

Е.Н. Викторук, Ю.Н. Москвич

**ЭТИКА УСПЕХА
ЛЮДЕЙ УНИВЕРСИТЕТА
СЕГОДНЯ**

Красноярск 2018

УДК 17; 378.

Рецензенты:

д.ф.н., проф. В.В. Минеев

д.ф.н., проф. И.Н. Круглова

Ответственный редактор: Москвич Ю.Н.

ЭТИКА УСПЕХА ЛЮДЕЙ УНИВЕРСИТЕТА СЕГОДНЯ.

Монография. Отв. ред. Ю.Н. Москвич – Красноярск: 2018. – 108 с.

ISBN 978-5-6040398-7-8

В монографии представлены статьи об этических особенностях преподавателей и студентов современных университетов, адаптирующихся к новым вызовам и новым социальным и профессиональным запросам и потребностям. Статьи отражают большое разнообразие возникающих проблем и подходов к их разрешению. Они логически связаны единой целью: стремлением осознать основные изменения университетской среды и этических правил взаимодействия различных академических групп. Большинство из них были написаны по просьбе редакционной коллегии известного журнала "Ведомости прикладной этики".

Сборник представляет интерес для широкого круга читателей от студентов до профессиональных философов и исследователей современного образования.

© Красноярский
государственный
педагогический университет
им. В.П. Астафьева, 2018
© Викторук Е.Н., 2018
© Москвич Ю.Н., 2018

ПРЕДИСЛОВИЕ

Пространство современной этики – не кафедра, с которой звучит как монолог назидательная проповедь, а исследовательская лаборатория и проектная мастерская, где взаимодействуют различные мировоззренческие и ценностные системы, конкурирующие поведенческие модели, дополняющие друг друга кодексы и уставы. Если это и кафедра – то «кафедра прикладной этики». Именно так называется раздел журнала «Ведомости прикладной этики», где были размещены основные статьи настоящего сборника. Благодаря проекту НИИ прикладной этики под руководством профессора В.И.Бакштановского происходит осмысление новой роли этики в меняющемся мире. На страницах журнала выстраивается новый образ этики как фронестической технологии, этики в ее проектно-ориентированной парадигме. Процессы смены парадигм прикладной и практической этики очень ярко проявляются в университетской реальности.

Современные университеты меняются вслед за изменениями окружающего мира. Самым необычным парадоксом этих изменений является то, что они обусловлены успешной деятельностью университетов последних нескольких столетий. Практически экспоненциальный рост знаний, числа открытий и изобретений естественным образом стал основой промышленной и научно-технической революций кардинальным образом изменившим мир и образ жизни большинства населения. Сформировавшийся в это время этический кодекс "настоящего ученого", верного служителя знания и научного метода познания мира, стал на долгие годы общепринятым в мире и лег в основу особого культа науки и уверенности в безусловной полезности новых знаний как для образования, так и для новых отраслей экономической и индустриальной деятельности.

Успешность такой деятельности приводит в свою очередь к неожиданному результату: знание, производимое университетами как общественное благо, порождает значимые "созидательные разрушения" общественного социального капитала, в преодолении которых университеты должны принимать участие¹. Возникает острая необходимость коррекции прежних и создания новых этических норм и правил университетских сообществ в новых областях деятельности, связанных с очень востребованной миссией университетов - "служение обществу". Потребность в ней в современном мире глобальных проблем и вызовов только нарастает.

В данном сборнике представлены наши статьи на эту тему, опубликованные в последнее время. Надеемся, что они вызовут интерес и будут полезны как студентам и преподавателям университетов, так и исследователям проблем практической этики современного образования.

Е.Н. Викторук, Ю.Н. Москвич

¹Фуллер С. В чем уникальность университетов? Обновление идеала в эпоху предпринимательства // Вопросы образования. 2005. № 2. С. 50–76.

ОБРАЗОВАНИЕ И МЕНЯЮЩИЕСЯ КАРТИНЫ МИРА: ПОИСК ПРОСТРАНСТВ СОГЛАСИЯ РАДИ БУДУЩЕГО²

Ю.Н. Москвич

ВВЕДЕНИЕ

Современное образование находится в странном состоянии: между всеобщим признанием и мучительной болью необходимости перехода к новой парадигме развития в условиях неясности будущего. Прежние успехи образования в течение последних столетий настолько велики и признаны, что, в каком-то смысле, сегодняшнее состояние образования можно было бы считать временем настоящего его триумфа. Мир под влиянием про-индустриального по своему характеру и целеполаганию "традиционного" прежнего образования радикально изменился. Великие порождения этого образования: вначале научно-технический прогресс, а затем и недавние технологическая и информационная революция за исторический короткий срок преобразили мир, впервые в истории создав во многом более лучший, чем прежний мир возрастающего свободного времени, роста продолжительности жизни, увеличения разнообразия стилей и образов жизни. Казалось бы для образования наступил "золотой век" сохранения и приумножения своих прежних ценностей и традиций.

Однако в реальной жизни образование как никогда прежде везде в мире подвергается сильным внешним (экономическим, технократическим и общественным) и внутренним (от новаторских групп работников образования) воздействиям, требующих фактически создания нового образования и пересмотра практически всех основ прежнего традиционного образования. Требования революционных изменений в образовании стали приметам времени. Необходим поиск разрешения сложившегося противоречия.

ОБРАЗОВАНИЕ МЕЖДУ "ДОБРОМ" И "ЗЛОМ"

Цели идущей уже более полувека перманентно революции в глобальном образовании разделяют не все работники образования и не все слои общества. По этой причине дискуссия о будущем образования имеет ярко выраженные черты борьбы нескольких начал, своего рода «борьбы добра и зла»: «нового» образования, поддерживаемого новыми технологиями и направленного на общественную трансформацию, и традиционного гордящегося своими

² Опубликовано в "Образование и социализация личности в современном обществе": материалы X Международной научной конференции "Образование и социализация личности в современном обществе", посвященной памяти выдающегося ученого-педагога, доктора педагогических наук, профессора, члена-корреспондента Российской академии образования Марии Ивановны Шиловой (1933-2015) / ред. кол. Краснояр. гос.пед. университет им. В.П. Астафьева. - Красноярск, 2016. - с.47-56.

беспорными достижениями традиционного образования, стремящегося удержать свой статус-кво при выжидающем молчании неопределившихся.

По мнению авторов доклада "Будущее образования: глобальная повестка" [1] все эти позиции могут и должны рассматриваться как конструктивные, отражающие многообразие сложившейся в настоящее время картины мира как основы мировосприятия каждого человека, опираясь на которое он действует в мире. Революционеры и реформаторы согласно [1] отражают позиции людей, полагающих, что образование является должна продолжать быть приоритетной «зоной прорыва в будущее». К ним прежде всего относятся "сознательные" родители, молодые исследователи, представители ИКТ, общественные деятели, представители бизнеса. Консерваторы (академическая элита, представители образовательного сообщества, родители-консерваторы, представители религиозных объединений), что образование должно выполнять важные общественные консервативные функции реализуя "процесс накопления и трансляции коллективной / социальной памяти, способ удержания общественных норм и образцов". Для них неприемлемо само понятие инновации, определенное его создателем Й. Шумпетером как "созидательное разрушение". Неизбежность процессов "разрушения" в декларируемых инновационных преобразованиях образования усиливает их тревожность, поскольку эти преобразования предполагается осуществлять в огромном поле неопределенностей будущего, при которых практически трудно реализуемы прогнозы успехов "созидательных" составляющих процессов преобразования, достижения желаемого полезного, востребованного временем.

В этой связи значимым становится позиция не определившихся (в основном традиционные работодатели, неуспешные в своей личной и профессиональной жизни люди), в картине мира которых значимое место занимает общественно-значимый прагматизм. Исходя из этой картины мира они рассматривают образование как инструмент решения текущих полезных и значимых задач, делая таким образом возможным некоторые полезные с их точки зрения обновления и изменения в образовании. Следует при этом отметить, что имеющееся противостояние разных групп общества и образования естественно, поскольку образование по своей природе является крайне консервативным социальным институтом. Такова его природа, такова доминирующая сейчас картина мира. Изменение образования возможно только под давлением внешних сил, обстоятельств и значимых угроз общественному благополучию. При этом реализовывались всегда только необходимые в конкретное время изменения, которые позволяли осуществлять с помощью образования масштабную перестройку общества под новые цели и задачи. По всем признакам именно такая ситуация сложилась в настоящее время в мире и для преодоления новых глобальных вызовов необходим иной формат дискуссии, нужен поиск пространств согласия для определения направлений позитивных и "созидательных" взаимоприемлемых изменений в образовании.

ПОИСК ПРОСТРАНСТВ СОГЛАСИЯ

Очевидно, что все эти картины мира исторически обусловлены и подвижны. Столкновения, взаимодействие и взаимовлияние существующих картин мира неизбежно вызывают их эволюцию, приводят к постоянным изменениям картины мира всех её субъектов. Пространством общего согласия является осознаваемая всеми: семьей, обществом, государством, работодателями, необходимость готовить молодые поколения к реальной жизни. Выросший (согласно словарю Даля) человек - это воспитанный человек, а воспитывать означает "научать, наставлять, обучать всему, что для жизни нужно". Такое же понимание образования было у всех народов мира. Фактически сложившаяся новая во многом кризисная ситуация в мире требует возвращения образованию эту древнюю функцию образования - учить человека жить в любых меняющихся ситуациях с той только разницей, что в новых условиях образование должно рассматриваться как реализация современной философии "образования в течение всей жизни", общезначимая для всех сторон не прекращающего острого спора о будущем образовании.

Другим пространством поиска согласия может стать история образования. С философской точки зрения радикальное изменение восприятия образования различными группами людей может быть связана с изменением полезной роли образования в картине мира, большинства населения. Известный исследователь Р. Кроуфорд в начале 90-х годов прочески сформулировал новую роль образования и новых технологий в судьбе мира: «...новое знание приводит к возникновению новой технологии, что, в свою очередь, приводит к экономическим изменениям, что, в свою очередь, приводит к социальным политическим изменениям, что, в итоге, приводит к созданию новой парадигмы или нового видения мира» [3]. Таким образом мы имеем дело с нелинейным ускоряющимся процессом развития мира, в котором главной причиной изменений в образовании является само образование, порождающее новые технологии, меняющие мир и формирующие новые запросы к качеству образования и новым образам человека завтра. Вывод очевиден: чем больше качественного образования, тем больше изменений в мире, тем больше требуется изменений в образовании. Беличье колесо изменений, запущенное всеобщим образованием ускоряет свой ход. Эта естественная логика развития мира не присутствует в поле зрения охранителей традиционного образования, что с одной стороны уменьшает саму роль образования в создании новых возможностей для реализации их консервативных ценностей в современном мире, а с другой стороны выводит их из пространства ответственности за преодоление возникших вследствие развития образования и общества проблем.

"ОБЩЕСТВО ЗНАНИЕ" КАК ПРОСТРАНСТВО КОМПРОМИССА

Важный шаг в направлении ускоренного разрешения прежних и новых проблем был сделан в 1993 году Питером Ф. Друкером [4], предложившим модель нового общества - "общества, основанного на знании". С его точки зрения новая картина мира этого общества, основанная на широком

практическом использовании знания и формирующем их образовании, принципиально нова в истории человечества и может объединить представителей различных точек зрения на будущее образования. Принципиально важным результатом его анализа прежних систем образования явился вывод о том, что наша историческая память о целях образования очень коротка и что в далекие прежние времена отношение людей к знаниям было совсем иным, отличным от наших представлений сегодня. По его мнению знание исторически всегда соотносилось со сферой бытия, существования, было частным товаром, который можно было накапливать исходя из заданной личной цели образования и самообразования и, соответственно, можно было также распоряжаться по своему усмотрению.

Первый философ, рассматривавший эту проблему, Сократ полагал, что цель приобретенных путем образования знаний заключается в самопознании и саморазвитии, т. е. интеллектуальный, нравственный и духовный рост человека. При этом результаты служат самому человеку. Оппонент Сократа, Протагор, напротив утверждал, что цель знания — уметь сказать что нужно и как нужно, т.е. для формирования своего "имиджа". То же самое можно сказать и о дзен-буддистском и конфуцианском понимании знания. Дзен-буддистское понимание было сосредоточено на самопознании, а конфуцианское, подобно тривиуму средневековья, — на китайских эквивалентах грамматики, логики и риторики. С точки зрения конфуцианства, как и для Протагора, знание — это понимание того, что и как нужно говорить, чтобы добиться своей цели и успеха в земной жизни.

В течение более двух тысяч лет именно такая трактовка знания имела определяющее значение для западной системы образования и обучения, да и для самого понятия знания. Это полностью соответствовало единой для Запада и Востока картины мира: стабильной, неизменной в своих экономических и социальных устоях, и традициях. Знание, приобретаемое небольшими группами людей в тогдашних системах образования, никогда не означало способности к действию и не призывало к этому. Полезно не системное знание, полезно только умение, навык, мастерство — то, что по-гречески называлось *techne*, окруженное веками секретами и таинствами мастерства и способное не преобразовывать мир, а лишь немного украшать его, делать его более удобным и комфортным. Отношение великих европейских философов мыслителей к *techne*, профессиональным узким и практичным умениям естественное в понятной для них картине мира - положительно - уважительное, но это не принципиально значимо, это не система полезных для образованных людей того времени знаний. Это по большому счету очень близко к отношению людей "фундаментальной науки" сегодня к их коллегам из "прикладных" наук. Людям из известных "башен из слоновой кости" трудно принять иные ценности. Это очень хорошо видно из многовековой истории Китая, в котором практически знания "образованными по Конфуцию людьми" считались не значимыми, полезными. Итог такого застывшего образования известен: несмотря на заметное число полезных изобретений (бумага, печатный станок,

магнит и т.д.) древняя китайская цивилизация на несколько веков оказалась по всем мировым показателям отсталой и её подъем в последние 30-40 лет полностью обусловлен переходом на европейские модели образования (вначале советскую, а затем американскую).

ПЕРВАЯ УСПЕШНАЯ РЕВОЛЮЦИЯ В ОБРАЗОВАНИИ

Первая революция в образовании произошла именно в этой не признаваемой авторитетами прежних знаний области прикладных знаний. Это произошло в тот момент, когда специализированные знания "ремесел" преобразились в конкретные дисциплины профессионального образования, в конкретные производственные технологии, которые можно описать по отдельным технологическим частям и, следовательно, подготовить их к преподаванию и усвоению. Таким образом произошел исторически значимый переход от "знаний для себя" к "знаниям для других", от "образования для себя" к образованию для других".

То, что мы теперь называем знанием, по мнению Питера Ф. Друкера, ежедневно доказывает свою значимость и проверяется на практике. Именно такие знания стали основой вначале промышленной, а затем и информационной революций. Знание сегодня — это информация, имеющая практическую ценность, служащая для получения конкретных результатов. Результаты применения знаний проявляются сейчас вне человека — в обществе, экономике или в развитии самого знания, изменяя среду обитания и мир вещей вокруг нас. Именно этот, произошедший в недрах индустриального общества переход от общего знания к комплексу специализированных знаний, создающих практико-ориентированные технологии, превращает в настоящее время знание в силу, способную создать, по мнению Питера Ф. Друкера и других создателей новой парадигмы общественного развития, новое общество - "общество основанное на знаниях", в котором подавляющее большинство способно создавать при необходимости полезные нововведения - технологии, машины, продукты, услуги. Человек в новом обществе может раскрыться во всем многообразии своих проявлений, человеческой личности, что может быть привлекательно не только для реформаторов образования, но и для консерваторов и наблюдающих за его изменениями.

Оптимизм создателей "общества знания" и их уверенность в успехе базируется на очевидных успехах предшествующего индустриального общества и важной роли знаний в его развитии. Основная идея - максимально усилить этот эффект для дальнейшего позитивного изменения мира. Главным лозунгом этого общества становится лозунг "Учиться и делать!" ("To study and to do!") [4] так отличающийся от привычного нам "Учиться, учиться и еще раз учиться!" Лозунг "общества знаний" не только стимулирует поиск новых знаний для создания новых полезных новшеств, но у него имеется, на наш взгляд, и большой потенциал объединения представителей различных противоборствующих групп в обществе и образовании, поскольку он вносит

новый важный элемент полезности нового знания для них всех, увеличивая в их картинах новое общее пространство.

НОВЫЕ СТРОИТЕЛИ ОБЩЕСТВА БУДУЩЕГО И ПРОСТРАНСТВА СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Исходя из приведенной выше "технократической" модели будущего главными строителями нового массового общества - "общества знаний", были первоначально заявлены "творцы и организаторы"[4]. Однако конкретная реализация этой модели в реальной практике неизбежно столкнулась с несколькими проблемами:

- медленным нарастанием "критической" массы творцов и организаторов;
- сокращением продолжительности циклов стабильности образования;
- появлением новых моделей развития общества;

Первая проблема связана со значительным нарастанием новых технологических, экологических, экономических проблем, требующих разрешения в короткие близкие сроки. Они могут быть разрешены лишь значительным увеличением числа творцов в конкретной стране, что может быть реализовано либо радикальным изменением системы поиска, поддержки и продвижения способных детей в чувствительные периоды к качественному образованию, либо создание условий массового привлечения способных студентов из разных стран мира, что существенно меняет прежние модели геополитики вводя в него новые ландшафты опережающего образования. Вторая проблема стала значимой после появления реальных признаков заметного сокращения устаревания знаний (до 3-5 лет) и сокращения времени "жизни" значимых для экономики профессий (до 15 лет, что существенно меньше цикла "подготовки к жизни" от детского сада до окончания профессионального обучения (около 20 лет)). Третья проблема возникла после экономического кризиса и появлением новых проектов радикального обновления промышленного производства (например "Индустрия 4.0"), приводящих к полному обновлению производства, высвобождением большого числа работающих и переходу к более интеллектуальным системам автоматизации производства и управления. Прежняя уверенность в стабильном будущем так необходимая и культивируемая в традиционных системах образования исчезает и на её место должна придти уверенность в способности разрешить все возникающие проблемы. Известный исследователь будущего Джордж Фридман считает, что "Единственное, в чем можно быть уверенным, - это то, что здравый смысл никак не поможет в понимании будущего. Нет волшебных циклов протяженностью в двадцать лет; нет простой силы, которая правила бы вероятностями. Любые вещи, кажущиеся незыблемыми, могут на деле изменяться с умопомрачительной скоростью"[5].

Новый вид уверенности людям образования может придать новая картина развития мира, в которой они становятся основными действующими лицами. Такая картина мира появилась в 2006 году, частью которой стала целостная концепция "Образования для инновационных обществ XXI века", утвержденная

руководителями восьми ведущих стран мира и ставшая фактически реальным новым социальным заказом для образования всех стран мира [2]. В ней в полной мере определено общее для людей образования, науки, бизнеса, общества и власти целеполагание: формирование глобального инновационного общества. Этот документ завершил длительный путь осознания грядущего мира по его наиболее характерному признаку – постоянному созданию полезных нововведений. Заявлено, что образование становится "основой прогресса человечества и социально-экономического процветания". Главная цель «инновационного общества» - готовить граждан жить в условиях быстрых перемен.

Предлагаемый путь к этому – развитие и интеграция трех элементов «золотого треугольника знаний», включающего в себя образование, исследования и инновации. Учиться в «инновационном обществе» для подавляющего большинства означает применять уже имеющиеся знания по-новому, а также приобретать новые знания для их возможного применения в будущем с целью получения соответствующего экономического, социального, образовательного или культурного эффекта. Главными строителями нового глобального общества становятся учителя, педагоги, инженеры, математики. Именно они становятся теми "творцами" и создателями грядущего, полезного для всех. Впервые участвовать в формировании будущего будут главные действующие лица образования учителя школ и педагоги университетов, что коренным образом при обострении глобального кризиса меняет пространство дискуссии о будущем образовании и в значительной степени переводит его в пространстве согласия и совместных действий. Это совместная работа неизбежно устраним многие имеющиеся разногласия сегодняшних картин мира и наиболее вероятно появится новая, общая картина мира с новой ролью и новым качеством образования.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Будущее образования: глобальная повестка. [Электронный ресурс]. – режим доступа: http://edu2035.org/pdf/GEF.Agenda_ru_full.pdf
2. Образование для инновационных обществ XXI века. Заявление руководителей восьми ведущих стран мира, принятое на саммите G8 в Санкт-Петербурге, 16 июля 2006 года. [Электронный ресурс]. – режим доступа: http://archive.kremlin.ru/interdocs/2006/07/16/1744_type72067
3. Crawford P. In the era of Human capital: The Emergence of Talent, Intelligence, and Knowledge as the Worldwide Economic Force and What it means to Managers and Investors. New York: Harper Business, 1991.
4. Drucker Peter F. Post-capitalist society // Harper Business, 1994. – 232 p.
5. Friedman George. The Next 100 Years: A Forecast for the 21st Century. Doubleday, New York, 2009.

УНИВЕРСИТЕТЫ ТРЕТЬЕГО ПОКОЛЕНИЯ КАК РЕАЛЬНОСТЬ: НОВАЯ МИССИЯ И ПРОБЛЕМЫ ЕЁ СТАНОВЛЕНИЯ³

Ю.Н. Москвич, Е.Н. Викторук

ВВЕДЕНИЕ

Отличительными особенностями современного мира является высокая скорость и масштаб происходящих изменений. Восприятие мира вследствие этого радикально меняется. Оно всё в большей степени описывается в образах непредсказуемого риска [2] и «ускользающей реальности» [10]: турбулентного блуждающего мира [12], «мира, подобного жидкости» [1], мира грядущей «сингулярности» [11] и мира надвигающейся новой промышленной революции [27]. По этой причине мир становится «довольно трудным местом для прогнозирования» [21], проектирования привычных стратегий развития [8,9]. По мнению В.Е. Лепского, в значительной степени это обусловлено целым набором новых факторов влияния на процессы развития [13];

- резким возрастанием динамичности социальных процессов;
- высоким темпом обновления знаний, который влечет быструю сменяемость социальных структур и институтов, воплощающих это знание, а также типов и способов коммуникаций;
- снижением роли нормативного подхода, когда фактически нормой становится выход за пределы нормы;
- «размыванием» устоявшихся традиций и резким возрастанием сложности процессов личностной идентичности субъектов принятия управленческих решений.

Все эти факторы являются естественным порождением развития образования и науки прежнего времени, успешного глобального марша большого числа научных открытий, изобретений и технологических достижений, приводящих к большим экономическим и социальным изменениям [29]. Эти изменения в свою очередь приводят к изменениям многих ценностных установок и связанных с ними этических норм и практик.

Самым существенным новшеством в этом процессе является необходимость существования и деятельности, как правило, вне «привычных норм» и «устоявшихся традиций». Причиной быстрой смены прежней парадигмы развития, по мнению А.И. Юрьева прежде всего является «руководящая планетарная интеллектуальная машина, которая начинает выходить из-под контроля ее творцов и создателей» [28]. Наиболее отчетливо это видно на примере недавно объявленной «Четвертой промышленной революции», последствия которой, как заявлено, будут самыми значительными в истории человечества, прежде всего в «отмирании», содержательном изменении и «народнении новых профессий» [27]. Динамично изменяемые среды «проживания и существования» адаптирующихся к новым условиям

профессий становятся, по видимому, наиболее значимыми в наступающем Новом времени, чем индивидуальное поведение. Подобные явления были характерны и для прежних промышленных и научно-технических революций. Особенностью нынешних изменений является высокая скорость происходящих на наших глазах изменений и уровень профессиональных требований. По этой причине становятся востребованы углубленные системные исследования ожидаемых изменений, выявление связанных с ними профессиональных рисков, социальных и этических последствий.

В данной работе делается попытка анализа грядущих изменений для одной из ключевой групп творцов происходящих изменений – университетских преподавателей, ученых и интеллектуалов, этические нормы деятельности которых подвергаются всё большим воздействиям. Отдельные аспекты этого процесса ранее исследовались нами [7,18].

ОСОБЕННОСТИ ВЕЛИКИХ ТРАНСФОРМАЦИЙ МИРА

Модель радикальной трансформации мира была предложена в начале 90-х годов прошлого века одним из авторов концепции «общества знания» Питером Ф. Друкером [30]. По его мнению, наблюдаемые в настоящее время большие изменения не новы в истории человечества. Такие значительные Великие (по его определению) трансформации в истории европейской цивилизации происходят каждые двести – двести пятьдесят лет с продолжительностью примерно в два поколения. За время трансформации общество успевало радикально перестроить себя: свой взгляд на мир; свои основные ценности; свою социальную и политическую структуру; свою культуру; свое образование; свои ключевые институты. После этих Великих преобразований неожиданно для всех возникает новый, не похожий на прежний мир. И люди, рожденные после них, уже не могут представить себе, каков был мир их недалеких предков – дедушек и бабушек.

В соответствии с этим видением новая глобальная трансформация мира началась в начале 70-х годов XX века (с начала эпохи информатизации), и в начале 90-х годов прошлого века мир находился на пике Четвертой Великой трансформации мира. В последующие десятилетия мы действительно наблюдаем большие изменения во многих институтах общества и власти, образовании и культуре. Появившаяся в эти годы теория поколения уже фиксирует появление поколений Сети и Нового времени со своими особыми ценностными установками [26, 31]. Изменения парадигмы поведения были выявлены также и нашими исследованиями мотиваций достижения успеха у нынешних студентов университетов Красноярск [8].

По всем признакам идущий сейчас очередной процесс переустройства мира не завершится, как ожидалось вначале 90-х годов XX века, в ближайшие годы. Нежданно возникший «черный лебедь» перемен [23] – Четвертая промышленная революция делает Великую трансформацию конца XX века более продолжительной. Итог преобразования, согласно этой модели, вполне предсказуем: появление Нового мира, с иными институтами, обществом и

³ В печати. Журнал «Ведомости прикладной этики». 2017, Выпуск 51.

иным образованием. На смену традиционных университетов всё настойчивее приходят университеты нового, третьего поколения с новыми целями, задачами и миссиями. В отличие от университетов второго поколения (гумбольдских университетов) сфокусированных на двух целях – научных исследованиях и образовании, основанном на новых знаниях, – целями университетов третьего поколения являются междисциплинарные исследования, формирование предпринимательской активности и извлечение выгод из ноу-хау новых полученных знаний [9]. Достижение этих целей направлено не только и не столько на решение внутренних задач университета (извлечение прибыли из создаваемых ими знаний), а на решение двух принципиально общественно значимых задач: разрешение большого числа имеющихся и возможных в будущем глобальных проблем [17] и достижение «социально-экономического процветания» путем «устойчивого экономического роста» [19]. В заявлении лидеров восьми ведущих стран мира «Образование для инновационных обществ в XXI веке» в 2006 году [19] образование впервые в истории было обозначено «основой прогресса человечества» и ведущей силой «формирования глобального инновационного общества» посредством развития и интеграции базовых элементов «треугольника знаний» (образование, исследования и инновации) для того, чтобы они «соответствовали потребностям глобальной экономики, основанной на знаниях». Университеты для достижения этих целей должны уметь быстро адаптироваться к меняющимся потребностям общества и рынка труда на основе эффективного и прозрачного государственного регулирования и готовить новые поколения «жить в условиях перемен». Таковы согласованные установки ведущих стран мира в отношении целей и задач образования в Новом времени. Очевидно, что они возникли из анализа стоящих перед ними глобальных вызовов и ключевых потребностей развития. Новая ситуация должна несомненно отразиться и в смене соответствующих миссий университетов, их этических ценностей и принципов деятельности высшего образования.

НОВАЯ ЦЕЛЬ УНИВЕРСИТЕТОВ – СЛУЖЕНИЕ ОБЩЕСТВУ

Путь университетов к новой миссии был достаточно продолжительным. По видимому, впервые в мире, новая миссия законодательно была введена в университетах Индонезии в 1961 году [9]. Согласно принятому тогда «Основному закону о высшем образовании» было установлено, что все университеты имеют три основные задачи: проведение научных исследований, образовательной деятельности и служение на благо обществу. Карьера каждого преподавателя оценивается по достижениям по каждому из трех направлений. Польза университета обществу в целом и конкретным местным сообществам определяется его научными и технологическими достижениями, иными словами, «извлечением выгоды из создаваемого ими ноу-хау». В Финляндии эта новая цель «служение обществу» законодательно была закреплена в 2004 году в законе «Об университетах» [9].

Интересно заметить, что создаваемые в настоящее время в России «опорные университеты», университетские центры инновационного, технологического и социального развития имеют точно такую же цель «служения обществу», такие же механизмы принесения пользы местным региональным сообществам, на территории которых действуют эти конкретные университеты [21, 25].

В принятой в 2005 году «Бухарестской декларации этических ценностей и принципов высшего образования в Европе» новая цель университетов сформулирована более полно: «В развивающемся обществе знания задачи университетов не ограничиваются развитием и сохранением базовой науки; они активно участвуют в толковании, распространении и практическом применении новых знаний» [19]. Помимо практического применения новых знаний, университетам предписывается активно участвовать в толковании и распространении знаний. В модели университетских центров развития, подготовленной в 2017 году Министерством образования и науки, эти виды «служения обществу» предполагается реализовывать в виде оказания экспертных услуг региональным органам власти университетами при проектировании соответствующих стратегий и программ развития [21, 25].

Очевидно, что новые этические и моральные обязательства университетов должны обсуждаться и осмысливаться теперь с полным пониманием последствий резкого расширения миссии университетов. В Бухарестской декларации определены несколько значимых ценностей и принципов университетов третьего поколения:

- Необходимость достаточного государственного финансирования высшего образования, сокращение которого, вероятно, подрвет представление о высшем образовании как об общественном благе и затруднит широкий доступ к нему и обеспечение высоких стандартов поведения.
- Академическая добросовестность в процессе преподавания и обучения. Ключевыми ценностями добросовестного академического сообщества являются честность, доверие, прямота, уважение, ответственность и подотчетность.
- Демократическое и этическое управление и менеджмент. Академические деятели, студенты и работники должны следить за тем, чтобы привлечение дополнительных прибылей не наносило ущерба качеству преподавания и исследований и уровню интеллектуальных стандартов.
- Исследования, основанные на академической честности и социальном реагировании. Необходимо неукоснительно соблюдать кодексы этических норм, регулирующие научно-исследовательскую деятельность.

Ценности и принципы, заложенные в Бухарестской декларации, могут являться хорошей стартовой основой создания трансформирующимися российскими университетами своих базовых принципов и этических кодексов. Роль преподавательского сообщества в их создании очень велика. Для того чтобы она в полной мере была реализована, необходимо существенное изменение процедур принятия решений университетами, повышения значения

академической свободы, учет интересов различных групп преподавателей и сотрудников, широкое обсуждение необходимости и полезности новой миссии университета, осознание неизбежности изменений возникающих новых шансов развития и профессионального роста.

ЭТИКА СОТРУДНИЧЕСТВА – НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ТРАНСФОРМИРУЮЩЕГОСЯ УНИВЕРСИТЕТА

Современное российское университетское образование находится в странном состоянии: между гордостью за прежние и нынешние успехи и нарастающей тревогой перед возможными изменениями. Успехи образования настолько очевидны и велики, что, в каком-то смысле, сегодняшнее состояние образования можно было бы считать временем его триумфа. Однако реально образование сегодня как никогда прежде подвергается сильным внешним и внутренним воздействиям, требующих ясности его миссии и места в обществе. Не утешает многих даже вполне применимый к данной ситуации образ образования как матрешки: две знакомые всем матрешки (научные исследования и обучение) строго говоря, остаются прежними. Речь идет только о новой составной её части – прямому, а не опосредованному служению обществу.

Организаторы дискуссии о потенциале ценностей профессиональной этики в проектировании миссии трансформирующегося университета подчеркивают опасения потери университетом собственной ОПОРЫ. В сложных процессах массовизации, коммерциализации, бюрократизации образования есть шанс утраты «метафизики университета» в погоне за «прагматикой», превращения университетов в «фабрику профессиональных компетенций для экономики». При этом В.И.Бакштановский справедливо полагает, что в этико-моральной регуляции профессиональных отношений есть то, что относится к области «вневременного», «вечного», неизменного. Это способность этики выявлять границы, пределы власти *над* людьми, возникающей в процессе реализации специализированной деятельности. Двудеиная задача профессиональной этики – оправдать власть профессионала в сфере его деятельности и, одновременно, ограничивать полноту власти, которой располагает преподаватель над студентом, ученый – над человечеством, а редактор «скопусовского» журнала – над профессором; «университетский администратор» – над уникальной жизнью вверенного ему университета.

Недавний 85-летний юбилей нашего университета трансформировал вопрос о носителях «подлинного университетского профессионализма» в ситуации вручения наград. Кто достоин большей чести: штукатур-маляр со стажем работы в вузе 55 лет, ректор – руководивший вузом несколько десятилетий; главный бухгалтер, уже 5 лет уверенно ведущий организацию сквозь «шторм» финансовых перемен; рядовой «честный» профессор; «высокореитинговый профессор-пришелец» или еще какой-то «боец

невидимого фронта»? Празднование юбилея поставило несправедливый вопрос «На ком держится университет»? Очевидно, что не на профессионалах-«одиночках», университетский профессионализм в новом качестве – сотрудничество и командная работа – превращается из декларации в условие формирования новой профессиональной этики университета.

Сегодня для анализа этически проблемных ситуаций в проектной деятельности успешно используют SWOT-анализ, эффективность которого можно проверить на прогнозировании развития ценностей этики новых университетов. Будучи методом стратегического планирования, SWOT-анализ позволяет рассмотреть воздействие этик-«пришельцев» на академическую и научную этику, так называемые «метафизические основания» университетского профессионализма. Как известно, SWOT-анализ направлен на выявление факторов внутренней и внешней среды организации по четырем категориям: сильные стороны / слабые стороны; возможности / угрозы. Так, очевидно, что служебная этика, влияние которой увеличивается, обусловлена таким фактором внешней и внутренней среды, как коррумпированность. Да, на этот «вызов» следует отвечать четкими нормами, которые все чаще университеты вводят в свои Кодексы корпоративной этики. Но специалисты понимают, что это даже не этика в полном смысле слова, поскольку она лишена базового этико-морального элемента – возможности выбора. Этика «университетского администратора» – угроза или дополнительная возможность для «понуждения» инертной академической среды работать в новых условиях: публикационная активность, грантовая деятельность, навык работы не в «домашних» условиях кафедры, а в «контрактных» и «договорных», «фрилансерских» условиях работы преподавателей в рамках различных ОПОП? Много говорят сегодня и об опасностях внедрения кодексов корпоративной этики как потенциальном «карательном» инструменте, не учитывающем важность «академических свобод». Наверное, все понимают, что это слабая сторона новых этических «правил игры» в вузе. Но дисциплинарные «выгоды» от Кодексов не менее очевидны для профессиональной среды, которая, по мнению многих специалистов, утратила «научную добросовестность» и не дотягивает до «должного» уровня академических стандартов.

Сказанное актуально для всех «локальных этик», проникающих в университетский этос – предпринимательской, служебной, административной, корпоративной. О конкуренции и взаимовлиянии, экспансии и нивелировании тех или иных «малых» этик в пространстве университета мы не раз высказывались на страницах Вестника прикладной этики [5, 6]. Наивно надеяться на «невидимую руку» этического рынка, которая выстроит систему новых этических ценностей университета, но другого пути нет. В этом пересечении этических систем, часто противоречащих друг другу, идет работа по упорядочиванию ценностного пространства университета. Ценности профессионализма новых университетов «выплаваются» посредством конкуренции «малых» и «великих», старых и молодых этик, «метафизических»

и «прагматико-инструментальных» установок. Это поможет избежать опасности возвращения к морально-устаревшей миссии «кузницы кадров».

Опасность утраты университетской идентичности должна стать предметом широкой дискуссии профессионалов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. НОВЫЕ ЗАДАЧИ ДЛЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

По разным причинам эволюция российского образования происходила все эти годы не спешно, без отчетливо выраженного иного целеполагания, необходимого для развития финансирования и в отсутствии прямого интереса к совместной деятельности бизнеса, местных властей и сообществ. По этой причине многие заявленные цели изменений в российском образовании до сих пор остаются противоречивыми и не имеют необходимого значимого общественного согласия. По-прежнему, в отличие от других развитых и развивающихся стран, изменения российского образования не связываются в общественном сознании с определенными реально формирующимися в мире обществами: «общества знаний» [30], «инновационного общества» [19], другими возможными видами участия университетов в решении конкретных проблем страны и регионов. Идеологически цель развития образования до сих пор внятно не определена. Обозначенные реальные угрозы последствий начавшейся новой промышленной революции также не входят в повестку дня общественных дискуссий и споров.

По этой причине ни в обществе, ни в педагогическом университетском сообществе, за редким исключением [проект НИИ ПЭ под рук. В.И.Бакштановского: 4, 14, 22], не идет плодотворная дискуссия о необходимости учета в формировании миссий современных российских университетов видения будущего развития страны, её регионов. Отсутствует также и широкое обсуждение желаемого для конкурентного развития «опережающего образования» [15]. Системного общественного и политического заказа на это по-прежнему нет. Содержательного давления университетского сообщества на людей принимающих решения не происходит. Принимаемые решения во многом носят ситуативный характер и не учитывают в полной мере складывающуюся новую картину мира. В значительной мере отсутствие этой крайне важной информации усиливает естественные «оборонительные» позиции сторонников сохранения своего status quo.

В этих условиях дискуссия о настоящем и будущем российского университетского образования неизбежно приобретает черты борьбы нескольких начал, своего рода «борьбы добра и зла»: «нового» образования, направленного на экономическую и общественную трансформацию, и традиционного, гордящегося своими бесспорными достижениями в прошлом традиционного образования, стремящегося удержать свой статус-кво при выжидающем молчании не определившихся. Фактически в данном споре отсутствуют главные действующие лица из университетской среды – визионеры-интеллектуалы, т.е. люди, формирующие представления других о будущем, его угрозах и вызовах. Особая значимость и роль интеллектуалов в развитии современного мира и проблемы их

становления в современных университетах рассмотрены детально в [25]. Очевидно, что практически отсутствие таких людей в дискуссии о будущем российского образования критически усложняет поиск дальнейших путей его развития. Принятие решения о его судьбе фактически передается людям ограниченных групповых интересов.

Необходимость участия этих людей в дискуссии о будущем хорошо видна на примере недавнего международного доклада «Будущее образования: глобальная повестка» [3], в котором определены позиции разных участников острой дискуссии о путях развития образования.

«Революционеры и реформаторы» согласно этому докладу отражают позиции людей, полагающих, что образование является должно продолжать быть приоритетной «зоной прорыва в будущее» и обеспечивать развитие страны в условиях возникающих кризисов и угроз. К ним, прежде всего, относятся «сознательные» родители, студенты, молодые исследователи, представители ИКТ, общественные и политические деятели, представители современных отраслей бизнеса.

«Консерваторы» (академическая элита, представители образовательного сообщества, родители-консерваторы, представители религиозных объединений) полагают, что образование должно выполнять важные общественные консервативные функции реализуя «процесс накопления и трансляции коллективной / социальной памяти, способ удержания общественных норм и образцов».

В этой связи значимым становится позиция не определившихся (в основном это традиционные работодатели, прагматичные люди, студенты, преподаватели). Исходя из своей картины мира они рассматривают образование как инструмент решения текущих полезных и значимых задач, делая таким образом возможным некоторые полезные с их точки зрения обновления и изменения в образовании.

В целом же существенные изменения образования возможны только под давлением внешних сил, обстоятельств и значимых угроз общественному благополучию. По всем признакам именно такая ситуация сложилась в настоящее время в мире и в России, поэтому объективно возникает заказ на более активную позицию профессорского и преподавательского сообщества в формировании своего «нового» и «обновленного старого» места в становящихся миссиях меняющихся университетов в открытом диалоге с представителями традиционно «закрытых» систем управления университетами и нарождающегося сословия нового «университетского предпринимательства». Стимулирующим для поиска и достижения согласия может быть реальная угроза потери конкурентоспособности и потери своего будущего и будущего их общего дома – университета.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бауман Зигмунт. Текущая модерность: взгляд из 2011 года. Публичные лекции. Полит.ру. 6 мая 201. URL: <http://polit.ru/article/2011/05/06/bauman/>

2. Бек У. Общество риска: На пути к другому модерну / Пер. с нем. В. Седельника, Н. Федоровой. М.: Прогресс-Традиция, 2000. 383 с.
3. Будущее образования: глобальная повестка. URL: http://edu2035.org/pdf/GEF.Agenda_ru_full.pdf
4. Ведомости прикладной этики. Тюменский индустриальный университет. Вып.46. 2015.
5. Викторук Е.Н. Границы и безграничность университетского этоса: взгляд преподавателя. Ведомости прикладной этики. 2015. Выпуск 47. 233-246
6. Викторук Е.Н., Ардюкова О.С. Профессиональная этика педагога: от инерционного сценария к инновационному. Ведомости прикладной этики, 2015. Вып.46. С.163-182.
7. Викторук Е.Н., Москвич Ю.Н. Этика меняющихся университетов: новые граничные условия успеха // Возвращение этики успеха? Ведомости прикладной этики. Вып. 48/ Под ред. В.И.Бакштановского, О.А.Новоселова. Тюмень: НИИ ПЭ, 2016. 246 с.
8. Викторук Е.Н., Москвич Ю.Н., Довыденко Л.В., Ардюкова О.С. Смена парадигмы успеха ценностей студентов Красноярска. Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 12. / РАН. ИНИОН. Отд. науч. сотрудничества; Отв. ред. В.И. Герасимов. М., 2017. Ч. 1. 984 с., стр.795-801.
9. Виссема Йохан Г. Университет третьего поколения: Управление университетом в переходный период [пер. с англ.]. Москва: Издательство "Олимп-Бизнес", 2016. 432 с. (Библиотека Сбербанка. Т.70).
10. Гидденс Э. Ускользающий мир: как глобализация меняет нашу жизнь: пер. с англ. М.: Весь Мир, 2004.
11. Глобальное будущее 2045. Конвергентные технологии (НБИКС) и трансгуманистическая эволюция. Под ред. проф. Д.И. Дубровского. М.: ООО «Издательство МБА», 2013. 272 с.
12. Колодко Г.В. Мир в движении. М.: Магистр, 2009.
13. Лепский В.Е. Философия управления и развития в контексте научной рациональности (субъектно-ориентированный подход). Философия и управление: проблемы и стратегии / Рос. акад. наук, Ин-т философии; Отв. ред. В.М. Розин. М.: ИФРАН, 2010. С.134-166.
14. Миссия университета. Ведомости. Вып. 30/ Под ред. В.И.Бакштановского, Н.Н.Карнаухова. Тюмень: НИИ ПЭ, 2007.
15. Москвич Ю.Н. Ключевые проблемы формирования устойчивого целеполагания для опережающего образования инновационной России // Россия: Тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 4. Часть 1. Редколл.: Пивоваров Ю.С. (отв. ред.) и др. М.: ИНИОН РАН, 2009. С. 89-94.
16. Москвич Ю.Н. Мерцающие картины глобального мира как искушение и вызов для теорий управления. XII Всероссийское Собрание по проблемам управления. ВСПУ-2014. Москва 16-19 июня 2014. С.7797-7802.
17. Москвич Ю.Н. Поиски нового видения стратегии для России: Проблемы, ограничения и возможности. Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 11. / РАН. ИНИОН. Отд. науч. сотрудничества; Отв. ред. В.И. Герасимов. М., 2016. Ч. 3. 813 с. стр. 74-77.
18. Москвич Ю.Н., Викторук Е.Н. Как трудно быть профессором эпохи перемен. Конкуренция этических стратегий успеха. «Успешный профессор» VS «Честный профессор»? Ведомости прикладной этики. Вып. 49 / Под ред. В.И. Бакштановского, О.А. Новоселова. Тюмень: НИИ ПЭ, 2016. С. 41-56.
19. Образование для инновационных обществ в XXI веке. Саммит «Группы восьми» (Санкт-Петербург, 16 июля 2006 года). Бюллетень Министерства образования и науки Российской Федерации. Высшее и среднее профессиональное образование. 2006. № 9. С. 3–12.
20. Паспорт приоритетного проекта «Вузы как центры пространства создания инноваций». URL:http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2016/11/vuz_innovation.pdf
21. Саймон Вайн. Не следует ждать облегчения экономической ситуации в ближайшие лет 15 // Ведомости. 30.09.2011.
22. Самоопределение университета: путь реально-должного. Коллективная монография / Под ред. В.И.Бакштановского, Н.Н.Карнаухова. Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2008. 699 с.
23. Талейб Нассим Николаас. Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости. / Пер. с англ. В. Сонькина, А. Бердичевского, М. Костионовой, О. Попова под редакцией М. Тюнькиной. М.: Издательство КоЛибри. 2010. 528 с.
24. Университеты – центры технологического и социального развития регионов. URL: <file://C:/Users/home/Desktop/Статья%20в%20Ведомости/КЭФ%202017>
25. Фуллер Стив. В чем уникальность университетов? Обновление идеала в эпоху предпринимательства. URL: <file:///E:/Фуллер/Fuler.pdf>
26. Шамис Евгения, Никонов Евгений. Теория поколений. Необыкновенный Икс. Синергия, М.: 2017.
27. Шваб К. Четвертая промышленная революция М.: «Эксмо», 2016. 208 с.
28. Юрьев А.И. Глобализация как новая форма политической власти, изменяющая человека и миропорядок. Россия. Планетарные процессы / Под ред. В.Ю. Большакова. СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 2002, с.250.
29. Crawford P. In the era of Human capital: The Emergence of Talent, Intellegence, and Knowledge as the Worldwide Economic Force and What it means to Managers and Investors. New York: Harper Bussiness, 1991.
30. Drucker Peter F. Post-capitalist society // Harper Business, 1994. 232 p.
31. Howe Neil, Strauss William. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: William Morrow & Company, 1991.

КАК ТРУДНО БЫТЬ ПРОФЕССОРОМ ЭПОХИ ПЕРЕМЕН. КОНКУРЕНЦИЯ ЭТИЧЕСКИХ СТРАТЕГИЙ УСПЕХА⁴.

Ю.Н. Москвич, Е.Н. Викторук

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время существует два подхода к описанию и содержательному наполнению миссий профессора в современном мире. Первый подход по своей сути является консервативным. Он рассматривает сложившиеся в образовании ценности и традиции данной элитной образовательной и научной группы людей достаточными для преодоления возникающих новых вызовов путем последовательной адаптации профессорского сообщества к новым условиям профессионального и социального бытия. В рамках этого подхода «успешность» труда профессора определяется прежде всего «честным», т.е. строгим соблюдением ранее сформированных ритуалов и этических норм этой высоко статусной профессии. В этом подходе «успешный профессор» – это всегда «честный перед своей профессией человек», а эволюционные возможности самоорганизации, самонастройки и самоочищения профессорского сообщества высоки и всегда будут такими. Главная задача общества и власти в этом случае предельно ясна – дать возможность профессорскому сообществу самостоятельно разрешать свои проблемы и обеспечивать для него необходимые для этого условия: высокий уровень академических свобод и достаточный уровень финансовый поддержки проводимых научных исследований.

Второй подход – системный. Он базируется на современных исследованиях профессиональной этики, психологии научной и преподавательской деятельности и анализе формирующейся новой миссии ученого и университета в «обществе знаний» [1,4,5,20] и «инновационных обществах» нового века [17]. Этот подход критически оценивает возможности научного и образовательного сообщества к самоорганизации, рассматривает членов данного сообщества как противоречивых в своих мотивациях и поступках людей и признает право общества и власти предъявлять «профессорскому» сообществу свои требования и правила деятельности ради служения обществу и активному участию его в преодолении национальных и глобальных кризисных ситуаций.

В данной работе делается попытка анализа имеющихся этических стратегий разных групп «профессорского сообщества» и прогноза их эволюционных и желаемых изменений.

ПОЗИЦИИ И ОБРАЗЫ «НАСТОЯЩЕГО» ПРОФЕССОРА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Исходное значение слова «профессор», начиная с Древнего Рима, – преподаватель. Именно это широкое латинское значение слова «профессор» в некоторых странах сохраняется до сих пор и используется по отношению ко

всем преподавателям в любом учебном заведении включая школьного преподавателя (например, в Испании). В России это не так. Профессор в России – в основном это самая высокая педагогическая позиция в вузах, которую, как правило, занимают только доктора наук, т.е. ученые, получившие высокий уровень признания среди своих коллег ученых и успешно преодолевших большое число содержательных исследовательских и организационных проблем. По этой причине российский «портрет» профессора внешне выглядит солидно и по своим функциональным обязанностям соответствует позиции профессора «два в одном» классического университета Гумбольдта (1809 г.), основанного на знаниях: университетский преподаватель высокого уровня компетентности и одновременно ученый, являющийся активно действующим ученым и экспертом в определенной области науки, техники или искусства. Более строгий анализ показывает, что это далеко не так. Реформы университетов в первое десятилетие советского времени существенным образом изменили исходную парадигму классического университета: основная часть научных исследований из университетов была выведена из университетов и передана в ведение Академии наук СССР (1925 год), а с 1991 года – в ведение Российской Академии наук. Параллельно с классическими университетами была создана система отраслевых высших учебных заведений – институтов, как правило, с более меньшим объемом базовых научных исследований. Эта в целом не благоприятная для большинства нынешних российских университетов ситуация сохраняется до сих пор.

Очевидно, что по этой причине понятие «профессор» содержательно разнообразно. Поскольку в отличие от многих стран «профессор» в России может быть и учёным званием научно-педагогического работника университета или научно-исследовательского института (НИИ), и преподавательской должностью, то профессор из Академий наук и НИИ может полностью или в основном заниматься наукой. Профессор ведущего университета может быть активным ученым с высоким уровнем участия в преподавания, т.е. по своим обязанностям формально соответствует образу профессора традиционного классического университета. Профессор обычного массового российского университета в большей степени – это преподаватель с очень высоким уровнем учебной нагрузки. Он в меньшей степени может постоянно и активно заниматься наукой.

В последнее десятилетие в России появляется еще один тип профессора – ведущего ученого, как равноправного члена инновационных команд, реализующих проекты создания новых востребованных экономикой и обществом технологий и продуктов. Таким образом в университетах России под воздействием целого комплекса фактом появляется принципиально новый тип профессорской деятельности – служение находящемуся в глобальном кризисе обществу, принципиально отличающийся от прежней традиционной миссии ученого, творца новых знаний, но не со-творца необходимых сейчас и здесь полезных социальных и экономических нововведений (инноваций) [13]. Новая «социальная миссия служения

⁴ Журнал «Ведомости прикладной этики». 2017. Выпуск 49. С.41-56.

обществу» только начинает формироваться в мире и в России, однако ясно, что она влечет за собой радикальные изменения в понимании сути деятельности университетов, изменения подходов к определению набора функций профессорского сообщества [12, 19]. Фактически это означает, что миссия современного университета становится триединой: подготовка современных профессиональных кадров, способных успешно работать и жить в условиях быстро меняющегося мира, генерация, накопление и передача (трансфер) актуальных базовых и прикладных знаний, разработка и внедрение в социальную и экономическую жизнь новых полезных разработок (инноваций).

Новая «третья» миссия университетов в России активно обсуждается с 1990 года, и является предметом многих официальных документов, устанавливающих правила её продвижения в реальную практику и проведения оценки качества её исполнения. Наиболее значимым на наш взгляд является заявление руководителей восьми ведущих стран мира, принятое на саммите G8 в Санкт-Петербурге 16 июля 2006 года «Образование для инновационных обществ в XXI веке» [17]. С учетом происходящих в мире изменений и особой значимости нового сектора экономики – «экономики, основанной на знаниях», в этом обращении исторически впервые заявлено, что «образование – это общественное благо», являющееся «основой прогресса человечества». Ключевой задачей грядущего инновационного общества должна стать подготовка граждан «жить в условиях быстрых перемен». Для этого всем странам «нужно способствовать формированию глобального инновационного общества посредством развития и интеграции всех трех элементов «треугольника знаний»: образование, исследования и инновации». Очевидно, что это может быть реализовано лишь путем «крупномасштабного инвестирования в человеческие ресурсы, развития профессиональных навыков и научных исследований, а также путем поддержки модернизации систем образования, с тем чтобы они в большей степени соответствовали потребностям глобальной экономики, основанной на знаниях». Логическим завершением дискуссий о миссиях современного университета стала подготовка и запуск 2 ноября 2016 года нового международного «Московского рейтинга университетов "Три миссии университета", базовые критерии которого представляют собой впервые все три значимые для современных университетов пространства деятельности и ответственности: «качество образования», «наука» и «университет и общество» [6].

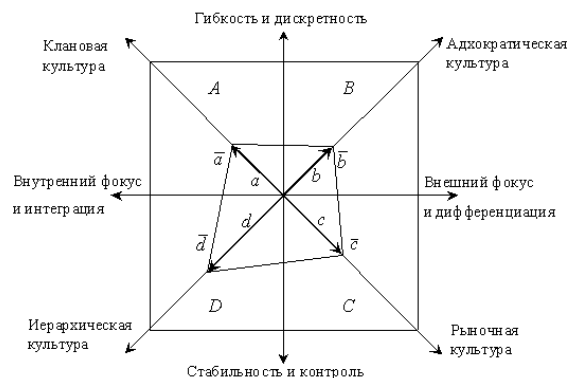
Таким образом в реальной практике университетов сегодня объективно должны сосуществовать и взаимно конкурировать три образа «успешного профессора»: признанного миром науки ученого, творца новых знаний, уважаемого коллегами и студентами ученого-преподавателя и плодотворного соавтора и со-творца имеющих спрос на рынке полезных нововведений (технологий, продуктов). Очевидно, что этические нормы «успешности» и «честности» каждого из этих типов «профессорского» поведения могут, или должны иметь существенные отличия, которые будут рассмотрены ниже.

«ЧЕСТНОСТЬ/ УСПЕШНОСТЬ» В РАЗНЫХ ТИПАХ ДЕЛОВОЙ КУЛЬТУРЫ

Ценности «честности/успеха» академического этоса традиционно описывают как «плюсование» норм педагогической, научной, корпоративной, административной этики. Как результат, эталон успешного профессора – и швец, и жнец и на дуде игрец. Этика педагога требует ответственности перед студентами, коллегами и своей отраслью научного знания; ответственности за выбор стратегии и тактики обучения; использование собственного научного опыта. Этот профессионально-этический блок базируется на ценностях свободы творчества, требует сочетания научной и учебной деятельности, предполагает персонафицированную ответственность за результаты обучения студентов. Второй блок профессионально-этических требований традиционно акцентирует отношения «двух основных участников процесса непосредственной передачи знаний — преподавателя и студента». Здесь ценностной доминантой является «педагогический такт». Вот стандарты поведения успешного педагога: простота общения без фамильярности; доверие без попустительства; просьба без упрашивания; советы и рекомендации без навязчивости; ирония и юмор без уничижающей насмешливости; требовательность без мелкой придирчивости; твердость и последовательность в осуществлении воспитательных воздействий без необоснованной отмены требования; развитие самостоятельности без мелочной опеки т.д. [23, с.70].

Третья составляющая – отношения с коллегами «по вертикали» и «по горизонтали». Программы курсов по педагогической этике акцентируют этот профессионально-этический блок, нормы которого плохо сочетаются с ценностями академических свобод. И четвертый блок, о нем вспоминают в последнюю очередь, – этика научного творчества, востребованная особым положением вузовского педагога, который обязан сочетать в своей жизнедеятельности функции преподавателя и ученого. [11, с.68-78]. Декларация тесной взаимосвязи этих составляющих, простое «сложение» этик не позволяет увидеть «сплав» ценностей меняющегося академического этоса в его новых социальных задачах, включая «третью миссию», заданную Бухарестской декларацией (2004 г.).

Ведомости прикладной этики – не только мощная экспертная площадка, но это и пространство мозгового штурма, метода творческого принятия решений, когда не отвергаются даже самые непривычные идеи. Что будет, если приложить известные типологии организационной культуры к анализу показателей профессорской успешности? Такой эксперимент кажется оправданным, ведь университет сегодня классифицируется как сложная и крупная организация [15, с.95], в которой функции управления, планирования и контроля становятся ведущими. Анализируя «должное и сущее» меняющихся университетов, мы рассмотрели известные типологии оргкультур, но остановимся лишь на двух: Ким Камерон и Роберт Куинн [16] (иерархическая, рыночная, клановая и адхократическая культуры) и Константин Харский (цирк, театр, церковь) [22].



Приложение матрицы Камерона-Куинна позволяет оценить ориентацию на профессиональную «успешность / честность» в каждой конкретной организации (вузе) по факторам стабильности/контроля; гибкости/дискретности; внешней и внутренней направленности менеджмента; стремления к интеграции или дифференциации. Согласно методологии, в каждой организации в разной степени присутствуют все типы культуры, следовательно, речь идет о построении профиля культуры конкретной организации (рис. 1) В традиционных менеджерских формулировках, тем не менее, можно четко проследить, насколько в конкретной организации (университете) наличествует свобода научного и профессионального творчества, пространство для инициативы, делового риска и т.п.

Еще недавно большинство российских вузов можно было охарактеризовать как типичные иерархические культуры с господством правил, бюрократии, где сотрудник – винтик системы, легко заменяемый на равноценный (наделенный такими же профессиональными навыками). «Честный» профессор как член иерархической структуры – сотрудник, имеющий очень высокую квалификацию и занимающий высокий уровень в общей иерархии, но играющий по правилам этой культуры, образец «педагогического такта», четко понимающий отношения «по вертикали и горизонтали». Иерархические культуры отличаются консервативностью, формализованностью и малой способностью к изменениям, поэтому в условиях реформирования университетов происходит разрушение ценностных моделей иерархий, а значит «понижение» профессорской к новым требованиям. Наукометрические показатели, возрастающая честная и нечестная конкуренция задают новые стандарты «честности/успешности» постакадемического этоса.

За последние два десятилетия в России появилось большое количество частных вузов, в которых легко прослеживаются характеристики клановой культуры. Честность и успешность здесь определяются показателями лояльности, приближенности к первому лицу. Многие значат выстраивание отношений, что не идет на пользу «объективным» показателям. Организации с клановой культурой эффективно выживают в динамичной среде за счет

единства, сплоченности коллектива, создания особого дружеского климата в компании и ориентации на клиента

Адхократия и рыночный тип организации в определенной степени характеризуют ведомственные институты. Основные ценности здесь: инициатива, новаторство, результативность. Корпорацию с такой культурой связывает в единое целое взаимная выгода сотрудничества и стремление побеждать. Ценности адхократии характеризуют предпринимательский университет – новый, только нарождающийся в нашей стране тип университета. Адхократическая культура способна быстро и гибко реагировать на внешне изменения, сочетая принципы новаторства и поощрения творчества. Такого типа организации хорошо адаптируются в ситуациях неопределенности, двусмысленности и перегрузки информацией. Адхократии – временные структуры, поэтому в «громоздких» университетских организациях это могут быть «встроенные» институты, живущие относительно самостоятельной жизнью. Главные ресурсы – специалисты. Сотрудники не выполняют вмененные им функции, а делают конкретные проекты. Критерием человеческой ценности считается качество индивидуального труда и степень преданности делу. Успешность/честность здесь во многом строятся на ценности доверия.

Куда податься бедному профессору, если он вынужден трудиться в организации, культура которой не соответствует его представлениям о «честности/ успешности»? Спасением видится «виртуальный» тип деловой культуры, отдельно выделяемый в деловой этике. Здесь, веками существующий, «незримый колледж» просто реализуется в сети, в интернет-сообществе. Это возможность профессионалам сохранять свою профессиональную честность и быть признанными, то есть успешными. А.Г.Кислов пишет о деинституционализации высшей школы [9] как способе самосохранения честных профессионалов: с интеллектуалами происходит «одно и то же»: идет кристаллизация групп (фракций); мыслители и их группировки ищут и используют организационные основы, спорят между собой, что составляет основу интеллектуальных ритуалов с обменом культурным капиталом и эмоциональной энергией, формулируют интеллектуальные позиции, соперничают между собой за пространство внимания, делятся или объединяются, заимствуют и распространяют вовне свои идеи, комментируют классиков, переживают периоды расцвета творчества и времена идейного зстоя, образуют соответствующие интеллектуальные сети (те самые связи личных знакомств между мыслителями), завоевывают долговременные интеллектуальные репутации при условии непрерывности спора во многих поколениях, достигают всё более высоких уровней абстракции и рефлексии, развивая космологические, метафизические, эпистемологические и другие последовательности» [10].

К.Харский разработал образную и доходчивую матрицу, где успешность различается в трех типах деловой культуры – цирк, театр и церковь[22]. Модель К.Харского акцентирует не только формы мотивации и контроля, но и

«поведенческие модели» делового взаимодействия в организации. «Цирк» (тигры и дрессировщики) – это организация, в которой люди работают только из-за денег, жесткие условия по показателям. «Тигры», работающие только по щелчку хлыста и за кусок мяса – почти нереальный вариант для университета – организации, где люди работают на будущее, а изготавливаемый продукт должен быть высокого качества. К сожалению, ценности «цирка» все больше внедряются в оргкультуру вузов: сотрудники хотят «поменьше работать и побольше получать».

То, что культуру вуза можно классифицировать по типу «театр», знают многие. В «театр» приходят не за высокой зарплатой, а за эмоциями. Режиссеры и актеры руководствуются особыми мотивами при выборе ролей, все наблюдают и обсуждают смену фаворитов. Успешность «актеров» зависит от понимания, на что они могут претендовать, если будут качественно «играть». Режиссер полагает, что будущее организации определяет только он. Каково «честному» профессору в такой организации?

Третий тип организации, по Харскому, – «церковь» – Работа на ИДЕЮ! Именно так и строились классические университеты: все работают не за деньги, ни за эмоции, а ради «приобщения к культуре». Организации со своими «святыми и пророками», священными правилами. Смысл жизни в такой организации – это причастность к «Великому пути», «Истине». Видение будущего пророчится лидером, а сотрудники, «адепты» распространяют его повсюду. «Незримый колледж» – это организация, которую можно охарактеризовать как «сетевую церковь». Ведь если границы университета как социального института размываются, то успех обеспечивается коммуникацией, а не привязанностью к организации. Сетевые взаимодействия способствуют высшей школе формировать новые «социальные лифты», неподконтрольные властным структурам. Сети рождают и новые риски, предотвращение которых – один из новых вызовов постакадемического этоса

В каждой шутке есть доля шутки, при переходе к постакадемическому этосу мы видим, как университеты из «церкви» трансформируются в «цирки», при этом «театр» зачастую становится переходным этапом. Вопрос, который обсуждают специалисты – актуальны ли по-прежнему ценности науки в перестраивающихся вузах, позволяют ли они профессору чувствовать себя достойно, быть одновременно честным и успешным?

Постановка вопроса «честный профессор v/s успешный профессор» побуждает пристальнее взглянуть в этическое «напластования» университетской организационной культуры и среди традиционных увидеть нарождающуюся этику «инновационной культуры». Этика инновационного профессор не нормативная, а прикладная [2]. Его «честность/ успешность» определяются навыками этической экспертизы, этического проектирования и моделирования, навыком принятия управленческих решений высокой степени этичности. Базовой ценностью этой этики является доверие. В деловой этике выделяют два типа доверия «доверие как ожидание технически компетентной работы и доверие как ожидание фидуциарной ответственности. Доверие,

складывающееся из трех фундаментальных элементов (предсказуемость, надежность, вера) – это показатель эффективности и конкурентоспособности организации, поскольку минимизирует издержки на контроль, поиск информации, предотвращение оппортунистического поведения и т.п. [21, с.41-46]. Доверие внутри организации предполагает: открытый обмен информацией; наделение сотрудников большим правом участия в принятии решение; обмен ключевой информацией; подлинный обмен мнениями и чувствами; восприятие открытого и честного общения на верхнем и на нижнем уровнях организационной лестницы; справедливое и корректное отношение к группам сотрудников; общность целей и ценностей, разделяемых рядовыми работниками и руководителями; отсутствие пристального, мелочного надзора как признак личного доверия; обратная связь между руководителями и рядовыми работниками по вопросам эффективности деятельности сотрудников и их обязанностей. Приложите эти требования к своей организации, и Вы легко поймете, на чей «успех» она ориентирована.

Фактор «доверия» как отражение взаимозависимой системы «успешность и честность» в деле профессора все чаще применяется экспертами для описания жизнеспособных научно-образовательных организаций. Ссылаясь на П.Штомпу, Дж.Зимана, отечественные ученые [18], делают вывод о внутреннем болезненном росте и «самоизлечении» академического этоса. Выявленные специалистами «девиации» (фискализация, коммерциализация, бюрократизация, снижение эксклюзивности и автономности научной общности) подрывают нормы академического этоса CUDOS. Заменена «мертоновыских» норм CUDOS на постакадемические PLASE, в надежде, что рынок выполнит свою санирующую функцию и отправит в небытие всех неуспешных и нечестных, пока сомнительна [18, с 111].

ОБРАЗОВАНИЕ КАК ПРОСТРАНСТВО ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПОИСКА СОГЛАСИЯ РАДИ ЖЕЛАННОГО БУДУЩЕГО

Реальное образование в мире и в России сегодня как никогда прежде испытывает внутренние и внешние напряжения, отражающиеся в острых столкновениях различных картин мира. Идущие дискуссии о будущем образования имеют черты своего рода «борьбы добра и зла»: «обновленного» современного образования, ориентированного на новые вызовы, и гордящегося своими беспорными достижениями традиционного образования, стремящегося удержать свой статус-кво при выходящем молчании неопределившихся [14]. Все эти позиции могут и должны рассматриваться как конструктивные, отражающие многообразие сложившейся в настоящее время картины мира как основы мировосприятия каждого человека, опираясь на которое он действует в мире. Так, революционеры и реформаторы в образовании бесспорно отражают позиции людей, полагающих, что образование должно продолжать быть приоритетной «зоной прорыва в будущее». К ним прежде всего можно отнести «сознательных» родителей, молодых исследователей, представителей ИКТ, общественных деятелей, политиков, представителей бизнеса, видящих себя в

«грядущем будущем» очередных этапов технологической и промышленной революции. И их аргументы, даже самые алармистские, например, о радикальном изменении роли учителей и преподавателей университетов [6], должны быть услышаны и обсуждены.

Консерваторы (академическая элита, представители образовательного сообщества, родители-консерваторы, представители религиозных объединений) отражают точку зрения людей, убежденных в том, что образование по своей природе было и должно оставаться консервативным. Его основная миссия – процесс «накопления и трансляции коллективной / социальной памяти, способ удержания общественных норм и образцов». По этой причине для этих людей неприемлем даже сам факт наличия в образовании процессов создания и внедрения в практику образования тех или иных нововведений – инноваций, представляющих собой по своей внутренней логике «созидательное разрушение» [24]. Созидательность полезных нововведений для этих людей вторично по сравнению с трудно поддающейся для их ценностной установки «сбережения прошлого», оценки рисков и неизбежности изменений.

В этой связи значимым становится позиция неопределившихся (в основном традиционные работодатели, большинство родителей и преподавателей, традиционных гражданских активистов и политиков), в картине мира которых значимое место занимает общественно-значимый прагматизм. Полезные необходимые «созревшие» изменения в образовании для них как правило понятны и приемлемы. Очевидно, что аргументированная артикуляция возможных значимых угроз и выгод для общественного благополучия могут быть крайне важны для этой группы людей, и они могут в разной степени становиться на сторону первой активной группы преобразователей образования и этических правил поведения «профессорского сообщества». Следует отметить, что такая же ситуация существовала и в период формирования этики ученых и преподавателей классических университетов в эпоху их возникновения. Осознание необходимости перемен, формирование нескольких сценариев будущего естественным образом обостряют конкуренцию поведенческих этических стратегий различных групп профессорского сообщества, делая этот процесс естественным и как правило эволюционным. Сложившееся сейчас различие профессиональных обязанностей разных групп профессорского сообщества с отчетливыми ценностными установками на желаемый успех будет неизбежно меняться, поскольку будут меняться как по численности, так и по содержательным критериям оценки группы признания их «успехов». Формирующиеся на наших глазах новое глобальное общество по своей сути очень диалектично: одновременно оно является не только «обществом риска» для всех, в том числе и для «успешных и честных профессоров» [3], но и «обществом преодоления проблем и рисков», т.е. обществом, создающим актуализированные востребованные временем новшества, обеспечивающие всем достойное желаемое будущее. Образ нового «успешного» профессора этого будущего уже заявлен и его судьба уже предопределена.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Алексеева И.Ю. Общество знания и гуманитарные технологии. *Философия науки и техники*. т.16, №1, с. 274-288, 2011
2. Бакштановский В.И. Университетская этика: Прикладная этика. Инновационный курс для магистр(ант)ов и профессоров. Часть первая: монография. – Тюмень : НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2011. – 274 с.
3. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000.
4. Drucker P. *The Age of Discontinuity, Guidelines to our changing society*. New York, 1969.
5. Drucker Peter F. *The Post-Capitalist Society*. Harper Business. N-Y., 1993. Сокращенный русский перевод: Друкер Питер Ф. "Посткапиталистическое общество" в антологии "Новая постиндустриальная волна на Западе". Антология/Под редакцией В. Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999. 640 стр.
6. Запущен Московский международный рейтинг вузов «Три миссии университета». Официальный ресурс Министерства образования и науки Российской Федерации: <http://минобрнауки.рф/новости/9028>.
7. Каплун Герман. Конец эры бюрократов: семь причин, по которым 80% чиновников окажутся на улице. <http://www.forbes.ru>
8. Колесникова Е.Ю. Идея университета и его миссия: классические и современные интерпретации. Южно-российский форум, 2012, №2(5), 63-70 с.
9. Кислов А.Г. О подготовке мастеров профобучения в условиях растущей социально-профессиональной мобильности // *Образование и наука*, 2014, №7
10. Кислов А.Г., Шмурыгина О.В. О сетевой природе высшей школы // http://kalinovsky-k.narod.ru/b/gkr_2013/source/authors/Kislov_Shmurygina.pdf
11. Мишаткина Т.В. Педагогическая этика: учеб. пособие. Ростов н/Д., Минск, 2004. 304 с.
12. Мешков А.Ю. Проблема определения миссии университета как организации. *Вестник ЮУрГУ*, №41, с.36-41, 2012.
13. Москвич Ю.Н. Творцы и созидатели нового мира: откуда пришли и куда держат путь. Осмысление глобального мира: коллективная монография, отв. ред. Ю.Н. Москвич [Серия: библиотека актуальной философии] Вып.1. – Красноярск: Изд-во «Литера-принт», 2007. – 176 с. Текст размещен на сайте библиотеки Российского философского общества www.dialog21.ru
14. Москвич Ю.Н. Образование и меняющиеся картины мира: поиск пространств согласия ради будущего. Материалы X Международной научной конференции "Образование и социализация личности в современном обществе", посвященной памяти выдающегося ученого-

- педагога, доктора педагогических наук, профессора, члена-корреспондента Российской академии образования Марии Ивановны Шиловой (1933-2015) / ред. кол. Краснояр. гос.пед. университет им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2016. С.47-56.
- 15.Рогожа М.М. Профессиональный успех университетского интеллектуала в контексте ценностных оснований «третьей миссии» университета. Возвращение этики успеха? Ведомости прикладной этики. Вып.48 / Под ред. В.И.Бакштановского, О.А.Новоселова. Тюмень: НИИ ПЭ.22016. С.90-104
- 16.Камерон Р. Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. — СПб: Питер, 2001. — 320 с.
- 17.Образование для инновационных обществ в XXI веке. Саммит «Группы восьми» (Санкт-Петербург, 16 июля 2006 года). Бюллетень Министерства образования и науки Российской Федерации. Высшее и среднее профессиональное образование. 2006. № 9. С. 3–12.
- 18.Перов В.Ю. Антиномии успеха академического этоса. Возвращение этики успеха? Ведомости прикладной этики. Вып.48 / Под ред. В.И.Бакштановского, О.А.Новоселова. Тюмень: НИИ ПЭ.22016. С.105-116
- 19.Повзун В.Д. Миссия университета как аксиологический феномен. Электронное научное издание Аксиология и инноватика образования. www.orenport.ru/axiology/docs/19/17.pdf
- 20.Викторук Е.Н., Москвич Ю.Н. Этика профессора – это высший уровень университетского этического кодекса. Ведомости прикладной этики. 2011, № 39, С.161-168.
- 21.Фритцше Дейвид Дж. Этика бизнеса. Глобальная и управленческая перспектива/ Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2002. - 336 с.
- 22.Харский К. Ценностное управление для бизнеса. Политехника-Сервис. 2010.
23. Якушева С.Д. Педагогическая этика как элемент мастерства преподавателя вуза. Вестник Новгородского государственного университета. 2011. №64. С.69-72.
24. Joseph A. Schumpeter. The Process of Creative Destruction. Unwin. 1942.

ЭТИКА МЕНЯЮЩИХСЯ УНИВЕРСИТЕТОВ: НОВЫЕ ГРАНИЧНЫЕ УСЛОВИЯ УСПЕХА⁵

Е.Н. Викторук, Ю.Н. Москвич

ВВЕДЕНИЕ

Университеты России, начиная со времен перестройки в СССР и бурной эпохи реформ в постсоветской России, находятся в условиях постоянных изменений и меняющихся ориентиров развития. В этот очень короткий период времени они столкнулись с большим числом внутренних и внешних вызовов: сохранения и развития академических свобод и ценностей в новых условиях, ускоренного накопления опыта экономического выживания на грани и за гранью правил университетской этики эпохи экономического спада середины 90-х годов прошлого века, адаптации к внешним показателям «современного» качества образования последнего десятилетия и, наконец, встраивания стратегий развития университетов в стратегии развития страны в целом и её регионов в частности. В каждый период времени этих изменений руководство испытывавших череду внешних и внутренних вызовов университетов вынуждено было менять стиль и методы управления и, соответственно, связанные с ними базовые этики своего поведения и принятия решения, которые стали основой большого числа исследований [1, 3,17].

Жесткое доминирование временных по своей природе «эгоцентричных» этик управления естественным образом привело к отходу от базовых этических основ управления университетами как саморазвивающихся научных и образовательных институтов, что обусловило ускоренную их деградацию и потребовало принятия большого числа мер по формированию новых правил оценки их успешности и эффективности со стороны государства [11]. Возникли новые правила отбора и поддержки университетов с достаточным уровнем качества образования и управления. Эти новые условия и правила для многих университетов оказались роковыми, и они по тем или иным причинам прекратили свое существование. С этической точки зрения во многих этих университетах перестал существовать необходимый для развития уровень конкуренций различных видов университетской этики, который обеспечивает в том числе необходимый процесс саморазвития и самообучения университетов, адаптирующихся к меняющейся внешней и внутренней среде [20].

Новым критическим параметром отбора в ближайшее время (с 1 января 2018 года) может стать переход на новый стандарт менеджмента качества ISO 9001: 2015, вводящий новый обязательный элемент управления в университетах – лидерство, идущее на замену традиционным технологиям управления университетами [12]. Очевидно, что грядущие перемены требуют опережающего анализа готовности университетских сообществ, их

⁵ Опубликовано в журнале «Ведомости прикладной этики». Вып.48. 2016.. С. 207-222.

сформировавшихся традиций и этических норм к ожидаемым изменениям. В данной статье делается попытка системного анализа проявившихся в это время конкурентных этических университетских систем и их роли в обновлении или гибели большого числа университетов. Проводится анализ управленческих тупиков и позитивных изменений университета, в котором работают авторы данной статьи – Красноярского государственного педагогического университета В.П. Астафьева.

ОБРАЗОВАНИЕ В МЕНЯЮЩЕМСЯ МИРЕ XXI ВЕКА

Кардинальные изменения в образовании являются естественным ответом на сформировавшийся в обществе вызов. Наиболее отчетливо это видно из основного документа, определяющего ключевые цели и задачи проводимых в России реформ в области образования, «Образование для инновационных обществ в XXI веке», принятое на саммите G8 в Санкт-Петербурге 16 июля 2006 года [15]. По своей сути он является системным программным документом развития стран постиндустриального мира. Заявлено, что источником развития грядущего общества становится образование, генерация и использование новых знаний. Контуры этого нового общества были хорошо видны многими известными мыслителями ранее. Так, известный экономист Дж. К. Гэлбрейт еще в 1969 году пророчески заявил, что в изменяющемся мире «источник власти перемещается от капитала к организованным знаниям, ослаблению притягательной силы банкира в обществе. Все более настойчивы поиски специалистов, способных работать в промышленности, растет престиж образования и педагогов» [6]. Р. Кроуфорд в начале 90-х годов сформулировал новую роль образования и новых технологий на судьбу мира: «...новое знание приводит к возникновению новой технологии, что, в свою очередь, приводит к экономическим изменениям, что, в свою очередь, приводит к социальным политическим изменениям, что, в итоге, приводит к созданию новой парадигмы или нового видения мира» [23].

В принятом обращении впервые на высшем политическом уровне была официально определена эта новая парадигма развития мира: было заявлено о совместной цели ведущих стран мира – формировании в ближайшем будущем нового типа общества – глобального инновационного общества и сформулирован общий опережающий заказ для образования будущих поколений. Этот документ завершил длительный путь осознания грядущего мира по его наиболее характерному признаку – постоянному творению полезных нововведений. Новое понятие «инновационное общество» выделяет в качестве приоритета глобального мира инновационную активность и деятельность, и их функциональную завершенность: от осознания потребности до продвижения полезных нововведений – инноваций – в реальную практику удовлетворения потребности. Впервые руководителями ведущих стран мира в отчетливой форме заявлено, что образование выходит из традиционной роли просветителя и профессионального обучения и становится основой прогресса человечества и социально-экономического процветания.

«Инновационное общество» в соответствии с этим документом должно готовить граждан жить в условиях быстрых перемен. Новые поколения должны соответствовать потребностям глобальной экономики, основанной на знаниях.

Предлагаемый путь к этому – развитие и интеграция трех элементов «золотого треугольника знаний», включающего в себя образование, исследования и инновации для того, чтобы «они в большей степени соответствовали потребностям глобальной экономики, основанной на знаниях», которая делает образование и обучение ключевым, решающим фактором успеха той или иной экономической структуры, фирмы, организации, той или иной страны. «Треугольник знаний» при всей своей позитивной образности является острым механизмом разрушения традиционных подходов к исследованиям и обучению, вводя для них жесткие граничные условия. Заказчиками научных исследований приоритетно становятся творцы востребованных инноваций, разрешающие имеющиеся проблемы и удовлетворяющие насущные потребности. Учиться в «инновационном обществе» для подавляющего большинства означает применять уже имеющиеся знания по-новому, а также приобретать новые знания для их возможного применения в будущем с целью получения соответствующего экономического, социального, образовательного или культурного эффекта [4]. Исходя из этого, в формирующемся новом обществе должна радикально измениться традиционная система оценки успешности университетов, результатов деятельности их научно-педагогических коллективов [14, 18]. В связи с этим вопросы этики успеха из общетеоретических становятся практически значимыми. При этом следует особо отметить, что конкуренция различных типов этик успеха сегодня проходит в условиях значительной внешней силы понуждения, что существенно повышает для любого университетского сообщества риск запаздывания принятия адекватных решений и, следовательно, риск «потери лица» и риск высокой неудовлетворенности заинтересованных сторон (стейкхолдеров) в высоком качестве образования и в высоком уровне участия университетов в развитии конкретных регионов и страны в целом.

Эволюция зарубежных университетов началась значительно раньше (в США начиная с 1980 года после принятия Акта Бея-Доула [7] и она подготовила университеты к принятию и освоению других ролевых установок от университета фундаментальных исследований до университета драйвера развития региона и /или страны и университета как предпринимательского университета и инициатора обновления образования. Именно в последнем типе университета очень значима позиция успешного лидера и этика его успеха, основные характеристики которой будут рассмотрены ниже.

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ – МОДЕЛЬ НОВОЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Надежды экспертов по преодолению кризисного состояния университетов связываются с понятием предпринимательского университета, модель которого разработана Бертоном Кларком [8]. Определение предпринимательского университета (ПУ) связано с широким толкованием

предпринимательства как поиска возможностей за пределами контролируемых на данный момент ресурсов [22]. Предпринимательство, толкуемое так широко, характеризует и академическую деятельность, и «интеллектуальное предпринимательство». Не только зарубежные, но и отечественные исследователи возлагают большие надежды на ПУ, как институт, способный справиться с проблемами современного высшего образования, обусловленными переходом к «обществу знания» [10, 13]. Уже не вызывает сомнений то, что успеха смогут добиться лишь университеты, усвоившие или «взрастившие» иную этику, систему ценностей образцом которой считают организационную культуру инновационных бизнес-компаний.

Анализируя кризисные университеты, обычно не говорят в прямую об этике университета, существующем здесь конфликте корпоративной, академической, служебной и бизнес-этики. В освещении этого вопроса лидером, вне всяких сомнений, остается НИИ ПЭ ТюмГНГУ [1,17, 20]. Изменение системы ценностей университета чаще рассматривают в терминах культуры и организационной культуры [16]. Пересечение, конкуренция и даже «война» различных культур в сегодняшних вузах видится в разных плоскостях. К примеру, говорят о нездоровой конкуренции трех культур: гуманитарной, естественно-научной и деловой [10]. В конкретных вузах есть свои «монопольные» культуры, способные деформировать цели и традиционные ценности университета в угоду тех или иных групп (в КГПУ В.П. Астафьева, например, такую роль в значительной степени играет влиятельное «объединение методистов», откровенно тормозящая все нестандартные, творческие подходы обучения). Эксперты полагают, что предпринимательский университет позволит разрешить эту конкуренцию «путем модернизации как содержания, так и методов преподавания» [10, 13].

Для анализа изменений системы ценностей университета активно применяются инструменты менеджмента, опирающиеся на типологизации организационной культуры (модель К. Камерона и Р. Куина, а также модель Р. Гоффи и Г. Джонса). Первая модель опирается в своей типологизации на две пары «конкурирующих ценностей»: 1) внутренний контроль и интеграция – внешний контроль и дифференциация; 2) гибкость и индивидуальность – контроль и стабильность. Получаемые в ходе комбинирования четыре типа организационной культуры – клан, адхократия, иерархия и рынок – пригодна и при исследовании вузов. Ценностный аспект ОК подчёркивания в модели Р. Гоффи и Г. Джонса, которую еще называют «Куб двойное С». Здесь показателями ОК являются социальность и солидарность, комбинирующиеся в зависимости от уровня как сильная и слабая. Авторы второй модели выделяют четыре типа ОК: сетевой, наемнической, фрагментированной и общинной. Специалисты [13] полагают, что вторая модель может служить адекватным диагностическим инструментарием оценки университетской культуры. Эффективным также можно считать компаративный метод: сравнение культуры университета с культурой бизнес-компаний [16].

Эксперты единодушны в том, что успешный университет сегодня – это предпринимательский университет, и в свой культуре и системе ценностей он

напоминает высокотехнологичную инновационную компанию. Правда, принципиальное отличие очевидно в миссии и целях: если для бизнес-компаний это получение прибыли, то для университета прибыль – не цель, а средство достижения высокого уровня научных исследований, качества образования реализованных инновационных проектов, увеличение числа проданных лицензий на интеллектуальную собственность. Базовыми ценностями успешного (предпринимательского) университета являются не только социальность и солидарность, но и ценности академической свободы, как формообразующей академического профессионализма, в границах не только экономической, но и востребованной инновационной целесообразности.

Феномен ПУ раскрывает суть новой университетской этики, которая выстраивается в «пограничном» пространстве корпоративной, академической, научной, служебной этики. Еще недавно лидер среди «малых» этик не был очевиден, но сегодня с уверенностью можно говорить о том, что образцом культуры и этики современного университета является этика инновационных компаний (не путать с традиционной этикой бизнеса), таких как Hewlett-Packard, General Motors и др. В России появляется все больше таких компаний (Яндекс и т.п.), внутренняя культура и этика которых строится на ценностях доверия и уважение к людям, сосредоточенности на высоких достижениях и значительности вклада в общее дело, безукоризненной честности в ведении дела, достижении общих целей посредством работы в командах, поощрении гибкости и новаторства [21, с.152].

Можно предположить, что существует постоянная конкуренция локальных этических систем или «малых этик», в ходе которой все более совершенствующаяся этика бизнеса перегнала академическую. Точнее, этика инновационных бизнес-компаний доросла до стандартов «служения», социальной ответственности, творчества и др. В это время университеты, в силу указанных в начале статьи, причин утратили свое моральное лидерство, продуцируя антиценности: «академический снобизм», «Игра в бисер», существование в «башне из слоновой кости» и др. Так, атмосфера доверия, честности, открытости и свободы – это «изначальные», уже забытые в постсоветских университетах особенности академической этики, ставшие приоритетными в инновационных компаниях. В этике бизнеса факторы повышения доверия в организации четко определены, и сегодня они становятся ориентирами новой университетской этики: открытый обмен информацией; наделение сотрудников большим правом участия в принятии решений; обмен ключевой информацией; подлинный обмен мнениями и чувствами. Атмосфера доверия способствует укреплению чувства собственной значимости всех сотрудников, а доверие зиждется на фундаменте этического поведения [21, с.46-47]. В ходе исследования на General Motors были выявлены факторы, повышающие доверие в организации, на которые смело можно ориентироваться и университетской этике: восприятие открытого и честного общения на верхнем и на нижнем уровнях организационной лестницы; справедливое и корректное отношение к группам сотрудников; общность целей

и ценностей, разделяемых работниками и руководителями; отсутствие пристального мелочного надзора как признак личного доверия к работникам; обратная связь между руководителями и рядовыми работниками по вопросам эффективности деятельности сотрудников и их обязанностей⁶. Получается, что этика инновационных высокотехнологичных компаний привносит эти ценности в научно-образовательное пространство.

ФОРМИРОВАНИЕ ЭТИКИ УСПЕШНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Изучение этики и культуры предпринимательского университета раскрывает феномен успеха в его современном понимании, в отличии от феноменов труда, хорошей работы, эффективности, значимости результата и т.п. Успешный университет, как идеал, объединяет субъектов (индивидов и коллективы) с сильной мотивацией достижения, которые стараются найти или создать ситуации достижения. «То, что другим приходится совершать из желания заслужить благодарность, сделать деньги или освободить время от работы, превращается в деятельность, стандарты совершенства которой определяются и соблюдаются по доброй воле» [2, с.251]. Это субъекты инновационной деятельности, которые сами устанавливают для себя стандарты достижения, не полагаясь на внешние (иногда ситуационные) стимулы, и усердно стремятся к достижению этих стандартов. **Накопление «критической массы» людей с высокой потребностью в достижениях изменяет среду, все вокруг приводя в движение**

Пространство ПУ за счет особой этики и культуры способно порождать, не только индивидуальный, но и «множественный успех» [3]. «Источник» успешности ПУ видится в таинственных «тонких сущностях»: когнитивные механизмы принятия решений, коллективная интуиция в практике разработки форсайтов, коллективная воля, эмоциональный интеллект сотрудников. Поэтапное формирование «множественного успеха» на основании коллективной воли в такой крупной корпорации, как университет, описано Б Кларком [9]:

1. возникновение одной или нескольких конкурирующих организационных идей; большая часть которых отсеивается на стадии системной реализации;

2. проверка идеи путем экспериментирования;

3. если идея признана реализуемой, то принимается единичное волевое решение о системном осуществлении изменений (на этом этапе подобные решения являются прерогативой избранных, немногочисленных участников университетской жизни);

4. на этом этапе первопроходцы воплощают принятое решение в жизнь и добиваются индивидуального успеха. Успех окрыляет не только тех, кто имеет к нему непосредственное отношение, но и тех, кто работает рядом и наблюдает за развитием событий;

5. в результате такого восприятия успеха на пятом этапе формируется благоприятный эмоциональный климат, порождающий множественное волевое решение о системном осуществлении изменений, что инициирует массовое предпринимательство;

6. принимается коллегиальное согласованное решение об изменениях, приводящих к множественному успеху, когда многие подразделения университета удачно включаются в коллективное предпринимательство;

7. если успех сопутствует университетскому коллективу достаточно долгое время, то он закрепляет новые подходы к управлению, превращая их на седьмом этапе в институциональную норму и делая их элементом культуры вуза с соответствующей предпринимательской атмосферой;

8. на этом этапе сложившаяся культура уже сама инициирует новые ростки коллективного предпринимательства, превращая инновационные изменения в устойчивый процесс;

9. накопление солидной истории успеха вопреки всем препятствиям и даже козням со стороны враждебных сил позволяет приукрасить события и сформировать сагу, которая становится важным элементом университетского бренда, основой его высокой репутации, выражением его имиджа и престижа;

10. сага, став воплощением культуры университета, формирует некую духовную и ментальную среду, которая не только способствует коллективному предпринимательству, но и делает его на десятом этапе практически безальтернативной моделью поведения; теперь это уже фактически коллективное обязательство (ссылка).

Оргкультура инновационных компаний при всех своих «плюсах», среди которых открытость и демократизм, программирует опасность этических нарушений, обусловленных делегированием властных полномочий. Следствием этого может быть, предупреждают специалисты, принятие неэтичных решений на низших уровнях организации. Но эта возможность сужается, если встроенные в культуру общие, разделяемые всеми ценности работают на подавление морально сомнительного поведения. Напротив, авторитарная культура, основанная на более гибких разрешительных ценностях, может привести к уменьшению этичности поведения. (21, с.46).

ЭТИКА ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ – ВАЖНЕЙШАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УСПЕШНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Для понимания сути этики предпринимательского университета важно помнить, что она не сводится к нормативной, а существенно дополняется прикладной, в том числе этикой принятия управленческих решений. Организационная культура даже самой «продвинутой» компании, обеспечивающая целостность и единство действий в организации, сама по себе

⁶ Важно отметить, что передовые компании уже пережили этап абсолютизации искусственного формирования этики команд, когда воспитание культуры успеха доводится до абсурда: «тимбилдинг» превращается в «тимДЕбилдинг» (Е.Чичваркин), обучающие фонды организации используются на поддержку эгоистических интересов недобросовестных сотрудников (<http://www.adme.ru/business/evgenij-chichvarkin-tim-debiling-16065>)

не может быть гарантом успеха. Правильно выстроенная система ценностей корпоративной этики влияет на мысли и чувства людей, принимающих решения, направляет их поведение. Нужно учитывать, что современный университет, говоря языком менеджмента, находится в постоянном взаимодействии с рядом стейкхолдеров (заинтересованных сторон), которые лишают его чувства стабильности, заставляют играть по сложным правилам. Успешность связана с пониманием и предвидением, просчитыванием **рисков**. В постоянно изменяющихся условиях важно видеть «долину смерти» для организации, то есть действовать **нестандартно**. Только это становится залогом успеха. Именно таким образом В КГПУ им. В.П. был реализован стратегический план развития и своего сохранения как современного гуманитарно-педагогического университета. Вехами этого плана явились следующие ключевые события.

1. Заявление в 2010 году Президента России Д.А. Медведева о прекращении деятельности слабых и малочисленных педагогических университетов. Это заявление фактически поставило руководство педагогических университетов перед тяжелым выбором: согласиться и умереть или активно наращивать свою силу и «остаться в живых».

2. Учесть новый вызов в университете можно было лишь изменением стратегии развития университета, включив в неё новые приоритеты, согласованные с целями модернизации российского образования. Слабость позиции администрации университета в новых неожиданных условиях позволила малым активным группам преподавателей это сделать в полной мере. Координирующим центром этой деятельности стал Центр стратегического прогнозирования университета, который возглавлял один из авторов этой статьи (Ю.Н.Москвич). По-видимому, это была первая в педагогических университетах страны стратегия развития, поставившая на первое место работу по повышению качества набора, развитию менеджмента качества, радикальному изменению среды обучения, воспитания и исследований службу общества. С полным текстом данной Стратегии развития университета до 2020 года можно ознакомиться на сайте КГПУ (www.kspu.ru).

3. Критическим переломным моментом для университета явилась процедура подготовки Программы развития университета осенью 2011 года, направленная на реализацию принятой современной Стратегии. Большинство учебных подразделений университета по традиционной схеме пыталось представить в программе все свои интересы. Число заявленных проектов достигло 48, объем финансирования которых в несколько раз превышал очень скудный бюджет университета. Общее настроение в университете становилось всё более пессимистичным.

4. Объявленный в ноябре 2011 года Минобрнауки РФ конкурс на поддержку программ развития университетов по этой причине не рассматривался как возможный выход из критической ситуации. Большинство руководителей учебных подразделений и университета фактически отказались от участия в подготовке конкурсной программы университета, не веря в её

успех. Это позволило создать иную конструкцию программы с полностью соответствующей конкурсным требованиям. Руководителями проектов программы стали активные участники разработки Стратегии, хорошо усвоившие принцип концентрации усилий на дефициты, «белые пятна» развития. Традиционная установка поддержки отобранных «сильных» была заменена установкой на преодоление самых критических зон развития университета. Следует отметить, что даже для этих более подготовленных психологически участников подготовки конкурсной программы сделать такой шаг было очень непросто. Однако прежняя совместная работа, ощущение реальной угрозы существования университета и готовность начать новую деятельность при поддержке возможных новых заметных финансовых и статусных ресурсов позволило преодолеть эти проблемы. Конкурсная заявка университета получила поддержку конкурсной комиссии Министерства образования и науки 11 декабря 2011 года и с 2012 года в университете началась реализация Программы стратегического развития университета на 2012-2016 годы с иной горизонтальной системой управления, базирующейся на естественных, а не официальных лидерах, заинтересованных в достижении желаемых результатов. Внешний контроль за безусловным выполнением показателей эффективности деятельности университета и целевых показателей программы и неожиданная высокая успешность её выполнения (смотри сайт университета www.kspu.ru) позволил не только сохранить этот тип управления программой, но и использовать этот опыт для других проектов университета. Самым ярким примером этого является история создания и успешной глобальной деятельности Международного института аутизма КГПУ им. В.П. Астафьева, который в этом году становится основой Международного консорциума Институтов аутизма, с участием ученых США, Китая, Великобритании, Испании и других стран. В целом перестройка системы управления университетом, создание проектных команд с лидерским типом руководства, ориентированных на общий результат и успех привело к желаемому: университет продолжает существовать и динамично развиваться, оставаясь в настоящее время единственным педагогическим университетом Восточной Сибири и Дальнего Востока.

ВЫВОДЫ

В этой статье мы попытались показать «границные» условия в развитии университетов, которые требуют: будь успешным, если хочешь выжить! Достижение успеха требует выхода университета за границы привычного комфорта «науки для науки» и «образования для образования». Шутливое определение академика Л.Арцимовича - «Наука – это удовлетворение любопытства за государственный счет» - не соответствует новой реальности. Кроме того, в эпоху НТР выдвигаются требования по самоограничениям научным сообществом в отношении безопасности исследований, технических разработок и экологической безопасности.

Этика успеха университетов, желающих преодолеть кризис и пройти свою «долину смерти» – этика самоограничений. Это этика лидерства, а лидер характеризуется не только «заторженностью» и отсутствием страха перед рискованными проектами, он обладает удивительным свойством решать большие проблемы малыми средствами.

Новая этика университетов предполагает «самоограничение» как самовозложение долга и ответственности перед многочисленными «стейкхолдерами», которые раньше подвергались «академическому снобизму»: субъекты образовательного процесса, бизнес, государство, локальные сообщества, общество в целом.

Успех новой формирующейся университетской этики базируется на открытости, честности, и служении своему делу, которые в современных условиях жесткой конкуренции невозможно имитировать, как это было прежде, и новой миссии - служению находящемуся в постоянных кризисных ситуациях обществу. Ускоряющее свой бег "беличье колесо" инноваций становится характерной особенностью Нового времени, и оно неизбежно захватывает в свой круговорот и меняющееся университетское образование. Успешность теперь определяется не словами и повторяющимися циклами традиционных процессов образовательной деятельности и даже не системой внутренних и внешних «показателей», а реальными, объективными РЕЗУЛЬТАТАМИ преодоления кризисов, проблем и разрешения большого многообразия потребностей современного общества. Традиционная многовековая парадигма "образования для себя" неизбежно сменяется новой парадигмой "образование для других" [24].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бакштановский В.И. Университетская этика: Прикладная этика. Инновационный курс для магистр(ант)ов и профессоров. Часть третья: учебное пособие. – Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2014. – 242 с.
2. Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Словарь прикладной этики //Этика образования. Ведомости. Вып. 26 / под ред. В.И.Бакштановского, Н.Н.Карнаухова. Тюмень: НИИ ПЭ. 2005. 268 с.
3. Балацкий Е.В. Институциональная теория устойчивых изменений: конкуренция университетов // Общество и экономика, 2013. С.118-145.
4. Викторук Е.Н., Викторук Е.А. Этика в университете: соблазны и перспективы «пользовательского формата» // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им.В.П.Астафьева. 2013. №4(26. С.162166.)
5. Викторук Е.Н., Москвич Ю.Н. Этика профессора – это высший уровень университетского этического кодекса. Ведомости прикладной этики. 2011. №39. С.161-168.
6. Гэлбрейт, Дж. Новое индустриальное общество. Пер. с англ. –М. 1969.
7. Игнатов И.И. Роль Акта Бэя-Доула (BAUH-DOLE ACT-1980) в трансфере научных знаний и технологий из американских университетов в

- корпоративный сектор. Итоги. Тридцатилетнего пути. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://riep.ru/upload/iblock/a7d/a7d78159ad649717357e2eb264902f75.pdf>
8. Кларк Б.Р. Создание предпринимательских университетов», М.: Издательство ГУ ВШЭ. 2011. 240 с.
 9. Кларк Б.Р. Поддержание изменений в университетах. Преемственность кейс-стади и концепций / Пер.с англ. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011.
 - 10.Константинов, Г. Н, Филонович С.Р. Что такое предпринимательский университет // Вопросы образования. 2007. №1. С. 49-62.
 - 11.Лисюткин М. А., Фрумин И. Д. Как деградируют университеты? К постановке проблемы. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://umj.ru/index.php/files/download/759/>
 - 12.Международный стандарт ISO 9001:2015. Системы менеджмента качества. Требования. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200124394>
 - 13.Мкртычян Г.А. Предпринимательский университет: концепция и диагностика культуры. Вестник Мининского университета, 2014. №4.
 - 14.Москвич Ю.Н, Диев В.С. Образование на пути к новым берегам: поиск ответа на глобальные вызовы. Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева, 2013, №2. С.14-24.
 - 15.Образование для инновационных обществ XXI века. Заявление руководителей восьми ведущих стран мира, принятое на саммите G8 в Санкт-Петербурге, 16 июля 2006 года. [Электронный ресурс]. – режим доступа: http://archive.kremlin.ru/interdocs/2006/07/16/1744_type72067
 - 16.Предпринимательские университеты в инновационной экономике / под общ.ред.проф. Ю.Б.Рубина. М.: ООО «Маркет ДС Корпорейшн», 2005. 402 с.
 - 17.Самоопределение университета: путь реально-должного. Коллективная монография / Под ред. В.И. Бакштановского, Н.Н. Карнаухова. Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2008. 699 с.
 - 18.Свенцицкий А. Л. Организация и человек в мире глобализации // Россия. Планетарные процессы. СПб: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 2002.
 - 19.Современная модель образования, ориентированная на решение задач инновационного развития экономики. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.mon.gov.ru/files/materials/4674avgust08.doc>
 - 20.Университетская этика: актуальная повестка дня. Ведомости прикладной этики. Вып. 47 / под ред.В.И.Бакштановского, О.А.Новоселова. Тюмень: НИИ ПЭ. 2015. 260 с.
 - 21.Фритцше Д. Дж. Этика бизнеса. Глобальная и управленческая перспектива. Пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес». 2002. 336 с.
 - 22.Шумпетер Й. Теория экономического развития: пер. с англ.– М.: Директ-Медиа, 2007. 400 с.

23. Crawford P. In the era of Human capital: The Emergence of Talent, Intelligence, and Knowledge as the Worldwide Economic Force and What it means to Managers and Investors. New York: Harper Business, 1991.
24. Drucker Peter F. Post-capitalist society // Harper Business, 1994. – 232 p.

МОТИВАЦИИ УСПЕХА СТУДЕНТОВ СЕГОДНЯ: СТАВКА НА ВНУТРЕННИЕ РЕСУРСЫ⁷

Е.Н. Викторук, Ю.Н. Москвич

ВВЕДЕНИЕ

Одним из реальных вкладов НИИ прикладной этики в исследование современных этических проблем является анализ меняющегося этоса университета и вопросов, связанных с этическими аспектами современного образования [4, 7, 22]. Прикладная этика в настоящее время охватывает целый ряд форматов – от проектной работы до экспертных оценок и прогнозов. Это разнообразие подходов, отраженное в публикациях «Ведомостей прикладной этики» на протяжении более двадцати лет, по своему уникально и плодотворно. Они не только отражают основные тренды развития прикладной этики в России и в мире, но и задают новые горизонты, формируют новые инструменты исследования, вырабатывают новые видения, опираясь на выявленные «зародыши будущего» в настоящем и прошлом.

Мир последних десятилетий невероятно полон изменениями. Они являются естественными порождениями успешного марша научных достижений, формирующих новый мир технологий, продуктов и услуг вокруг нас. Известный исследователь Р. Кроуфорд еще в начале 90-х годов прошлого века прочески сформулировал новую роль знаний и технологий в судьбе мира: «...новое знание приводит к возникновению новой технологии, что, в свою очередь, приводит к экономическим изменениям, что, в свою очередь, приводит к социальным политическим изменениям, что, в итоге, приводит к созданию новой парадигмы или нового видения мира» [1]. Эту мысль можно продолжить: «что, в свою очередь приводит к изменению ценностей, правил и ценностей поведения всех людей, живущих в этом новом изменившемся мире». Эти изменения требуют во многом иного взгляда на современные этические практики.

Мир «параллельных этических норм» становится более разнообразным. В него буквально врываются новые поколения, выросшие с рождения в ином информационном и коммуникационном пространстве, чем все предшествующие. Последние исследования отчетливо подтверждают это. Так, недавние качественные исследования жизни современных молодых людей от 5 до 15 лет выявили 30 отчетливых различий их в отличии от взрослых в

обработке информации, отношении с родителями, самовосприятии, установках и ценностях, фрустрациях и страхах, ожиданиях от будущего [10]. Многолетний мониторинг эволюции духовной культуры выпускников КГПУ им. В.П. Астафьева также показывает радикальные изменения в восприятии студентами окружающей среды. Доля выпускников этого университета «с уверенностью и оптимизмом смотрящих в завтрашний день» неуклонно росла последние 20 лет: в 1993 году их было всего 25%, в 1997 году – 32%, в 2000 году 42%, а в 2011 году уже составило почти две трети (64%) [9]. В исследованиях разных видов оптимизма у представителей различных возрастных групп путем сравнительного анализа также выявлен достаточно высокий уровень оптимизма в жизни российской молодежи, существенным образом сказывающийся на её поведении [20].

Проведенное нами исследование успеха как установки студенческой молодежи в этой связи очень своевременно и представляет собой практически синтез основных прежних «технических заданий», которые нам предлагали рассматривать в предыдущие годы ответственные редактора «Ведомостей прикладной этики»: этика успеха, инженерная этика, образовательный этос в новых условиях и для новой адресной группы.

НОВЫЙ ПОДХОД К ЭТИКЕ УСПЕХА СТУДЕНТОВ

Исследование по «заданной теме», будь то инженерная этика, парадигмы прикладной этики, этика успеха приобретают характер не просто возможности «высказаться о наболевшем», а отправной точкой для исследований в определенном направлении. Так, тема этики успеха, заданная авторами проекта еще в 90-е годы прошлого века [23], была актуализирована в недавних выпусках «Ведомостей» как успех университетского администратора, успешного / честного профессора [14, 22] и др. Исследования образовательного этоса в этой связи реализуются как своего рода «успехологический дискурс» и как дискурс педагогического успеха. В этом случае, предполагается, что наблюдающиеся заметные изменения условий жизни трансформирующегося общества вследствие значительной «жесткости» усвоенных ценностных установок «взрослых поколений» оказывают незначительный эффект на переструктуриацию личностью своих базовых жизнесмысловых и достижительных установок.

Ситуация с новым, иным «молодым поколением» студенчества требует более внимательного подхода. Следует понять, каким образом иное «проживание в мире» этих молодых людей меняет их мотивации к успеху как в учебе, так и в жизни, является ли это поколение целостным или существенно расколотым. На наш взгляд, ответ на эти вопросы может дать комплексный подход, когда философский, социологический, психологический, управленческий подходы дополняют друг друга. Исходя из этого была предпринята попытка применить психологический подход для выявления предполагаемой «смены парадигмы успеха» у нового поколения студентов. Исследования реального ценностного мировосприятия различных

⁷ Опубликовано в журнал «Ведомости прикладной этики». Вып.50. 2017.. С. 143-156.

групп населения интересны не только с научной точки зрения, они становятся крайне необходимыми как для понимания готовности населения России к работе и жизни в обществе Нового времени, так и к осознанной корректировке образовательных программ обучения, формированию новых сред учебных практик, проектной и исследовательской деятельности студентов и их адаптации к новым вызовам и к новым требованиям взрослой жизни.

Ранее нами проводились исследования готовности студентов г.Красноярска к инновационной предпринимательской деятельности [6], восприятия ими ценностей прогрессивного развития [15] зафиксировавших заметную смену ценностных установок. В данной работе проводится исследование мотиваций достижения успеха у студентов нескольких университетов г. Красноярска. Подробно методика и результаты этого экспериментального исследования опубликованы в [8].

ГРАНИ УСПЕХА ВЧЕРА И СЕГОДНЯ

Смена «парадигмы успеха» отмечается в последнее время исследователями различных областей социально-гуманитарного знания (менеджмент, социология, психология, социальная философия, этика). Эта смена выражается прежде всего в смещении содержательных и смысловых акцентов в трактовке концепта успеха как особой формы мотивации достижения/достижимости, уходящей корнями в американскую деловую культуру. Культурологи, этики, менеджеры активно используют модель кросс-культурной деловой коммуникации, разработанную Р.Льюисом [11], который делит все мировые культуры на три большие группы: моноактивные, полиактивные и реактивные. Каждой из названных культур соответствуют и три различные по наполнению модели успеха. При этом успех как «достижительная» мотивация соответствует моноактивной культуре, образом которой являемся американская бизнес-культура. Так исторически сложилось, что «именно Америка культивировала и произвела на свет концепт успеха, успешного человека, и именно «американскими стандартами» определяются достижения индивида» вне зависимости от принадлежности к той или иной культуре или нации [12]. В США «успех» прошел множество стадий культурно-исторической эволюции, став сильной и функциональной национальной идеей, естественной частью «американской мечты» [2], но и здесь происходит трансформация парадигмы успеха: смещение «точки опоры» развития личности с внутренних оснований на внешние. Это «переворачивание» схемы адаптации: социальное самоутверждение становится решающим фактором в формировании человека.

Общеизвестна классификация ценностных ориентаций Ф. Тромпенаарса, продолжившего наработки ведущего социолога XX века Т.Парсонса. Анализируются две «культуры успеха» – культура достижений и культура принадлежности [21]. Для нашего исследования эта классификация важна тем, что коррелирует с выделяемыми в психологии типами мотивации на

внутренний (интериоризированный) и внешний (экспериоризированный) успех. Культура достижений характеризуется тем, что статус члена общества определяется успешностью выполнения им своих функций, здесь высока значимость новаторства, предприимчивости и т.п. В культуре принадлежности статус определяется причастностью человека к той или иной группе по кровно-родственному или профессиональному признаку, здесь значимы факторы связей, «лояльности организации» и срока работы в ней. К культурам достижений относятся Австрия, США, Великобритания, Швейцария, Мексика, Германия. Лидерами в низких значениях этого индекса находятся Венесуэла, Индонезия, Чили, страны СНГ. Здесь еще раз подчеркивается, что различные парадигмы успеха, присущие отдельным индивидам, большим (страны, нации) и малым (организационные, деловые) культурам, находятся в постоянной динамике.

«Успех» как ценность (его параметры, пути достижения) обсуждается не только в научной, но и в популярной литературе, в прикладных исследованиях, в ходе учебных семинаров и консультационных практикумов. Тема успеха приобретает новое звучание благодаря всевозможным движениям, ориентированным на самосовершенствование личности в деловой, профессиональной и личностной сферах. Серьезной критике идея успеха подвергается в дискуссиях о современном российском обществе» [15]. Противоречивость тенденций понимания и практической реализации различных моделей успеха с особой остротой ставит вопрос об этике успеха и этической безопасности идеи успеха [4]. Многие исследователи [18] связывают сущность этики успеха с ориентацией на нравственно-позитивную ценность успеха, подтверждаемую как общественным признанием потребности личности в уважении, чести, славе, так и удовлетворенностью «победителя» результатами собственной самореализации. Помимо этого, этика успеха с необходимостью предполагает риск в сфере морального выбора [3]. Субъекта с сильной мотивацией успеха характеризует поиск и создание ситуаций, в которых можно получить удовлетворение от достижений. Успешные (в полном смысле слова) люди сами устанавливают для себя стандарты достижения, не полагаясь на внешние, в том числе ситуативные, стимулы и ориентируются на эти стандарты. Общество, где набирается «критическая масса» людей с такими качествами, начинает изменяться. Настоящий успех – дело личного выбора и ответственности. Это позволяет понять направление изменения парадигмы успеха в модернизирующемся российском социуме. Хотя и остаются вопросы, насколько в меняющихся представлениях об успешном (состоявшемся) человеке важен социально-публичный план, а в какой мере более важными становятся достижения, связанные с самовоспитанием и саморазвитием? Формирование этики успеха становится актуальной задачей российского образования, от школьного до университетского.

МЕТОДИКА ОПРОСА

В опросе использовалась методика психологической диагностики мотиваций достижения успеха студентов, разработанная С.А. Пакулиной [17]. В ней определены девять ключевых категорий успеха, характерных для студентов университетов: успех-материальный уровень; успех-удача; успех-признание; успех-власть; успех как результат, личный успех; успех-психическое состояние; успех-преодоление; успех-призвание. Их анализ позволяет выявить предпочтение студентов к внешнему (экстериоризированному) успеху, т.е. к успеху, направленному на внешнюю, предметную сферу или внутреннему (интериоризированному) успеху, успеху затратной внутренней деятельности человека.

Анкета опроса представляет собой список из 36 вопросов, определяющих предпочтения студентов к каждой из девяти входящей в методику категории успеха [18]. Каждому респонденту предлагалось оценить эти 36 выделенных значений понятия «успех для меня – это...» в ключевых областях своей жизни, связав их со смыслом достижений и успешных результатов в его поведении. Каждое суждение следовало оценить в пределах от 1 до 5 баллов, обозначив значимость сделанного выбора в соответствующей графе анкеты в следующих оценках: 5 баллов – очень значимо; 3–4 балла – значимо; 1–2 балла – незначимо.

Опрос проводился в декабре 2016 - январе 2017 года в нескольких университетах г. Красноярска. Всего было опрошено 301 студент, из них 217 девушек и 84 юношей, обучающихся гуманитарным специальностям. Основную часть опрошенных составляли бакалавры и магистры Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева (178 студентов), Сибирского государственного технологического университета (89 студентов, обучающихся психологии, социальной работе, управлению персоналом), Сибирского федерального университета (29 студентов культурологов, рекламы и связи с общественностью) и Красноярского государственного медицинского университета (5 студентов).

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЯ

Результаты опроса представлены в Табл.1. и 2.

Из Табл.1. также видно, что наиболее часто опрошенные связывают свой успех с такими высоко значимыми понятиями успеха, как

1. Дело по душе (4,69 балла);
2. Удачное достижение желаемой цели (4, 60 балла);
3. Самореализация (4, 46 балла);
4. Удовлетворенность в любви и здоровье (4,42 балла) и
5. Самоуважение, удовлетворенность собой (4,41 балла).

Наименее значимыми для успеха утверждениями (менее 3,0 балла) являются:

1. Возможности принимать решения за других (2,34 балла);
2. Возможности командовать людьми (2,42 балла) и

3. Власти, влияния на других (2,68 балла).

Из Табл.1. также видно, что имеется заметные (более 5%) гендерное различие ответов юношей и девушек. Оно наблюдается почти в половине значений мотиваций успеха (в 16 из 36). Юноши в большей степени, чем девушки относят к значимым для успеха "Возможность командовать другими людьми" (3,74 и 3,45), "Возможность принимать решения за других" (2,55 и 2,25), иметь "Свое дело в предпринимательстве" (3,38 и 3,09) и "Власть, влияние на других" (2,85 и 2,62), "Благоприятное стечение обстоятельств" (3,74 и 3,45, соответственно). Девушки в свою очередь в большей степени, чем юноши считают значимыми для успеха "Душевное равновесие, эмоциональную стабильность" (4,33 и 4,08), "Уверенность в безопасности" (3,88 и 3,67), "Самореализацию" (4,51 и 4,32), "Самоутверждение" (3,79 и 2,85) и "Проявление в творчестве" (3,75 и 3,45, соответственно).

В целом же эти различия не велики (не более 10%), они касаются всего нескольких видов успеха, что указывает на наличие единых доминирующих мотивационных установок на успех для всех опрошенных студентов.

Таблица 1. Распределение суммарных значений ответов на значения понятия успеха в целом по всей выборке опроса и отдельно для студентов юношей и девушек. Жирным шрифтом выделены крайние позиции с наибольшей и наименьшей частотностью упоминаний.

| № п/п | Вопрос | Среднее по всей группе | Среднее, юноши | Среднее, девушки |
|-------|--|------------------------|----------------|------------------|
| 1 | Переживание удовлетворения, радости | 3,97 | 3,93 | 3,99 |
| 2 | Устойчивая позиция личности в конкретной ситуации | 4,08 | 4,07 | 4,08 |
| 3 | Удачное достижение желаемой цели | 4,60 | 4,60 | 4,60 |
| 4 | Материальное благополучие | 3,93 | 3,99 | 3,90 |
| 5 | Реализация возможности делать что хочешь | 3,97 | 3,89 | 4,00 |
| 6 | Власть, влияние на других | 2,68 | 2,85 | 2,62 |
| 7 | Самоутверждение | 3,70 | 3,49 | 3,79 |
| 8 | Умение выделиться в обществе | 3,09 | 3,08 | 3,09 |
| 9 | Душевное равновесие, эмоциональная стабильность | 4,26 | 4,08 | 4,33 |
| 10 | Возможность полнее проявить себя, свои способности | 4,14 | 4,23 | 4,11 |
| 11 | Самоуважение, удовлетворенность собой | 4,41 | 4,24 | 4,47 |
| 12 | Положительный результат в учебе, работе | 4,20 | 4,26 | 4,17 |
| 13 | Благоприятное стечение обстоятельств | 3,53 | 3,74 | 3,45 |
| 14 | Возможность командовать людьми | 2,42 | 2,64 | 2,33 |
| 15 | Общественное признание, одобрение | 3,43 | 3,46 | 3,41 |
| 16 | Хорошее самочувствие, настроение | 4,21 | 4,25 | 4,20 |
| 17 | Возможность поехать по миру | 4,02 | 3,89 | 4,06 |
| 18 | Уверенность в безопасности | 3,82 | 3,67 | 3,88 |
| 19 | Проявление себя в творчестве | 3,66 | 3,45 | 3,75 |
| 20 | Личное благосостояние | 4,13 | 4,04 | 4,16 |
| 21 | Источник внутренних сил человека | 4,02 | 3,82 | 4,09 |
| 22 | Профессионализм, мастерство | 4,34 | 4,36 | 4,34 |

| | | | | |
|----|---|-------------|-------------|-------------|
| 23 | Везение в большинстве случаев | 3,42 | 3,45 | 3,40 |
| 24 | Признание Вашего авторитета окружающими | 3,32 | 3,33 | 3,31 |
| 25 | Высокий социальный статус | 3,42 | 3,54 | 3,38 |
| 26 | Самореализация | 4,46 | 4,32 | 4,51 |
| 27 | Удовлетворенность в любви и здоровье | 4,42 | 4,30 | 4,46 |
| 28 | Служение высшей идее | 3,24 | 3,31 | 3,21 |
| 29 | Свое дело в предпринимательстве | 3,17 | 3,38 | 3,09 |
| 30 | Осуществление ожидаемого результата | 4,32 | 4,39 | 4,29 |
| 31 | Возможность попасть в нужное окружение | 3,71 | 3,79 | 3,68 |
| 32 | Ощущение положительного эмоционального подъема | 4,21 | 3,99 | 4,29 |
| 33 | Популярность, значимость для других | 3,09 | 3,11 | 3,08 |
| 34 | Самостоятельность, независимость, свобода действий | 4,29 | 4,19 | 4,32 |
| 35 | Возможность принимать решения за других | 2,34 | 2,55 | 2,25 |
| 36 | Дело по душе, интересная работа | 4,69 | 4,70 | 4,69 |

В Табл.2. представлены итоговые показатели оценки всеми участниками опроса мотиваций успеха. В соответствии с используемой в исследовании методики диагностики мотивации успеха студентов 36 мотиваций успеха подразделяются на 9 групп успеха разного вида.

Таблица 2. Распределение оценок значимости по видам мотивации успеха всеми участниками опроса.

| № вопроса | Количество оценок 1, % | Количество оценок 2, % | Количество оценок 3, % | Количество оценок 4, % | Количество оценок 5, % |
|-----------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 1 | 1,99 | 3,65 | 24,58 | 34,55 | 35,22 |
| 2 | 1,00 | 3,32 | 20,27 | 37,87 | 37,54 |
| 3 | 0,33 | 0,33 | 4,65 | 28,24 | 66,45 |
| 4 | 1,00 | 5,32 | 21,93 | 43,52 | 28,24 |
| 5 | 2,99 | 7,97 | 19,93 | 27,24 | 41,86 |
| 6 | 15,61 | 28,57 | 32,23 | 18,94 | 4,65 |
| 7 | 4,32 | 7,97 | 27,91 | 32,56 | 27,24 |
| 8 | 7,64 | 22,59 | 32,89 | 26,91 | 9,97 |
| 9 | 1,66 | 4,65 | 9,97 | 33,55 | 50,17 |
| 10 | 0,66 | 2,66 | 15,61 | 44,19 | 36,88 |
| 11 | 1,33 | 2,66 | 9,63 | 26,58 | 59,80 |
| 12 | 1,00 | 4,98 | 13,29 | 34,88 | 45,85 |
| 13 | 4,65 | 12,62 | 28,90 | 32,89 | 20,93 |
| 14 | 23,92 | 33,22 | 23,92 | 15,28 | 3,65 |
| 15 | 5,32 | 12,96 | 32,23 | 32,89 | 16,61 |
| 16 | 2,66 | 3,65 | 10,96 | 35,22 | 47,51 |
| 17 | 3,65 | 8,31 | 14,29 | 30,23 | 43,52 |
| 18 | 4,65 | 7,31 | 21,93 | 33,22 | 32,89 |
| 19 | 5,98 | 10,63 | 24,25 | 29,24 | 29,90 |
| 20 | 0,33 | 3,32 | 19,27 | 37,54 | 39,53 |
| 21 | 1,99 | 4,32 | 19,60 | 38,21 | 35,88 |
| 22 | 1,66 | 1,00 | 9,63 | 36,88 | 50,83 |
| 23 | 6,98 | 13,29 | 31,56 | 27,57 | 20,60 |
| 24 | 5,32 | 15,28 | 36,54 | 28,24 | 14,62 |
| 25 | 4,65 | 15,28 | 30,23 | 32,89 | 16,94 |
| 26 | 1,00 | 0,66 | 7,97 | 32,56 | 57,81 |
| 27 | 1,66 | 2,66 | 7,64 | 28,57 | 59,47 |
| 28 | 8,31 | 16,61 | 30,56 | 32,23 | 12,29 |
| 29 | 12,29 | 17,61 | 28,90 | 22,92 | 18,27 |

| | | | | | |
|----|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| 30 | 1,00 | 1,66 | 11,96 | 35,22 | 50,17 |
| 31 | 2,99 | 8,31 | 28,57 | 34,88 | 25,25 |
| 32 | 0,66 | 2,66 | 15,61 | 37,54 | 43,52 |
| 33 | 5,65 | 23,59 | 36,54 | 24,58 | 9,63 |
| 34 | 1,33 | 2,66 | 13,62 | 30,90 | 51,50 |
| 35 | 24,58 | 33,89 | 28,24 | 9,97 | 3,32 |
| 36 | 0,66 | 0,66 | 4,32 | 17,28 | 77,08 |

Внешнюю мотивацию достижения успеха (экстериоризированный успех) составляют четыре вида успеха:

1. Успех-удача, или везение по основанию «созревание во времени», определяет неустойчивый, ситуативный результат деятельности (высказывания анкеты 3;13;23;31).
2. Успех как материальный уровень жизни представляет собой ценность материального продукта деятельности, внешнее, результативное достижение, определяющее удовлетворение второго уровня потребностей по А. Маслоу (высказывания анкеты 4;17;20;29).
3. Социальное подкрепление составляет успех-признание, который определяет популярность личности в социальном окружении, одобрение авторитетными «значимыми другими» (высказывания анкеты 8;15;25;33).
4. Успех-власть выступает как потребность доминирования над другими, желание субъекта контролировать социальное окружение (высказывания анкеты 6;14;24;35).

Внутреннюю мотивацию достижения успеха (интериоризированный успех) составляют пять видов успеха:

1. Успех как результат собственной деятельности представляет собой ориентацию на достижение результата в деятельности (высказывания анкеты 5;12;22;30).
2. Личный успех характеризуется высоким уровнем притязаний, самоуважением, стремлением к познанию и актуализации своих возможностей (высказывания анкеты 11;18;26;27).
3. Успех как психическое состояние характеризуется положительным эмоциональным подъемом, переживанием чувства удовлетворенности, заключается в усилении и поддержке исходного побуждения к цели и обладает закрепляющим действием, на базе которого формируются более сильные мотивы деятельности (высказывания анкеты 1;9;16;32).
4. Успех как преодоление препятствий выражается в поисковых действиях в зоне нереально возможного успеха и обеспечивает настойчивость в преодолении возникающих трудностей в учении и адаптации (высказывания анкеты 2;7;21;34).
5. Успех-призвание предполагает рефлексивную оценку значимости не только результата, а прежде всего самой деятельности, поведения и растворения себя в профессиональном деле, составляет потенциал личности. Человек, воспринимающий карьеру как призвание, сосредоточен на целях, задачах и усилиях необходимых для их

достижения. Такая концентрация усилий приводит к достижению желаемых результатов (объективному успеху), за которой следует удовлетворенность собственной деятельностью (субъективный успех) (высказывания анкеты 10;19;28;36).

В Табл.3. представлены распределение оценок значимости мотиваций успеха по группам внутреннего и внешнего успеха. Отчетливо видно, что наибольшее число наиболее значимых и значимых оценок отдано группам внутреннего успеха.

Таблица 3. Итоговое распределение оценок значимости по группам успеха всеми участниками опроса.

| Ключевые категории мотивации достижения успеха | Количество оценок 1, % | Количество оценок 2, % | Количество оценок 3, % | Количество оценок 4, % | Количество оценок 5, % |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Экстериоризация успеха | | | | | |
| 1. Успех-удача | 3,74 | 8,64 | 23,42 | 30,90 | 33,31 |
| 2. Успех как материальный уровень жизни | 4,32 | 8,64 | 21,10 | 33,55 | 32,39 |
| 3. Успех-признание | 5,81 | 18,60 | 32,97 | 29,32 | 13,29 |
| 4. Успех-власть | 17,36 | 27,74 | 30,23 | 18,11 | 6,56 |
| Интериоризация успеха | | | | | |
| 5. Успех как результат собственной деятельности | 1,66 | 3,90 | 13,70 | 33,55 | 47,18 |
| 6 Личный успех | 2,16 | 3,32 | 11,79 | 30,23 | 52,49 |
| 7. Успех как психическое состояние | 1,74 | 3,65 | 15,28 | 35,22 | 44,10 |
| 8. Успех как преодоление препятствий | 2,16 | 4,57 | 20,35 | 34,88 | 38,04 |
| 9. Успех-признание | 3,90 | 7,64 | 18,69 | 30,73 | 39,04 |

Таким образом, проведенные исследования показывают, что для подавляющего числа принявших участие в опросе студентов г. Красноярска внешние мотивы достижения успеха вторичны по сравнению с внутренними мотивациями успеха. Именно они составляют основу личностных ценностных установок студентов в настоящее время. Приоритетными пространствами мотивации достижения успеха для них являются пространства саморазвития, самоконтроля и самоопределения: «успех как результат собственной деятельности», «личный успех», «успех как психическое состояние», «успех как преодоление препятствий» и «успех-признание».

Более детальный анализ данных Табл.3. проведенный с использованием теории локус-контроля [19] показывает, что преобладающей мотивационной тенденцией у респондентов проведенного нами опроса является внутренний

(интериоризированный) успех. Он является локус контролем подавляющего числа опрошенных (94,01 %, 283 человека из 301 опрошенного, 78 юношей и 218 девушек). Внешний (экстериоризированный) успех значим всего для 18 респондентов (для 5 юношей и 13 девушек) [8].

Новая парадигма успеха очень близка к образу «успешного человека» в «обществе риска» [5] и «инновационных обществах» XXI века [16], постоянно формирующих новые вызовы и проблемы. Очевидно, что наиболее адаптивными к этим изменениям будут, прежде всего, люди с сильными внутренними мотивациями преодоления возникающих трудностей, конфликтов и кризисных ситуаций. Отмеченные выше внутренние мотивация достижения успеха являются частью нового востребованного человеческого капитала. Появление в университетах новых содержательных внутренних мотиваций на желаемое достижение успеха «сейчас и здесь» делает среду обучения в принципе более оптимистичной, однако возможны также и обострения, столкновения и даже неизбежные конфликты между представителями различных возрастных и этических групп студентов и преподавателей, механизмами разрешения которых могут быть как обновленные образовательные программы, так и расширение пространства коммуникации и совместная работа в разновозрастных исследовательских и образовательных проектных группах. Исследование смены «парадигмы успеха», по указанной методике, у студентов Красноярска в настоящее время находится в стадии завершения: опрошено 591 человек. Задачей завершающего этапа было рассмотрение различий установок на успех у студентов гуманитарных и инженерно-технических специальностей (315 и 276 опрошенных соответственно). Полученные данные показывают, что принципиальных различий в понимании успеха в этих группах не обнаружено, что указывает на наличие у современных студентов общей мотивационной установки – установки на приоритет собственных внутренних ресурсов в достижении успеха со всеми вытекающими из этого поведенческими и этическими последствиями.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Crawford P. In the era of Human capital: The Emergence of Talent, Intelligence, and Knowledge as the Worldwide Economic Force and What it means to Managers and Investors. New York: Harper Business, 1991.
2. Анатомия американской мечты. URL: http://art.thelibrary.ru/science/unusual/misc/anatomiya_amerikanskoy_mechti.html.
3. Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Словарь прикладной этики //Этика образования. Ведомости. Вып. 26 / под ред. В.И.Бакштановского, Н.Н.Карнаухова. Тюмень: НИИ ПЭ. 2005. С.234-267.
4. Возвращение этики успеха? Ведомости прикладной этики. Вып. 48 /под ред. В.И. Бакштановского, О.А. Новоселова; Тюменский индустриальный ун-т, Науч.-исслед. ин-т прикладной этики. Тюмень : ТИУ , 2016.245 с.
5. Бек У. Общество риска: На пути к другому модерну / Пер. с нем. В. Седельника, Н. Федоровой. М.: Прогресс-Традиция, 2000. - 383 с.

6. Викторук Е.Н., Москвич Ю.Н. Культурные и ментальные запросы инновационного развития и ценности студенческой молодежи. Человек: образ и сущность. 2012. С. 122-139.
7. Викторук Е.Н., Москвич Ю.Н. Этика меняющихся университетов: новые граничные условия успеха // Возвращение этики успеха? Ведомости прикладной этики. Вып. 48 / Под ред. В.И.Бакштановского, О.А.Новоселова. Тюмень: НИИ ПЭ, 2016. 246 с.
8. Викторук Е.Н., Москвич Ю.Н., Довыденко Л.В., Ардюкова О.С. Смена парадигмы успеха ценностей студентов Красноярск. Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 12. / РАН. ИНИОН. Отд. науч. сотрудничества; Отв. ред. В.И. Герасимов. – М., 2017. Ч. 1. 984 с., стр.795-801.
9. Гендин А.М., Пинаев В.А., Сергеев В.А. Десять лет спустя: эволюция духовной культуры выпускников педагогического вуза (по материалам мониторинга): монография научн. ред. О.А. Карлова. Красноярск. гос. ун-т им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2013. 248 с.
10. Исследования Сбербанка: 30 фактов о современной молодежи. URL: <https://adindex.ru/news/researches/2017/03/10/158487.phtml>.
11. Льюис Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе. М., 2001. 448 с.
12. Михайлова О.В. Экспликация понятия «успех» в американском культурно-историческом контексте// URL: http://elibrary.ru/download/elibrary_11520380_18682992.pdf.
13. Мишаткина Т.В., Бороздина Г.В. Этика делового общения / Уч.-метод. пособие. – Мн., БГЭУ, кафедра психологии и педагогики, 2005. – 18 с.
14. Москвич Ю.Н., Викторук Е.Н. Как трудно быть профессором эпохи перемен. Конкуренция этических стратегий успеха. «Успешный профессор» VS «Честный профессор»? Ведомости прикладной этики. Вып. 49 / Под ред. В.И. Бакштановского, О.А. Новоселова. Тюмень: НИИ ПЭ, 2016. С. 41-56.
15. Москвич Ю.Н., Викторук Е.Н. Ценности инновационной деятельности для студентов, экспертов и предпринимателей Красноярск: желаемый идеал, надежды и реальность. Журнал Сибирского федерального университета. Серия: Гуманитарные науки. 2011. Т.4. №11. С.1507-1525.
16. Образование для инновационных обществ в XXI веке. Саммит «Группы восьми» (Санкт-Петербург, 16 июля 2006 года). Бюллетень Министерства образования и науки Российской Федерации. Высшее и среднее профессиональное образование. 2006. № 9. С. 3–12.
17. Пакулина С.А. Адаптивные способности студентов педагогического вуза: структура, факторы и средства развития. М.: Изд-во СГУ, 2008. 201с.
18. Пакулина С.А. Психологическая диагностика мотивации достижения успеха студентов в вузе. URL: http://lib.herzen.spb.ru/text/pakulina_12_88_23_32.pdf
19. Роттер Джулиан. Теория социального научения. URL: <http://psylib.org.ua/books/hjelz01/txt21.htm>

20. Темницкий А. Л. Социокультурные факторы оптимизма современной молодежи России // Социологическая наука и социальная практика. 2016. №4. С. 19-35. DOI: <https://doi.org/10.19181/snsp.2016.4.4.4760>
21. Тромпенаарс Ф., Хэпден-Тернер Ч. Четыре типа корпоративной культуры. Минск, Попурри, 2012.
22. «Успешный профессор» VS «Честный профессор»? Ведомости прикладной этики. Вып. 49 / Под ред. В.И. Бакштановского, О.А. Новоселова. Тюмень: НИИ ПЭ, 2016. 230 с.
23. Этика успеха: Вестник исследователей, консультантов и ЛПР. Вып. 11. Российская идея успеха: экспертиза и консультация. - Тюмень-Москва: Издание Центра прикладной этики и Финансово-инвестиционной корпорации «Югра», 1997. 272 с.

ФОРМИРОВАНИЕ ЭТИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ БИЗНЕС-СООБЩЕСТВА г. КРАСНОЯРСКА: ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ ТРАНСГРАНИЧНОГО ПРОСТРАНСТВА⁸

Москвич Ю.Н., Викторук Е.Н.

ВВЕДЕНИЕ

Геополитическое положение Красноярск крайне выгодно для развития бизнеса. Он практически равноудален как от стран Евросоюза, так и от стран Азиатско-Тихоокеанского региона. Это позволяет представителям бизнеса разнообразить свои стратегии развития, использовать более разнообразные технологии привлечения инвестиций в богатый природными ресурсами Красноярский край. В декабре 2013 года эти возможности были значительно расширены решением Президента России включить Красноярский край в зону особого опережающего социально-экономического развития страны с целым комплексом законодательных норм, стимулирующих эффективное экономическое сотрудничество со странами ЕС, АТР и странами Латинской Америки. Нарастание деловой активности в этом регионе России хорошо видно, например, из программных документов ежегодного Красноярского экономического форума [1].

Одной из ключевых тем этого форума является тема превращения Красноярск в глобальный город с высокими показателями среды ведения бизнеса [2]. Важнейшим условием для создания такой среды является высокий уровень готовности бизнес-сообщества Красноярск к межкультурной коммуникации с представителями бизнеса различных стран мира, к формированию взаимного доверия, которое может быть основано на

⁸ Формирование этнических компетенций бизнес-сообщества Красноярск: опыт и возможности трансграничного сотрудничества / Ю. Н. Москвич, Е. Н. Викторук // Инновационное взаимодействие бизнеса с наукой и образованием: возможности трансграничного сотрудничества : материалы IV Междунар. науч. конф. (Вена, 17 февр. 2015 г.). - М., 2015. - С. 62-66.

способности каждого из участников делового сотрудничества прогнозировать этические последствия своего поведения и используемых технологий обсуждения, принятия и выполнения совместных решений и договоренностей.

Строго говоря, имеющиеся у участников бизнес-контактов во многом совпадающие экономические компетенции (программы МБА практически одинаковы во всех странах) создают общий положительный фон ведения экономических переговоров, однако отсутствие знания и понимания правил ведения бизнеса в разных по ментальности и деловой культуре странах мира может и не редко становится непреодолимым барьером сотрудничества. Необходимы направленные усилия к формированию адекватной к этому вызову бизнес-среды, каждый из участников которой имел бы широкий спектр современных этических компетенций. Культурные и этические факторы становятся решающими для успешной предпринимательской деятельности во всех городах, претендующих на роль успешного глобального города.

ЭТИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ В ОБРАЗОВАНИИ

Быстрое развитие глобальных экономических связей объективно ставит вопрос о формировании деловых коммуникаций адекватных новым условиям. Успешность экономического взаимодействия напрямую становится зависимой от содержательного и этического факторов межкультурных деловых коммуникаций. Прежнее традиционное бизнес образование было ориентировано в принципе на ограниченный круг деловых коммуникаций, реализуемых в монокультурной или близкой по культурным характеристикам среде [3]. Новая экономическая реальность востребует значительное расширение видов коммуникаций и соответственно значительное обновление образовательных программ и практик для подготовки специалистов разных направлений с высоким уровнем развитых новых социо-культурных компетенций, заметное место в которых начинают занимать этические компетенции [4].

В образовательной традиции России этика воспринималась как философское, теоретическое знание, связь которого с «грубой» реальностью воспринималась как сильно опосредованное. Если сравнивать этическое образование с компьютерной грамотностью, то образовательные учреждения не были ориентированы на «пользовательский», «юзерский» формат тех знаний, которые и составляют этическую компетентность: способность использовать этические и правовые нормы, регулирующие отношение человека к человеку, обществу, окружающей среде; демонстрация уважения к людям; толерантность к другой культуре; готовность к поддержанию партнерских отношений; умение критически оценивать свои достоинства и недостатки, выбирать пути и средства развития достоинств и устранения недостатков; владение основами речи, знание ее видов, правил речевого этикета и приемов убеждения и т.д. Понятие «Этическая компетентность» пришло в российское образование лишь недавно, корректнее говорить об этической составляющей универсальных и профессиональных компетенций,

которая состоит в том, чтобы минимизировать моральные (в том числе, имиджевые) риски, действовать «не теряя лица». Имеющиеся дефициты образования в этой области реальные российские участники международных экономических проектов восполняют своей интуицией, наблюдательностью, самообразованием, в том числе критическим восприятием и анализом своих неудач и ошибок коммуникаций. Очевидно, что современное российское образование должно максимально устранить эти дефициты как в рамках высшего профессионального образования, так и дополнительного образования, повышения квалификации и т.д.

Для людей бизнеса очень важно понимание основных понятий нового полезного для них образования. Нами была разработана система понятий о современной деловой этике и о разных уровнях её овладения конкретным человеком. В самом общем смысле, этическая компетентность — это автоматическое поведение в соответствии с этическими стандартами. Как правило, эти стандарты подразумевают: деятельность с пониманием «приватности», «неразглашение информации», право «не быть обманутым», информированность, осведомленность, умение избегать конфликтов и хамства, развитие необходимых для конкурентоспособности человеческих качеств. Под этической компетентностью профессионального специалиста понимают его способность принимать управленческие решения высокой степени этичности и владении определенными личными и профессиональными ценностями.

Этически компетентная деятельность основывается на умении самоконтроля, контроля эмоций, тона, уместности выражений и оценок. Этическая компетентность специалиста - это умение сохранять этические стандарты (рамки) в сложных состояниях: при дефиците времени, ресурсов, в стрессовых ситуациях.

Область этических компетенций – это совокупность знаний и навыков человека или организации, которые они выполняют на высоком, конкурентном уровне. Высокая конкурентоспособность, а не личные качества – предмет технологичного, достаточно дорогостоящего, образования. И в этой связи этическая составляющая профессиональных и иных компетенций – это продукт, востребованный прежде всего в конкурентной среде.

Задача этики в формате пользовательского знания – адаптировать индивидуальное поведение к легитимизированным формам деятельности в конкретных областях профессионально и социальной жизни, сделать ее эффективной и полезной для всех включенных сторон особенно имеющих различные культурные, ментальные и этические традиции и нормы.

Приведенные выше теоретические основы использовались нами в проведении научных исследованиях, в разработке новых образовательных программ, практических тренингах и занятиях со студентами и представителями бизнеса в городе Красноярске.

ЦЕЛИ ПРОЕКТА РАЗВИТИЯ БИЗНЕС-СРЕДЫ В КРАСНОЯРСКЕ

Задача ускоренного развития этической компетентности бизнес-сообщества г. Красноярска связана прежде всего с «трансграничностью» территории Красноярского края, активным присутствием на ней представителей всех базовых деловых культур мира: моноактивной (западной), реактивной (восточной) и полиактивной (славянской).

Проект по исследованию и развитию этичности бизнес-среды города Красноярска ведется более семи лет. Он объединил исследователей из разных научных структур: лаборатории прикладной и практической этики под руководством Е. Н. Викторук и Сибирского института проблем глобализации, руководителем которого является Ю.Н. Москвич. Сегодня общей площадкой проекта является Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева, самый значимый в регионе гуманитарный университет. Актуальность данного проекта как показано выше естественным образом вытекает из новой геополитической роли города Красноярска в формирующейся глобальной экономике.

Цель проекта – исследование условий формирования и внедрение этико-образовательных технологий и практик, способствующих повышению этических стандартов образовательной и деловой среды города Красноярска в условиях меняющегося мира. Основанием проекта является многолетняя работа преподавателей, студентов и аспирантов вузов города Красноярска, ведущаяся в следующих направлениях: этико-просветительском, научно-методическом и научно-исследовательском.

Эти условно обозначенные направления объединяют следующие мероприятия:

- Постоянный анализ российского и зарубежного опыта этического образования и научных исследований в области этики бизнеса;
- Изучение состояния этики предпринимательской среды г. Красноярска, выявление и развитие потенциала морального лидерства и возможностей его формирования посредством современных образовательных технологий, активного взаимодействия людей науки и бизнеса.
- Ежегодные научно-практические конференции «Этика и бизнес: философские, методологические и мировоззренческие аспекты». В настоящее время конференция приобрела более высокий статус и новое название – «Этика меняющегося мира: теория, практика, технологии»;
- Разработка новых образовательных этических курсов, опирающихся на инновационные образовательные технологии, этический практикум, практические занятия с элементами моделирования и деловой игры;
- семинары-практикумы, тренинги и мастер-классы по деловой этике и этикету для различных групп бизнес-сообщества;

- мероприятия по изучению корпоративной этики и корпоративной деятельности на предприятиях города Красноярска, имеющих развитые международные контакты (Coca-Cola, «Ванкорнефть»), Красноярское отделение "Психотерапевтической лиги", и др.);
- встречи и открытые дискуссионные площадки с писателями, учеными, предпринимателями, на которых обсуждаются актуальные проблемы современной этики и морали, их роль в успешном современном интернационализованном бизнесе.

Полученные научные результаты проекта представлены в [5-8]. Один из наиболее важных выводов этих исследований состоит в том, что ключевым понятием для многих представителей бизнес-сообщества города Красноярска является «инновационный человек», воплощающий в себе позитивные эмоциональные характеристики протестантской этики и «конструктивные» ценности традиционной российской этики. Данная этическая установка является перспективной базой для согласования, понимания и принятия этических норм предпринимателей различных стран, которые также ориентируются на положительный образ "инновационного человека" с определенными этическими нормами. В проекте активно участвуют общественные организации предпринимателей и промышленников, Торгово-промышленная палата Восточно-Сибирского региона. Участники проекта готовы сотрудничать со всеми заинтересованными лицами и организациями России и других стран.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Смотри сайт форума <http://www.krasnoforum.ru>.
2. Юрий Москвич, Неизбежное будущее Красноярска: Мировой глобальный город? еженедельник "Енисей - Аргументы недели", №6, 2015, стр. 16.
3. Викторук Е.Н., Викторук Е.А. Этика в университете: соблазны и перспективы «пользовательского формата». Вестник Красноярского государственного педагогического университета, 2013. № 4 (26). С.162-166.
4. Викторук Е.Н. Этика науки: практико-прикладной модус. Высшее образование в России, 2013, № 8-9, С. 194-155.
5. Moskvich Y.N., Viktoruk E.N. Values of Innovation for Students, Experts and Entrepreneurs in Krasnoyarsk: Desired Ideal, Hopes and Reality (Ценности инновационной деятельности для студентов, экспертов и предпринимателей Красноярска: желаемый идеал, надежды и реальность. Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences. (Журнал Сибирского федерального университета. Гуманитарные науки.). – Красноярск: СФУ, 2011, 4 (11). – С. 1507-1525
6. Viktoruk E.N., Chebotarev E.V. Ethical Education Innovations: Innovations: Ethic-Project Work in the sphere of Commercial Business-Education Humanities & Social Sciences. Journal of Siberian Federal University, 2009, 2 (1). – С.84-93.

7. Viktoruk E.N., Ardukova O.S. Ethic-Project Work in the sphere of Commercial Business-Education. Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences. (Журнал Сибирского федерального университета. Гуманитарные науки.). – Красноярск: СФУ, 2011, 4 (11). – С.
8. Викторук Е.Н., Москвич Ю.Н. Моральная кодификация как ответ на политические вызовы. Ведомости прикладной этики. 2013, №43, с.138-152.

МОРАЛЬНАЯ КОДИФИКАЦИЯ КАК ОТВЕТ НА ПОЛИТИЧЕСКИЕ ВЫЗОВЫ⁹

Е.Н. Викторук, Ю.Н. Москвич

ВВЕДЕНИЕ

Стремительные перемены российского общества, связанные с глобальной трансформацией морали как социальной подсистемы отражаются в феномене малых ценностно-нормативных систем (В.И.Бакштановский). Пространством, где активно включаются механизмы этико-моральной регуляции является политика. Политическая жизнь города Красноярска летом 2013 года была необычайно активной в связи с предстоящими 8 сентября выборами в Городской Совет. Мы приведем пример двух малых нормативных систем, разработанных именно в этот период, сравнение которых позволит выявить некоторые особенности и тенденции морального нормотворчества. Эти документы — Кодекс нового политика Красноярска и Хартия ответственных взрослых.

Политическая этика является особенной составной частью общественной нравственности. Возникла она на рубеже Нового времени и отражает реально существующие новые специализированные виды деятельности особой возникшей профессиональной группы людей — политиков. Мораль политиков возникает и развивается на основе потребностей политического социума регулировать поведение своих членов в различных политических процессах. От степени воздействия общества на поведение политиков определяет не только достижимый уровень и качество контроля за их профессиональной деятельностью, за принимаемыми ими политическими решениями. Детальный анализ условий общественного отбора путем демократических процедур честных и нравственных политиков еще впереди. Однако этот анализ уже начал [1] и, как представляется, следует ожидать более широкое развитие этих исследований в ближайшем будущем.

Потребность в новом взгляде на мораль политиков диктуется не только традиционными противоречиями обыденной морали и морали политики, но и

⁹ Опубликовано: Журнал «Ведомости прикладной этики». Вып.43. 2013. С. 138-151.

ускоренным темпом изменений окружающего нас глобального мира. В условиях уплотняющейся конкуренции политические ошибки эгоистических недалководидных политических групп власти могут превратиться в необратимую разрушительную силу, противостоять которой могут только нравственные общественные группы. Их самым сильным оружием, как не странно, является массовое электоральное поведение. В демократических процедурах строго говоря заложены эффективные механизмы устранения из политической жизни не нравственных, т.е. не служащих общему благу, общественной справедливости, общему процветанию и общему пути к благополучию и счастью, политических партий и организаций.

На наш взгляд, в современной России наиболее могут быть действительны два таких механизма: «электоральная революция», когда на выборы приходят избиратели с другими ценностями и установками, в результате которой проходит мирная смена власти, и «электоральная пустота» выборов, когда на выборы приходит неожиданно очень незначительная часть избирателей и возникает шоковый эффект «нелигитимности» власти. И тот, и другой путь фактически являются своеобразными формами общественного «презрения» и бойкота ставших не моральными по своим правилам поведения с точки зрения значительной части общества политиков и их организационных институтов.

ПОЛИТИЧЕСКАЯ МОРАЛЬ КАК УГРОЗА

С точки зрения эволюции политической морали эти виды политической угрозы власть имущим в определенной ситуации могут стать основой смены моральных принципов публично конкурирующих между собой политических групп, идущих на выборы. Этапами такого обновления публично заявляемых этических норм претендентов во власть являются: разочарование в деятельности находящихся во власти партий — общая потеря доверия к политикам — востребованность в новых политических акторах — присвоение ими общезначимых моральных принципов и публичное осуждение принципов прежней политики — массовая поддержка избирателей новых политиков. Очевидно, что этапы этого цикла обновления морали основ реальной публичной политики могут иметь различные временные рамки и развитие того или иного этапа может сопровождаться как ускорением процесса, так и его замедлением. Главным в этом процессе является, на наш взгляд, его неотвратимость и жесткость, давление на различные формирующиеся стихийно моральные кодексы старых и новых политиков. Эволюционный отбор этических кодексов политики в том или ином случае непременно будет действовать неотвратимо, поскольку новые общественные интересы могут требовать своего разрешения в очень короткие исторические сроки. Острота общественно значимых проблем и временной цейтнот становятся в этих условиях важнейшими факторами эволюционного отбора моральных норм поведения и избирателей, и претендующих на власть политиков.

Именно такая ситуация сложилась в Красноярске этим летом накануне и во время выборов в городской совет. По данным наших исследований накануне

объявления выборов уровень доверия к политикам (вообще, безотносительно к их партийной и беспартийной принадлежности) был запредельно низким. Лишь 3,5% красноярцев полностью доверяли политикам и еще около 14,2% скорее доверяли им. По установившейся выборной практике последних десяти лет все партии, представленные в переизбираемом Красноярском городском совете, избрали тактику понижения явки избирателей, что очевидно не повышало уровень доверия к ним. Возникла реальная ситуация, благоприятная для электоральной революции в Красноярске. На выборы было зарегистрировано в несколько раз большее число кандидатов в одномандатных округах (среднее число 11-12 кандидатов на одно место, практически столько же сколько их было в 1990 году), резко увеличила свою активность партия «Справедливая Россия», «Гражданская платформа» и «Патриоты России».

Для преодоления чудовищного недоверия горожан к политикам они пошли на радикальную смену выборной технологии (практически все пошли на живой контакт с избирателями) и как результат этого вынуждены были менять риторику и демонстрировать иное чем было раньше этическое поведение.

КОДЕКС НОВОГО ПОЛИТИКА КРАСНОЯРСКА

За две недели до выборов стало ясно, что в Красноярске созрела реальная ситуация для появления «Кодекса нового политика Красноярска», который был подготовлен и заявлен всему сообществу кандидатов в депутаты Красноярского городского совета как в СМИ [2, 3], так и публично в кандидатском кафе Красноярска. Текст Кодекса (см. ниже) был подготовлен Ю.Н.Москвичем по известной схеме подготовки кодексов корпоративной этики. В первой части отчетливо излагается общая для всех политиков города угроза политической смерти и безысходного тупика. Во второй части формулируются правила морального поведения «новых политиков» как реальной альтернативы отвергаемых обществом «старых политиков». Вводятся понятные для всех правила их поведения, новой ответственности перед избирателями в случае избрания депутатом городского совета.

КОДЕКС НОВОГО ПОЛИТИКА КРАСНОЯРСКА 5 сентября 2013 года

Мы, участники выборов в городской совет Красноярска 2013 года, завершаем свою предвыборную кампанию. Через несколько дней состоятся выборы и избиратели нашего города сделают свой выбор. Каким бы он ни был — это будет их выбор и нам необходимо с ним согласиться.

Предвыборная компания дала нам многое. Прежде всего отчетливое понимание того, что нам выпала тяжелая доля вести кампанию в невероятно трудных условиях практически массового

недоверия избирателей к политикам, как прежним, так и новым. Фактически перед всеми нами возникла стена недоверия к политике, политической деятельности и к самому факту выборов.

Подавляющее число нас участвуют в выборах в качестве кандидатов в депутаты впервые и очевидно, что вина за возникшую пропасть между избирателями и политиками лежит на прежних поколениях политиков, на сформировавшуюся политическую систему отношений избиратель-городской совет, избиратель-представитель народа — депутат.

Очевидно, что эта ситуация чревата своими последствиями. Какой бы ни была профессиональной в своих управленческих возможностях администрация города она несомненно остается одинокой перед нарастающим валом старых и новых проблем, излишне самоуверенной и ограниченной в своем понимании происходящего. Отсутствие системы сдержек и противовесов естественным образом порождает застой, коррупцию и неэффективную трату ресурсов города. Голос избирателей в сложившейся системе не слышен представителями разных ветвей власти. Удивляться массовому недоверию городским политикам в этой связи не стоит.

Очевидно, что так дальше продолжаться не может. Призрак кризиса бродит по Красноярску. Он чреват скорыми большими экономическими, финансовыми и социальными последствиями. Необходимы конкретные действия в его преодолении. В его разрешении должен быть и наш голос, и наша позиция. Кто, как не мы, реально прочувствовал его в течении всей нашей предвыборной кампании.

Мы полагаем, что в первую очередь необходимо устранить ключевые причины его возникновения — этические. Мы считаем, что этическое поведение всех членов политического сообщества Красноярска должно измениться и стать важной основой восстановления доверия общества к власти и её представителям, избираемым прямым голосованием, т. е. к восстановлению достойной репутации и имиджа депутата городского совета.

Все мы должны добровольно, открыто и гласно принять на себя обязательства признавать, следовать и отвечать за выполнение или невыполнение Этического кодекса нового политика Красноярска. Это наш осознанный выбор. Мы полагаем, что наши избиратели ждут и нуждаются не только в честных, нравственных выборах, но и в честных, нравственных своих представителях в городском совете.

Главными заповедями этого кодекса по нашему мнению являются:

1. Не лги ни себе, ни своим избирателям. Мы хорошо убедились в том, что подавляющее большинство граждан Красноярска прошли большую

школу распознавания притворства, лукавства и неискренности партий и кандидатов в депутаты, и для того, чтобы получить их поддержку нам необходимо начинать с себя.

2. Не верь, что прежними методами ты сможешь стать и долго оставаться успешным политиком, твоей новой желанной профессией.

3. Не бойся идти к сердцу и разуму избирателя трудными путями диалога, сотрудничества, взаимобязательств и согласия. Прежние легкие пути во власть полны ловушек, тупиков и граблей ошибок и заблуждений твоих предшественников, многие из которых обречены остаться навсегда у разбитого корыта. У тебя есть иной выбор и иной путь к успеху.

4. Не убивай до конца веру людей в то, что политика может быть взаимовыгодной, честной и результативной. Пройди вместе со своими избирателями курс научения новой политике и новым доверительным отношениям.

5. Не употребляй всуе очень значимые для людей и нравственной политики слова **справедливость и общее дело**.

6. Не желай власти от людей, если они сейчас не хотят дать её тебе. Будь терпелив, настойчив в своих поступках, идеях и планах. Придёт и твой час и ты найдешь своих избирателей, и вы вместе победите и сможете претворять свои планы и идеи в жизнь в свой час, и в свой день.

7. Не кляни других в твоих поражениях и невзгодах, посмотри внимательно на себя, на твои идеи, речь, манеры общения. Помни, что в новое время избиратель всегда прав. Будь готов искать и находить своего избирателя, привлекать людей своим желанием, готовностью и умением служить людям, и тогда замкнутый круг недоверия разомкнется и ты сможешь быть тем, кем ты хочешь быть - успешным, профессиональным политиком. От этого выиграют все. В первую очередь наш город, который давно уже ждёт новых своих созидателей, творцов и лидеров.

8. Не жми руки и пройди мимо тех, кто нарушил эти заповеди. Он сделал свой выбор, сделай и ты его.

Первая заповедь «Кодекса Нового Политика Красноярска» начинается со слов «Не лги ни себе, ни своим избирателям». Далее Кодекс обязывает политика «не употреблять всуе очень значимые для людей слова: справедливость и общее дело». А заканчивается перечень заповедей пожеланием: «Не жми руки и пройди мимо тех, кто нарушил эти заповеди. Он сделал свой выбор, сделай и ты его!».

Формат и содержание Кодекса сами говорят за себя. Фактически в нем заявлено, что всем политикам Красноярска, оказавшимся по по вине предыдущих составов политиков Красноярска в острой кризисной ситуации

следует публично осудить не нравственное поведение своих предшественников, ясно и предсказуемо представить свое политическое поведение во время выборной кампании и после выборов, заключив со своими избирателями особый нравственный договор. Все эти обязательства берутся для обеспечения успешности выбранной кандидатами в депутаты своей новой профессиональной деятельности и повышение своей конкурентоспособности в острой беспощадной политической борьбе за профессиональное выживание.

Основной принцип, заложенный в данный кодекс, — «Хорошая политика не отличается от хорошей морали» давно известен, его в 18 веке провозгласил известный французский социальный философ Габриэль Бонно де Мабли, но удивительно как он звучит свежо и вдохновляюще в наши дни.

«Кодекс нового Политика Красноярска» практически не обсуждался среди новых политиков, он ими сразу же подписывался. Политики прежних политических волн не могли существенно возразить против его появления и необходимости. Единственным аргументом для его неподписания у них являлся аргумент: «Не надо спешить, документ нужно серьезно обсудить». Часть из этих политиков как из партии власти, так и из партий традиционной системной оппозиции ожидали чуда — массовой поддержки избирателями их партий и их самих в одномандатных округах. Их оппоненты оказались более конкурентоспособными. «Электоральная революция» в Красноярске состоялась. Партия власти «Единая Россия» потеряла впервые большинство в совете. В красноярский городской совет пришло новое большинство, представителей партий «Патриоты России», Гражданской платформы» и «Справедливой России». Многие из них демонстрировали своим избирателям новое политическое поведение и провозглашали новые моральные принципы поведения.

Такой сценарий возможен вскоре и на краевых выборах, а может быть и на общероссийских выборах. Эволюционные механизмы отбора и поощрения нравственным политикам начинают действовать.

ХАРТИЯ ОТВЕТСТВЕННЫХ ВЗРОСЛЫХ

Принципиально иным примером этико-морального нормотворчества представляется Хартия ответственных взрослых, разработка и принятие которой также связаны с предвыборной кампанией в Горсовет Красноярска. Документ был разработан в преддверии очередного, IV Форума «Общество, дружелюбное к детям», его отличительной особенностью стала прямая трансляция по одному из местных телеканалов. Мероприятие проходило накануне выборов, в «день тишины», когда прямая агитация запрещена. Активное участие в обсуждении острых социально-этических вопросов приняли первые лица и ведущие политики города и края. Этический пафос мероприятия четко декларировался организаторами мероприятия, которое продолжало тематику федерального семинара по профилактике жестокого обращения с детьми. Непосредственными участниками форума стали

представители органов власти, образовательных учреждений, некоммерческих организаций, авторы социальных проектов, эксперты, подростки.

В выступлениях политиков самого высокого краевого уровня говорилось о том, что общество, дружелюбное к детям – это, прежде всего, общество неравнодушных взрослых, и то что всех участников форума «объединяет искреннее желание сделать наших детей более здоровыми, защищенными, успешными и, в конечном счете, счастливыми». Добиться этого можно лишь совместными усилиями власти, педагогов, общественных организаций и, конечно, самих родителей.

Нормы Хартии:

Не проходи мимо плачущего одинокого ребенка. Выясни, может, именно ты способен ему помочь.
Общение с детьми обогащает. Найди возможность не менее трех часов в день провести в общении с детьми
Инвалид, не инвалид – дети так не делятся. Создай атмосферу равенства для их совместной деятельности и развития
Поступай всегда так, как хочешь, чтобы поступал ребенок
Идеальных людей не бывает. Не требуй и не жди от ребенка совершенства. Не допусти перехода от требовательности к унижению
Не допускай сам и не позволяй другим пользоваться незнанием ребёнка ему в ущерб
Никогда и ни при каких обстоятельствах не бей ребёнка, даже если ты считаешь, что все остальные доводы не действуют. Скорее доводы не убедительны. Ищи новые способы убедить ребенка.

Напомним, что под хартией понимают документы публично-правового характера, в которых выражаются требования политических прав определенных социальных групп. Хартия — это правовой акт, не имеющий обязательной силы, и подобно декларации, она содержит основные положения и цели каких-либо договорённостей субъектов политических и правовых отношений. Такие «мягкие» требования к хартии как этико-нормативному документу, вовсе не оправдывают дилетантизм, проявленный составителями Хартии. Компетентность авторов, понимание ими целей, задач, целевой аудитории вызывают противоречивые чувства. Представленные пункты Хартии – это уже откорректированный вариант, где изначально присутствовали такого рода формулировки: «Помни, что ребенок подражает твоему поведению, поэтому скрывай свои вредные привычки». Спасибо экспертам, что подобные «ляпы» ушли из опубликованного текста Хартии. Речь идет о четвертом пункте, который после долгой дискуссии с экспертами был принят практически в формулировке Золотого правила нравственности.

Формат телемарафона, в котором проходило обсуждение и принятие Хартии создавал впечатление широкой дискуссии. В обсуждении принимала участие интернет-аудитория, голосовавшая по основным семи пунктам Хартии [4], в студии работали каналы обратной связи (Интернет и многоканальный телефон). В то же время, обзор интернет-форумов показал, что реальное широкое и заинтересованное обсуждение не состоялось. Вот некоторые интересные высказывания.

Обсуждение на интернет-форуме

-Да, ответственные взрослые - это замечательно! Однако, эти взрослые ой как плохо себя ведут.... Если же Хартия ответственных взрослых есть и рядом с этой Хартией полнейший беспорядок, так зачем она это Хартия нужна??? Можете ОТВЕТСТВЕННЫЕ ОБЩЕСТВЕННИКИ ответить? Когда серьезно всё начнем делать и без пустых слов?

- Хартия? Вы серьезно? КАКАЯ ЧУШЬ! Не проходи мимо плачущего одинокого ребёнка. Выясни, может, именно ты способен ему помочь

- По нынешним реалиям если подойдешь к чужому дитёнку, заговоришь, погладишь по голове и дашь конфетку, то автоматом становишься педофилом. Оно мне надо?

- Ввели бы комендантский час для несовершеннолетних, и было бы счастье.

- Эх вы...Ждать от власти долго можно, каждый человек может сделать немало, если начнет с себя и окружающих. Может хватит от власти ждать и самим начать действовать, а? ВЫ хоть в одну инстанцию обратились, ну как минимум? С родителями говорили? Нынче проще самим скинутся и поставить те же горки, чем ждать, когда их поставит кто-то другой и с вас спишет втридорога.

- Короче, те кто гундит, что это смешно, начинайте с себя, пожалуйста... дети вокруг вас, неблагополучные семьи рядом тоже наверняка есть, в чем проблема взять и помочь, а не сидеть и ныть, что власть плохая... Она потому может и плохая, что сами ничего не хотим делать, все от дяди помощи ждем!

- Может уже пора и Хартию ответственной власти создать, а то они все как-то устраняются от этого

Содержание Хартии ответственных взрослых, ее функциональный посыл, время, пространство и способ обсуждения и принятия – все указывает на «имитационный» характер этого документа. Обсуждая на страницах Вестника НИИПЭ особенности этической модернизации России, эксперты

отмечали, что зачастую реально необходимые обществу морально-этические трансформации осуществляются как более или менее удачные имитации. Этический пафос кодификации и связанных с нею мероприятий (действий) часто используется в PR-целях или в качестве «тройного коня» для решения вовсе не этических задач. Но этико-проектная работа – своеобразный «джин», выпущенный на свободу, он начинает независимую жизнь. Имитация, по справедливому замечанию А.В.Прокофьева, — не только средство обмана и самообмана, она — средство обучения и усвоения [6]. Это в живом диалоге Форума показали подростки. В заключительном обмене впечатлениями по итогам Форума три ответа «детей-экспертов» показали спектр возможностей дальнейшей жизни Хартии.

Вопрос ведущего: Как вы думаете, изменится ли ваша жизнь, и отношение к детям в нашей стране после сегодняшнего обсуждения?

Ответы:

Думаю, что ничего не изменится

Думаю, что это изменит мою жизнь и жизнь общества к лучшему

Не знаю, изменит ли сегодняшний Форум реальное отношение к детям, но в моей жизни, в моем сознании произошли значительные изменения.

Появление рассмотренных документов подтверждает предположения авторов проекта «Что такое хорошо...»: на наших глазах происходит полустихийное развитие малых нормативных систем. Оно осуществляется как проектно-институционализирующая деятельность в ситуациях «коллективного разума», «рассеянного сознания», мозгового штурма и тому подобных гуманитарных технологий. Формирование Хартий, Деклараций и других документов подобного рода — свидетельство осознания «предела» в условиях нарастающей политической и социальной аномии. Можно напомнить, что Декларация Ко, созданная авторитетными предпринимателями Европа, США и Японии возникла по причине этического «беспредела» в сфере бизнеса в конце XX века. Декларация Ко и Кодекс нового политика Красноярска – примеры того, что эти документы формируются «не от добра», не от избытка доброжелательности. Они возникают не потому, что «ангельи» борются с «чертями», а потому что, как утверждает Фрэнсис Фукуяма в своей известной книге «Доверие», малые грешные «черти» объединяются для совместной борьбы с «большими чертями», захватчиками тех или иных ресурсов. Для победы в этой изначально неравной борьбе им необходима высокая степень солидарности, обеспечить которую могут признание и следование высоких моральных принципов. Именно так, по мнению Ф. Фукуямы, появляется устойчивое нравственное общество, подготовленное к вечной борьбе с носителями зла и не нравственных правил поведения [5].

Авторы составители новых этико-нормативных документов – не профессионалы-этики, что с их точки зрения совсем не обязательно. Более того,

они и не считают необходимым обращаться к этически компетентным специалистам. Возможно, это оправдано тем, что подлинное этико-моральное ограничение может быть только САМООГРАНИЧЕНИЕМ, введение рамок в профессии или социальной сфере эффективно, когда инициировано изнутри сообщества. Это сильная сторона отказа от этиков-профессионалов, страдающих излишней теоретичностью. Слабая сторона этического непрофессионализма – изобретение вечного двигателя или велосипеда, который не может ездить. Так можно квалифицировать Хартию ответственных взрослых.

Как показывает история развития демократии и гражданских прав, многочисленные документы морально-политического и политико-правового регулирования (Гуго Гроций и др.), возникших в Европе в ходе религиозных войн, стали проектной площадкой для Декларации независимости (1776) и Конституции США (1787). Позднее, видоизмененными, они принесли новый тип социальной, правовой и моральной регуляции на свою прародину – в Европу. Жизнь «малых» этико-нормативных проектов непредсказуема, «дух дышит там, где хочет», и кантовское понимание морали как автономии еще раз находит в этом свое подтверждение.

В России в последние годы заметно возросло число людей оказавшихся в сложных жизненных ситуациях и часть из них естественным выходом из неё видит в кодификации моральных принципов и в необходимости следовать высоким моральным принципам. События этого лета в Красноярске хорошо это демонстрируют.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гусейнов А.А. Мораль и политика: уроки Аристотеля. Ведомости. Вып.24: Политическая этика: социокультурный контекст. Тюмень: НИИ ПЭ, 2004.
2. Чернявский Александр. Красноярские элиты стараются электорат глупостями не злить. Независимая газета. 22.10. 2013. http://www.ng.ru/ng_politics/2013-10-22/13_krasnoyrsk.html?print=Y
3. 3. Красноярцы предложат депутатам Горсовета подписать Кодекс Чести. <http://www.press-line.ru/novosti/2013/09/krasnoyarcy-predlozhat-deputatam-gorsoveta-podpisat-kodeks-chesti.html>
4. Официальный сайт форума detstvo.gokr.ru.
5. А.В.Прокофьев. Российское гражданское общество в кругу имитаций //Модернизация. Университет. Прикладная этика» Ведомости. Вып.37 / под ред.В.И.Бакштановского, В.В.Новоселова. - Тюмень: ТюмГНГУ, 2010. С.34.
6. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: Пер. с англ. / Ф. Фукуяма. — М.: ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004. — 730, [6] с. — (Philosophy).

ГРАНИЦЫ И БЕЗГРАНИЧНОСТЬ УНИВЕРСИТЕТСКОГО ЭТОСА:

ВЗГЛЯД ПРЕПОДАВАТЕЛЯ¹⁰

Е.Н. Викторук

ВВЕДЕНИЕ

Университетская этика – феномен, заслуживающий как рационального анализа, так и простого восхищения: удивительно, как через века, на разных континентах и в разных странах, в разных организациях (корпорациях) транслируются и сохраняются «неутилитарные» ценности академической свободы, автономии, общности (братства), здорового скептицизма, бескорыстного стремления к истине. Каков источник жизнестойкости «духа университета», и какова его роль в современном обществе – это темы для исторического, социологического и философского изучения. «Ведомости прикладной этики» расширили традиционный спектр исследований, дополнив его практико-прикладным подходом, поставив вопросы о миссии и модернизации университета, действенности университетского кодекса, этике профессора [1, 6, 8, 10]. Сегодня это новые темы, требующие экспертных оценок: о том, как новые этики – корпоративная, этика бизнеса – меняют стиль университетской кодификации; об университете как центре формирования и воспроизводства этики профессии; об этике университетского администратора (особой группы профессионалов в современных российских университетах) и др.

Заостряя актуальность этой темы, руководители проекта справедливо отмечают, что косвенно или частично проблематика университетской этики затрагивается «этикой образования», «этикой науки», «академической этикой». Кроме того, термин «академическая этика» не достаточно разведен и с «этикой науки», и с «этикой образования», часто они употребляются как синонимы, трактуются либо слишком широко, либо весьма узко. Предложение редакции «Ведомостей» высказать свою позицию по этому вопросу, представляется очень важным и сложным. Важным потому, что терминологическая неопределенность, неотрефлексированность в умах простых «пользователей», таит опасность утери прикладной этикой образа «полезного» знания в модусе фронезиса, на который она претендует не первое тысячелетие. Сложным, потому что заставляет задуматься о морально-этических практиках своего собственного профессионального сообщества. В «ойкумене прикладной этики» есть скромнее пространство преподавателя этики, так или иначе отражающего состояние научно-образовательного этоса и в определенной мере влияющего на его изменения [5], с этой точки зрения и проводятся размышления в данной статье.

ЭФФЕКТ СОРОКОНОЖКИ

Детская притча о сороконожке, которая упала по причине того, что задумалась как она ходит, обсуждается взрослыми и приводит к полярным выводам о вреде и пользе рефлексии для конкретных практик, от «гимна»

неявному знанию до осуждения «бездумности» как удобной формы обывательского существования¹¹. Насколько верно отражает университетскую этику субъект, погруженный в научно-образовательный этос? Не собьёт ли с «привычного хода» размышление о том, какая из названных этик – драйвер изменяющегося этико-прикладного пространства, а какая – аутсайдер?

Как сороконожка, я легко перемещаюсь по ойкумене университетской этики в практико-прикладных ее вариантах, не задумываясь о специфике, отличиях, пересечении границ всех названных этик. Десятилетия жизни и работы в университетской среде сформировали неявный круг ценностных и поведенческих профессиональных стандартов, которые можно назвать и академической, и университетской. Этика науки уже давно стала не только любимой темой в курсе для аспирантов, но и способом экспертизы при решении возникающих в работе дилемм и конфликтных ситуаций [2,3]. Не так давно в мою преподавательскую деятельность вошла этика образования, как составляющая магистерского курса «Философия образования и науки». Для этого курса, как и для любых новых, легко был сформирован этико-прикладной контент [4]. «Микс» различных этик (академической, научной, университетской, этики образования) не вызывал вопросов для профессиональной самоидентификации и преподавательской практики.

ВСЕГДА ГОВОРИ "Да".

Отсутствие четких границ между этиками научно-образовательного пространства не вызывало беспокойства до одного события. Подобно герою известной кинокомедии в исполнении Джима Керри, я говорю: «Да», если предлагают провести занятия, курсы, встречи по этико-прикладной тематике. Например, на этой неделе «по заказу» Агентства молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края состоялась лекция (с элементами интерактива) по теме «Почему востребована и где полезна прикладная этика». Участниками этого мероприятия в формате вечернего факультета «Университета Тим-Бирюса» была сотня молодых людей, ориентированных на социальную карьеру и жененный успех, а в качестве моих помощников – аспиранты кафедры, обучающиеся по специальности 09.00.05. За полтора часа нужно было дать представление о новых модусах этики: этическом консультировании и экспертизе.

«Сорок ножек» преподавателя этики – это отдельные модули-кубики, легко складывающиеся в требуемый образовательный продукт. Некоторые из этих модулей, наши ноу-хау (семинар-практикум «Техники прощения», «Этика и принятие управленческих решений»; этико-проектная мастерская; этико-деловая игра) представлены в наших статьях и учебных пособиях [5]. Другие этико-образовательные «кубики» менее оригинальны и формируются по

¹¹ Бездумность – склонность действовать машинально исходя из нынешнего уровня сознания; неспособность к серьезным размышлениям, к обдумыванию своих поступков - [электронный документ] URL: <http://podskazki.info/bezdumnost/>

¹⁰ Опубликовано в журнале «Ведомости прикладной этики» Вып.47. 2015. С. 233-246.

апробированным разработкам деловой этики (этика организации, этика руководителя, профессиональный этический кодекс, имидж и внешний облик делового человека, техники активного слушания, деловые подарки и т.п.). Набор таких модулей позволяет удовлетворить явные образовательные запросы обучающихся разных групп, но в то же время, неявно работают на университетскую, профессиональную, педагогическую, академическую, этику образования и науки. В упомянутой лекции для «юных карьеристов» методику стейкхолдеранализа мы отработывали на кейсе «Почему в Европе так много скандалов из-за плагиата». Студенты очень быстро идентифицировали плагиат как воровство и обман (основные нарушения этики бизнеса), а выводы о последствиях этих нарушений были логично выстроены по алгоритму стейкхолдеранализа.

Говоря «Да» разнообразным этико-образовательным вызовам, мы работаем с «сущим», ориентируясь на «должное». Это хорошая возможность продвигать «Этику с большой буквы» посредством «малых этик». Интуитивный подбор модулей с максимальным этико-образовательным эффектом, пусть медленно, но адаптирует научно-образовательный этос к новым временам.

«СЛУЖЕБНАЯ ЭТИКА» – 41-я НОГА (ИЛИ ПЯТОЕ КОЛЕСО В ТЕЛЕГЕ)?

«Когнитивный диссонанс» случился, неявное знание о границах и содержании прикладных этик не сработало, когда я сказала «Да» занятию по служебной этике. Четыре учебных часа в рамках общей 72-часовой программы повышения квалификации по теме «Противодействие коррупции в университете». В соответствии с программой, предстояло раскрыть две темы: «Служебная этика и антикоррупционные стандарты поведения» и «Регулирование конфликта интересов».

Имеющиеся в запасе модули (этические нарушения в деловой этике, этика организации, этика руководителя, деловые подарки)годились, но служебная этика оставалась «белым пятном». Интернет-источники содержат разработки этой темы для различных категорий собственно служащих (полиция, муниципалитет и т.п.), а также для медицинских работников. Позднее, сравнивая этические кодексы университетов, я обнаружила антикоррупционную тематику на первой странице Этического кодекса Кузбасского университета. *«Коррупция – злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, получение взятки либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства, отдельных граждан, в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах Университета».*

Вслед за этим определением в Кодексе идет понятие конфликта интересов как ситуации, *«при которой возникает противоречие между заинтересованностью работника Университета в получении материальной или личной выгоды и правами и законными интересами Обучающихся, граждан, организаций, общества или государства, что может повлиять на надлежащее исполнение работником Университета должностных обязанностей»*¹². Эти определения, чуждые «духу университета», очень важны и показательны. Во время проведения занятия по служебной этике обнаружилась, что рядовые преподаватели «строй закалки» даже не понимают, о чем идет речь. Коррупция ассоциируется у них лишь с проблемой (не)этичности подарков и «нехороших» форм приема экзаменов, многие не понимают «бизнес-контекста» словосочетания «конфликт интересов», и истолковывают его в психолого-коммуникативном смысле, как недопонимание, спор, несправедливость.

«Сороконожка» моих этико-прикладных компетенций споткнулась на вопросах: какое место служебная этика занимает в этике университета, как соотносится с академической, этикой науки и образования? Где в университетской этике закрепляются (декларируются?) антикоррупционные стандарты поведения?

ЕСТЬ ЛИ МЕСТО СЛУЖЕБНОЙ ЭТИКЕ В КОДЕКСЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТА?

После основательной работы с освоением дополнительных материалов, в план занятия вошли вопросы: 1) особенности этической регуляции в сфере высшего образования; 2) служебная этика и антикоррупционные стандарты поведения; 3) регулирование конфликта интересов; 4) этический кодекс КГПУ им.В.П.Астафьева: основные стандарты поведения студентов, сотрудников и ППС; 5) подарки как элемент деловой этики. Последний вопрос был включен потому, что коллеги давно просили провести практикум по деловым подаркам. По отзывам, занятие удалось, особенно последний вопрос о том, какие подарки можно считать «правильными». При подготовке к занятию был изучен Кодекс корпоративной этики нашего университета, ссылка на который находится всегда на сайте вуза¹³. Кодекс был принят в 2006 году, и не изменялся при трех ректорах. Документ содержит формулировку стратегической цели – *«превратить вуз в конкурентоспособный университет..., имеющий широкое признание в России и осуществляющий качественную подготовку квалифицированных специалистов в области образования и смежных с ней областях на международном уровне. Университет должен стать центром образования, науки и культуры в Сибири».* Подчеркивается, что Кодекс –

¹² Кодекс корпоративной этики ФБГОУ ВПО «Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева» - [электронный документ] URL: http://kuzstu.ru/upload/iblock/b35/proekt_kodex.pdf.

¹³ Кодекс корпоративной этики КГПУ им. В.П.Астафьева - [электронный документ] URL: <http://www.kspu.ru/page-351.html>.

комплексный документ, включающий как нравственные нормы поведения, так и основные правила деятельности, это своеобразный кодекс чести, признаваемый всеми членами коллектива. Он призван способствовать повышению эффективности деятельности всех сотрудников и студентов, росту престижа университета в образовательном сообществе».

О коррупции, конфликте интересов здесь нет ни слова.

Положения Кодекса не содержат противоречий с требованиями антикоррупционного поведения, но и не конкретизируют эту проблему, которая, как оказывается, становится все более острой и для университетского этоса.

Таблица 1. Сравнение стандартов служебной этики и корпоративной этики университета.

| Служебная этика | Этический кодекс КГПУ им.В.П.Астафьева: основные стандарты поведения студентов, сотрудников и ППС |
|---|--|
| <p>Основа служебной этики: Нравственная чистоплотность, неподкупность работника, его преданность интересам службы, верность служебному долгу составляют основу профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.</p> | <p>3.9. Сотрудники не предпринимают действий, наносящих урон интересам университета, пресекают любые попытки опорочить его честь и авторитет, никогда не используют имеющуюся информацию в ущерб интересам и деловой репутации университета или в целях личной выгоды.</p> |
| <p>Нравственные обязательства работника не позволяют ему: составлять протекцию, оказывать поддержку субъектам предпринимательской деятельности в личных, корыстных интересах; предоставлять услуги, предусматривающие денежную или иную компенсацию, за исключением случаев, установленных действующим законодательством; создавать условия для получения ненадлежащей выгоды, пользуясь своим служебным положением</p> | <p>4.1. Взаимоотношения между сотрудниками строятся на принципах взаимоуважения, деловой этике, справедливости и честности.</p> <p>4.3. Сотрудник показывает пример профессионального отношения к выполнению служебных обязанностей, является образцом порядочности, соблюдает требования трудовой дисциплины, задает высокий уровень культуры и нравственности в своем поведении.</p> |

«АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ СТАНДАРТЫ ПОВЕДЕНИЯ» КОСВЕННО ЗАКРЕПЛЕННЫ В КОДЕКСЕ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ УНИВЕРСИТЕТА.

Согласно Кодексу, преподаватель не имеет права: требовать дополнительную плату за образовательные услуги; выдвигать для сдачи экзамена или зачёта чрезмерно завышенные требования, выходящие за рамки учебной программы; изменять критерии оценивания или условия пересдачи экзамена или зачёта в ходе самого экзамена, руководствуясь своим настроением. Условия получения каждой оценки и возможности пересдачи должны быть формализованы и заранее оговорены.

Сформулированные таким образом положения Кодекса, касающиеся этической регуляции отношений «преподаватель-студент», – пространство академической этики, а не служебной: преподаватель заинтересован в получении студентами информации по предмету в полном объеме; в связи с этим студенты имеют право заблаговременно ознакомиться с содержанием вопросов к экзамену или зачету. Также заранее студенты должны знать о возможности и источниках получения информации для самостоятельной подготовки. С этой целью преподаватель рекомендует учебные пособия, электронные и печатные источники информации. При подготовке к выполнению заданий творческого характера студент должен четко знать алгоритм выполнения работы, понимать критерии оценки.

Блок положений Кодекса, регулирующий пределы (не)допустимости в контроле и оценке знаний, полезен как пример риторики академической этики, язык которой более человечен и позволяет интеллектуально развитым людям (предполагается, что преподаватели именно таковы) без казенщины и новояза ФОСов (Фонд оценочных средств) освежить в профессиональной памяти «должное», забывающееся в нелёгкой жизни пролетария умственного труда (сегодня даже у профессоров нагрузка 900 часов на одну ставку). Требования Кодекса звучат как песня: *Студент не должен: участвовать в любых действиях, сопряженных с обманом, нечестностью или введением в заблуждение преподавателей; получать, предоставлять, использовать постороннюю помощь во время сдачи экзамена, выполнения заданий или защиты письменных работ и прохождения прочих процедур рубежного и итогового контроля знаний; сдавать экзаменационные работы, задания или письменные работы, подготовленные другим лицом.* Хорошо бы в курсах повышения квалификации для преподавателей включить раздел «Кодекс университета», а не «антикоррупционку».

Участниками занятия по служебной этике были как рядовые преподаватели, так и руководящий состав вуза: два проректора, директора институтов и т.д. Обсуждение «пространства» коррупционных нарушений выявило одну из границ служебной и академической этики, связанную с должностной ответственностью. Служебная этика – элемент корпоративной, бизнес-этики, актуальна для должностных лиц, пресловутых «университетских администраторов». Обычных преподавателей, работающих в «возвышенно-

идеалистических» стандартах этики академической, возмущает «жест» служебной этики. Преподаватель Института физической культуры, известный тренер, вырастивший несколько чемпионов России, обиженно недоумевал: «Как можно запрещать благодарность Учителю, мы ведь в них (учеников) душу вкладываем?». Комментарий проректора, вступившего, в дискуссию был о том, что в нынешних образовательных условиях, с господством ВГОСов и ФОСов, «душа» не востребована, на ее место приходят образовательные технологии, а все «благодарности» должны быть заложены в заработную плату и стимулирующие надбавки.

Занятие прошло, но остался вопрос о том, какая этика «главней»? Почему служебная этика – мелкая, «деляческая» в сравнении с возвышенными этиками служения – проигрывает. Ведь в программы повешения квалификации входит именно служебная, а не академическая этика. Неужели мы дожили до того, что этические стандарты университета выстраиваются через антикоррупционные? Как изменения в профессиональном сообществе сделали знания по служебной этике важными, а кодекс корпоративной этики, закрепленный постоянной интерактивной ссылкой на сайте, живет своей возвышенной жизнью, и мало кому интересен.

КОДЕКСЫ – ИНДИКАТОР ИЗМЕНЕНИЙ УНИВЕРСИТЕТСКОЙ ЭТИКИ.

В поисках границ служебной и университетской этики были просмотрены кодексы отечественных университетов «от Москвы до самых до окраин»¹⁴. Сразу отметим, что Университетский кодекс ТюмГНГУ¹⁵ занимает здесь лидерскую позицию. Даже поверхностное знакомство с целым рядом университетских кодексов российских вузов отражает трансформацию самой идеи университета и его идеалов. Специалисты, изучающие этот феномен [7], объясняют эклектику принципов и норм тем, что составители новых университетских кодексов ориентируются: на международные декларации ценностей академического сообщества (Бухарестская декларация); документы этического содержания научных обществ и исследовательских центров¹⁶;

¹⁴ Этический кодекс Московского государственного университета им. Ломоносова // Официальный сайт биологического факультета МГУ им. Ломоносова. - [электронный документ] URL: <http://www.bio.msu.ru/res/DOC133/ek.pdf> (дата обращения: 11.03.11); Этический кодекс студента СГТУ. // Официальный сайт СГТУ. - [электронный документ] URL: <http://www.sstu.ru/node/4657> (дата обращения: 11.03.11); Этический кодекс преподавателя и сотрудника корпоративной этики «Северного государственного медицинского университета» - [электронный документ] URL: <http://www.nsmu.ru/general/docs/eitika.pdf>; Кодекс корпоративной этики университетского сообщества ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина» - [электронный документ] URL: <http://urist-edu.ru/kodex/7631/index.html>.

¹⁵ Профессионально-этический кодекс Тюменского государственного нефтегазового университета. Официальный сайт ТюмГНГУ - [электронный документ] URL: <http://www.tsogu.ru/university/kodeks/>

¹⁶ «Нормы научной этики», принятые 24 ноября 2000 года Сенатом общества Макса Планка

законопроекты, имеющие этический аспект (этот материал пока мало изучен). Международные документы, на которые равняются кодексы российских университетов, тоже не идеальны. К примеру, отмечается противоречие в декларациях Болонского процесса, имеющее этический аспект: создание единого образовательного пространства и одновременное отрицание унификации образования, сохранение автономии вузов и т.п.

Динамика ценностей научно-образовательного этоса и изменения этического регулирования в академической среде обусловлены многими факторами. Вот лишь некоторые: расширение различных форм сотрудничества между вузами и обострение конкуренции между ними; зависимость этической инфраструктура вуза от специфики принятых стандартов научно-исследовательской деятельности (технические, медицинские, педагогические университеты), самосознания различных академических групп; этическое регулирование новых вузов (к примеру, федеральных университетов) часто строится по образцам этики коммерческих корпораций, имеющих достаточно сложную структуру (собственно здесь и появляется место для «служебных» стандартов и рычагов влияния).

Особенности кодексов «молодых» университетов хорошо видны на примере Кодекса ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»¹⁷. Созданный в 2012 году «Кодекс корпоративной этики университетского сообщества», представляет собой сложный микс корпоративной, университетской, управленческой (этика социальной ответственности), академической, научной, педагогической и т.п. Все это проявится в первой же главе, где формулируются цели и задачи Кодекса: *Основными задачами настоящего кодекса являются: определение ценностей принципов университетского сообщества для целей реализации системы менеджмента социальной ответственности (Ст.2); Определение ключевых этических норм и стандартов поведения субъектов университетского сообщества; определение этических стандартов в сфере ответственности руководства; формирование благоприятной нравственно-психологической среды; определение направления развития этической корпоративной культуры Университета в области качества образования и научных исследований в условиях конкуренции на рынке образования, а также в использовании ресурсов, реализации социальной политики, в отношениях с заинтересованными сторонами; развитие университетских традиций самостоятельности/автономности, поддержка академических свобод, творческого поиска в преподавательской и исследовательской деятельности, поддержка уникальных научных и педагогических школ, укрепление основ университетской идентичности.* К документу даже прилагается словарь, где поясняются термины профессиональная этика, имидж и репутация университета, корпоративная этика и этическое поведение и др.

¹⁷ Кодекс корпоративной этики университетского сообщества ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина» - [электронный документ] URL: <http://urist-edu.ru/kodex/7631/index.html>

ТЕОРИЯ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОГО СООБЩЕСТВА О СОВМЕСТИМОСТИ ЭТИЧЕСКИХ ЦЕННОСТЕЙ РАЗНЫХ СИСТЕМ

Итак, попытка определить место служебной этики (так и неясно, как перевести этот термин на английский: work ethics, job ethics?) вызвала глубокую задумчивость. Задуматься, в нашем случае (возвращаемся к сороконожке), значит учесть всю совокупность фактов реальной жизни, абстрагироваться от случайностей и вернуться в университетскую действительность с новым ее пониманием. Современный университет – сообщество в меняющихся обстоятельствах – способен воспроизводить высокие «вечные» институциональные, профессиональные, этические константы, без которых он просто перестанет существовать. Эти стандарты дополняются регулятивами смежных областей корпоративной и деловой этики. Очевидно, что для этого есть все основания, ведь от университетов требуют коммерциализации («доходности», «окупаемости»)

На вопрос о том, какие стандарты пересекающихся этик «главней», в некоторой степени отвечает теория дифференцированного сообщества (Т.Доналдсон, Т.Данфи). Специалистами по этике бизнеса разработаны шесть **правил приоритетности** [9, 79-80] для случаев конфликта локальных и универсальных систем ценностей. Если применить эти правила к взаимодействию служебной и академической этики, то получается вот какой результат. Первое правило гласит: *«Сделки, совершаемые исключительно в пределах одного сообщества и не оказывающие существенного негативного воздействия на других людей или иные сообщества, должны регулироваться нормами того сообщества, в котором они совершаются»*. Следовательно, пока нет «конфликта интересов» или должностных нарушений, стандарты «академической вольницы» вполне эффективны для жизнедеятельности университета. В соответствии со вторым правилом, *нормы местного сообщества применимы до тех пор, «пока не оказывают существенного негативного воздействия на других людей и иные сообщества»*. Это значит, что административная (служебная) этика может разрушительно влиять на академическую, и наоборот.

Третье и четвертое правила таковы: *Чем обширнее или глобальнее сообщество, являющееся источником определенной нормы, тем более высокий приоритет следует отдавать этой норме; нормам, имеющим первостепенную важность для поддержания экономической среды, в которой происходит сделка, следует отдавать приоритет перед нормами, потенциально разрушительными для этой среды*. Научно-образовательное сообщество обширнее, его ценности более высокие, гуманные, прогрессивные. Бизнес-сообщество, на чьих ценностях базируется служебная этика и этика университетского администратора, скорее, локальное. Но стандарты этой «локальной этики» более четкие, а правило приоритетности № 6 говорит, что *«четко определенным нормам следует отдавать приоритет перед более общими, но менее точно сформулированными нормами»*. Исходя из этого,

стандарты служебной этики более эффективны для регулирования некоторых проблем, прежде всего, административного спектра. Академическая регуляция тяготеет к неформальности в этом ее сила и слабость.

Пятое правило: *Когда приходится иметь дело с множеством конфликтующих норм, основу для определяя приоритетов дают модели логической совместимости различных норм. Осталось только выяснить и сформулировать, что такое «модель логической совместимости» в границах научно-образовательного этоса.*

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бакштановский В.И. Университетская этика: Прикладная этика. Инновационный курс для магистр(ант)ов и профессоров. Часть третья: учебное пособие. – Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2014. – 242 с.
2. Викторук Е.Н. Этика и аксиология науки для аспирантов и соискателей // Философия и эпистемология науки. 2009. Том 21. №3. С 95-107.
3. Викторук Е.Н. Этика науки: практико-прикладной модус // Высшее образование в России. 2013. № 8-9. С.149-155.
4. Викторук Е.Н., Ардюкова О.С., Довыденко Л.В. Философия образования. Кейс-метод в этическом образовании. – Красноярск: КГПУ им.В.П.Астафьева, 2014. – 100 с.
5. Викторук Е.Н., Викторук Е.А. Инновационные технологии этического образования. – Красноярск, КГПУ им.В.П.Астафьева, 2014. – 234 с.
6. Практичность морали, действенность кодекса. Ведомости. Вып.36 / под ред. В.И.Бакштановского, Н.Н.Карнаухова. Тюмень: НИИ ПЭ, 2010. – 280.
7. Саввина Ольга Владимировна. Академическая этика: общие принципы и прикладные аспекты. - [электронный документ] URL: <http://www.dslib.net/etika/akademicheskaja-jetika-obwie-principy-i-prikladnye-aspekty.html>.
8. Самоопределение университета: путь реально-должного. Коллективная монография / Под ред. В.И. Бакштановского, Н.Н. Карнаухова. - Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2008. – 699 с.
9. Фритцше Дейвид Дж. Этика бизнеса. Глобальная и управленческая перспектива/ Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2002. - 336 с.
10. Этический кодекс университета. Ведомости. Вып. 34 / Под ред. В.И.Бакштановского, Н.Н.Карнаухова. – Тюмень: НИИ ПЭ, 2009. – 264 с.

«ДОЛЖНОЕ» И «СУЩЕЕ» В ЭТИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ ИНЖЕНЕРОВ¹⁸

ВИКТОРУК Е.Н.

ВВЕДЕНИЕ

Перспективы инженерной этики в образовании – тема, которую приходится видеть с разных сторон: с точки зрения преподавателя, читающего этику в техническом вузе более двадцати лет; «наблюдателя» (того, кто изучает вдохновляющий опыт развитых инженерных школ); участника круглых столов, дискуссий и частных бесед со специалистами по инженерному образованию на крупных научных форумах¹⁹. Обсуждение этой крайне актуальной темы, в том числе на страницах «Ведомостей прикладной этики», не оставляет сомнений в том, что новая эпоха инженерной этики уже наступила, смысл инженерной деятельности серьезно трансформируется под влиянием «экотехносферы» и «техноэтноса», что делает этику и социальную ответственность не дополнительной, а сквозной характеристикой инженерии.

Специалисты по подготовке новых кадров понимают, что этика становится незаменимой составляющей нового качества и имиджа инженерных профессий, поскольку новые смыслы приобретает и сама инженерия, отмечает В.И.Кирко²⁰, за плечами которого 15 лет руководства Научно-исследовательским физико-техническим институтом [3]. Появляются новые виды инженерной деятельности, и речь идет даже не о нано- или информационных технологиях, а о инженерно-управленческих технологиях (управление индивидуальной образовательной траекторией и др.). Новые требования к этическим компетенциям инженера обусловлены «изменившимся объектом инженерной деятельности» [5, 232-233], ее выходом за пределы конструирования человеко-машинных комплексов в сферу социально-экономических и социокультурных контекстов. Новое качество этической подготовки современных инженеров определено критериями международной аккредитации образовательных программ (ОП)²¹, в которых есть критерии блока гуманитарных и социально-экономических дисциплин: обеспечивать необходимые юридические, социальные, экономические, этические компетенции специалиста в области техники и технологий; формировать

приверженность устойчивому развитию, безопасности труда и охране здоровья. Уже сегодня требуется, чтобы в курсовые проекты и выпускные квалификационные работы обязательно включались этические аспекты, а в результате освоения ОП выпускники следовали кодексу профессиональной этики, ответственности и нормам профессиональной деятельности. Все это необходимо для того, чтобы ориентировать будущего инженера на принятие личного выбора и ответственности, тесно связанных с понятиями морали и нравственности²². Этическая компетентность инженера XXI века связывается с умением мыслить этическими категориями, обсуждать социальные и профессиональные проблемы с применением этических знаний и оценок, принимать управленческие и инженерные решения высокой степени этичности.

Образ этически компетентного «постсовременного» инженера уже сформирован, но реалии его подготовки связаны с обеспокоенностью «падением престижа» инженерных специальностей, низким конкурсом на технические факультеты, часто, низким качеством подготовки абитуриентов. Специалисты говорят о слабой (устаревшей) материально-технической базе технических университетов, о «катастрофическом старении преподавательского корпуса. В среде ППС мало молодежи. В результате нарушается преемственность научных и научно-педагогических школ, что самым негативным образом отражается не только на их развитии, но и на сохранении» [4, 43]. Для преподавателей технических вузов важнейшими становятся вопросы: как сформировать «креативную интеллектуальную среду», одной из составляющих которой является этическая компетентность? Где взять этически компетентных «преподавателей нового типа»?

ПЕРЕХОД ОТ «СУЩЕГО» К «ДОЛЖНОМУ» В ЭТИЧЕСКОМ ЭТИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ ИНЖЕНЕРОВ

Этот переход задается международными системами качества, таких как ENQA (Европейская ассоциация гарантии качества высшего образования). Стандарты ENQA служат базой для разработки собственных систем гарантии качества и не содержат готовых решений, а носят рамочный характер.

Этическая подготовка инженеров в модели ENQA планируется по уровням. К примеру, Уровень 5 (бакалавр, второй год обучения). Базовое знание (имеет знания основных теорий дисциплины и т.д.); Этические вопросы (осознает широкий спектр социального и связанного с окружающей средой применения областей обучения и может обсуждать вопросы, касающиеся более широких этических перспектив). Навыки общения: может эффективно общаться в формате соответствующей дисциплины и т.п.

Уровень 6 (степень бакалавра с отличием). Базовое знание (всесторонние/подробные знания по основным дисциплинам с более подробным углублением по специализациям, представление о том, что знание носит временный характер). Знание вопросов этики – «осознает личную ответственность и

²² <http://portal.tpu.ru>

¹⁸ Опубликовано в журнале «Ведомости прикладной этики» Вып.45. 2014. С. 213-226.

¹⁹ Круглый стол по инженерной этике в Казани в сентябре 2013 года, где проходила Международная научная школа «Инженерное образование для новой индустриализации» и 42 Международный симпозиум IGIP «Глобальные вызовы в инженерном образовании».

²⁰ Владимир Игоревич Кирко - зам. проректора по развитию КГПУ им. В.П. Астафьева, профессор, д.ф.-м.н., член. корр. САН ВШ., член экспертного Совета при полномочном представителе Президента РФ в СФО.

²¹ Критерии и процедура аккредитации образовательных программ второго цикла подготовки социалистов в области техники и технологий. – интернет-источник <http://www.as-raee.ru>

профессиональный кодекс поведения, может встроить важный этический аспект в основную работу»).

На уровне 7 магистры помимо базовых (глубокое систематическое знание в специализированной/ прикладной области и т.д.) должны уметь решать этические вопросы: демонстрировать информированность и способность ориентироваться в сложных этических ситуациях и активно работать по разработке решений с другими людьми. Уровневая подготовка в этическом образовании – это «должное», на которое сегодня ориентируются наши вузы. Этические курсы являются одним из обязательных условий получения международной аккредитации образовательных программ (ОП). Реальность такова, что этика в разных объемах и под разными названиями преподается будущим инженерам. Но работа по внедрению стандартов новых ОП постепенно приводит «сущее» в соответствие «должному». Многоуровневое и комплексное этическое образование инженеров **требует новых форм преподавания и новых критериев качества**, связанных с отработкой компетенций.

ЧТО ТАКОЕ ЭТИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА?

Этическая компетентность специалиста предполагает «автоматическое» поведение в соответствии с этическими стандартами. Чаще всего, эти стандарты подразумевают деятельность с пониманием «приватности», «неразглашения»; право на «не быть обманутым»; информированность, осведомленность; умение избегать конфликтов и хамства; развитие человеческих качеств [1, 63-64]. Особенность компетентности состоит в том, что этически выверенное решение принимается в стрессовой ситуации, в ситуации культурных различий, в условиях дефицита времени и других ресурсов. То есть этическая компетентность специалиста – это умение сохранять этические стандарты (рамки) в сложных состояниях, с минимальными моральными потерями, минимизировать моральные (имиджевые) риски, НЕ ТЕРЯТЬ ЛИЦА.

Этические компетенции – это осознанные навыки, применяемые в ситуациях решения моральных дилемм и принятия решений, имеющих этический контекст в личной и профессиональной и социальной сферах. Этически компетентная деятельность основывается на умении самомониторинга, контроля эмоций, тона, уместности выражений и оценок. Этическая компетентность – условие высокой конкурентоспособности специалиста вообще, а постсовременного инженера – в особенности, это то, что повышает его стоимость на «рынке жизненных шансов» и позволяет ему быть действительно «лидером» в современном обществе с его знаниевой экономикой.

Этическая компетентность «высшего уровня» – это знания и навыки этической экспертизы, этического аудита, этического моделирования и проектирования, следовательно, формировать этические компетенции может преподаватель, не просто информированный в области гуманитарных технологий, а практически владеющий ими и способный обучить им других. Обучать такого рода компетенциям может этически образованный профессионал, имеющий опыт работы внутри опирающихся на нее видов деятельности. Обеспечить присутствие

таких специалистов не может та часть высшего образования, которая отвечает за обучение по основной специальности. Зато на это способны другие образовательные программы, нацеленные на дополнительную подготовку профессионалов. Мы выделим три «пути» формирования преподавателя «нового типа», которые условно обозначим как традиционный, нетрадиционный и инновационный.

ПЕРВЫЙ «ТРАДИЦИОННЫЙ» ПУТЬ

Здесь существующая и активно модернизирующаяся система повышения квалификации и переподготовка кадров, выстраивающая мосты в новую инженерную этику. Руководители технических вузов, где активно развиваются системы переподготовки кадров, единодушны в том, что **нужен преподаватель «нового типа»**, умело совмещающий этическую теорию и практику, действующий в исследовательском и пользовательском форматах этического знания. Последний наиболее востребован сегодня для профессиональной и социальной карьеры. В соответствии с новыми стандартами подготовки преподавателя «нового типа» разрабатываются программы в МГТУ им.Н.Э.Баумана, Казанском исследовательском университете, ННГУ им.Н.И.Лобачевского и др. При этом часто речь идет об «элитной» подготовке, поскольку «на всех» ресурсов не хватает. В.Е. Медведев²³ считает, что этическая составляющая компетентности преподавателя высшей школы является весьма существенной. «Комплексная педагогическая подготовка преподавателя, включая этическую составляющую, должна носить не фрагментарный, а систематический характер» [4, 43].

«ПУТЬ» КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

Еще одним путем является деятельность корпораций в этическом образовании инженеров. Для понимания динамики инженерной этики организаторами дискуссии был задан вопрос о конфликте требований современных профессиональных этик и требований корпораций: корпоративных этик, регулирующих "жизнь в профессии" относительно организации, в которых она включена. Эта тема очень важная, и нам хочется подчеркнуть не конфликт, а дополненность корпоративной и профессиональной этики. Сегодня хорошо видно влияние международных и российских корпораций на качество управленческой и исполнительской работы в эффективно развивающихся сферах промышленности: угольной нефтегазовой, металлургической. Реализуя концепции социальной ответственности, многие компании ведут интересную деятельность по формированию инженеров «нового типа» и этико-просветительскую работу. В Красноярске РУСАЛ ежегодно проводит Международную конференцию-выставку «Алюминий Сибири»²⁴. По инициативе организатора и вдохновителя этого мероприятия, ученого мирового уровня П.В.Полякова, в 2012 году в рамках этой

²³Валентин Ефимович Медведев - директор Экспериментального центра переподготовки и повышения квалификации преподавателей инженерных вузов и технических университетов при МГТУ им.Н.Э.Баумана

²⁴<http://nfmsib.ru/>

конференции впервые состоялся круглый стол по этике и социальной ответственности в металлургии. Важность обсуждаемых вопросов была столь очевидной, что было принято решение о постоянной работе круглого стола. Но на следующей конференции тема этики в цветной металлургии, к сожалению, не звучала вообще.

Так или иначе, детерминируемые системой «социальных контрактов», корпорации сегодня вынуждены втягиваться в этико-образовательную деятельность. К примеру, ЗАО «Ванкорнефть» имеет оговор о сотрудничестве с Сибирском федеральным университетом. Внеаудиторное занятие по корпоративной этике «Ванкорнефти» с интересом и энтузиазмом воспринимаются студентами Института нефти и газа, а специалиста, отвечающего за это направление в корпорации, заставляет вспомнить, что этика – реальность инженерной профессии в нефтяной промышленности. Образовательная деятельность корпораций непроизвольно «втягивает» действующих здесь специалистов (от руководителей до бизнес-тренеров) в этический контекст профессии.

Интересен этико-образовательный опыт Сибирской угольной энергетической компании (СУЭК) с такими проектами, как Музей занимательной науки, Молодежная горная школа и др. Горная школа – один из проектов долгосрочной программы «Совершенствование системы профессиональной подготовки кадров для угольной промышленности», она представляет собой комбинацию профориентационного обучения по вопросам безопасности ведения горных работ и мероприятий по развитию личностной эффективности молодых специалистов (лидерство, эффективность, управление). Организаторы подобных программ видят в обучении «инструмент развития» работника, посредством таких технологий, как наставничество, обратная связь, обучение в действии, работа в группах. Работник «нового типа» управленческих, экологических и лидерских компетенций должен выработать профессиональную ответственность. И это понятно, экологическая безопасность, безопасность условий труда – острейшие проблемы, влияющие как на конкурентоспособность данной отрасли, так и на ее имидж. Предполагается, что посредством инновационных образовательных технологий можно сформировать «интеллект управленца» и такие «внутренние ресурсы руководителя» как сознание, воля, эмоциональная компетентность у небольшого количества людей, отобранных на конкурсных основаниях.

Такие локальные образовательные программы раскрывают обеспокоенность руководства отдельных промышленных компаний низким качеством кадрового потенциала. Здесь складывается понимание того, что ценностно-этическая составляющая не свалится с неба, не сформируется сама собой. К примеру, СУЭК в июне 2012 года организовала серьезную программу повышения квалификации для преподавателей СФУ по обучению инновационным образовательным технологиям. Эта программа была ориентирована на формирование креативной интеллектуальной среды вуза. Но, к сожалению, был реализован только первый, начальный этап этой очень нужной программы. Вклад корпораций в формирование этически компетентных специалистов очень важен, но

переоценивать эту деятельность, на наш взгляд, не следует. Классики этики бизнеса²⁵ давно вывели закономерность: в «хорошие времена» организации повышают свою этику, а «в плохие» склонны от нее отходить!

«ИННОВАЦИОННЫЙ ПУТЬ»

Еще один путь, выделенный нами – «инновационный». «Точки роста» в подготовке преподавателей этики «нового типа» могут возникать спонтанно и достаточно долго действовать на энтузиазме, без ресурсов, которыми обеспечены первые два пути. Этот путь характеризуется отсутствием «заорганизованности» и свободным, творческим форматом работы, эффект которой пока трудно оценить. Приведем собственный пример. В Красноярске уже несколько лет существует научно-образовательный проект «Лаборатории прикладной и практической этики». Деятельность «Лаборатории» охватывает три основных направления: этико-просветительское, научно-методическое и научно-исследовательское. Этико-просветительское направление представляют выездные занятия по изучению корпоративной этики на предприятиях города Красноярска, встречи и открытые дискуссионные площадки с учеными, предпринимателями, писателями, где обсуждаются актуальные проблемы современной этики и морали. Научно-методическое направление «Лаборатории» связано с разработкой новых этических курсов, опирающихся на инновационные образовательные технологии – кейс-метод, этический практикум, практические занятия с элементами моделирования и деловой игры. Все три направления в деятельности «Лаборатории» объединяет проведение семинаров-практикумов, тренингов и мастер-классов по деловой этике и этикету на разных образовательных площадках.

В рамках «Лаборатории» мы попытались посмотреть на то, соответствует ли сегодняшнее преподавание этики реалиям меняющегося общества и образования. Ежегодно нами проводится «показательный» семинар-практикум для аспирантов «Этика и аксиология науки: принятие решений высокой степени этичности» [1]. По итогам этого мероприятия проходит анкетирование аспирантов-участников и преподавателей этики (или дисциплин с этической составляющей). Было опрошено 15 человек в возрасте от 35 до 75 лет - преподаватели Сибирского федерального университета, Сибирского государственного технологического университета и Красноярского государственного педагогического университета. В анкете были вопросы, касающиеся используемых форм проведения занятий, соотношения теории и практики в учебном материале, используемых форм контроля и др. Заключительным был вопрос «Способна ли работа по повышению морального климата отдельных организаций (в том числе этико-образовательная деятельность) повлиять на улучшение общественной морали в России?». На этот вопрос был получен только один отрицательный ответ.

Опрос показал, что большинство преподавателей ведут этику в традиционной лекционно-семинарской модели, хотя осознают важность

²⁵Д. Фритцше. Этика бизнеса: глобальная и управленческая перспектива.

современных образовательных форм, немногие знакомы с методом ситуационного анализа и применяют его. Было обнаружено, что «обратная связь» (как осознанно применяемая методика) в ходе освоения курса и по его итогам осуществляется единицами (3 человека). Большинство преподавателей этики не планируют какого-либо конкретного результата по итогам курса и каждого занятия в отдельности. Зачеты по курсу ставятся по произвольным критериям. Все это говорит о достаточно смутном понимании реалий «компетентного подхода», механизмов и способов формирования этических составляющих общих и профессиональных компетенций.

«Лаборатория прикладной и практической этики» уже много лет действует в «волонтерском» формате, и наши надежды связаны с возможностью формирования в городе институционализированных структур (кафедр, Центров), осуществляющих подготовку этически компетентных экспертов, владеющих технологиями этического аудита, этического моделирования и проектирования, а также преподавателей этики «нового типа». Ожидаемые результаты деятельности «Лаборатории»: анализ опыта мировых и отечественных этико-образовательных программ, и проектов; внедрение эффективных моделей этических семинаров-практикумов; формирующих профессионально-этические компетенции; генерация новых знаний и разработок при выполнении фундаментальных и прикладных исследований; формирование этически-здоровой образовательной среды вуза и города; обучение применению новых этико-обучающих технологий, соответствующих современному мировому уровню; обучение тех, кто будет обучать.

Преодоление разрыва между «должным» и «сущим» в формировании этически компетентного инженера видится нам в трех уже обозначившихся направлениях: система повышения квалификации и переподготовки инженерных кадров в инженерных вузах; переподготовка кадров и этико-просветительская работа в развитых корпорациях; формирование преподавателей «нового типа» в ходе инновационных проектов (инновационный путь). Перечень этот, возможно, не исчерпывающий, но очевидна не конкуренция а дополнительность этих траекторий в этическом образовании

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Викторук Е.Н. Этика науки: практико-прикладной модус // Высшее образование в России, 2013. №8-9.-С.149-155.
2. Инженерное образование для новой индустриализации: программа и сборник докладов международной научной школы. – Казань: Изд-во КНИТУ, 2013.
3. Кирко В.И., Бухаров А.В. Опыт подготовки и переподготовки кадров в области инновационного менеджмента / Журнал «Инновации в непрерывном образовании», 2013, № 6-7.
4. Моральный кодекс исследователя и нравственные основания научно-педагогической деятельности / Журнал «Высшее образование в России», 2012, №1-2.

5. Панина Г.В. Инженерная этика: воспитание моральных компетенций // «Что такое хорошо и что такое плохо?» в прикладных моралях. Ведомости прикладной этики. Вып.43 / Под ре. В.И.Бакштановского, В.В.Новоселова. Тюмень: НИИ ПЭ, 2013. – С.228-240.

6. Этика инженера: через понимание к воспитанию. Ведомости прикладной этики. Вып.42 / Под ред. В.И.Бакштановского, В.В.Новоселова. – Тюмень: НИИ ПЭ, 2013. – 260 с.

ЭТИКА С "МАЛЕНЬКОЙ БУКВЫ" ИЛИ К ВОПРОСУ О ПЕРСПЕКТИВАХ ЭТИКО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ²⁶

Е.Н. Викторук

ВВЕДЕНИЕ

Содержание этой статьи определено вопросом В.И.Бакштановского: «Что в курсах прикладных этик остается от Этики с большой буквы?». Прежде чем отвечать на этот крайне актуальный вопрос, следует развеять три иллюзии. Первая связана с ложным видением прикладных этик как «ущербных», своего рода «недо-этик», существующих наряду с «полноценными». Вторая иллюзия состоит в том, что традиционно преподаваемые в лекционно-семинарской модели курсы «настоящей» этики способны сформировать «несгораемое», «непотопляемое» эталонное этическое Знание с большой буквы, содержание которого, очевидно сводится к истории этических учений, метаэтике, философии морали. Третья иллюзия заключается в том, что это Этика с большой буквы способствует моральному совершенствованию обучающихся, и в этом смысле социально необходима.

Разрушить названные иллюзии просто. Сегодня очевидно, что в освоении «чистых» этических курсов, даже в лучших вариантах (высококвалифицированные преподаватели, мотивированные студенты, большое количество учебных часов и т.п.) не выполняется задача этического образования, провозглашенная Аристотелем в Никомаховой этике: *Люди изучают добродетель не для того, чтобы знать, что это такое, а для того, чтобы быть добродетельными*. Что остается от «Этики...»? – вопрос о том, кто (что) находится на входе этико-образовательного процесса, и что за «продукт» мы получаем на выходе из «черного ящика» четко не определенной образовательной деятельности. Очевидно, что «продукт» этот не понятен, слабо прогнозируем, и главное, сомнительна его социальная ценность. Расколдовывание обозначенных иллюзий связано с честным признанием «размытости», слабой контролируемости качества результатов этико-образовательной работы, построенной в традиционной лекционно-семинарской модели, где базовым процессом является ознакомление, не подкрепляемое

²⁶ Опубликовано: Журнал «Ведомости прикладной этики» Вып.40. 2012. С. 219-231.

освоением (тренинги, кейс-стади, деловые и ролевые игры) и не выходящее на уровень изготовления, где осуществляется этическое проектирование.

«СУХОЙ ОСТАТОК» ОТ ЭТИЧЕСКИХ КУРСОВ

Частичный ответ на вопрос «Что остается от Этики?» я получаю от обучающихся по итогам **каждого** проведенного курса. Опыт преподавания общих курсов этики для студентов философов, актеров, программистов, психологов, учителей показывает, что «собственно этического» остается не так уж много. В опросе четверокурсников-философов по итогам годового (!) курса этики мы выясняли, какие пройденные темы они считают для себя **важными и полезными**. Почти все заявляют, что **полезным** был раздел по прикладной этике (этика ненасилия с использованием кейс-стади, биоэтика, этика принятия управленческих решений). Ответ на вопрос о наиболее «интересных» темах очень показателен: **интересными (запахшими в душу)** называют темы, выбранные на основе личных предпочтений из ряда предложенных для основательной индивидуальной работы (доклад, написание эссе, контрольная работа по модулю и т.п.). И это в курсе, программа которого составлена по стандартам МГУ и СПбГУ, программа, о которой может только мечтать преподаватель-этик: основательная проработка понятийного аппарата, широчайший спектр историко-этических и метатеоретических тем; к примеру, только на изучение Аристотеля и «Никомаховой этики» выделяется двенадцать учебных часов; не менее восьми часов – на подробнейший анализ «Критики практического разума» и т.д.!

От «Этики с большой...» остается мало не только в прикладных, но и в общих курсах. Образно говоря, Этика с большой буквы – королева, оставшаяся без королевства, на ее территории «кормятся» практическая психология, коучинг, корпоративное бизнес-образование, неорелигиозные и эзотерические образования и т.п.. Они в меру своих возможностей отвечают «социальным трендам» формирования ценностно-этических компетенций, и Этике с большой буквы остается все меньше места. Возвратить исконное пространство этики как практической философии способны этико-образовательные технологии, при условии активного освоения технологий перечисленных «конкурентов».

ПРОГНОЗИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ – ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ЭЛЕМЕНТ ТЕХНОЛОГИИ

Поэтому рассмотрим перспективы «этики с маленькой буквы», применяющей образовательные технологии с прогнозируемым результатом. Отвечая на вопрос В.И.Бакштановского, уточним, что значит **«остаётся»**: усваивается в качестве полезной информации, формируется в новую систему ценностей, закрепляется в умениях и навыках? Идеальный «сухой остаток» – это **этические компетенции**, которые в современных образовательных стандартах вполне логично опередили «ЗУНы» (знания-умения-навыки). Хочется говорить не об «**остатке**», а о **потенциале** «Этики с большой буквы», который нужно раскрывать, на который есть большой социальный «заказ» и не большие – личностные.

С переходом на бакалавриат и стандарты третьего поколения профессионально-этические компетенции стали нормой. В двадцати учебных программах по деловой, профессиональной и общей этике, составленных за последний год, обнаруживается широкий перечень компетенций с солидной этической составляющей. Среди них: способность использовать этические и правовые нормы, регулирующие отношение человека к человеку, обществу, окружающей среде; демонстрация уважения к людям; толерантность к другой культуре; готовность к поддержанию партнерских отношений; умение критически оценивать свои достоинства и недостатки, выбирать пути и средства развития достоинств и устранения недостатков; владение основами речи, знание ее видов, правил речевого этикета и приемы убеждения.

Составление новых программ по этике показало, что степень «этичности» профессиональных компетенций для разных специальностей отличается. Например, в программе для студентов-механиков «151000 – технологические машины и оборудование» есть такие: выстраивать и реализовывать перспективные линии интеллектуального, культурного, нравственного, физического и профессионального саморазвития и самосовершенствования, способность с помощью коллег критически оценить свои достоинства и недостатки с необходимыми выводами и др. А в программах этических курсов для гуманитарных специальностей этическая доминанта компетенций возрастает, что хорошо видно на примере программ деловой и профессиональной этики по специальностям «30300 – психология» и «031600 – реклама и связи с общественностью». Программа курса этики по специальности «030100 – философия», к нашему удовольствию, требует формирования профессиональных компетенций, приближающиеся к «Этике с большой буквы»: умение использовать в профессиональной деятельности знание традиционных и современных проблем этики (история этических учений, основные понятия морального сознания, нравственность в истории культуры, проблемы прикладной этики); знание различных методов научного и философского исследования и умение их использовать в профессиональной деятельности; умение пользоваться в процессе педагогической деятельности знаниями в области этики.

ЭТИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ ФОРМИРУЮТСЯ БЛАГОДАРЯ ЭТИКО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ

Но это профессионально-этические компетенции, а в русле вопроса, поставленного В.И.Бакштановским, попытаемся ответить, существуют ли Этические Компетенции с большой буквы и как возможно их формирование? Наша гипотеза состоит в том, что этические компетенции формируются благодаря этико-образовательным технологиям, разработку, описание и анализ которых мы проводим уже несколько лет. Эффективность современного этического образования связана с поиском, развитием и внедрением этико-образовательных технологий, которые вырастают по цепочке от случайного опыта, через ремесло к технологиям. Неэффективное, «нетехнологичное»

образование – роскошь, которую могут себе позволить немногие. **Этические компетенции** – это осознанные навыки, применяемые субъектом в ситуациях решения моральных дилемм и принятия решений, имеющих этический контекст в личной и профессиональной и социальной сферах. Это, к примеру, **умение прощать** (разработки Т.Гувье, Канада), **умение принимать решения приемлемой степени этичности** (Дж.Фритцше, stakeholder analysis), широкий спектр **этикетных навыков**. Основательные разработки по формированию универсальных этических компетенций имеются в учебных пособиях школьных курсов «Введение в христианскую этику»²⁷, там можно обнаружить технологии **поиска нравственного ориентира, умения дружить, цельности характера, умения прощать, а также умения утешать и ободрять**. Опыт этих педагогических технологий применим и за рамками религиозного этического образования.

Структура этико-образовательной технологии включает в себя следующие основные компоненты: **предварительная диагностика, мотивация и организация учебной деятельности, действие средств (инструментов) обучения, контроль качества освоенного материала**. Курсы прикладных и практических этик выстраиваются в соответствии с этой структурой, что не часто бывает при составлении «чистых» этических программ. Интересен в этом плане опыт работы Т.Красновой, материалы ее тренинга-семинара «Разработка учебной программы курса в стратегии активного обучения», проведенного в программы Сектора Этики ИФ РАН «Развитие этического образования в высшей школе», раскрывают особенности этических курсов с прогнозируемым результатом и соответствующими формами контроля.

ВОЗМОЖЕН ЛИ ЗАКАЗ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЭТИКО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОДУКТА?

Планируемый результат от этических курсов и его контроль определяются **«заказчиком»**, который определяет, что желает получить в качестве этико-образовательного продукта: на уровне **информации, конкретных поведенческих навыков, системы ценностей**, и в каких пропорциях. «Заказчик» может быть как прямым, так и опосредованным (система образования, общество в целом). Система образования формирует свой заказ формально через Государственные образовательные стандарты и неформально в пожеланиях и установках деканов, заведующих кафедрами, самих преподавателей.

К примеру, декан историко-философского факультета делает четкую установку на изучение первоисточников, предполагая, что «автоматически», его немногочисленные питомцы «морально подрастут», изменится деструктивный моральный климат группы, улучшится учебная дисциплина. Противоположная установка – неформальный заказ деканов технического вуза, жестко прагматичная и даже утилитарная: обоснуйте «полезность» курса

²⁷ Введение в христианскую этику. Программа курса для учащихся старшего школьного возраста. – М.: Триада, 1997.

профэтики в 32 часа! «Чем студенты, изучившие этику, будут отличаться от тех, кто этику не изучал?» Неконтролируемый, неопределенный результат их не устраивает. Зачем выделять учебные часы (а это бюджетные деньги) на «бесполезный» курс? Был и такой заказ: «Почитайте нашим студентам что-нибудь такое, чтобы они не употребляли нецензурную лексику». Отбросив иронию, в этом легко увидеть «заказ» на реальную этико-проектную работу, и в формулировке уже другого декана (факультета искусствоведения и культурологи) получил имя «Вуз без нецензурной лексики!».

Еще немного о деканах и деканатах как «заказчиках» этико-образовательных услуг. От своего коллеги из РГПУ им.А.И.Герцена услышала вопрос: «На разных факультетах вашего вуза курсы этики **тоже** дают под конкретного преподавателя?». Это справедливый вопрос по диагностике качества преподавания этики. Ведь наличие этических курсов в учебных программах – зачастую, исключительно заслуга эффективно, результативно работающих «единичных» преподавателей-профессионалов. Без ложной скромности скажем, что в общеобразовательных программах Сибирского государственного технологического университета самое большое количество курсов по этике среди вузов города. При переходе на бакалавриат мы постарались, чтобы это были в основном курсы под единым названием «Профессиональная этика», а ведут их шесть (!) преподавателей кафедры философии.

В случае с «непосредственным» заказчиком также нет гарантий высокой результативности формирования специфических компетенций, относящихся к разряду этических. Наиболее острые вопросы формирования этических знаний в системе коммерческого образования в Красноярске мы анализировали с руководителем Центра Тренинг Холл Ефимом Чеботаревым²⁸, он отмечает, что часто деньги, заплаченные руководством организации не окупаются, и в 90% случаев бесполезны, если нет четко определенных ожиданий с одной стороны, и возможностей – с другой. Внешне все может выглядеть результативно: «сотрудники будут довольны, тренинги пройдут, но вот приятное изменение цифр в статье «доходы» вряд ли случится». Такая ситуация плоха как для тренера, так и для рынка бизнес-образования в целом, поскольку «негарантированный» результат вредит имиджу, подрывает авторитет. Часто виноваты в этом те, кто «заказывает музыку», поскольку четко не сформулировали цели тренинга. **Правильный** ответ на вопрос «Зачем вам тренинг?» звучит примерно так: **чтобы наращивать нужные навыки в сценке с необходимым для работы эмоциональным фоном**. «Если к вам придет бизнес-тренер и будет убедительно обещать больше – это профанация» – предупреждает Е.Чеботарев. Тренинг – не панацея, а элемент в общей системе развития персонала.... Если нет **формализованной наработанной технологии**, большая часть работок бизнес-тренинга

²⁸ Viktoruk E.N., Chebotarev E.V.. Ethical Education Innovations: Ethic-Project Work in the sphere of Commercial Business-Education // Humanities & Social Sciences. Journal of Siberian Federal University, 2009, 2 (1).

окажутся пустым сотрясанием воздуха... возможность сопоставить ожидания одного и реальные возможности другого.²⁹

Деление «заказчиков» на **прямых и опосредованных** условно, к какой группе мы отнесем, к примеру, Центр занятости одного из районов города, финансирующий программу переподготовки безработных граждан на «государственные деньги», но требующий формирования конкретных навыков деловой этики, подобно «непосредственному работодателю». Интересно, что обучающиеся этой категории сами очень взыскательны и требовательны к обучению, ориентированы на результат и технологическое освоение деловой этики. Они в определенной степени сами становятся заказчиками получения этических компетенций, осознав, что это эффективно и полезно «для жизни и для работы».

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ: ОТ НЕОСОЗНАННОГО НЕЗНАНИЯ К НЕОСОЗНАННОМУ ЗНАНИЮ

Первый этап работы по формированию этических компетенций – **предварительная диагностика уровня обучающихся**. Любой курс общей, прикладной или практической этики мы начинаем с уточнения, кто и в каких курсах уже изучал этику. Обнаруживается, что это лишь около 5% аудитории, при этом часто отмечается, что этика была «не та»: правильная на словах, но абсолютно не применимая к жизни, к решению этических дилемм, возникающих как в профессиональной, так и в личной жизни. Приходится констатировать, что **этическое сознание обучающихся** практически всех возрастных и профессиональных категорий является **размытым, ненаучным (обыденно-бытовым)**. И школьники, и студенты, и взрослые слушатели в качестве этических проблем называют банальные: «грубость», «неуважительное отношение к старшим»; к этическим проблемам относят пьянство, наркоманию. Значительно реже «всплывают» проблемы унижения достоинства, предательства. Еще реже вспоминают заповеди Декалога. И уж совсем не говорят об экологической, информационной, биоэтике и т.п. Такие темы как долг, совесть, ответственность, моральный выбор (и даже любовь, дружба, счастье) на этом уровне без помощи преподавателя даже не могут быть артикулированы, тем более, сформулированы. **На первом этапе** обнаруживается бесконечное пространство для этико-морального просветительства, этического «ликбеза», это нераскрытый потенциал Этики с большой буквы, но открывается он с **осознанного незнания**.

В нейролингвистическом программировании есть устоявшееся положение о том, что обучение любому навыку содержит в себе четыре стадии: неосознанное незнание, осознанное незнание, осознанное знание и неосознанное знание. В этом смысле забывание – переход от четвертой ко второй стадии, а переучивание – переход от стадии осознанного знания обратно к четвертой, то есть к неосознанному знанию, но уже с увеличенным

количеством выборов. Нас важен третий этап – **осознанное знание**, поскольку здесь и формируются компетенции.

Формирование этических компетенций **начинается с осознанного незнания**. Этику в школе и в вузах сегодня редко ставят в учебные планы, поэтому обучающиеся не владеют понятийным аппаратом, не отличают этические проблемы от правовых и психологических, не говоря уже о слабых знаниях по истории этических учений и философии морали. Но важнее то, что они не догадываются, какой пробел имеют в своем образовании. **Поставить себе диагноз «неосознанного незнания» учащиеся должны сами**, и это – отдельная техника. На занятиях для бизнес-тренеров **обучают демонстрировать некомпетентность обучающегося** для него самого. Это непростое задание состоит в том, чтобы найти способ показать Другому какие-либо навыки, дающие явные жизненные преимущества: «Я это могу, а ты – нет, поэтому я эффективней!» Естественная потребность – «Научите меня, я хочу освоить это в совершенстве!» – самая конструктивная этико-образовательная установка. Именно здесь **раскрывается перспектива для «Этики с большой буквы», источник которой** – признание самому себе «Я хочу овладеть знаниями и навыками, которые делают жизнь наполненной, успешной, достойной».

Первый этап очень важен, здесь кроме выявления «неосознанного этического незнания» происходит **идентификация этического пространства** (осознанного незнания), без чего нельзя ожидать успешного формирования этических компетенций, с этого мы начинаем работу со всеми категориями обучающихся. У школьников и студентов сфера этического ограничения тем, «за что ругают» и «за что хвалят». Достаточно упрощенное видение «этического» обнаруживают взрослые люди с богатым жизненным и производственным опытом. В курсе этики бизнеса основные этические нарушения (взяточничество, воровство, обман, принуждение, несправедливая дискриминация) не могут назвать без подсказки преподавателя, поскольку относят эти проблемы к правовым, а то и вовсе к «распространенным формам деловой коммуникации». В аспирантской аудитории требуются «наводящие» вопросы, прежде чем будущие ученые вместо традиционного «в нашей науке этических проблем нет», **освоят «этическое видение мира»** и обнаружат, что сферы биотехнологий, автоматизации, информационных технологий пронизаны насквозь моральными дилеммами, а человек принимающий управленческие решения – существо, осуществляющее моральный выбор с далеко неоднозначными последствиями.

ДИАГНОСТИКА ЭТИЧЕСКОЙ (НЕ)КОМПЕТЕНТНОСТИ

«Взрослые» ученики, как и «юные», затрудняются в определении круга этических вопросов своей профессиональной сферы. Так, преподаватели колледжей смогли в ходе групповой дискуссии, длившейся в течение одного учебного часа, обнаружить лишь одну этическую проблему в сфере образования – «тотальное неуважение»: нас никто не уважает: ни ученики, ни

²⁹ <http://www.chetrain.com/articles/2068/>.

коллеги, ни родители, ни руководство! Одна большая и болезненная проблема для группы в 16 человек – это серьезная задача, с которой мы работали оставшиеся семь часов, выделенных в программе повышения квалификации как модуль «Этические аспекты современного образования». В результате, смогли найти реальные подходы и конкретные предложения по решению **одной**, но и крайне важной для этих людей проблемы.

Слушатели следующей группы заявили, что если бы перед ними стояла проблема «неуважения», то они сочли бы себя профнепригодными. Поставленные этой группой проблемы касались внешнего вида студентов и преподавателей, тактичной работы с «нехорошими» подростковыми проявлениями (от курения в туалете до обмана и психологических манипуляций). Наряду с этими «частными» проблемами была сформулирована заявка на установление «границ» и сохранения достоинства в отношениях с коллегами, родителями учащихся и самими учащимися. Работа по формированию этических компетенций в таких группах представляет собой лишь один модуль общего курса повышения квалификации и рассчитана на 8-10 учебных часов. Для обучающихся такого уровня интересной и полезной может быть только работа на получение конкретного «этико-образовательного продукта», но она основана, как и у «детей», на признании **«неосознанного незнания»**, переходящего к **«осознанному незнанию»**, а затем – к этическим компетенциям как **«осознанному знанию»**. Сравнение таких групп хорошо показывает, что этико-образовательная деятельность выстраивается каждый раз с учетом уровня морально-этической подготовки обучающихся, их реальных ожиданий и ожиданий «заказчика». «Этика для взрослых» становится широким «образовательным сектором», и для этой группы обучающихся актуально восстановление имиджа Этики как современного и применимого в жизни знания.

Перечень ожиданий группы, определенный совместно с преподавателем, обязательно фиксируется (протоколируется) и служит планом предстоящей работы, это «вехи» по формированию этических компетенций, к которым возвращаются с определенной периодичностью и обязательно – при подведении итогов курса. Большинство ожиданий, которые самостоятельно формулируют учащиеся – побольше **узнать** (узнать, как себя вести, чтобы бизнес был эффективным и успешным; узнать нормы поведения в бизнесе). Приходится применять специальные приемы из практик бизнес-тренера, чтобы выявить запросы на формирование **умений и навыков** (скорректировать свой стиль поведения, чтобы этично, но при этом продуктивно решать проблемы; получить навыки этичной бизнес-коммуникации; научиться применять на практике деловую этику и этику бизнеса и т.п.). Случаются формулировки ожиданий, вызывающие грусть и улыбку одновременно. «Хотим, чтобы то, мы будем изучать **сегодня, было весело и полезно на всю жизнь**»... заявили уставшие лицеисты, вынужденные за несколько месяцев до ЕГЭ изучать этику делового общения, так как этот элективный курс для них выбрали родители, ожидая адаптации детей к будущей вузовской жизни. Это наивное и мудрое

ожидание отлично отражает требование к **Этике** с большой буквы **в ее современном варианте: обучение должно иметь позитивную мотивацию, а полученные компетенции – универсальными!**

НЕКОТОРЫЕ ИТОГИ

От изучения этики «что-либо **останется**» только при четко сформулированных ожиданиях. Преподаватель честно говорит, какие из ожиданий группы невыполнимы и по каким причинам, какие ожидания могут и должны стать предметом работы, а какие – не находятся за пределами этики или выполнимы лишь частично, поскольку предполагают дополнительные ресурсы. В разных курсах времени на процедуру определения и формулировки этических проблем жалеть не надо, оно окупится, поскольку **здесь идет работа на Этику с большой буквы**, как желанную и самостоятельно выбранную образовательную деятельность.

Перспективы восстановления «Этикой...» своего исконного образовательного пространства мы рассмотрим в следующей статье, где подробно проанализируем второй и третий этапы формирования этических компетенций: мотивацию и организацию образовательной работы, обучение как поэтапный процесс перехода от репродуктивного освоения этических компетенций к продуктивному и его уровни: ученический, алгоритмический; эвристический и творческий. И, конечно же, подробного рассмотрения заслуживает четвертый этап этико-образовательных технологий – контроль качества усвоенного материала, владения компетенциями.

Подытоживая эту часть ответа на вопрос Владимира Иосифовича Бакштановского, повторим свое предположение о том, что **переход на «технологический» уровень – задача современного этического образования**. Преимущества технологий в истории человечества очевидны: технологичность, в отличие от случайного опыта и ремесла, ведет к **усилению возможностей и повышению потенциала определенной сферы**, в нашем случае – **сферы этического образования**.

ЭТИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В УНИВЕРСИТЕТЕ: ПРИНЯТИЕ И ПРОБЛЕМЫ³⁰

Викторук Е.Н.

ВВЕДЕНИЕ

Анализ наиболее острых проблем этического образования актуализирует поиск, разработку и внедрение этико-образовательных технологий, речь о которых мы начали в предыдущем выпуске Вестника. Интерактив, обратная связь, постоянный мониторинг ожиданий обучающихся, понимание степени их включенности в изучаемую этическую проблематику, самооценка результатов обучения и рефлексия удовлетворенности знаниями в различных этических курсах – все это необходимые составляющие технологичного образования. В преподавании различных этических курсов мы уделяем большое внимание этой стороне образовательных технологий, практикуя дебрифинг по итогам каждого модуля и курса в целом, интервью, анкетные опросы. Получаемые качественные и количественные данные – хороший исследовательский материал по теории и практике этического образования.

АНКЕТНЫЙ ОПРОС ПО ИТОГАМ КУРСА

В рамках задания Владимира Иосифовича Бакштановского – поделиться собственным видением ситуации трансформации общеэтических проблем в курсах прикладных этик – в июне 2012 года мы опросили четыре группы обучающихся:

- аспиранты и соискатели СибГТУ, курс «этика науки», 20 аудиторных часов;
- студенты третьего курса заочного отделения, курс «профессиональная этика», 16 аудиторных часов;
- слушатели программы «Управление персоналом» при Институте дополнительного профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки специалистов СибГТУ «Высшая школа бизнеса, управления и психологии», курс «этика бизнеса», 24 часа аудиторных занятий;
- безработные граждане, состоящие на учете в службе занятости населения и получающие подготовку по программе «Помощник руководителя», курс «этика деловых отношений», 44 часа аудиторных занятий.

В этой статье, используя полученные результаты, мы постараемся изложить видение того, как совместить *радикальный прагматизм обучающихся с неочевидной прагматичностью прикладных этических курсов и ответить на вопрос: «Является ли такого рода этико-прикладные курсы хотя бы в какой-то степени ЭТИЧЕСКИМИ? Каковы ПРЕДЕЛЫ прагматичности и как они обозначены?»* Что остается от Этики (с большой буквы) при неизбежной

конкретизации (ДЕУНИВЕРСАЛИЗАЦИИ?) моральной философии в курсах прикладных этик, где говорится не о морали ВООБЩЕ?» (В.И.Бакштановский).

В осмыслении пределов прагматичности этико-прикладных курсов мы предположили следующее:

- а) есть этические курсы, отличающиеся «радикальной прагматикой», в нашем исследовании это курс этики деловых отношений для «безработных»;
- б) «очевидный прагматизм» – характеристика университетских курсов, выстраиваемых в соответствии с утвержденными образовательными стандартами, в этой статье он представлен на примере профэтики для заочников и этики бизнеса для управленцев;
- в) курсом с солидной «универсальной» этической составляющей, органично дополненной радикальной и очевидной прагматикой, характеризующейся «этика науки» для аспирантов.

Далее проверим обоснованность этого предварительного суждения, опираясь на результаты анкетирования. Количество респондентов в некоторых группах невелико (всего опрошено 56 человек), ответы были добровольными, анонимными и выполнялись только после сдачи зачета, что свидетельствует в пользу высокой степени их достоверности.

В анкетах для студентов-заочников и «безработных граждан» первый вопрос формулировался как просьба оценить по 10-балльной шкале полезность полученных знаний. Результаты таковы: на 10 баллов оценивают полезность изученного материала 54% студентов заочного отделения, 24% и 19 % поставили оценку в девять и восемь баллов соответственно, и лишь один респондент (3%) оценил полезность курса в семь баллов. Средний балл по группе - 9,27. В группе «безработных» 43% поставили оценку в десять баллов, 43% оценили на восемь и 14 % – шесть баллов. Средний балл по группе составил 8,57. Как видим, оценок ниже шести баллов не было, обучающиеся в основном признают востребованность полученных знаний, умений и навыков.

Второй вопрос – «Применимы ли полученные знания и умения по профессиональной (деловой) этике для решения этических проблем в межличностной и социальной коммуникации» – задавался с целью определить, способны ли учащиеся экстраполировать конкретные практико-ориентированные темы на весь спектр этических проблем, с которыми они встречаются в жизни? На этот вопрос положительный ответ дали 92,3% опрошенных респондентов заочного отделения, 83,3% слушателей программы «Управление персоналом», 85,7% безработных и 93,3% аспирантов; ответ «нет» (в количестве 1-2) был в каждой исследуемой группе, а в группе безработных встретился 1 ответ «никогда».

Третий вопрос был включен в анкеты всех четырех групп опрошиваемых для выяснения, осознают ли обучающиеся выход за пределы этической прагматики к универсальным этическим вопросам. Вопрос звучал так: «Помогли ли знания по деловой (профессиональной) этике углубить понимание общих этических проблем? Оцените результат по шкале от 1 до 5» (см. Таблица 1).

30. Опубликовано в журнале «Вестник прикладной этики» Вып.41. 2012.С.226-239.

Таблица 1 – Самооценка освоения общих этических проблем, средний балл по группам

| Универсальные (общие) этические проблемы | Заочники. Проф. этика | Слушатели курса «УП». Этика бизнеса | Безработные. Этика деловых отношений | Аспиранты. Этика науки |
|--|-----------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|------------------------|
| Критерии добра и зла | 3,42 | 4,00 | 3,29 | 3,53 |
| Моральный выбор | 3,92 | 4,13 | 3,86 | 3,67 |
| Свобода и свобода выбора | 4,19 | 3,88 | 3,29 | 3,67 |
| Соотношение целей и средств при моральном выборе | 3,73 | 3,88 | 3,71 | 3,73 |
| Смысл жизни и предназначение человека | 3,92 | 3,88 | 3,43 | 3,33 |
| Справедливость – несправедливость | 3,85 | 4,38 | 3,14 | 3,47 |
| Моральный долг, ответственность | 4,31 | 4,25 | 3,57 | 3,60 |
| Совесть | 4,08 | 4,00 | 3,71 | 3,47 |
| Моральные нормы, принципы и идеалы | 4,08 | 4,13 | 3,57 | 3,53 |
| Природа и происхождение морали | 3,58 | 3,88 | 3,71 | 2,93 |
| Структура и функции морали | 3,81 | 4,13 | 3,71 | 3,33 |
| Моральные ценности | 4,12 | 4,63 | 4,00 | 3,67 |

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ОПРОСА

Перечень тем, очерчивающих пространство Этики с большой буквы, мог быть шире и точнее, но мы оставили этот вариант в условиях жестких временных рамок, связанных с завершением курсов в летнюю сессию. Помня поговорку «Лучшее - враг хорошего», мы ограничились перечисленными темами, как маркерами универсально-этического. Предложенная нами оценка от 1 до 5 была призвана отразить потенциал универсального этического «багажа» обучающихся. Цифры Таблицы 1 отражают, скорее, виртуальный образ уровня освоения общеэтических тем, самооценку полученных этических знаний. Наверняка, тестирование по отработанным методикам, проведенное в этих группах, или устный экзамен, показали бы другие цифры, но в сформулированном таким образом вопросе мы надеялись проявить сам факт идентификации универсального этического знания, учитывая возможную неискренность ответов, неполное понимание сути вопроса и вовлечение в опрос не очень подготовленных людей (ведь среди респондентов были те, кто посещал не все занятия). Самооценка как фактор обратной связи позволяет

понять, какие темы моральной философии были «идентифицированы», проблематизированы и оставлены в качестве «незавершенных гештальтов», открывающих пространство Этики с большой буквы.

Конечно же, в анализе анкет важны не только средние цифры (Табл. 1), но и «крайние» значения, в которых респонденты либо очень высоко, либо очень низко оценивают освоение той или иной темы. «Единиц» и «двоек» вообще нет в группе изучавших этику бизнеса, «троек» в самооценке здесь тоже немного. В группе «безработных граждан», изучавших деловую этику нет оценок «1», но «двоек» и «троек» достаточное количество. Думается, что это вполне справедливая самооценка, поскольку содержание курса отличалось от других, рассматриваемых здесь, наибольшей радикально-прагматической установкой, о чем будет сказано дальше. Малое число «единиц» и «двоек» и много «троек» содержится в самооценках понимания общих этических проблем у студентов-заочников, при этом «четверок» и «пятерок» тоже много. В группе аспирантов разброс самооценок по освоению общеэтических тем был самым большим, при этом те, кто наставил себе «единиц» и «двоек», высоко оценили полезность всего курса.

Данные Таблицы 1, представленные в виде диаграммы, говорят о том, что общие этические темы, изучаемые «косвенно», опосредованно, стимулируют внутреннюю работу по этико-моральному росту обучающихся. Ниже трех баллов (самое низкое значение) оценена только тема природы и происхождения морали в группе аспирантов. Мы связываем это с общим высоким образовательным уровнем данной группы и соответствующими ему стандартами самооценки: эта тема не была предметом специального рассмотрения.

На Рисунке 1 видно, как отличается самооценка освоения общеэтических проблем по группам: тема моральных ценностей представляется наиболее «задетой» у изучавших этику бизнеса. То, что во всех группах тема «природа и происхождение морали» оказалась среди наименее освоенных, говорит о верном самоотражении: этой теме, действительно, почти не уделялось внимания. В группе заочников высока самооценка темы «моральный долг, ответственность», что вполне оправдано, так как в ходе занятий тема профессионального долга как ядра профессиональной этики была хорошо акцентирована. Во всех группах тема «критерии добра и зла» выглядит менее освоенной, по сравнению с темами, касающимися морального выбора

Данные Таблицы 1, преобразованные в диаграмму (Рисунок 2), показывают, что универсальные этические темы в самооценке обучающихся выглядят как хорошо освоенные. Мы попытались понять причины такого активного спонтанного вовлечения общеэтических проблем в образовательное пространство, формируемое этико-практическими темами. Нашли объяснение в том, что психологи называют зоной ближайшего развития³¹ (ЗБР).

³¹ Понятие зоны ближайшего развития было введено Л.С.Выготским для характеристики процесса «подтягивания психического развития вслед за обучением». Эта зона определяется

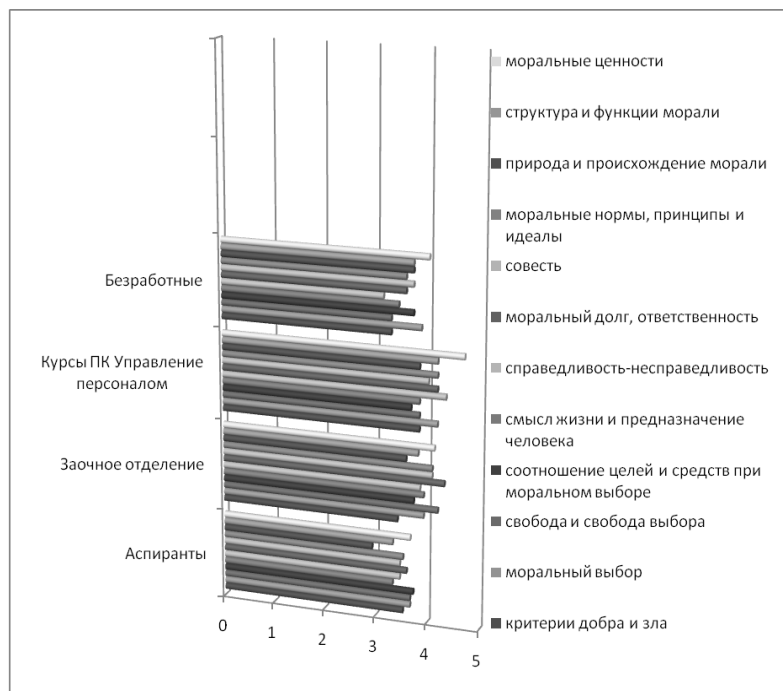


Рисунок 1. Самооценка освоения общих этических проблем для каждой исследуемой группы

ИДЕЯ «ЗОНЫ БЛИЖАЙШЕГО ЭТИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ»

«Зона ближайшего развития» – как в детской, так и во взрослой психологии образования означает пространство высокой мотивации, эмоциональной насыщенности, где очевидные примеры компетентной деятельности взрослого (педагога) демонстрируют модели успеха. Благодаря этому достигаются образовательные результаты, значительно превышающие ожидания. Данные, которые мы получили при опросах, указывают на то, что радикальная прагматика этико-прикладных курсов формирует «зону ближайшего этико-морального развития» и стимулирует освоение универсальных этических вопросов.

содержанием таких задач, которые обучающийся может решить лишь с помощью более компетентного человека (взрослого), но после приобретения опыта совместной деятельности он становится способным к самостоятельному решению аналогичных задач.

Рассмотрим более подробно группы-репрезентанты на предмет радикальной, очевидной и неочевидной прагматики. «Очевидная прагматика», как мы уже говорили, в большей степени свойственна «стандартизированным» университетским курсам этики, нежели «радикальный прагматизм». В группе студентов-заочников технических специальностей изучались темы: предмет и задачи профессиональной этики, принципы профессиональной этики, профессионально-этические кодексы, профессиональный долг и ответственность, деловой этикет и т.п

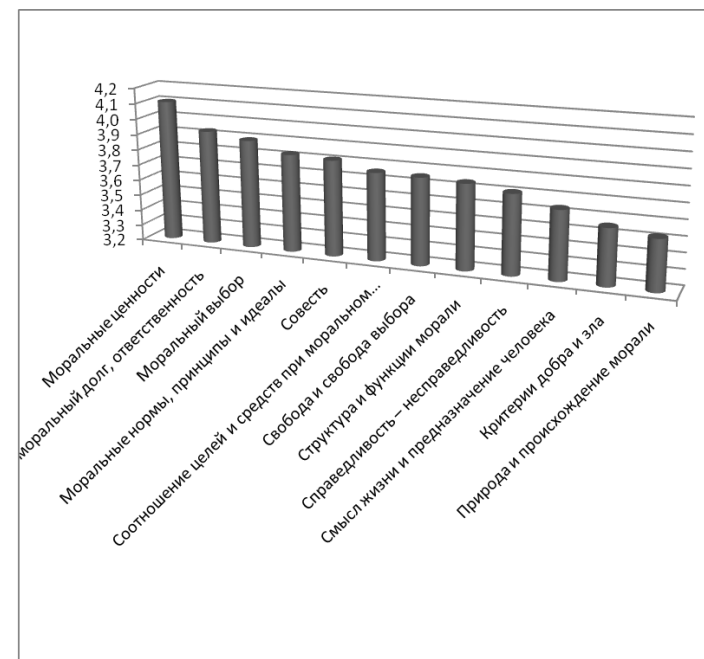


Рисунок 2. Самооценка усвоения общих этических проблем в практических и прикладных курсах этики, общая для всех групп опрошенных

Значительная часть курса проходила в форме семинарских и практических и занятий с элементами тренинга. В формате «радикальной прагматики» осваивались темы делового этикета, что, скорее всего, и обусловило общее представление о высокой полезности курса (данные по первым двум вопросам анкеты). В этой группе, самой большой по количеству опрошенных, интересны ответы на вопрос «Какие этические проблемы (вопросы) Вы хотели бы изучить самостоятельно или под руководством специалиста?». Вот некоторые из полученных ответов: конфликты (4 человека); вербальное общение, деловое

общение, особенности руководства коллективом на предприятии, как вести себя в деловых стрессовых ситуациях, карьерный рост в бизнесе, правила поведения делового человека, отношения «начальник – подчиненный», этикет руководителя (2 человека); проблемы с работой и трудоустройством (2 человека); моральный долг и ответственность, моральные ценности; смысл жизни. Ответы расположены по возрастанию универсальной этической проблематики. Но общая картина такова, что универсальные этические темы почти не присутствуют в «зоне ближайшего этико-морального развития», поскольку запрос на этико-практическое знание оказался не удовлетворенным.

Вторая группа опрошенных – слушатели курса «Этика бизнеса». Темы курса (начиная с первой: этические нарушения в бизнесе и их последствия в микро- и макроперспективе: взяточничество, воровство, обман, принуждение, несправедливая дискриминация) отличаются «очевидной» прагматикой. Программа курса предполагает освоение большого теоретико-методологического материала по этике управленческих решений, который должен опираться на профессиональный и жизненный опыт учащихся, на этико-моральную эмпирику. Но ожидания обучающихся, редко этому соответствуют, поляризуясь от аморфных «побольше узнать об этике бизнеса», до радикальных «хочу знать, какие особенности внешнего облика и какие деловые подарки позволят мне быть успешным всегда и везде» (заявка руководителя среднего звена!). Более десяти лет работы с курсом «Этика бизнеса» показали, что игнорировать такие запросы не следует, их нужно «эксплуатировать» для формирования универсальной морально-этической базы, фундамента концептуальных этических знаний. Для этого в «должное» содержание курса мы «дозированно» включаем хорошо зарекомендовавшие себя «микро-тренинги», позволяющие удовлетворить и тем самым снять ограниченную потребность в «радикальной прагматике». Этико-утилитарные запросы следует воспринимать позитивно, ведь они отражают надежду на Этику, как на инструмент совершенствования личной и социальной жизни, и глубинную веру в нее как универсальное знание о Благе. На примере следующей группы – безработных – будет очевиден ПРЕДЕЛ этической прагматики: узкие (этикетные, поведенческие) темы при наличии хорошо отработанных методик быстро сами исчерпывают себя, провоцируя вопрос: а что дальше? А дальше – общие этические темы!

РАДИКАЛЬНЫЙ ПРАГМАТИЗМ: СИЛА ИЛИ СЛАБОСТЬ ПРЕПОДАВАНИЯ ЭТИКИ?

Радикальный прагматизм «пользовательских» этических программ ярче всего прослеживается в курсе деловой этики для безработных граждан. Обучение по дополнительной программе «Помощник руководителя» финансировалось городским Центром занятости. Радикально-прагматистская установка в отношении тематики курса была настоятельно рекомендована руководителями Центра, что соответствовало ожиданиям обучающихся: результат должен быть конкретным, явным, применимым «здесь и сейчас», а не

в отдаленном будущем. Темы далеки от «Этики с большой буквы»: приветствие, представление, внешний облик делового человека, визитная карточка, формулы речевого этикета, отношения руководитель-подчиненный, этика организации, этика руководителя, деловые подарки, этикет телефонных переговоров и др.

Обучение проходило в соответствии с поставленной задачей, но результаты самооценки по освоению общеэтических проблем в этой группе такие же высокие, как и в других. Причина, как нам представляется, как раз в наличии «зоны ближайшего развития», активизированной не только явной прагматикой занятий (тренинг, практикум), но и экзистенциальными факторами «безработицы», провоцирующими глубокие личностные размышления о «справедливости/несправедливости», причинно-следственных связях в терминах судьбы, счастья, совести, смысла жизни и других универсалий моральной философии. Понятие зоны ближайшего развития в этическом образовании объясняет, скорее, не пределы, а взаимообусловленность «радикальной прагматики» и общей (теоретической) этики. Психологи, изучая феномен «зоны ближайшего развития», отмечают ее специфику в образовании взрослых. Отличие состоит в том, **что взрослые, в отличие от детей, могут сами конструировать зону собственного ближайшего развития.** Именно это мы наблюдаем в этических курсах, ориентированных на радикальную и очевидную прагматику.

ЭТИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДЛЯ ВЗРОСЛЫХ - НОВЫЙ ВЫЗОВ ДЛЯ ЭТИКИ С БОЛЬШОЙ БУКВЫ

Изучая особенности «зоны ближайшего развития» в обучении взрослых, специалисты подчеркивают, что важным фактором здесь являются различные **микрогрупповые формы работы.** Они представляют собой не просто эффективные методы обучения, позволяющие решить разного рода проблемы, связанные с содержанием и развивающим характером обучения. Они необходимы уже потому, что позволяют с самого начала обучения **выстроить всю логику изучаемого материала, увидеть не отдельные его части и разделы, которые в данный момент являются предметом обучения, а его конечный результат или результаты, которые станут содержанием обучения через довольно продолжительное время**³². Через «зону ближайшего развития» осуществляется выход к универсальной проблематике Этики с большой буквы.

Эти особенности «ЗБР» в образовании взрослых полностью подтверждаются результатами работы с одной из самых интересных групп в нашем опросе – аспирантами. Тема «Этика и аксиология науки» - относительно самостоятельный раздел в общем курсе по подготовке к сдаче кандидатского экзамена «История и философия науки». В рамках этого раздела уже несколько лет ведется этико-дидактический эксперимент, описанный нами в Ведомостях

³² Психологические особенности взрослых. Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/psihologiya/psihologiya-vzroslogo.html>

НИИ ПЭ³³ и в других солидных изданиях³⁴. Аспирантская группа в нашем опросе позволяет более четко прояснить границы прагматики и универсализма в прикладных этических курсах. С 2006 года мы проводим своего рода эксперимент по «радикализации» очевидной этической прагматики в изучении вопросов этики науки, определяемых утвержденными учебными программами. Понимание мировоззренческой и практической значимости этого материала для аспирантов (будущих членов научного сообщества, управленцев-руководителей вуза) побудило к поиску форм этико-практического знания, дающих ощутимый этико-воспитательный результат, и позиционирующих этическое знание как современное, динамично развивающееся, соответствующее современным образовательным технологиям.

С этой целью материал лекции, где рассматриваются теоретико-методологические вопросы на стыке «общая этика/ этика науки», плавно переводится в формат семинара практикума по обучению навыку принятия управленческих решений высокой степени этичности. Содержание четырехчасовой лекции включает в себя, с одной стороны, очевидную прагматику этики науки (нормы, принципы и идеалы научного сообщества, социальная ответственность научного сообщества, международные конвенции о роли науки в обществе и статусе ученого и др.), а с другой, – ориентировано на универсалии Этики с большой буквы (история взаимоотношений этики и науки; моральная оценка научно-технического прогресса; этическое осмысление глобальных проблем человечества и др.). Радикальная прагматика этого курса обусловлена использованием ситуационного анализа для решения этических дилемм в сфере науки, а в качестве метода решения кейсов применяется стейкхолдеранализ, инструмент этики бизнеса.

В анкете для аспирантов были вопросы, направленные на выяснение того, насколько «радикально прагматистский» механизм стейкхолдеранализа, отработку которого мы считаем основной целью семинара-практикума, раскрывает темы, относимые к очевидной прагматике: моратории на различные виды исследований, научный поиск и права человека, необходимость публичного признания ошибок, нравственные качества личности ученого, этика научных корпораций, недобросовестность научных исследований, запрет негуманных методов проведения экспериментов, авторство, соавторство и интеллектуальная собственность в науке и др. Это

темы, на изучение которых в магистерской программе МГУ³⁵ выделяется целый семестр, а у нас – только один месяц. Вопрос анкеты сформулирован как просьба отметить «этически спорные области научных исследований, где эффективно применение стейкхолдеранализа». В анкетах было отмечено от 4 до 14 позиций из перечисленных выше. Этот вопрос дублировался следующим, предлагающим по 5-бальной шкале оценить применимость стейкхолдеранализа к решению этических проблем в таких областях науки, как клинические и медицинские исследования, экология, космические исследования, информационные и компьютерные технологии, психология, педагогика, биотехнологии, генетика, экономика и менеджмент.

На выявление пределов «радикального прагматизма», вывода к «очевидной прагматике» курса «Этика и аксиология науки» были ориентированы и открытые вопросы: «Какие этические дилеммы в сфере науки Вы считаете наиболее острыми, и возможно ли их решение с привлечением стейкхолдеранализа? Вот некоторые ответы: использование недостоверной информации в компьютерных системах, плагиат, этические дилеммы в экономике, изменения в биологии, генетические эксперименты, польза и вред научных открытий, социально опасные исследования, клонирование, эксперименты на людях, гуманность исследований. Вообще, три этих вопроса должны были показать, не отвлекает ли освоение стейкхолдеранализа (не уводит ли в сторону) от изучения проблем собственно этики науки. Результаты опроса сняли наши опасения.

Учитывая основную тематику этики науки, было предложено ответить на вопрос: «Какие темы Вы хотели бы изучить дополнительно под руководством преподавателя или самостоятельно?». Ответы по возрастанию от частных этических – к общим: этика оказания психологических услуг, генетика, использование природных ресурсов, плагиат, информационная база науки, проблемы взаимоотношений внутри научного сообщества, ответственность ученых перед обществом, гуманность, справедливость. Здесь, как и в группе студентов заочников, запрос на дополнительное знание больше ориентирован на этическую прагматику, хотя самооценка степени освоения универсальных этических проблем достаточно высокая, как мы видели в Табл. 1 и на Рис. 1.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данные, полученные в ходе опросов, и общие соображения позволяют говорить о том, что **пределы «радикальной прагматики»** в этических курсах задаются самой узко-утилитарной установкой: она закрывает, изживая себя, будучи удовлетворенной. Предложенные В.И.Бакштановским метафоры «радикального прагматизма», «неочевидной прагматики» в преподавании этических курсов служат хорошими маркерами для рефлексии

³⁵ Скворцов А.А. Программа дисциплины Этика науки. Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://iph.ras.ru/uplfile/ethics/RC/prog/applied/science.html>

³³ Парадигмы прикладной этики. Ведомости. Вып.35, специальный. – Тюмень, НИИПЭ, 2009.–С.185-199.

³⁴ Викторук, Е.Н. Этика и аксиология науки для аспирантов и соискателей (опыт работы в Сибирском государственном технологическом университете)// Эпистемология и философия науки. Ежеквартальный журнал 2009, т. XXI, №3. / Научно-теоретический журнал по общей методологии науки, теории познания и когнитивным наукам. – Институт философии Российской Академии наук. Москва: Канон+, 2009. – С. 95-106.

«многослойного» и не очень прозрачного процесса смены парадигм в этическом образовании. «Радикальный прагматизм» в запросах к этическому образованию – это следствие того, что в нашей стране оно непозволительно долго ориентировалось исключительно на этику как науку о морали (теорию), игнорируя запрос на очевидный прагматизм профессиональной этики, и радикально-прагматические вызовы прикладной и практической этики. Анализ содержания и форм практико-прикладных этических курсов раскрывает естественные пределы «заземленных» пользовательских программ, несомненный плюс которых – формирование зоны ближайшего этико-морального развития, где продуцируется само-запрос на концептуальное содержание Этики с большой буквы с ее неочевидной прагматикой.

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|----|
| Предисловие..... | 3 |
| Образование и меняющиеся картины мира: поиск пространств согласия ради будущего | 4 |
| Университеты третьего поколения как реальность: новая миссия и проблемы её становления..... | 11 |
| Как трудно быть профессором эпохи перемен. Конкуренция этических стратегий успеха..... | 21 |
| Этика меняющихся университетов: новые граничные условия успеха | 32 |
| Мотивация успеха студентов сегодня: ставка на внутренние ресурсы..... | 43 |
| Формирование этических компетенций бизнес-сообщества г. Красноярск: опыт и перспективы трансграничного пространства | 54 |
| Моральная кодификация как ответ на политические вызовы | 59 |
| Границы и безграничность университетского этоса: взгляд преподавателя | 69 |
| "Должное" и "сущее" в этическом образовании инженеров | 79 |
| Этика с "маленькой буквы"или к вопросу о перспективах этико-образовательных технологий | 86 |
| Этическое образование в университете: принятие и проблемы | 95 |

ЭТИКА УСПЕХА ЛЮДЕЙ УНИВЕРСИТЕТА СЕГОДНЯ

Подписано в печать 26.01.2018 . Формат 60x84 ¹/₁₆.
Усл. печ. л. 16,75 . Тираж 50 экз. Заказ 01-012

Отпечатано в типографии ИП Азарова Н.Н.
Красноярск, ул. Гладкова, 6,
т. 295-03-40