

М.В. Богданова

УДК 174.7

**Университетская этика, исследовательский протокол
и интеграция университета**

Аннотация. Интеграция университета в условиях его трансформирования предусматривает удерживание университетской идентичности при его открытости к изменениям. В статье анализируется потенциал профессионально-нравственных ориентиров профессора в качестве ценностного основания интеграции университета. Обсуждается разработанная В.И. Бакштановским концептуализация университетской этики, сочетающая проектно-ориентированную исследовательскую деятельность и ее практическое применение с использованием этико-прикладных технологий. Сочетание исследования профессионально-нравственных ориентиров этики профессора в изменяющемся ценностном университетском контексте, институционализации таких ориентиров в этическом кодексе, гуманитарной рефлексии конфликтности в понимании миссии университета его субъектами, этического консультирования возможностей согласования ценностных ориентиров – позволяют говорить о востребованности разработанной В.И. Бакштановским концепции университетской этики в решении задач как интеграции университета в целом, так и инсталляции исследовательского протокола в том числе.

Ключевые слова: университетская этика, профессионально-нравственное самоопределение, интеграция, этос ученого, корпоративность университета, исследовательский протокол.

Интеграция университета

Трансформация университетов – новое направление политики в российском высшем образовании, еще недавно воспринимавшееся настороженно университетским сообществом [12], – сегодня институционализируется в качестве образовательной дисциплины и специальности [9, 10]. Вероятно, таков ответ политиков, исследователей и аналитиков сферы высшего образования на адресуемые университетам вызовы новых социальных процессов, обусловленных стремительными, преимущественно технологическими изменениями. Можно предположить, что ответ включает и задачу интеграции (как на своей «внутренней территории», так и с другими российскими университетами и с современностью в целом). Следует отметить, что интеграция – актуальная задача в настоящее время не только для россий-

ских университетов¹. Вопрос о согласовании видения цели образования, его ключевой миссии становится для сферы высшего образования одним из наиболее значимых. Именно его, по мнению профессора Гарвардского университета Говарда Гарднера, упускают сегодня многие вузы, сосредотачиваясь на множестве побочных процессов и инициатив².

Как известно, интеграция, характеризующая функциональное свойство социальной системы, в том числе социальную солидарность, нормативно-регулятивную сферу [13], оказывается в фокусе внимания при ослаблении ориентирующей, регулирующей функций ценностных установок, социальных норм, правил на уровнях индивидуальном, общности, общества. Интеграция университета на своей «внутренней территории», с другими университетами, современностью с ее событийной неопределенностью, становится востребованной в связи с задачей обретения устойчивости [14]. Социальная интеграция на индивидуальном, групповом уровне «в ситуации соприсутствия или взаимодействия лицом к лицу» [5] – значимый фактор внутренней устойчивости университета. Системная интеграция (на институциональном уровне), предусматривающая сбалансированность миссии и согласованность внутреннего и внешнего позиционирования, влияет на устойчивость его позиции во внешнем мире. При этом особого внимания заслуживает вопрос о ценностных основаниях интеграции. Как отмечает А.Б. Гофман, «насильственно же заставить индивидов быть солидарными так же невозможно, как заставить быть свободными <...>, не базирующаяся на реальной взаимной за-

¹ Например, существенные различия в представлениях о перспективных целях образования были зафиксированы в результатах опроса, инициированного Американской ассоциацией колледжей и университетов (American Association of Colleges and Universities – AAC&U) в 2020 году. (Его участники профессора, деканы, заведующие академическими отделами, директора по институциональной эффективности, президенты, академические руководители и т.п., представляющие более семисот высших учебных заведений США, ориентированных на свободное образование [18].) Как известно, Американская ассоциация колледжей и университетов развивает парадигму свободного образования, которая ориентирует на максимально широкий круг дисциплин и минимальную специализацию – определяя, что такой подход позволяет человеку обрести самостоятельное мышление, открытость новым идеям.

² Профессор Говард Гарднер и его коллега Венди Фишман в марте 2022 года представили результаты пятилетнего исследования, выявившего существенные различия «реального мира» колледжей и его публичных описаний. Среди участников более 2000 студентов, выпускников, преподавателей, родителей 10 американских колледжей [19].

интересованности, справедливости и индивидуальной свободе, социальная солидарность невозможна» [6].

Ценности научно-образовательной деятельности и интеграция университета

Для российского университета сегодня одним из оснований интеграции можно рассматривать достижение репрезентативности практических ориентиров научно-образовательной деятельности профессионально-нравственным принципам, нормам профессии профессора. Однако, чтобы такие принципы как академическая честность, коллегиальность, самоопределение, автономность мышления, суждения и т.д. стали основаниями интеграции университета, они должны быть «действены в силу их фактического признания» – профессора должны уже ими руководствоваться в своей практической деятельности. Такая возможность обеспечивается, прежде всего, академической свободой. Являясь базовой ценностью этоса университета, она вполне обоснованно определяется как привилегия, которой могут пользоваться настоящие ученые, а не все люди, принадлежащие к академическому миру [4]. Такая привилегия – и в этом трудно не согласиться с британским коллегой Полом Гиббсом – предусматривает приверженность в деятельности ценностным установкам: быть достойным доверия; воздерживаться от самообмана; быть добросовестным, в том числе и за рамками конкретного статуса в конкретной институции [4, 94]. Следует отметить, что дилеммы: доверие vs самообман, поддерживающий ложные убеждения и идентичность; академическая добросовестность vs имитация исследовательской деятельности – характеризуют конфликтное противостояние профессионализма и профанации в сфере научно-образовательной деятельности многих российских университетов. При этом значимы не только содержательные формулировки максим, предложенных П. Гиббсом в качестве уместных ориентиров деятельности ученых в ситуации неопределенности, но собственно акцентирование внимания на необходимости рефлексии самими учеными вопросов, связанных с профессионально-нравственными ориентирами в их деятельности. Что представляется особенно важным в условиях нарастающей атомизации в университетском сообществе.

На повестку дня выходят вопросы о том, как возможно формирование навыков рефлексии, и в целом – чувствительности к проблемам профессионально-нравственного самоопределения в качестве неотъемлемой части профессионализма у будущего профессора? И достаточным ли условием для интеграции университета является ориентация лишь самих профессоров только на такие ценности – если администраторы не придают им значения базовых, даже при-

зная «инсталляцию исследовательского протокола» как условие успешности университета [15]?

Распознавание ситуаций морального выбора – необходимого условия профессионально-нравственного самоопределения в сфере *высоких* профессии³ – составляет важный аспект разработанной В.И. Бакштановским концептуализации университетской этики. Идентифицируемая в качестве прикладной, университетская этика определяется им «не как приложение-аппликация “готового знания”, но создание специализированного, теоретически и технологически (ноу-хау) обеспеченного знания, ориентированного на конкретный проект» [2, 58]. Представляя «университетскую этику в действии» через разработку концепции техзадания, экспертизу и проектирование профессионально-этического кодекса университета, В.И. Бакштановский уделяет особое внимание его ценностно-ориентирующему, регулирующему назначению; конвенциональному характеру; «отношению к субъекту, которому адресован кодекс, как к субъекту морального выбора». При этом речь идет не о декларативной апелляции к моральному выбору, но о выделении актуальных моральных дилемм научно-образовательной деятельности, ориентации на «этическое умение» в сфере принятия моральных решений [2, 197-205]. Кодекс, институционализируя ценностные ориентиры, нормы профессии, может быть фактором солидаризации в профессиональном сообществе.

В ситуации российского университета конца 90-х гг. XX в. потенциал этико-прикладного знания, реализованный, в том числе и в профессионально-этической кодификации деятельности профессора, создавал возможность поддержания целостности не только профессии, но и университета – при сохранении более открытой его внутренней среды.

Непрерывные волны реформирования, объединения, оптимизации российских университетов с начала в 2000-х гг. адресовали новые вызовы профессору и университетскому администратору, возлагая на администратора повышенную ответственность, делегируя большие (в сравнении предшествующим периодом) властные полномочия, в том числе в определении стратегии университета, его миссии и целей деятельности. В нормативно-ценностной системе

³ Метафора «высокая профессия» в отношении деятельности профессора, как отмечает В.И. Бакштановский, обосновывает необходимость выделения особой миссии: «Идея *высокой* профессии максимально соответствует той стороне дуалистичной по своей природе морали, которая характеризует мотивационный механизм, превосходящий функциональность. Атрибутивный признак *высокой* профессии – мировоззренческие ориентиры, доминирующая установка – служение в профессии» [1, 118].

университета в связи с этим обострился – как делает на этом акцент В.И. Бакштановский – «конфликтный дуализм двух малых этик»: профессиональной и организационно-корпоративной. Обострилась конфликтность двух типов миссии: *миссии-стратегии*, ориентирующей развитие университета на организационно-корпоративные ценности, характерные для любого делового предприятия; и *миссии-кредо*, ориентирующей на ценности университета как научно-образовательной корпорации, характерные для производства и распространения Знания [3, 15]. Разрешение такого рода ценностного конфликта соотносится автором с необходимостью согласования организационно-корпоративных ценностей с ценностями университета как научно-образовательной корпорации, ориентированной на производство и распространение Знаний, с ценностной ориентацией этики администратора на высший ярус университетской этики – *миссии-кредо*.

Разработанная В.И. Бакштановским методология гуманитарной рефлексии ценностных конфликтов, наиболее остро проявляющихся с начала 2000-х гг. в понимании базовыми субъектами научно-образовательной деятельности ключевой миссии университета, явилась своего рода ответом этико-прикладного знания на вызов, адресуемый системной (институциональной) интеграции университета в условиях конкуренции за ресурсы, абитуриентов и т.д. В целом можно сказать, что предложенная автором концептуализация университетской этики помещает в фокус внимания научно-образовательной деятельности, непрерывно явно и латентно трансформирующейся или трансформируемой, – ее профессионально-нравственные ориентиры. Исходя из такой особенности в рамках инновационной парадигмы прикладной этики, «малые нормативно-ценностные системы» (в том числе этики профессора, администратора) рассматриваются сначала в контексте изменяющейся ситуации университета, затем конкретизируются конфликтные по ценностному основанию видения миссии профессии, университета, далее осуществляется гуманитарная экспертиза и консультирование возможных подходов к разрешению конфликтности. Как представляется, современная ситуация российского университета содержит запрос на экспертный и проектно-ориентированный потенциал такой концептуализации университетской этики.

Исследовательский протокол, корпоративность и интеграция университета

Задача восстановления исследовательского протокола является, пожалуй, одной из ключевых для будущих специалистов по трансформированию университетов. Характеристики, описывающие феномен «исследовательского протокола» (в том числе общенаучные,

дисциплинарные этические нормы, влияние на исследовательскую повестку дисциплинарного направления, дискуссии с альтернативными подходами, включенность в мировой научный контекст и т.п.) [15], совпадают во многом с характеристиками профессионально-нравственных ориентиров профессии профессора. И, скорее всего, не во всех российских университетах практические ориентиры в деятельности профессора им репрезентативны.

Соответственно, задача инсталляции исследовательского протокола является одной из важных. А поскольку не у всех российских университетов есть возможность приглашать на работу сотрудников, имеющих «хорошие PhD в хороших университетах, означающие, что исследовательский протокол у них инсталлирован» [15], вопрос о возможности такой инсталляции (если речь идет о процессах, не регулируемых административными нормами) является актуальным. Имеющийся опыт административного регулирования научной деятельности, прежде всего через развитие публикационной активности, вполне это подтверждает. Он говорит и о том, что дигитализированные плановые показатели публикационной активности способствуют развитию имитации в сфере научной деятельности [7]. В целом имитации в исследовательской деятельности распространились за прошедшую четверть века не в первую очередь в связи с пренебрежением исследовательским протоколом по незнанию. И это еще более осложняет возможности быстрого устранения такого рода имитаций – поскольку устранение двойных стандартов, как известно, процесс сложный и длительный.

Научные школы [17], существующие в российских университетах, потенциально способны поддерживать среду, необходимую для освоения профессионально-нравственных ориентиров, принципов и правил исследовательского протокола новыми поколениями профессоров. В университетах есть исследователи, работающие, соблюдая базовый протокол, ориентируясь на принципы значимости, альтернативности, актуальности. Такого рода ориентация обусловлена отголосками культурных традиций преемственности [8].

Инсталляции исследовательского протокола в научно-образовательную деятельность университета будет содействовать возобновление в качестве приоритетного открытого исследовательского семинара во главе с профессором – действующим исследователем – для привлечения молодых ученых как внутри университета, так и вне. Как минимум, такое возобновление может быть провокацией в хорошем смысле этого слова – примером того, что в университете возможны коммуникативные исследовательские площадки, работающие с новым знанием. Именно в этом и заключается одна из ос-

новых миссий университета, не только исторически гумбольдтовского, но и современного. Речь не идет об инбридинге, исследовательский семинар может иметь сетевой формат: с участием магистрантов (различных существующих в университете образовательных программ и программ других профильных университетов), сосредоточенных, например, на теоретических аспектах решения практико-ориентированных проблем на стыке различных дисциплин. Это, в свою очередь, повлияет на восстановление баланса между различными функциями дисциплин и создаст шанс для формирования новых научных направлений. Профилактикой утраты интеллектуальной связанности является взаимодействие, стимулируемое исследовательской проблемой. Таким образом, можно будет говорить о переходе от проблемно-ориентированного междисциплинарного воспроизводства знаний к формированию нового знания – новой дисциплинарности. Сетевая структура взаимодействия в исследовательском семинаре профессоров и студентов разных образовательных программ разных университетов потенциально имеет шанс дополнить позицию сосредоточенности исключительно на решении реальных проблем производств, работой над собственно университетскими задачами (производством нового знания). При этом университет может попытаться инициировать издание качественных научных профильных журналов.

При решении задачи восстановления исследовательского протокола в научно-образовательной деятельности университета одной из важных становится задача выстраивания своего рода инфраструктуры его поддерживания.

Существование в университетах корпоративной (организационной) и корпоративной (профессиональной) культур, можно сказать, имманентно характеризуется умеренной напряженностью. Идея корпоративизации университета (как организации, прежде всего), рассматриваемая на протяжении прошедшего десятилетия как временная мера в условиях трансформирования, рискует стать основанием для строительства «моста вдоль реки».

Практика трансформирования университета – активная коммерциализация (середина 90-х – начало 2000-х); процессы слияния вузов во втором десятилетии 2000-х; «рекрутирование» в административное ядро университетов специалистов с выраженной экономической дисциплинарной направленностью; перевод языка университета на язык коммерции; превращение концепта «экономика знаний» в основную идеологию университета – создали некоторые метаморфозы в организационной культуре многих российских университетов. Так, незавершенность интеграции объединяемых универси-

тетов, несмотря на структурные и административные перестройки, сохраняет разделение в объединенном университете на «своих» (сотрудников своего вуза) и «не своих» (сотрудников вуза, с которыми объединились), стимулируя, тем самым, процессы дезинтеграции.

Администрацию и профессорско-преподавательский состав трансформируемых университетов можно рассматривать как две конкурирующие субкультуры: у первой есть власть и финансовые ресурсы, а вторая своим человеческим капиталом во многом определяет (не)реализуемость разрабатываемых административным корпусом стратегий. Интеграция университета в условиях интенсивных, порой не планируемых изменений, предусматривает в качестве одной из главных задач перевод сотрудников в рефлексивную позицию – когда смыслы развития университета становятся смыслами в исполнении ими своих академических и административных обязанностей [16]. Развитие университета как академической корпорации может стать смыслами такого рода. Вероятно, одна из задач при движении в этом направлении – налаживание прямой коммуникации администраторов (как высшего уровня, так и среднего) с профессорско-преподавательским составом относительно видения университета, его ключевой миссии. Идеологемы, например: «вуз корпораций», «опорный университет»; «вхождение в программу “Приоритет 2030”» – даже если они отражают цели университета в пространстве высшего образования, не содействует формированию репрезентативной университетской культуры. Необходим перевод внешних целей на университетский язык (чтобы превратить их в средство движения к академической корпорации). Коммуникативным пространством для такого «перевода» могут быть площадки прямого диалога в отношении того, чего мы – университет – хотим достигнуть с учетом реального положения дел, затем, чего мы должны достигнуть, а далее – договариваться о распределении ответственности, полномочий, дисциплине.

Установка на максимальное удовлетворение запросов потребителя (прежде всего, стейкхолдеров – нефтяных корпораций и т.п.) не способствует наращиванию уникальности университета по академическим признакам. Содействуя развитию поддерживающих инноваций, такая установка в некоторых ситуациях препятствует созданию в университете «подрывных» инноваций, которые если и не дают быстрых финансовых выигрышей, но, как известно, создают существенные преимущества первопроходцам.

Разрыв в университете между внутренним и внешним позиционированием усиливает процессы дезинтеграции [16]. Так, например, если миссия университета формулируется под определенный про-

ект, в котором участвует университет, скорее всего, она не выполнит своего предназначения в его внешнем позиционировании в длительной перспективе. Например, если это проект «Опорные университеты», то миссия университета, созданная исключительно под такой проект, скорее всего, будет представлять его как корпоративный, хотя он, возможно, таковым и не является [см., напр.: 11]. И если стейкхолдеры такую формулировку миссии университета как-то могут воспринять, то студенты, профессорско-преподавательский состав – вряд ли, поскольку содержащийся в ее формулировке ответ на вопрос «Кто мы?», скорее всего, не предусматривает их субъектную позицию.

Однако, сделать смыслы развития университета основными смыслами его участников – вряд ли смогут даже хорошо сформулированные миссия, корпоративный кодекс, если они не отражают согласованные профессионально-нравственные ценности базовых профессий научно-образовательной деятельности – профессора и администратора. Профессиональный интерес, видение перспектив в университете профессиональных траекторий профессоров, студентов, администраторов можно рассматривать в качестве предпосылок формирования доверия, самовозложения ответственности, становления университетского этоса, необходимого для реализации исследовательского протокола.

В целом, уже контурное очерчивание контекста реализации исследовательского протокола, корпоративных особенностей ситуации российского университета указывают на потенциальную востребованность в деятельности, институционализирующейся в качестве специальности по управлению трансформациями в университетах, концепции университетской этики, разработанной В.И. Бакштановским. Очевидно, что процесс институционализации новой специальности только оформляется, значительно различаются понятийный тезаурус, языки описания университета в разработках, оформляющих новое дисциплинарное направление, и концептуализации университетской этики. Однако ее потенциальная значимость (как операционализации «работы» проектно-ориентированного этического знания, фронестических технологий формирования, восстановления ориентирующей функции профессионально-этических ценностей научно-образовательной деятельности) носит не столько исторический, сколько онтологический характер в решении задач интеграции трансформируемого университета.

Список литературы

1. *Бакштановский В.И.* Университетская этика: Прикладная этика. Инновационный курс для магистр(ант)ов и профессоров. Часть вторая. Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2012. 268 с.
2. *Бакштановский В.И.* Университетская этика: Прикладная этика. Инновационный курс для магистр(ант)ов и профессоров. Часть третья. Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2014. 242 с.
3. *Бакштановский В.И.* Ценностные ориентиры университетского администратора: концептуальное техзадание к этико-прикладному проекту Университетская этика: актуальная повестка дня. Ведомости прикладной этики. Вып. 47. Тюмень: НИИ ПЭ, 2015. С. 11-26.
4. *Гиббс П.* Эмос свобод ученого // Ведомости прикладной этики. 2022. Вып. 59. С. 93-102.
5. *Гидденс Э.* Устройство общества. Очерки теории структуризации. - 2-е изд. М.: Академический проект, 2005. 528 с.
6. *Гофман А.Б.* Солидарность или правила, Дюркгейм или Хайек? О двух формах социальной интеграции // Социальная солидарность и альтруизм: Социологическая традиция и современные междисциплинарные исследования. Сб. науч. тр. / Отв. ред. Д.В. Ефременко. М.: РАН. ИНИОН, 2014. С. 16-100.
7. *Кулешова А.В., Подвойский Д.Г.* Парадоксы публикационной активности в поле современной российской науки: генезис, диагноз, тренды // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. №4. С. 169-210.
8. *Ли Ц.* Культурные основы обучения: Восток и Запад / пер. с англ. А. Апполонова, Т. Котельниковой; под науч. ред. С. Филоновича; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. 464 с.
9. Магистерская программа «Управление высшим образованием» // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». URL: <<https://www.hse.ru/ma/mannedu/about/>> (дата обращения 25.04.2022).
10. Магистерская программа «Экспериментальное высшее образование» // Школа перспективных исследований ТюмГУ. URL: <<https://sas.utmn.ru/ru/ma-xhe/>> (дата обращения 29.04.2022).
11. Миссия // Официальный сайт Тюменского индустриального университета. URL: <<https://www.tyuiu.ru/university/missija/>> (дата обращения 25.04.2022).
12. *Назайкинская О.* 8 способов трансформировать университет (только для истинных новаторов) // Центр трансформации университетов. Московская школа управления СКОЛКОВО. [Электронный ре-

курс]. URL: <<https://www.skolkovo.ru/expert-opinions/8-sposobov-transformirovat-universitet-tolko-dlya-istinnih-novatorov/>> (дата обращения 29.04.2022).

13. *Парсонс Т.* Понятие общества: компоненты и их взаимоотношения // Американская социологическая мысль. М., 1996. С. 494-526.

14. *Согомонов А.Ю.* Устойчивый университет (академическая этика, высшее образование и прикладная этика) // Ведомости прикладной этики. вып. 52. Тюмень: НИИ ПЭ, 2018. С.119-133.

15. *Щербенок А.* Исследовательский протокол и его инсталляция в российских университетах // Наука побеждает: куда наука ведет университет. Вебинар. Юрайт.Академия. 2020. URL: <<https://www.youtube.com/watch?v=KX9vzsQLk8&t=2117s>> (дата обращения 29.04.2022).

16. *Щербенок А.* Управление университетами. Online-курс по трансформации университетов. URL:<<https://www.skolkovo.ru/programmes/15102020-online-kurs-upravlenie-universitetami>> (дата обращения 15.05.2022).

17. *Ядов В. А.* Круглый стол: «Размышления о научной школе» // Вестник Института социологии. 2014. № 9. С. 11-35.

18. *McConnell K., Finley A.* On the Same Page? Administrator and Faculty Views on What Shapes College Learning and Student Success // 2022 by American Association of Colleges and Universities. Hanover Research. URL: <https://dgm81phhvh63.cloudfront.net/content/user-photos/Research/PDFs/OntheSamePage_FINAL_2-15-22_pdftoprint.pdf> (дата обращения 29.04.2022).

19. *Fischman W., Gardner H.* The Real World of College. What Higher Education Is and What It Can Be. Cambridge: The MIT Press, 2022.