эксперты – необходимо найти **«слабое звено»**, стоящее на пути успешного внедрения новаций. И совершить действие, подобно тому, как Александр Македонский поступил с гордиевым узлом.



ВОПРОС: Есть ли основания считать профессора «слабым звеном», тормозом модернизаций в трансформируемом университете?

ВЕДУЩАЯ предложила участникам семинара поразмышлять: возможно ли вообще определять профессорство «слабым звеном» в университете?

О.Ф. ДАНИЛОВ в своем выступлении обратил внимание на то, что участники сегодняшнего семинара представлены тремя субъектами. Первый – профессора, мнение которых по этому вопросу известно по предшествующим семинарам. Это мнение вполне определенное и, вероятно, профессора будут защищать свои позиции. Второй субъект – молодежь, которую Ведущая пригласила на семинар, хотелось бы услышать и её точку зрения на этот счет. Наконец, третий субъект – администрация. Их мнение тоже хотелось бы знать.

ВЕДУЩАЯ семинара уточнила: в первую очередь речь идет на семинаре о профессорстве в конкретном университете. При этом она заметила, что университет на общероссийском уровне признан трансформирующейся образовательной организацией: «Мы достигли некоторых положительных позиций относительно образовательного процесса, но не отличаемся успехами в научной деятельности. С чем это связано? Не стоит доказывать, что если в организации, реализующей образовательные программы, нет профессоров – это среднее профессиональное образовательное учреждение. Именно профессорами в университете сначала проводятся исследования, затем создается новое научное знание, которое развивается и передается студентам. Профессора, состоявшие в науке, понимают, что в научной деятельности торопиться следует медленно. Однако это часто не совпадает со скоростью трансформаций. Но я убеждена, что настоящие профессора не могут «тормозить» развитие собственной ор-

ганизации. Поэтому заложенный в теме семинара вопрос о том, что профессора, возможно, являются “тормозом” трансформаций, выполняет скорее функцию настройки взаимоотношений в университете».

М.В. БОГДАНОВА в связи с обсуждением темы «Этика профессора» на предшествующих семинарах, отметила: «На прошлом семинаре мы говорили о судьбе профессорства, в качестве аргумента привлекательности профессорского статуса я привела небольшой сюжет из более раннего семинара, на котором, как и сегодня, присутствовала талантливая молодежь. На вопрос о том, что они, возможно, захотят стать профессорами, ответила утвердительно.

Некоторые профессора усомнились в том, что сегодня такой аргумент может быть убедительным относительно привлекательности для молодежи профессорского статуса. Действительно ли он теряет свою привлекательность? Ответ может быть и “да”, и “нет”. В этой связи выступающая привела два сюжета. Первый – данные ежегодного опроса, проводимого Левада-Центром. Один из вопросов, задаваемых родителям: «Хотели ли бы вы, чтобы ваши дети выбрали такую профессию?». Вопрос закрытый, на шкале предлагаемых вариантов ответа – позиция «профессор, преподаватель университета». В предшествующих опросах показатель положительных ответов по этой позиции занимал на шкале срединное положение. В 2018 году он сместился на позицию ниже срединной. Другой сюжет: «В Институте социологии РАН состоялась международная конференция (ноябрь 2019), посвященная 90-летию бывшего директора, профессора Владимира Александровича Ядова. В Программе конференции доклад, посвященный идентичности профессорства в современных условиях был определен в сессию “Идентичность политической научной элиты”. Социологами профессор идентифицируется как элита».

Далее выступающая высказала предположение: «Профессорство еще имеет высокий статус (идентифицируется как элита), но теряет свою привлекательность как перспективная профессия (прежде всего, с точки зрения родителей). А насколько в университетском сообществе позиция профессора привлекательна? Каковы возможности для развития научной элиты, в том числе института профессорства? Ранее на одном из ректорских семинаров профессор Владимир Николаевич Сызранцев задал вопрос о том, пополнится ли в университете сообщество профессоров? Если профессоров не будет, то и вопрос об этике профессора утратит свою актуальность. Сегодняшняя тенденция такова, что профессоров становится все меньше».

В заключение, выступающая отметила, что профессорство, возможно, становится «слабым звеном» в силу «истончения» корпуса профессоров в университете. Как сохранить институт профессорства? Наверное, этот вопрос может быть адресован, прежде всего, профессорскому корпусу.

В.Н. СЫЗРАНЦЕВ в своем выступлении отметил, что определять профессора «слабым звеном», не вполне корректно: «хотя бы в силу того, что Министерство науки и высшего образования Российской Федерации определило систему уровней образования университетов как бакалавриат, магистратуру и аспирантуру. Подготовкой аспирантов занимается профессор, но если он будет «слабым звеном», то не сможет подготовить ни кандидата наук, ни тем более доктора наук и профессора. Поэтому мы – профессора – не можем позволить себе быть «слабым звеном». (Вспомним Табель о рангах 1912 года, в соответствии с классификацией которого профессор приравнивался к действительному советнику, генерал-майору.) Более того, если профессор является в университете «слабым звеном», то не имеет смысла говорить о трансформации университета.

Однако условия работы сегодня делают профессоров в некотором смысле рабами, рабами высшего уровня. Например, за две с половиной недели октября мною было написано 427 страниц рабочих программ и КОС. Профессора, вынуждены заниматься этим бумаготворчеством, которое никак не улучшает учебный процесс. При этом над профессором довлеет огромное количество начальников, которые никогда не занимались учебным процессом, но именно они управляют деятельностью профессора. Некоторые профессора еще пытаются как-то заниматься наукой, но наука – это сосредоточенность на задаче, размышление над ней день и ночь пока не решится. Сегодня научные задачи для профессоров многообразны. И таких задач особенно много. Но мы – профессора – дико перегружены не тем, чем мы владеем. И не там, где мы можем решать задачи.

Отдельный вопрос о том, кого профессор готовит как кандидатов наук? Например, сегодня дается возможность молодым кандидатам готовить себе подобных. Однако наука (мой опыт: больше 20 кандидатов наук, 3 доктора наук, и я знаю, что это такое) всегда работает на стыке, а молодому кандидату работать с аспирантом на стыке наук не всегда под силу. Но если мы хотим, действительно, получить новый научный результат – необходимо работать именно так.

Конечно, важно, чтобы профессора активнее контактировали друг с другом, так они значительно быстрее смогут найти талантливую молодежь и позволят ей действительно быстрее продвигаться в своих исследованиях.

Но без внимания к профессуре – чтобы она готовила даже кандидатов наук – вряд ли в этом направлении будут успехи. Профессору за научное руководство оплачивается пятьдесят часов. Проще взять два-три дипломника и забыть нагрузку, связанную с руководством будущим кандидатом наук, в том числе с заполнением огромного количества бумаг для того, чтобы иметь право руководить. Поэтому, если будут созданы условия для профессуры в этом направлении, то какие-то шансы двигаться вперед еще есть.

В последнее время наблюдается, можно сказать, катастрофическая тенденция – уходят профессора. И трудно сказать, сколько потребуется времени, чтобы восстановить корпус профессоров.

И наконец, особая проблема, о которой надо думать и которую надо обсуждать: как растить докторов наук, когда молодые ребята не видят перспективы для себя на этом пути.

ВЕДУЩАЯ СЕМИНАРА акцентировала внимание на важности задачи: понять, почему кандидаты не хотят стать профессорами? По каким причинам статус профессора сегодня становится не столь привлекательным?

Л.Н. РУДНЕВА в своем выступлении высказала позицию по поводу того, что профессура сознательно не может быть «тормозом» модернизации университета. Такая постановка вопроса – своего рода оксюморон. И статус профессора для молодежи – отметила выступающая – привлекателен. Однако путь к этому статусу очень трудный, зачастую тернистый. Люди становятся на этот путь, но на каком-то этапе сходят с него. Хотя какая-то поддержка со стороны университета им оказывается, например, гранты. Возможно, стоит точнее прописывать условия гранта, с точки зрения результатов? А может быть, следует на каком-то этапе, когда соискателем уже пройдена часть пути, еще один грант выделить? Тем, кто реально работает и уже имеет результат, но он, например, еще не вполне оформлен, не обсужден. (...)

Р.Х.КАСИМОВ выразил критическое отношение к идее, что профессор может быть «тормозом» трансформации университета. В своем выступлении он сделал акцент на том, что институт профессуры, очевидно, является частью большой социальной системы. «Когда социальная система меняется, – отметил выступающий, – то, соответственно, и институт профессуры меняет свое назначение. (Например, если обратиться к двум типам культуры по Питириму Сорокину, то в рамках идеационного типа и в рамках чувственного типа профессура будет выполнять совершенно разные функции.) В целом, обсуждаемая проблема является совокупностью нескольких проблем, которые должны быть рассмотрены по отдельности. Про-

блема: профессура, которая объявляется «тормозом», не относится к профессуре вообще. Очень трудно представить университет, в котором отсутствуют профессора, доценты, ассистенты. В любом университете мира существует подобная иерархия. Речь скорее должна идти о различных системах, в которых существует профессура: о западной профессорской системе, так называемой Болонской, и о советской системе. Скорее всего, с точки зрения учредителя университета, советское профессорство – это рудимент советской системы, и поддержать его искусственным образом, без сохранения соответствующего более широкого контекста, чрезвычайно сложно.

Концепция миссии профессора возможна только в идеационной системе, где существует некая утопия образования. В такой системе профессорство, действительно, становится этически нагруженным персонажем. Но в нашей материалистической вселенной, этическая составляющая редуцируется фактически до нуля. Ведь если профессор является продавцом, какая у него может быть миссия? Продавец – это человек, который зарабатывает в первую очередь. Именно этот конфликт, который сегодня наблюдается, и в который вовлечены многие, возможно, следует обсуждать прежде всего».

В заключение выступающий дал свой комментарий к идее идентичности: «Идентичность – слово оборонительное, с моей точки зрения. Это своего рода попытка замкнуться на себе самом, отбросив внешнее. Я полагаю, что точнее будет использовать термин “интенция”, т.е. направленность: куда мы собираемся двигаться или куда мы движемся, а не где стоим и чем мы отличаемся от всего остального. И тогда от этой конечной точки – куда мы намереваемся двигаться – логично выстроится все остальное».

О.Ф.ДАНИЛОВ по ходу семинара задал вопрос методологического плана в отношении формата дискуссии: сегодня семинар носит метафизическую направленность или прагматическую?

КОНСУЛЬТАНТ, поблагодарив за такой важный, с его точки зрения, уточняющий вопрос, высказал в этой связи свою позицию: «Для меня этот семинар, как и все другие наши семинары, имеет метафизическую направленность. Но в процессе обсуждения мы вольно или невольно “сваливаемся” в прагматическую направленность. И это связано с различными подходами в понимании профессорства – например? администраторами и профессорами: прагматическое, скорее у администраторов, а метафизическое, вернее у самих профессоров».

М.В.БОГДАНОВА обратила внимание на такой аспект: у разных субъектов течение времени в университете различное, упомянув о том, что: «Не так давно в Центре университетских исследований НИУ

ВШЭ завершился проект, один из аспектов которого был связан с вопросом: почему ускорение времени мешает делать науку? Речь в нем шла о том, что время университетской жизни и время научной жизни не синхронизировано. В университетах время студента, преподавателя, университетского менеджмента различны. И согласовать в пространстве одного университета время его различных субъектов довольно сложно. И совершенно иные скорости времени, связанного с мышлением. Немецкими учеными был даже создан Манифест медленной науки, один из тезисов которого примерно такой: науке нужно время – «потерпите пока мы думаем».

Возможно, разное понимание миссии профессора в университете администраторами и самими профессорами обусловлено не столько тем, что администраторы координируют именно трансформации университета, а профессора не хотят меняться, сколько спецификой профессорского дела, которое имеет свои особенные временные координаты, об этом сегодня уже говорили. Как найти баланс: оставаться честным в науке и быть в русле трансформации? И как в рефлексии этих процессов сохранить метафизическую направленность и соблюсти определенную меру прагматичности?»

ВЕДУЩАЯ семинара, отметила, что требования к изменениям самого профессорства нигде не зафиксированы: требования модернизации образовательного процесса – есть; требования омолаживания профессорства – есть. Но нет требования модернизации профессорства. Высказав сомнение, что фактор «быстро или медленно думать» не всегда соотносится с понятием «тормоз», ВЕДУЩАЯ акцентировала внимание на том, что уже несколько раз в ходе обсуждения звучали слова о серьезном разрыве между администраторами и профессорами. И в этой связи возникают вопросы: В чем разрыв? Администраторы не разговаривают, не слушают профессоров? Потому, что они сами не профессора?

С точки зрения КОНСУЛЬТАНТА, разрыв между профессорами и администраторами метафизический: у администраторов и профессоров разные миссии, функции, задачи – объективно, а не потому что одни хорошие, а другие плохие. У них сегодня разные роли в университете.

Аспирант А. ПОНОМАРЕВ высказал категорическое несогласие с формулировкой «профессор – это слабое звено»: «У классического профессора накоплен колоссальный багаж знаний по определенному научному направлению. Этим багажом знаний в сотрудничестве с доцентами, аспирантами и студентами он должен и обязан делиться. Стык наук, о котором сегодня уже говорилось, возможен только тогда, когда в университете есть много профессоров, каждый из кото-

рых занимается своей темой. Когда появляется необходимость рассмотреть какую-то специфичную научную проблему, профессора собираются, разговаривают, делятся знаниями. И только таким образом совершаются научные открытия». В своем выступлении он также отметил, что в трудностях трансформации университетов, с его точки зрения, виноваты не профессора, а слабая коллаборация в создании условий для научной работы доцентов, аспирантов, молодых студентов, которые работают на кафедре.

И.М. КОВЕНСКИЙ в своем выступлении указал на различное содержание, вкладываемое в понятие «профессор» в разных странах: «В 1994 году я получил приглашение принять участие в международной конференции “Неделя материаловедения в Чикаго”. К моему удивлению, когда начал проходить регистрацию, выяснилось, что я везде именуюсь профессором, хотя на тот момент им не был. На мой вопрос ответили так: “В вузе работаете? Да. Лекции читаете? Да. Значит, вы профессор”. В России же профессор больше чем профессор. Я вспоминаю своих учителей. Один из них был, например, специалистом по исследованию творчества Паганини и даже доказал, что свои знаменитые каприччио он играл только потому, что каким-то образом вытягивал пальцы из суставов, хотя сейчас, насколько мне известно, уже окончивший музыкальную школу легко это делает. Другой – Александр Гуляев, учебником которого пользуются десятки поколений студентов – был гроссмейстером по шахматной композиции, из скромности публиковал свои задачи под псевдонимом Александр Грин.

«Складывается такое впечатление – продолжил выступающий – что мы, профессора, сегодня сами слегка не дотягиваем вообще. Однако самое главное для профессора – его профессиональная деятельность. Например, университет в Беркли позиционирует себя как университет, в котором работают 19 Нобелевских лауреатов. И ничего больше. Мы проводим специальные кампании по привлечению абитуриентов в университет, рекламируем направления, а там ничего этого нет. Потому что и так понятно, что вследствие профессиональной деятельности Нобелевских лауреатов в университете созданы прекрасные лаборатории, где работают классные специалисты, и студентам есть у кого поучиться.

Вопрос, который мы сегодня обсуждаем, носит скорее социальный характер, и вряд ли его можно разрешить простыми приемами. Но, вне всякого сомнения, профессора свое возьмут. Профессор будет центральной фигурой в университете, фактически он и сейчас ею является. А некоторые отклонения, которые сегодня имеют место, –

это проявление происходящих в нашем обществе социальных процессов».

Е.В АРТАМОНОВ выразил несогласие с трактовкой идентичности, высказанной ранее доцентом Касимовым. В своем выступлении он отметил, что профессорство и профессор – это именно основа идентичности университета. Во все времена. Однако сегодняшние реалии университетской жизни этот аспект не вполне учитывают. «Например, сегодня мы – сотрудники университета – все находимся в грейдовой системе оплаты труда, предполагающей базовый, средний, высший уровень. И у профессора есть профессорская базовая, обязательная часть и вариативная часть.

Но что такое профессор? Хочу вспомнить своего учителя – профессора Утешева. Как он сумел зажечь в юноше, только-только вступающем в научную, аспирантскую жизнь, огонек, который сохранился у него на всю жизнь? Вероятно, профессору это дано от Бога? Это качество профессорского дела очень трудно, пожалуй, и невозможно формализовать. Причем одним профессорам оно дается в большей мере, а другим – в меньшей. Именно поэтому уровень профессора не измеряется только его деятельностью на рынке оказания образовательных услуг.

Если говорить о профессорах конкретного университета, то основная часть его профессорского состава соответствует не только уровням грейдовой системы, но способна зажечь огонек интереса к науке у молодежи». (....)

Ш.М. МЕРДАНОВ вновь обратившись к теме семинара, в том числе к тезису о профессоре как «тормозе» университетских трансформаций, привел пример: «Если аксакал в каждом случае будет говорить, что он аксакал, ему не будут доверять. Люди к нему не пойдут. Люди должны понимать, что он аксакал. Так же обстоит дело и с профессором. Профессор – это человек, который накапливает, производит знание, а затем его трансформирует в образовательный процесс и тем самым готовит себе замену.

Сегодня речь шла о понятии “тормоз” применительно к профессору – продолжил выступающий – но тормоз это плохо? Тормоз для того и создан, чтобы не заносило... (В технической сфере есть, как известно, нормальные разомкнутые, нормально замкнутые тормоза.) В гипотезе семинара профессорство обозначено как “тормоз” трансформаций. Логично спросить: трансформаций в каком направлении? К чему мы стремимся, предпринимая те или иные трансформации в университете?

Сейчас можно услышать, что для университета наступило такое время, в котором профессор вроде бы и не очень нужен. Но

профессорство – это стиль жизни. Профессор всю жизнь подтверждает свое профессорство. Именно поэтому ему дано право воспитывать через обучение, через свой пример. Называть его “слабым звеном” вообще неуместно». (...)

В продолжении дискуссии ВЕДУЩАЯ обратила внимание на вопрос о соотносимости понятий «трансформация» и «эволюция»: «Когда система эволюционирует, должна ли она трансформироваться? Или изменения произойдут естественным образом, пусть даже с разной скоростью: у старой гвардии университета и у молодого поколения по-разному скорости настроены».

«Иногда – заметила далее ВЕДУЩАЯ – от профессоров можно услышать: “нас плохо ценят, нас мало любят, нас перегрузили работой”, либо: “нас забыли и не догрузили той или иной работой”. И здесь основным является вопрос смыслов в каждой из этих фраз от каждого конкретного профессора. Возможно, в университете необходимы площадки для такого разговора».

С.В.ТОЛМАЧЕВА, предположила, продолжая тему, что представление профессоров будто их не ценят в университете связано с тем, что они сами не говорят о своих достижениях. В результате у администрации создается впечатление, что профессора ничего не делают. Время изменилось, все результаты деятельности должны быть в сети. Но в любом случае, профессора не «тормозят» трансформацию университета, они ее вытягивают своим трудом.

В.Г.ПОПОВ высказал свою точку зрения в связи с гипотезой семинара. «Профессор не может быть “тормозом” трансформации университета. Трудно представить вуз без нравственности, духовности, ориентированным лишь на доходы. Но когда в университете на первое место выходит зарабатывание денег для вуза, то естественно возникает вопрос: кто в вузе должен зарабатывать деньги: аспиранты, старшие преподаватели, доценты; молодые люди, или наиболее грамотные, знающие все нюансы в своих более узких секторах деятельности?»

И как в этой связи оценивать работу профессора? Бывает, что профессор прекрасно читает лекции, великолепно взаимодействует со студентами, но ему говорят: “Вы – хороший педагог, с блестящими показателями аттестационных рейтингов, но сколько денег Вы заработали для университета? Университет от ваших знаний ничего не получает, только благодарности от студентов”.

Другой случай, когда профессор занимается, преимущественно, наукой. Но чтобы заниматься наукой на мировом уровне, нужны лаборатории, инвестиции в лабораторные базы, а региональный вуз, как он ни старается, не сможет достичь такого уровня.

Или предлагают перевести образовательный процесс на дистанционное обучение, чтобы лекции читали профессора из-за границы или из Москвы, у которых лабораторные базы по два-три миллиарда долларов. Однако эти профессора не лучше наших, но в силу разных обстоятельств попали в лучшие условия. Бывая в зарубежных вузах, я убедился, что по нашему направлению, например мы, не уступаем мировым достижениям, но у нас нет возможности реализовать наши идеи в полном объеме.

Сегодняшний семинар поднимает очень актуальные темы, возможно, сложится понимание о том, что на самом деле ожидается от профессора сегодня: наука, монетизация его деятельности или качественное преподавание».

ВЕДУЩАЯ семинара в продолжение разговора отметила, что может быть, стоит допустить все треки в одном университете? Есть профессора, стремящиеся больше времени уделять исследованиям. Есть профессора, которые хотят заниматься прикладными исследованиями, а есть профессора, готовые работать в аудитории со студентами, где, они могут выделить потенциальных аспирантов и, тем самым, поддерживать развитие своей научной школы.

Ю.Д. ЗЕМЕНКОВ в своем выступлении акцентировал внимание на вопросе востребованности участия профессуры в основных университетских советах: «В связи с сегодняшней дискуссией я вспоминаю, как молодым профессором попал в состав Научно-технического совета, который возглавлял Илья Моисеевич Ковенский. В составе совета были такие профессора-звезды, как Ромен Зеликович Магарил, Леонид Григорьевич Резник, Владимир Михайлович Матусевич. Я чувствовал себя мальчишкой рядом с ними, и мне хотелось стать таким же как они. Сегодня у руля Научно-технического совета находятся молодые люди без ученой степени. В учебно-методическом совете также нет профессоров. Вероятно, профессора не очень востребованы в этих структурах. Недавно в нашем университете открылась Высшая инженерная школа. Решил предложить свою кандидатуру в качестве лектора. После длительной паузы мне ответили, что у них своих преподавателей много. Но я знаю, что проведу занятия не хуже, а намного лучше, чем многие другие.

Эти примеры, с моей точки зрения, подтверждают, что профессор считается «тормозом» в университете.

И если говорить в целом по стране, мне представляется, что сегодняшним профессорам не удастся вырастить новое поколение профессоров – не получается, даже на уровне ВАКа. Поэтому трудно найти людей, которые могли бы экспертировать диссертационные работы. Да и создать диссертационный совет – проблема. Мы, на-

пример, года четыре искали профессоров, соответствующих специальностям совета, его профилю, требованиям.

За прошедшие четыре года на нашей кафедре четыре профессора ушли в мир иной. Воспроизводства нет. Сказать, что в этом полностью виноват заведующий кафедрой, наверное, будет неправильно. Он точно так же пишет по 400 страниц рабочих программ. Более того, у нас на кафедре число сотрудников недавно было 112 человек. Если 112 человек сотрудников кафедры, то выпуск – 1200 человек. Можно представить, кем в такой ситуации занимается заведующий кафедрой.

Однако в целом эта проблема вряд ли новая. Я помню, как Илья Моисеевич Ковенский, в пору, когда был проректором по научной деятельности, волевым решением заставил нас выступить на заседании областной Думы с тематикой – как нам реанимировать науку в регионе, как сделать ее более эффективной. И в принципе, члены Думы поддержали наши идеи: уже тогда речь шла о риске гибели науки в университетах в ближайшее время. Уже тогда ведущие предприятия вкладывали денежные средства, преимущественно, в Центр.

Возможно, “мягкотелость” наших профессоров проявляется, когда мы не можем пробиться к контрактам, а если можем, то с таким трудом, что начинаем задумываться, а стоит ли с таким трудом пробивать эту “стену”? И такая ситуация не только у нас в регионе.

Не созданы условия для того, чтобы профессор не стал “тормозом”. В силу своей внутренней культуры, образованности он все больше становится конформистом – профессор выбирает позицию отойти в сторонку, подождать.

И как долго придется ждать, когда он “нажмет на газ”? Скорее всего, “жить в эту пору прекрасную уже не придется ни мне, ни...”. Я пока не вижу реально, чтобы ситуация как-то менялась».

ВЕДУЩАЯ в связи с этим выступлением задала вопрос: «Означает ли это, что профессура, достигнув определенного статуса, выбирает позицию “теперь можно пожить” и не думает, о том, что позади пустота»?

Ю.Д. ЗЕМЕНКОВ ответил отрицательно: «проблема преемственности очень остро ощущается, переживается сегодняшними состоявшимися профессорами».

Завершая свое выступление он отметил, что, с его точки зрения, «сегодня профессор в университете скорее является “тормозом”, но таким “тормозом”, который, выражаясь техническим языком, “придавили”. У самого профессора недостаточно сил, чтобы эту пружину отпустить. И хотя потенциал у профессора колоссальный, но в

сегодняшней ситуации должны быть созданы такие социальные условия, при которых это можно реализовать».

М.В. БОГДАНОВА в своем выступлении сосредоточила внимание на проблеме поддержания института профессуры в университете: «Ведущая семинара пригласила сегодня молодых перспективных аспирантов. У них уже интересные биографии, они имеют значительные достижения. Но как вписываются в их профессиональную и жизненную траекторию стратегии деятельности, ожидаемые от них университетом? Вероятно, для университета сегодня одним из актуальных становится вопрос о том, как создать некий баланс, чтобы талантливая, активная молодежь и своим делом занималась, и в университете им было интересно. Иными словами, речь идет о том, каковы в университете возможности для развития на своем интеллектуальном поле института профессуры.

В НИИ ПЭ реализуется исследовательский проект, который пока носит поисковый характер. В рамках этого проекта, в том числе предусматриваются интервью с руководителями образовательных программ с проектным методом обучения. Это относительно новая практика для университета. В самом общем виде такая образовательная программа, как известно, предполагает либо руководителя с Именем в науке, либо в ней делается акцент на базовом методе – проектном методе обучения. Мы беседовали как с теми, так и с другими. Тем участникам интервью, кто не является профессором, в том числе задавался вопрос: рассматривают ли руководители образовательных программ в качестве перспективы для себя достижение позиции профессора. Первые результаты таковы: руководители образовательных программ с проектным методом обучения в возрасте до сорока лет скорее не рассматривают для себя такую перспективу – “сейчас много других дел”. Руководители в возрасте после сорока лет задумываются о такой перспективе – “все движется и хотелось бы тоже развиваться, а не стоять на месте, но не по формальным показателям, а по-настоящему”.

Можно сказать, что среди сотрудников университета, включенных в относительно новые образовательные практики, есть те, кому перспектива стать и быть профессором представляется привлекательной.

Однако, чтобы эта тема вообще не исчезла из университетского дискурса, вероятно, важно попытаться понять, как поддерживать среду, “заражающую” духом академического развития. В последнем абзаце гипотезы есть фраза: “Усилия по поддержке и развитию института профессуры”. Однако остается открытым вопрос о том, какие усилия нужно предпринять, или предпринимать, и как сегодня дол-

жен и может развиваться институт профессорства, что нового, в сравнении с прошлыми десятилетиями, следует привнести в его развитие?»?

О.Ф. ДАНИЛОВ в своем выступлении сосредоточил внимание на важности для университета задачи поиска компромисса и адекватных возможностей для академической коммуникации разных поколений исследователей – профессоров и аспирантов: «Для меня очевидно, что то, что предложено сегодня в качестве гипотезы – это не гипотеза, а утверждение, с которым я согласен, которое я принимаю. Действительно, вопрос о том, как сегодня найти себя профессору в вузе, остается открытым? Есть внешние вызовы – это требования регулятора, учредителя. Есть внутриуниверситетская обстановка, связанная с подготовкой к аттестации (всех это беспокоит, потому что основная часть заведующих кафедр, люди ответственные). Есть ощущение необходимости трансформационных процессов, которые назрели и которые воспринимаются людьми определенного возраста несколько консервативно.

Я согласен с позицией Консультанта и с позицией Ведущей – без профессора не может быть университета, ни в классическом понимании, ни в метафизическом смысле, ни даже в прагматическом плане. Я не могу представить университет, в котором профессор не обучил бы своим профессиональным знаниям, своим видом, своим отношением к профессии, своей интеллигентностью, наконец. Однако, сегодня, вероятно, необходимо искать какие-то компромиссы. Проведу аналогию со спортом. В спорте есть очевидные вещи, связанные, например, с тем, как стать чемпионом. Может ли команда молодых спортсменов победить? Нет – ввиду неразвитости стратегического мышления, тактики, техники. Может ли победить команда только пожилых спортсменов? Нет – ввиду физической невозможности. А симбиоз команд молодых и пожилых дает в спорте великолепный результат.

На мой взгляд, и в университете нужны компромиссы. С одной стороны, молодежь, которая обучилась методам проектного менеджмента, современным подходам к развитию трансформации университета. С другой стороны, профессура, которая, как мы сегодня слышали, почти 24 часа в сутки пишет и переписывает документацию. Есть некая рассогласованность в позициях: молодые сегодня – это двигатели, моторчики; они понимают, что трансформация университета нужна, они осваивают практические методы как это сделать (в основном бюрократически), а мы, профессура сегодня – “тормоз”: кто-то из нас воспринимает трансформацию, кто-то более консервативно к ней относится. В чем здесь может быть компро-

мисс? Компромисс может быть достигнут в формировании команды из тех и других, формировании ментальности в рамках такого рода метафизических споров, как, например: что представляет собой трансформация университета сегодня для университета? Куда и как должен двигаться университет? И тогда, на мой взгляд, не будут возникать вопросы о том, что представляет собой профессура для университета сегодня».

В своем заключительном слове КОНСУЛЬТАНТ сказал: «В начале семинара я предположил, что мы будем говорить на одном языке, обсуждать одни и те же проблемы с разных точек зрения. По моему мнению, не вышло. Возможно, это хорошо. Но остаются вопросы. Мне представляется, что трансформация нашего университета, как и многих других, поскольку мы по одной колее идем, осложняется тем, что недостаточно критически относимся к тому, что мы делаем в университете, когда он интенсивно меняется.

Еще несколько лет назад профессора и университет соответствовали друг другу. Сегодня преобразования университета семимильными шагами обгоняют профессоров. Профессора остаются на обочине, и некоторые вольно или невольно вынуждены «тормозить». Администраторы без профессоров обойдутся. Мы ничего не можем им предложить в понимании природы университета, идеи университета – это не очевидные вопросы и ответы. Но если мы – профессора – к таким словам как «дух университета», «миссия университета» относимся, по меньшей мере, нейтрально, или просто скептически, то мы не выполняем своего предназначения в университете, даже если научимся зарабатывать для университета деньги. Я пытаюсь объяснить тот пафос, который стоит за этой гипотезой, за этими разработками».

ВЕДУЩАЯ семинара в своем заключительном слове сказала: «Позиция, в которую я была поставлена консультантом, назвавшим меня администратором, вынуждает сказать следующее. Уважаемые коллеги, такого рода разговор, как у нас здесь сейчас состоялся, не может быть спором. В ходе такого разговора должно возникнуть понимание чего не достает действующему профессору университета для того, чтобы он не стесняясь мог говорить, что он профессор. Имеет ли смысл вообще обсуждать вопрос о том, можно ли развивать университет как организацию без профессоров?»

Сошлюсь уже на историю. Когда возникла ситуация создания образовательных программ – в том числе создания института руководителей образовательных программ, через конкурс, через публичное обсуждение идеи, с которой претендент должен был выходить один на один перед экспертами, чтобы заслужить такое право среди

таких же как он, я знала какие профессора пойдут. И они, действительно, пошли и выиграли. И это профессора старой, как здесь прозвучало, советской школы.

Лично для меня нет разграничения между администрацией вуза и профессорством. Почему? Мы говорим, что молодежь – двигатель. Но молодежь стоит на плечах великих, мне только кажется, что великие “подприсели”, не выталкивают вперед молодежь. Почему “подприсели”? Причин для этого масса. Для меня важно понять, какие причины можно устранить, для того чтобы распрямились плечи профессоров, и молодежь, таким образом, выскочила наверх. Возможно, это и есть миссия профессоров сегодня. Или только держать «сакрал» – что такое университет?

Что касается формата ректорского семинара, то он у нас существует в двух ипостасях: как возможность поговорить честно и как возможность как-то продвинуться в понимании. Я солидарна здесь с Николаем Николаевичем Карнауховым, когда он в пору своего ректорства такого рода диалогами пытался понять для себя, что такое университет, который он возглавляет. Университет – это, прежде всего, люди, и иногда не очень важно, профессора они или доценты, высшего грейда или среднего. Они тоже умеют работать. Однако почему без доцентов университет может быть, а без профессора – нет? Это важно понимать и нам, и молодежи, например, Льву Максимову, участнику нашего сегодняшнего семинара. Этот молодой человек один из четырех российских молодых ученых пробился на IV Форум молодых учёных стран-участниц межгосударственного объединения стран БРИКС, который проходил в Бразилии, и взял там вторую премию. Я его пригласила к нам на семинар, чтобы он еще раз увидел профессоров нашего университета и не свернул с этого пути».

Аспирант Л. МАКСИМОВ в своем выступлении выделил несколько аспектов своего понимания профессорства: «Я аспирант кафедры “Водоснабжение и водоотведение” ТИУ, инженер и младший научный сотрудник “Центра перспективных исследований и разработок”. Когда я только соглашался на административную должность в ТюмГАСУ, то уже тогда знал, что хотел бы быть профессором. И я понимаю различие: быть профессором, актором, деятельным человеком и быть профессором – мудрым человеком.

Кратко я бы так определил для себя кто такой профессор: это эксперт, который за 20 минут разговора может выдать столько структурированной информации, сколько я бы самостоятельно изучал 20 лет. Это, действительно, эксперт в своей сфере. Я бы очень хотел быть таким человеком в будущем, однако, видя какие условия сейчас

выставляет ВАК для того, чтобы стать профессором, начинаю понимать, что это, скорее всего, не вполне мне подходит.

По моему мнению, сегодня многие выпускники университетов выпускаются с дипломом об образовании, но без самого образования. А в институте профессорства обратная ситуация: многие, кто заслуживает звание “профессор”, зачастую не проходят по формальным требованиям. Конечно, мы можем смотреть на зарубежные вузы, или на НИУ ВШЭ, Сколково, и частично копировать их действия в этом направлении, но вряд ли это будет в полной мере приемлемо.

Вопрос в том, смогут ли университеты регионального уровня в ближайшие, например, пять-десять лет, присваивать звание профессора? Возможно, если такой инструмент будет введен, то он поможет активизировать среду и даст определенный стимул развитию института профессорства.

За последние восемь лет инженерного образования на моем пути встречались люди, которые были умнее и талантливее меня, но они сошли с этого пути. Полагаю, в силу того, что у них не было устойчивости к бюрократическим проволочкам. Они продолжают заниматься наукой, инновациями, но их не видно, как бы и не существует – ситуация как в рекламе: «не “запостил”, значит, не было, увы».

И специальные разговоры о том, кто такой профессор, какова его роль в университете, о доцентах, аспирантах, на мой взгляд, в большинстве российских университетов, независимо от того, федеральные они или “5-100”, практически не ведутся. И уж тем более, скорее всего, нет четко выстроенной системы взаимодействия старших и младших исследователей. А это очень важно, что одно дело, коммуникация с научным руководителем, и совсем другое дело – когда проходят регулярные встречи, обсуждаются планы, с тобой делится опытом, тебя наставляют». (...)

Заключительное слово ВЕДУЩЕЙ семинара: «Уважаемые профессоры, без вас в нашем университете не было бы таких замечательных студентов и аспирантов. Перед нами стоит задача сохранить резервационное место, в хорошем смысле этого слова, под названием “профессор”, сохранить и уберечь в эпоху трансформации университета. Подумаем вместе, как это сделать.»

Заключительные замечания

В целом, концептуализация и технология ректорского семинара предусматривает, как уже отмечалось, гуманитарную рефлексивную актуальных проблем развития университета. Концептуализация и технология такого рода предполагают: (а) этически проблематизированную характеристику актуальной для университета проблемы (подго-

товительный этап семинара); (б) диагностическую рефлексию вынесенной на семинар темы; (в) определение возможных подходов к разрешению проблемной ситуации.

На представленном семинаре были реализованы две задачи гуманитарной экспертизы, третья задача была лишь обозначена в репликах.

Можно выделить несколько аспектов предпринятой семинаром гуманитарной экспертизы.

(а) Проблематизация «Профессорство: основа идентичности университета или тормоз трансформации», намеренно выражающая модельно-игровой скепсис разработчиков семинара относительно позитивного потенциала профессорства в трансформировании университета, себя оправдала. Она была отрефлексирована, вербализована в конкретных рассуждениях участников семинара: либо как не вполне корректная; либо как отражающая социальную ситуацию профессорства «здесь и сейчас» (и не только в конкретном университете); либо как совсем неприемлемая в отношении профессорства. Следует отметить, что неприятие молодыми участниками семинара тезиса о профессорстве как «тормозе» трансформации носило категоричный характер. Их аргументация: у классического профессора накоплен колоссальный багаж знаний, который в коллаборации с доцентами, аспирантами и студентами порождает научные открытия.

(б) Позитивный эффект рефлексии был достигнут встречей «лицом к лицу» профессоров университета и условно говоря, будущих профессоров – успешных, талантливых аспирантов. Такая встреча на «площадке» ректорского семинара продемонстрировала свою востребованность.

При этом, возникший по ходу рефлексии вопрос о том, является ли миссией профессора поддерживать научную молодежь университета, или миссией профессора является лишь «держать сакрал» (понимание того, «что такое университет»), выводит на следующий вопрос: как возможно «удержать сакрал», если не передавать его следующим поколениям.

Возникла и тема возможной актуализации позиции профессорства в современных трансформациях – как внутреннего эксперта (в отношении того, что и как трансформируется «чтобы не заносило университет в процессе трансформаций»; «куда, в каком направлении мы трансформируемся, для чего»). И в этой связи были поставлены вопросы: в какой мере профессора готовы выступить в роли такого рода экспертов? в какой мере экспертные позиции профессоров будут восприняты трансформируемым университетом?

Обнаружившаяся в ходе семинара проблема «метафизических расхождений» между позициями профессоров и администраторов в университете была конкретизирована вопросом: «в чем состоит ценностный конфликт администраторов и профессоров?» Вопрос, ставящий задачу понять: какие ценностные позиции и на каких уровнях коммуникации в университете создают и усугубляют расхождения или, точнее, не способствуют настройке коммуникации между членами одной корпорации.

Список литературы

1. *Артамонова М.В.* Конфликт поколений: Университеты в поиске путей выхода из кризиса в условиях меняющегося мира // Межкультурный диалог и вызовы современности: дружба и инаковость в своём и родном. Орел: 2019. С. 396-403.
2. *Бакштановский В.И.* Прикладная этика: инновационный курс для магистр(ант)ов и профессоров. (Часть вторая). Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2012. С. 184-195.
3. *Бакштановский В.И., Богданова М.В.* Судьба профессорства в трансформируемом университете // Прикладная этика в ситуации экспертизы идеологии и практики трансформирования университета. Ведомости прикладной этики. Вып. 53 / Под ред. В.И.Бакштановского. Тюмень: НИИ ПЭ, 2019. С. 112-133. [Электронный ресурс]. URL: <<https://www.tyuiu.ru/wp-content/uploads/2019/03/s.112-133-V.I.Bakshtanovskij-M.V.Bogdanova.pdf>> (дата обращения 17 ноября 2019).
4. *Бакштановский В.И., Богданова М.В., Новоселов В.В.* Рефлексирующий университет: Рабочая книга ректорского семинара. Монография. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2013.–249с.
5. Бизнес – ВУЗ – Власть: высшее образование и рынок труда // Санкт-Петербургский Международный форум Труда (28 февраля – 01 марта 2019 года) «Человеческий капитал и экономика роста». [Электронный ресурс]. URL: <<https://forum-truda.exproforum.ru/delovaya-programma?date=28.02.19&eventId=5c63f99960164f5d383216c9>>
6. *Виссема Йохан Г.* Университет третьего поколения. Управление университетом в переходный период. М.: «Олимп – Бизнес», 2016.
7. *Кузьминов Я.И., Песков Д.Н.* Дискуссия «Какое будущее ждет университеты» // Вопросы образования. 2017. No 3. С. 202-233;
8. *Мкртычан Г.А., Петрова О.В.* Сопротивления преподавателей изменениям: анализ причин и факторов // Университет-

ское управление: практика и анализ. 2019. № 23 (4). С. 142-150. DOI: 10.15826/umpra.2019.04.035.

9. Прикладная этика в ситуации экспертизы идеологии и практик трансформирования университета. Ведомости прикладной этики. Вып.53. Тюмень: НИИ ПЭ, 2019. – 186 с.

10. *Тенбрук Ф.* Репрезентативная культура // Социологическое обозрение. 2013. Т. 12, № 3. С. 93-120.

11. Университеты в поиске баланса между новыми и старыми целями // IX Международная Российская конференция исследователей высшего образования (конференция ИВО). Москва, НИУ ВШЭ, 23-25 октября, 2018 г. [Электронный ресурс]. URL: <<https://edu-conf.hse.ru/2018/>> (дата обращения 10 декабря 2019 г.).

12. «Успешный профессор» vs «Честный профессор»? Ведомости прикладной этики. Вып. 49 / Под ред. В.И. Бакштановского, О.А. Новоселова. Тюмень: НИИ ПЭ, 2016. –230 с.

13. Этика профессора: «вне-алиби-бытие». Ведомости. Вып. 39 / Под ред. В.И. Бакштановского, В.В. Новоселова. Тюмень: НИИ ПЭ, 2011. – 280 с.

14. *Donoghue, Frank.* The Last Professors: The Corporate University and the Fate of the Humanities. New York: Fordham University Press. 2008. 224 p.

15. The Corporate Professor. The Hedgehog Review. Critical Reflections on Contemporary Culture. Spring 2012. Volume 14. No. 1, <https://hedgehogreview.com/issues/the-corporate-professor>.

16. *Tuchman, Gaye.* Wannabe U: Inside the Corporate University. University of Chicago Press, 2009. 272 p.