

М.В. Богданова

УДК 17

**Между традицией и инновацией:
к вопросу о преемственности в профессорском деле ***

Аннотация. В статье рассматриваются перспективы воспроизводства профессорского дела в социальном пространстве трансформируемого университета. Включенность преподавателя в инновационные процессы символизирует наличие у него установки на самоопределение в проектировании профессиональной биографии. На примере нового для научно-образовательной деятельности формата – образовательной программы с проектным методом обучения – показан потенциал такого рода ситуаций в университете. Однако актуализация культурного капитала участников новых ситуаций, заинтересованность в достижении статуса «профессор» являются недостаточными для ответственного планирования движения к нему без институциональной поддержки университета.

Ключевые слова: профессор, преемственность, самоопределение, трансформируемый университет, инновация, традиция, образовательная программа с проектным методом обучения.

Предварительные замечания

Тема «Вне-алиби-бытие» профессорства в ситуации институциональных изменений отечественных университетов», предложенная в качестве завершающей проект «Этика профессора», обращает к характеристике, уже обсуждавшейся на страницах журнала

* НИИ прикладной этики благодарит за помощь в разработке темы согласившихся поделиться своим опытом профессиональной деятельности руководителей образовательных программ с проектным методом обучения ТИУ:
КОЗИНА Евгения Сергеевича («Автотранспортная мехатроника»)
РУДНЕВУ Ларису Николаевну («Экономика и организация производства на предприятиях нефтегазовой отрасли»)
ТЮЛЬКИНА Вячеслава Анатольевича («Организация и технологии автобизнеса»)
ЧАЙНИКОВА Дениса Анатольевича («Технология транспортных процессов»);
ЭРТМАНА Сергея Александровича («Логистический аудит транспортных процессов и систем»)
ЯРКОВА Сергея Александровича («Автобизнес и безопасная эксплуатация систем транспорта»)

«Ведомости прикладной этики» [10]. Без малого десять лет назад она служила для определения этики профессора как «не принимающей позицию *алиби* ни относительно деформированной моральной практики, ни относительно собственной способности реализовать миссию этико-прикладного знания в воздействии на такую практику» [10, 16].

Приложение характеристики «вне-алиби-бытие» к ситуации профессорства в условиях институциональных изменений университета «прочитывается» как проблематизация его персональной ответственности за свое профессиональное существование в изменяющихся условиях, и за поддержание своей деятельностью университетского уровня образования. (Как известно, «не алиби в бытии» в философии поступка М.М.Бахтина выражает этический принцип обязательной персональной ответственности как выражение способа существования человека [4]). Однако, в какой мере профессор может отвечать за риски превращения трансформируемого университета в профессиональную школу? Вопрос такого рода, обсуждавшийся, в том числе и на страницах «Ведомостей», побуждает вновь обратиться к осмыслению ситуации профессора в университете.

В условиях длительных трансформаций фигура профессора в общем поле университета уменьшается – и с точки зрения его автономии, и его участия в политике изменений университета. В такой ситуации задача воспроизводства профессорского дела представляется трудно выполнимой. Проблему образует не только отсутствие необходимых ресурсов для целенаправленной деятельности, но и наличие желающих на роль преемников профессорской традиции.

Оставляя за рамками вопросы неоднородности сообществ профессоров отечественных университетов, а также патосных проявлений в практике научно-образовательной деятельности, основное внимание в этой статье будет уделено вопросам преемственности профессорского дела в трансформируемом университете, сохранения и воспроизводства культурного капитала, роли факторов традиции и инновации.

Инновации – традиции: ситуации возможного развития преемственности в профессорском деле

Современный этап глобализации, который З. Бауман определял как негативную глобализацию сил, специализирующихся «на игнорировании государственных границ, местных интересов, прав, предпочтений» [3], в сфере академической деятельности характеризуется направленностью на унификацию ученых степеней, званий. Направленность такого рода – исходя из универсального характера научного звания – содействует, в том числе повышению академической мобильности, свободы самоопределения. И казалось бы, уже стано-

вится не актуальным обсуждение потенциала национальной культурной специфики воспроизводства профессорского дела. Более того, стремительный, вынужденный переход университетов в начале 2020 года на онлайн формат научно-образовательной деятельности усиливает тенденцию практического воплощения идеи о тотальном замещении живого общения *студент – профессор* трансляциями онлайн-лекций. Обсуждение вопроса о востребованности культурного капитала профессорства и его преемственности может быть в такой ситуации лишь уделом немногих университетов. Однако разнообразие, как известно, является условием устойчивого развития. Воспроизводство профессорского дела во многих университетах, как представляется, способно повысить шансы на устойчивое развитие отечественных университетов в целом.

Профессора, в силу универсального характера знания, с которым он работает, можно отнести к «гражданину мира». Однако в конкретном обществе складывается свой опыт пути в профессорство, который развивается, трансформируется, не утрачивая своей актуальности с точки зрения значимости для определенной социальной реальности [9]. Для российской университетской реальности традиционным был путь в профессорство: кандидат наук → доктор наук → профессор. Такая рационализированная схема, конечно, не отражает всего поля формирования академического мышления и освоения дидактических приемов образовательной деятельности, и прежде всего среды, в которой создается знание – научной школы, возвращающей ученых, способных сформировать свою научную школу. В условиях трансформирования университетов и при все более усложняющихся требованиях к соискателям этого почетного и ответственного звания этот путь сопряжен с многими затруднениями.

Пока сложно представить университет, в котором задачи сохранения и воспроизводства культурного капитала, согласования традиций и инноваций в воспроизводстве профессорского дела не входили бы в актуальную «повестку дня» его стратегии развития. Однако, когда трансформации охватывают практически все сферы деятельности университета, согласованность знаний о цели трансформирования с мотивами и умениями участников университета в каждой из его сфер трудно достижима. В этой связи могут быть плодотворными (в случае заинтересованности университета в том, чтобы карьера профессора была сделана в его стенах) попытки обнаружить в социальном пространстве трансформируемого университета ситуаций взаимодействия, потенциально содержащих стимулы для развертывания ориентации на достижение профессорского статуса. Одной из

ситуаций такого рода потенциально может быть целенаправленное введение в университетах с 2016 года проектного метода обучения.

Вовлечение в проектную деятельность студентов, преподавателей осуществляется через различные форматы: от создания структурного подразделения (например, проектно-учебной лаборатории), введения проектной деятельности как обязательной учебной дисциплины – до создания образовательных программ с проектным методом обучения [7]. Программы такой направленности занимают особое место среди новаций, вводимых в научно-образовательную практику университетов. Соискатели на позицию «Руководитель образовательной программы с проектным методом обучения» разрабатывают и публично на конкурсной основе проходят защиту своих программ (как это происходило, например, в Тюменском индустриальном университете). Имея определенный культурный капитал, они, тем самым, демонстрируют готовность испытать инновационный формат работы для сложившейся научно-образовательной деятельности университета, и в целом – открытость к принятию изменений. Иногда руководителя образовательной программы с проектным методом обучения определяют как своего рода «демиургическую фигуру»: чтобы лучше конструировать образовательный процесс он должен, с одной стороны, знать требования стейкхолдеров, а с другой – понимать ситуацию университета и стратегию его развития.

Таким образом, в позиции «руководитель образовательной программы с проектным методом обучения» в социальном поле университета с точки зрения содержания научно-образовательной деятельности, можно выделить сочетание двух характеристик: инновационный формат обучения; традиционные ценности науки и образования, позволяющие смотреть на мир своими глазами. Как известно, инновации находятся в определенном противоречии с традициями. Последние, являясь устойчивым элементом культуры, основой механизма преемственности, в некотором смысле противостоят инновациям, имеющим потенциал к созданию новых ценностей, в том числе в научно-образовательной деятельности университетов [11]. Разрешение такого противоречия возможно в случае, когда традиции служат основой для творческих процессов, поскольку культурные традиции конкретных обществ различным образом обуславливают феномен инновационной культуры в целом [6].

Работая на стыке традиции и инновации, руководители образовательных программ с проектным методом обучения, как можно предположить, взяли на себя в этой ситуации взаимодействия ответственность как за свое профессиональное существование и разви-

тие, так и в некоторой степени за поддержание своей деятельностью определенного уровня университетского образования.

Возможно ли позицию руководителя образовательной программы с проектным методом обучения рассматривать в качестве своего рода потенциального звена в преемственности профессорского дела в трансформируемом университете? В целом, вопрос такого рода предусматривает исследование лонгитюдного характера, здесь же в качестве пролегоменов к этой теме основное внимание будет уделено вопросу намеренности выбора состоявшимися руководителями образовательных программ ориентации на карьеру профессора. В качестве исходных эмпирических данных здесь использованы материалы интервью с руководителями образовательных программ в Тюменском индустриальном университете, предпринятые в 2019 году в рамках проекта «Этика профессора». Полуструктурированные интервью были направлены на то, чтобы попытаться понять в первом приближении (в формате поискового исследования), как новые форматы образовательной деятельности встраиваются в социальное пространство университета. Среди участников интервью: профессор – в прошлом успешный заведующий кафедрой со сложившимися устойчивыми коммуникациями в производственной сфере; доценты, со стажем научно-педагогической деятельности 10-15 лет, имеющие определенный опыт в сфере практической деятельности будущих выпускников программы.

В вопросах-темах интервью внимание уделялось: (а) мотивам участия в инновационной практике, специфике образовательной программы, ее преимуществам в сравнении с традиционным образовательным процессом, трудностям, с которыми сопряжена организация и реализация программы в университете; (б) готовности преподавателей к работе в формате образовательной программы с проектным методом обучения; (в) рискам превращения университета в профессиональную школу – в случае подчинения всей научно-образовательной деятельности актуальным потребностям работодателей; (г) потенциалу образовательной программы как ресурсу развития университета, способствующему сохранению им позиции субъекта в сфере производства и воспроизводства знания; (д) возможным стратегиям построения карьеры в университете.

Исходя из задачи данной статьи – попытки понять возможные перспективы воспроизводства профессорского дела в социальном пространстве трансформируемого университета – основное внимание будет на двух аспектах: мотивах выбора работы с инновационным форматом образовательной деятельности и ориентирах дальнейшего выстраивания карьеры в пространстве университета.

О мотивах выбора Программы с проектным методом обучения.

Для профессора, имеющего успешный опыт заведования кафедрой, работа с новым форматом образования – скорее, фактор горизонтальной мобильности, возможность применения имеющегося культурного капитала в новых условиях.

Характерное суждение:

«В 2016 г. в университете был объявлен конкурс образовательных программ. Можно было подать авторскую программу, обосновав, чем она будет интересна региону, с кем из индустриальных партнеров предполагается сотрудничать, какие знания получают выпускники на выходе и т.д. Направлением “Нефтегазовое дело”, среди видов деятельности, к которым готовится выпускник, предусмотрены научно-исследовательская деятельность и организационно-управленческая. Таким образом возникла возможность реализовывать образовательные программы экономической направленности. Мне это интересно. 25 лет заведования кафедрой, ... у нас были потоки заочников по 90 человек... представление о производственной сфере есть».

Для руководителей образовательных программ – доцентов – работу с новыми форматами образования можно определить как возможность вертикальной мобильности, наращивания культурного капитала.

Характерные суждения:

«На конференции “Магистратура 2.0” прозвучала довольно значимая для меня тема, связанная с новыми направлениями, которые можно реализовать в университете, в том числе в формате образовательных программ. Значимая потому, что повседневная деятельность носила несколько рутинный характер: оформление бумаг, ведение лекций, расчет нагрузки».

«Еще до конкурса руководителей образовательных программ в университете внедряли модульный принцип обучения, меня это заинтересовало, по собственной инициативе поехал по предприятиям, поговорил с людьми, предложение на удивление было воспринято нормально – модуль организовали... Вылилось все это в интересные занятия: выезжали со студентами на предприятия, смотрели, как реально все происходит. Я увидел, что ребята стали по-другому относиться к учебе, появился интерес, общаться стали словно на другом языке».

«Мне всегда интересно заниматься чем-то новым, особенно, когда возникают новые вызовы. Было предложено интересное дело – разработать программу, свое видение реализовать, посмотреть, какие направления развития могут быть перспективными. В

рамках кафедры это не всегда удавалось – она скована определенными условиями, кадровым составом, а нам в этом отношении “руки развязали”».

«Когда объявили конкурс образовательных программ, мы на кафедре оценили перспективы этого дела и решили, что кому-то стоит попробовать. Я разработал собственную образовательную программу с учетом дисциплин, которые вел, и общения с производственниками. Мне было интересно развить свои навыки – попробовать себя в управленческой среде. Хотя я себя нормально чувствовал и преподавателем. Но почему бы что-то другое не попробовать...».

Как можно заметить, основным мотивом участия в конкурсе «Образовательных программ с проектным методом обучения» для участников интервью был интерес, обусловленный либо привлекательностью методологии программы; либо возможностью включиться в новую деятельность; либо развить свои навыки.

Понятие «интерес» в его этико-социологическом прочтении выражает ситуацию выбора из различных возможностей, готовность адаптироваться к неопределенной ситуации. Оно маркирует готовность индивида к саморегулированию и самоопределению в ситуации на границе привычного и неизвестного. Соотносимое с категорией «социальное поле» понятие «интерес» определяется в качестве взвешивания индивидом требуемых ресурсов, контекста социальной ситуации, возможных альтернатив выбора [5].

Можно предположить, что в ситуации неопределенности мотив интереса к новой деятельности обозначает установку на проектирование субъектом своей профессиональной траектории в пространстве трансформируемого университета. А поскольку университет (как это разрабатывалось в концепции прикладной этики, развиваемой в проектах НИИ ПЭ [8,479-606]) определяется и сообществом профессионалов, которые создают биографию корпорации, выстраивая в ней свой профессиональный путь, мотив такого рода в проектировании профессиональной биографии представляет собой значимый культурный капитал и в целом для университета.

О профессиональной траектории в пространстве университета и статусе «профессор». Как уже было отмечено, ученая степень «кандидат наук» и ученое звание «доцент» – в соответствии с российской традицией – первый этап на пути к профессорству. Участниками интервью этот этап профессиональной траектории уже успешно пройден. С точки зрения культурного капитала они обладают большими шансами для достижения статуса «профессор».

В каких категориях доцентами – руководителями образовательных программ – осмысливается позиция «профессор» в контексте их профессиональной траектории в университете?

Характерные суждения:

«Намериваюсь ли я стать доктором наук, профессором? Могу коротко ответить – сейчас нет. Слишком многое в жизни происходит».

«Профессорство – это серьезная задача по самоопределению. Изменения происходят настолько интенсивные, что на месте не устоять: либо развиваешься, либо накапливаешь риски профессиональной деградации... Но чтобы двигаться к званию “профессор”, необходимо иметь научную школу, в рамках которой можно было бы развиваться... На кафедре в свое время была научная школа Л.Г. Резника, но теперь она не вполне актуальна... Сегодня тема докторской диссертации для меня – это стрелка компаса, которая стоит на северном полюсе, и может пойти и вправо, и влево».

«Еще несколько лет назад я полагал, что ученые звания не особенно находят применение в жизни, но года два назад что-то стало подсказывать – надо развиваться. Молодежь растет, значит и самому надо двигаться. А если не развиваться, то наступает своего рода стагнация. Поэтому задумки есть. Перспектива пока не вполне выстроена – есть желание связать научную деятельность с реальным результатом, а не формально. Здесь самое ценное – это время, и его надо найти».

«Профессиональная траектория, на которой будет позиция “профессор”, меня привлекает. Есть наработки в двух сферах, и надо определиться – в каком научном направлении двигаться. Дополнительного времени на специальное занятие наукой уже не будет, но если бы поменьше помех... это было бы режимом наибольшего благоприятствования со стороны университета. Система микрогрантов также может помочь людям, заинтересованным в продолжении своей карьеры в университете».

«Я всегда рассматривал позицию “профессор” как привлекательную для своей профессиональной траектории в университете – и с темой уже определился, и начинал заниматься. Но когда постоянно происходит реформирование, почти невозможно придерживаться своих планов. Для такой работы нужны некоторая стабильность и ресурсы – не только относительно зарплаты, и аппаратуры, но и для приглашения аспирантов, чтобы вместе с ними провести научный эксперимент обоснованно. Реально».

Как можно заметить, диапазон вербализации участниками интервью намерений в отношении позиции «профессор» находится в границах: от «сейчас – нет» до «всегда была привлекательна». Как привлекательное такое намерение преимущественно определяется не только с точки зрения достижения высокого для университетской сферы ученого звания, но и как путь развития, роста, самореализации. В то же время ситуацию выбора движения к статусу «профессор», исходя из материалов интервью, можно охарактеризовать как ситуацию перепутья, означающую, что Рубикон еще не перейден. «Перейти через Рубикон» – не только проявить решительность в реализации намерения, но и принять решение вследствие всего процесса его подготовки – от анализа ситуации и взвешивания вариантов «за» и «против», колебаний, сомнений, преодоления неуверенности в успехе до готовности рисковать и нести ответственность [2]. Время, ресурсы, устойчивость обозначены участниками интервью важными факторами в принятии ответственного решения: двигаться по пути к профессорству.

В целом включенность преподавателей в инновационные процессы трансформируемого университета – например, достижение позиции «руководитель образовательной программы с проектным методом обучения» – символизирует установку на проектирование ими своей профессиональной траектории в пространстве трансформируемого университета, и в том числе возложение на себя ответственности за свое профессиональное существование. В некоторой степени и ответственности за поддержание своей профессиональной деятельностью определенного уровня университетского образования. Привлекательная для участников интервью на своей профессиональной траектории позиция «профессор» рефлексивируется ими в координатах российской традиции пути к этому статусу с точки зрения объективных условий, в которых они действуют. Имеющийся культурный капитал, актуальная потребность в профессиональном росте (путь к профессорству интерпретируется как путь профессионального самосовершенствования) вне институциональной поддержки недостаточны для воспроизводства профессорства в университете.

Вместо заключения

Тема преемственности в профессорском деле в условиях трансформирования университета предполагает серию исследований – в случае заинтересованности университета в том, чтобы карьера профессора была сделана в его стенах.

Образовательные программы с проектным методом обучения представляют собой лишь один из путей включения преподавателя в процессы обновления научно-образовательной деятельности университета. Как известно, и работа в классических для университета форматах при заинтересованности преподавателя создает стимулы к профессиональному развитию и ориентирует на проактивность. Сохранение такого рода ориентиров в условиях трансформирования университета, как это уже было ранее обосновано в рамках проекта «Этика профессора» [1, 66-90], вновь обращает к дилемме «Этически полноценный профессионализм: индивидуальный долг или институциональная поддержка». Без малого десять лет назад один из аргументов актуальности такой проблематизации – истощение потенциала индивидуального перфекционизма в отстаивании этически полноценного профессионализма [1, 69]. Инновации в университете могут создавать ситуации, потенциально содержащие стимулы к наращиванию культурного капитала, в том числе индивидуального перфекционизма. Как было показано, выбор университетским преподавателем инновационного формата деятельности уже определяет ситуацию как имеющую потенциал для реализации намерения достичь статуса «профессор». Фактор институциональной поддержки со стороны университета – с точки зрения необходимых для этого ресурсов – является определяющим для принятия субъектом ответственного решения двигаться к такому статусу. Однако «дивиденды» от такого рода вложений университет может получить лишь на длинной дистанции.

Как использует университет для себя ситуацию трансформирования с точки зрения увеличения культурного капитала в сфере его научно-исследовательской деятельности? Этот вопрос сегодня остается открытым.

Список литературы

1. *Бакштановский В.И., Богданова М.В., Новоселов В.В.* Рефлексирующий университет: Рабочая книга ректорского семинара // Монография. Тюмень: ТюмГНГУ, 2013. – 245 с.
2. *Бакштановский В.И.* Моральный выбор личности: альтернативы и решения. – М.: Политиздат, 1983. 224 с.
3. *Бауман З.* Текущая модерность: взгляд из 2011 года // [Электронный ресурс]. URL: <<https://polit.ru/article/2011/05/06/bauman/>> (дата обращения 02.06.2020).
4. *Бахтин М.М.* Философская эстетика 1920-х годов //Собр. соч.: в 7 т. Т. 1. М.: «Русские словари», 2003. 958 с.

5. Бурдые П. Практический смысл / Пер. с фр.; отв. ред. и послесл. Н.А. Шматко. М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2001. – 562 с.
6. Лисин Б.К. Инновационная культура // Инновации. 2008. № 10. С. 49-53.
7. Проектное обучение: практики внедрения в университетах / Под ред. Л.А. Евстратовой [и др.]. М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2018. 150 с.
8. Самоопределение университета: путь реально-должного. Коллективная монография / Под ред. В.И. Бакштановского, Н.Н.Карнаухова. Тюмень: НИИ ПЭ ТюмГНГУ, 2008. 699с.
9. Соколов М., Губка К., Зименкова Т., Сафонова М., Чуйкина С. Как становятся профессорами: академические карьеры, рынки и власть в пяти странах. М.: Новое литературное обозрение, 2015. 832 с.
10. Этика профессора: «вне-алиби-бытие» // Ведомости. Вып. 39 / Под ред. В.И.Бакштановского, В.В.Новоселова. Тюмень: НИИ ПЭ, 2011. 280 с.
11. Creating. Innovation. Leaders. A Global Perspective / Edited by Banny Banerjee, Stefano Ceri. Understanding Innovation Series. Springer Cham Heidelberg New York Dordrecht London. 2016. 278 p.