

УДК 432.0(075.8)
ББК Ш12=432.1я7
Л 59

Рецензенты:

Доктор филологических наук, профессор, зав.кафедрой русского языка как иностранного ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» Е. В. Харченко;

Кафедра английской филологии и методики преподавания английского языка Благовещенского государственного педагогического университета.

Авторы:

С.А. Питина, Л.А. Шкатова, Е.И. Голованова, Е.В. Шелестюк, А.А. Селютин, В.Э. Будейко, М.В. Коновалова, О.Л. Заболотнева, И.В. Гостева, О.А. Свиркович.

Л59 Лингвокультура университета : коллективная монография. – Челябинск: Энциклопедия, 2016. – 204 с.
ISBN 978-5-91274-305-4

В книге представлены основные теоретические и практические аспекты лингвокультуры вуза на примере Челябинского государственного университета и его филиалов, предложены пути повышения уровня эффективности коммуникаций и качества языковой среды с помощью механизмов корпоративной культуры.

Книга адресована широкому кругу лиц, интересующихся ролью высших учебных заведений в современном обществе, проблемами корпоративной культуры, в том числе вузовской.

УДК 432.0(075.8)
ББК Ш12=432.1я73-1

ISBN 978-5-91274-305-4

© Коллектив авторов, текст, 2016

© ООО «Энциклопедия», дизайн, 2016

Оглавление

От редактора (С.А. Питина)	5
Глава 1. Корпоративная культура вуза	6
1.1. Вуз как корпорация (А.А. Селютин)	6
1.2. Коммуникативная модель корпоративной культуры вуза (А.А. Селютин)	16
1.3. Эвокативные аспекты формирования корпоративной культуры вуза (М.В. Коновалова)	28
1.4. Этос как составная часть культуры учебного заведения (Е.В. Шелестюк)	37
1.5. Университетская культура: эволюция понятия (С.А. Питина)	48
1.6. Роль визуализации в университетской культуре (С.А. Питина)	54
Глава 2. Языковая среда университета	59
2.1. Вузовский дискурс (Л.А. Шкатова)	59
2.2. Методы изучения языковой среды вуза (Л.А. Шкатова)	64
2.3. Состояние языковой среды русского университета (Л.А. Шкатова)	71
2.4. Овладение языками и социальный успех (Л.А. Шкатова)	76
2.5. Древняя письменность и языки в новом университете (В.Э. Будейко)	86
Глава 3. Имиджевая деятельность вуза	102
3.1. Имидж филиала вуза: социолингвистическое исследование (И.В. Гостева)	102
3.2. Образ вуза в языковом сознании жителей Казахстана (О.А. Свиркович)	132
Глава 4. Субъекты корпоративной культуры вуза	147
4.1. Современная лекция и лектор в лингвокультурологическом аспекте (О.Л. Заболотнева, С.А. Питина)	147
4.1.1. Особенности лекции	147
4.1.2. Специфика современной лекции	151

4.1.3 Лектор-профессионал	155
4.1.4. Национально-культурная специфика современной российской и американской лекции	165
4.1.5. Анализ особенностей речи русских и американских лекторов	167
4.2. Языковая личность преподавателя вуза: границы интерпретации (Е.И. Голованова)	173
4.2.1. Усиление авторского начала в академической коммуникации	173
4.2.2. Осознание времени и себя в издательской деятельности преподавателя	185
4.2.3. Самопрезентация преподавателя вуза в интернет-дискурсе	198

ния. Эвокативный аспект развития учебных и научных направлений заключается в следующем:

1) воспроизведение в соответствующих концепциях специализаций и программах курсов основных принципов и разработок научных школ данного учебного заведения;

2) создание программ обучения и повышения квалификаций на основе предыдущего опыта подразделений организации и отдельных сотрудников;

3) учёт основных принципов, ценностей и норм при учебной и производственной деятельности;

4) воспроизводство в официальных мероприятиях и при необходимости узнаваемых элементов имиджевой концепции организации, маркеров брэнда, если таковой имеется;

5) воспроизводство в подготовке и последующей профессиональной деятельности отдельного обучающегося узнаваемых черт, т.н. стиля организации, осуществлявшей подготовку данного специалиста.

В целом, эвокативный аспект в образовании и научной среде значим для создания и становления корпоративной культуры как таковой, является одним из показателей устойчивости корпоративных связей и стабильности всего учебного заведения в целом. Некоммерческие по своей сути и задачам образовательные организации стремятся к увеличению доходов за счёт увеличения разрешённой коммерческой деятельности или увеличения финансирования от государственных или частных структур, что также предполагает наличие единой концепции образования и воплощения её основных характеристик в трудовой, учебной и коммерческой деятельности высшего учебного заведения.

1.4. Этос как составная часть культуры учебного заведения (Е.В. Шелестюк)

В структуре сложного семиотического объекта, каковым является культура организации, особо выделяется такая его составная часть, как этос. В целом, семиотика корпоративной культуры включает в себя несколько аспектов:

1) нормативно-процедурный: устав, положения, регламент, процедуры и правила;

2) материально-объектный: артефакты, организация пространства, деятельности; антураж; одежда и т.п.;

3) символично-ритуальный: образы, символы, ритуалы, церемонии, действия, спектакли;

4) дискурсивно-текстовый: дискурсивные правила, дискурсивные практики и традиции; легенды и мифы; языковая картина мира и вербально-ассоциативные поля; деловые и этикетные особенности, формальные и неформальные образцы поведения, слоганы, девизы;

5) концептуальный: представления; ценности, идеология (миссия), связанные с конкретным учреждением ¹.

Этос – от греч. – «местопребывание», «обычай», «привычка», «душевный склад», «нрав» (в позднегреч. произношения звучит *ifika*, отсюда рус. устар. ифика (писали ивика)) ² надстраивается в качестве этико-оценочной семантики над каждым из этих аспектов корпоративной культуры. Он представляет собой этико-оценочную надстройку над материальным базисом, показывающую, хорошо нечто или плохо, правильно или неправильно, подобающе или неподобающе. Абстрагируя таким образом нравственные оценки предметов и явлений от их денотатов, этос обеспечивает этическую канву поведения представителей того или иного сообщества.

Под «этосом» в отношении сообществ, организаций, общественных групп, М. Оссовская понимает образ жизни, ориентацию культуры, принятую иерархию ценностей. Согласно Е. Анчел, этос, в отличие от морали, концентрирует в себе такие нравственные начала, которые незаметны в повседневной жизни, свидетельствуя о неистребимой человеческой надобности в признании нравственного в мире, в том числе и в случае несогласованности этого нравственного с жизненным опытом людей. Современное понятие «этос» позволяет достаточно чётко отличать феномен этоса от нравов: это понятие верно для обозначения промежуточного смысла между пёстрыми нравами – и моралью, сущим – и подобающим. В то же время современное понятие «этос» имеет возможность очертить демаркационную линию между этосным как реально-должным, выходящим за полюсы притяжения хаотического состояния нравов, и строгим порядком идеально-должного, сферой морального.

¹ Наша трактовка структуры корпоративной культуры отчасти совпадает, а отчасти расходится с известными классификациями, представленными, к примеру в [Ионцева 2006], [Яблонскене 2006] и др.

² Черных, П.Я. Историко-этимологический словарь современного русского языка. – Т. 2. – М.: Русский язык, 1999. – 560 с.

В античности этос считался подверженным изменениям и противопоставлялся физису, природе человека, которая полагалась неподвластной ему, неизменной; в то же время этос, как более устойчивый во временном смысле нравственный характер, часто противопоставляется также пафосу, как душевному переживанию. Аристотель трактовал этос как способ изображения характера человека через стиль его речи и через целенаправленность как основной признак человеческой деятельности.

Этос органично вырастает из обычаев, традиций, с одной стороны, и распорядка и устройства сообщества или организации, с другой, то есть как из бесструктурных, коллективно-бессознательных сторон корпоративной культуры, так и из ее структурированных и регламентированных сторон.

В отличие от имиджа, который в буквальном смысле слова «делается» субъектами, этос обуславливается объективными условиями существования сообщества, кроме того, он связывается с его эволюцией, историей, он должен развиваться и вызреть. Этос составляет то, что ощущается как «дух» сообщества, порожденный его концентрированным прошлым: в учебном заведении – это прежние правила и установления, цели и стратегии обучения, это его ритм, это опыт глубины, критичности, рефлексивности, эвристичности обучения и воспитания и т.п.

В связи с древностью и трудновосстановимостью причинно-следственных связей и цепочек, этос зачастую носит характер тайны, загадки и в таком сокровенном, эзотерическом качестве обладает особой fascinations. При этом, в отличие от традиции, этос отражает древнюю коммуникацию не только открытых, но и (чаще) закрытых и полужакрытых обществ (ср., например, университеты как узкокорпоративные сообщества студентов с 13 века, полужакрытую сеть старых однокашников британского Сити и, позднее, британского правящего класса). Коммуникация, обусловленная этосом, предполагает взаимозависимость участников по негласному договору и может рассматриваться как «утонченная форма защиты кастовых и корпоративных связей».

В отношении учебного заведения можно сказать, что его *этос* – это *распредмеченная и абстрагированная история учебного процесса и самого учебного заведения, оставшаяся в виде образов и символов, традиций и ритуалов, эпоса и легенд и т.д., и выводимая из них морально окрашенная философия, отражающаяся на бытии, мироощущении и самоощущении субъектов образования, а также на их коммуникации, придавая ей ритуальность и эзотеричность.*

Характерной чертой этоса является его принципиальная надкоммерциализованность, то есть этос, конечно, может использоваться в целях рекламы, фасцинации, инициации, индоктринации, служения и передачи последующим поколениям, но он принципиально выше этих целей. Будучи распредмеченной историей сообщества, и сам этос ощущается как ценность, его стремятся хранить и оберегать как духовную основу для дальнейшего развития и любых действий вообще. В то же время, этос – наиболее устойчивая к переменам, консервативная духовная часть системы, субстрат, который имеет склонность «прорастать» сквозь инновации и привнесенные извне черты, и искоренить его весьма трудно.

Имидж как искусственный образ, формируемый в общественном или индивидуальном сознании средствами массовой коммуникации и психологического воздействия, вероятно, будет в наибольшей степени выполнять свои функции: формирования положительного отношения к объекту, его популяризации, распредмечивания, закрепления и продолжения идеи, заложенной в имидж и др. – если в его выстраивании субъект опирается на этос соответствующего сообщества или группы. То есть имидж, подкрепленный этосом, вероятно, будет успешнее имиджа, всецело акцентирующего новизну.

Как этос, так и корпоративная культура организаций, отличаются своеобразием, которое зависит от морально-духовных констант той или иной культуры в целом. Большую роль здесь играет религия и метафизика, происходящие из особенностей геополитического и исторического развития народа, его связей и взаимовлияний с другими народами. Эти константы продуцируются и повседневным бытом с его правилами и уложениями.

Так, например, этос британских публичных школ связан с раздельным обучением (эти школы преимущественно для мальчиков), записью в такие школы при рождении ребенка, весьма высокой платой за обучение, аристократическим (крупно-буржуазным) происхождением учащихся, подготовкой смены для правящего класса, жесткой дисциплиной, круглосуточным пребыванием обучающихся в интернате, классическим образованием, большим акцентом на спорте (регби, крикет), персональным обучением, особой организацией быта (префекты, капитаны, «дедовщина» (fagging)), жесткой субординацией, телесным наказанием (caning) и т. п. Отсюда воспроизводство англосаксонского духа соперничества и завоевания, стойкости (“sportsmanship”); подчинения иерархии и, одновременно, индивидуализма, где каждый отвечает за себя; умения владеть собой,

контролировать эмоции, примата разума (рассудка) над чувствами; «командного духа» (“team spirit”), который при максимальном обобщении трансформируется в безоговорочное принятие политических решений своего государства (“Right or wrong, my country”); цивилизационного (культурного) превосходства, мессианства; стремления следовать неписанным правилам – т. н. «честная игра» (“fair play”); кастовости, элитаризма, безразличия по отношению к низам. Этос Оксфорда, Кембриджа, а также этосы берущих их за образец британских, американских и проч. университетов англосаксонского мира, произрастает из фундаментального гуманитарного и естественно-научного образования, а также элементов быта, учебной и внеучебной деятельности, например, таких как дисциплина, длинные каникулы после двухмесячного курса (периоды самоподготовки), система тьюторов, членство в спортивных клубах гребли, регби, бокса, мероприятия типа «лодочной гонки» и т.п. Собственно, черты старо-университетского этоса во многом повторяют черты публичных школ, добавляя к ним агностицизм, прогрессизм, социальный консерватизм, элитаризм, доминантность и др.

Имея под собой, как упоминалось выше, материалистические основания (геополитическое положение, природно-климатические условия, историческое развитие, взаимосвязи и взаимовлияния с другими народами), этос является духовно-нравственной частью жизни общества. Вместе с тем, вызрев и закрепившись, он сам влияет на социальные процессы. Так, этос элитарных учебных заведений Британии неизменно отражается на ее государственной политике. Нелучайно высказывание герцога Веллингтона о том, что битва при Ватерлоо была выиграна на спортивных площадках Итона, т. е. победы Англии куются в закрытых учебных заведениях. В том же духе А. Вежбицкая, вслед за Д. Малуфом, отмечает, что «магический круг англосаксонского мышления» характеризуется этосом, в котором такие черты, как «честная игра», соперничество, «командный дух» переносятся из узкого мира школьного соперничества в мир действий и дел уже не как метафоры, но также практические формы поведения [Wierzbicka 2006].

В структуре этоса, который, с нашей точки зрения, пересекает все компоненты корпоративной культуры организации, но охватывает лишь их этико-оценочный аспект, нас особо интересует дискурсивно-текстовый компонент. Он включает в себя прецедентные тексты: устные предания рассказы, легенды, анекдоты, а также записанные воспоминания, мемуары, биографии и автобиографии, до-

кументы, лекции и беседы, монографии и сборники статей¹ и проч. свидетельства функционирования самой организации и ее субъектов, предполагающие некий оценочный вывод а, возможно, и моральное наставление.

Мы проанализировали несколько работ мемуарного, биографического и автобиографического жанров, описывающих быт британских частных школ / краснокирпичных университетов или дающих жизнеописание субъектов образовательного процесса (учителей и учеников, профессоров и студентов, административно-управленческого персонала). Наряду с личностной оценкой, носящей характер индивидуального мнения автора, эти свидетельства содержат «беспристрастные» оценки «всезнающего» повествователя, которые можно воспринимать как элементы этоса. Сигналы о том, что, оценивая некий предмет или явление, повествователь выступает от лица целой группы, целого сообщества, что эта оценка одинакова или сходна у различных его представителей, она отражает некое установление, моральный закон, свидетельствуют о том, что перед нами именно элементы этоса, а не частное мнение. Эта оценка может быть положительной (одобряющей некую позицию, снисходительной и др.), нейтральной, либо отрицательной, осуждающей нечто.

Например, в биографии Энтони Фредерика Бланта мы находим информацию о том, что в молодые годы этот исследователь увлекался левыми идеями. Однако, как и положено «по законам жанра», а точнее, по законам этоса британской интеллигенции, со временем такой «левак» должен был непременно разочароваться в идеях коммунизма и перейти к комфортному мелкобуржуазному существованию университетского интеллектуала: “As with many bright young men at the time, his affectation of Marxist sympathies was viewed with indulgence by the Establishment, and put down to youthful idealism he would grow out of. No man of his demeanour was ever less convincing as a would-be communist. However, he did try... <...> The confrontational journalist with Marxist sympathies simply evaporated—a wartime casualty. The fledgling Warburg scholar survived, but he had matured into a man of the world beyond the university, and was no longer just another academic don.” При этом, биограф не преминул откrestить Бланта от каких-либо особых симпатий к России, в чем можно усмотреть

¹ Точнее, стоящие за ними «затекст» – фоновая информация о реалиях той или иной культуры и «сверхтекст» («интертекст») – сквозные идеи, веяния, настроения, стереотипы, повторяющиеся из текста в текст мысли, образы, которые свидетельствуют о мировоззрении, интересах и фокусах внимания.

традиционную британскую настороженность и даже враждебность к нашей стране: “The Marxism to which he succumbed in 1933 had much more to do with the Comintern than with Russia. The Comintern existed to promote Communist revolution in countries world-wide, not to make them into Russian satellites....” Такая интерпретация социально-политических реалий весьма распространена в биографиях западных интеллектуалов. Ср. также биографию Малколма Фрейзера: “In England the question was how far the Labour government would push socialism. The difference between socialism and communism, Fraser understood, was that socialism could be established by democratic means. Communism was imposed by force. He was against both of them. Both put the state ahead of the individual. But it was communism he feared. There could be no doubt, watching events in Europe and Southeast Asia, that the Soviet Union was outward-looking and aggressive...”

Тот факт, что исследовательница Марджори Чибнелл во время Второй мировой войны кратковременно работала медсестрой, преподавала кадетам BBC Великобритании в обстреливаемом Саутгемптоне, равно как и ее желание пойти на службу в женской вспомогательной службе ВМС в составе комиссии по образованию, вызывает одобрение биографа как некое выражение патриотизма и причастности судьбам страны, несмотря на малозначимость этих поступков: “The outbreak of the Second World War changed everything. Postan went to work as head of the Russian section of the Ministry of Economic Warfare, and Eileen Power went with part of the LSE to Cambridge. Marjorie, having volunteered for war service, and hoping to be called up, took Voluntary Aid Detachment (VAD) training, and was working in a short-term job as a night-nurse in the Royal Salop Infirmary, Shrewsbury, <...> Marjorie found herself teaching not simply medieval but ‘almost everything in English, European and American history, as well as giving short courses to RAF cadets’: ‘It was a baptism of fire: I hope my pupils learned as much as I did.’ She particularly enjoyed teaching the cadets, working backwards from the present day in order to trace the conditions that produced the Fascist and Communist regimes. In her spare time she was finishing her thesis, which was submitted and approved for the D.Phil. in 1942. By 1943 student numbers at Southampton had fallen drastically, but just as Marjorie was about to volunteer for an educational commission in the Women’s Royal Naval Service (WRNS), a vacancy for an Assistant occurred in the History department at the University of Aberdeen....”

Скудность быта и материальная незаинтересованность преподавателя как некое достоинство «академии», разделяющей в тяжелые

времена судьбу страны, ср. описание рациона в послевоенной Англии в биографии Малколма Фрейзера: “Although Magdalen was an ancient and beautiful institution, even here there was only limited shelter from the hardships of postwar Britain. In many practical ways life was grim. Meals were held in the dining hall. Rationing applied. There was little meat, other than fowl of some kind. “It certainly wasn’t chicken. It was both fowl and foul,” remembers Fraser.”

С едва заметным осуждением, хотя, скорее, вполне соглашательно описывается все пронизывающее социальное неравенство британской жизни, в том числе, в университете: “This small group was not part of the elite at Oxford. With the exception of Bonham Carter, they were neither the richest nor the best connected, yet clearly they included some of the most able. Fraser, the boy from down under, lacked some of the social connections of his friends. He remembers Bonham Carter being surprised when he turned up, courtesy of some of his London based cousins, at one of the prestigious “coming out” parties that served as a marriage market among the English upper classes. ‘He didn’t mean to be offensive. He just was surprised that I had the connections to get there.’”

Достаточно нейтрально оценивается факт пьянства среди студентов: “Never the life of the party, he nevertheless was part of a tight-knit group of about eight undergraduates, and together they would kick back in the comfortable lounge rooms of Magdalen and talk ‘about the affairs of the day, about nonsense, about your lectures.’ They went drinking together at the Eastgate Hotel opposite the college, and on one occasion he drank so much at a restaurant that he had to be carried home.”

Неформальные, предполагающие малую дистанцию, личностные отношения с преподавателем являются нормой для англоязычного мира, не осуждаются они и в биографиях, поскольку считается, что преподаватель должен «учить» не только своими доктринами и теориями, но и своим образом жизни: “Under the Oxford college system Fraser’s principal intellectual relationship was with his college tutor, and in this he was fortunate. The tutor was Thomas Dewar Weldon, known to everyone as Harry. Weldon, a key figure at Oxford, had served in the first world war and was wounded and decorated. Like Fraser’s father Neville, he had been in the Royal Field Artillery. The war had marked him deeply, and his colleagues would say later that he never fully recovered emotionally. Intellectually, he was impelled to make Magdalen a heart of the kind of modern thought that would lead mankind to a better future. He devoted himself to his students, always available to them with a glass

of whisky or wine and a preparedness to discuss both the course material and the wider world.”

Погруженность в научные исследования и, при этом, бескорыстность как правило превозносятся в большинстве биографий как неотъемлемая черта человека науки – профессора университета. С другой стороны, нормой, типичным местом в западных биографиях является и «выворачивание наизнанку» личной жизни и особенностей характера человека, скажем, показывание обратной стороны респектабельности преподавателя, например, пьянство, неэтичное поведение и т. д.

Что касается элитных школ-интернатов, большинство мемуаристов отзываются о характерных для них телесном наказании и быте с неодобрением, ср. “There were no ghosts, no shocks as we toured the corridors and classrooms. I have not been looking forward to the smell. I could summon the brew: disinfectant, boy sweat, meat stew, chalk dust. An incense of misery. <...> If you wept out loud, the 10-year-old dormitory captain and his deputy threatened to whip you with a belt. That was their prerogative, they told us on the first night, a few hours after our mothers had extracted promises from them to look after their little ones.” Однако, поскольку телесное наказание в некоторых школах сохраняется до сих пор, можно сделать вывод о том, что это явление скорее воспринимается как неизбежное зло или как некий элемент культуры и истории, с которым приходится мириться (ср. не принимаемые многими собачьи бои, охота на лис и т. п.; даже само монархическое устройство Великобритании воспринимается большинством «прогрессистов» именно так).

Этос является определяющим для организации, это та основа, на которой строится ее деятельность, и с учетом которой можно легко и безболезненно проводить инновационные, модернизационные изменения. В настоящее время на рынки национальных государств пришли транснациональные компании, внедряющие вместо традиционных форм организаций буржуазно-корпоративные формы. При этом зачастую этические принципы, исходящие из традиции, противоречат насаждаемым буржуазным корпоративным принципам, что влечет за собой серьезные противоречия в работе организаций.

Так, этос традиционного учебного заведения не предполагает извлечения прибыли из учебного процесса за счет учащихся (или из грантов за счет заказчиков), он не подразумевает погони за прибылью вообще, скорее, он предполагает бескорыстное служение науке и ученикам вплоть до пренебрежения материальным благосостоянием,

а также попечительство со стороны общества и социальное обеспечение со стороны государства. Вводимый же сегодня в любую организацию, в том числе, в учебные заведения, буржуазно-корпоративный принцип означает именно самофинансирование и извлечение прибыли, фактически, продажу и покупку «образовательных услуг».

Болонская система и принципы обучения, внедряемые в ее рамках, являются одной из форм транснационализации и унификации образования по описанному выше принципу. Известны и другие недостатки западного образования: отход от классического фундаментального и системного подхода, ограничивающая образование «система двух коридоров», узко-специализированная направленность, поверхностные знания (то, что называют *mickey mouse courses / degrees*), высокая оплата за обучение в вузах и др.

В настоящее время ряд отечественных и зарубежных преподавателей и представителей академической науки пытаются противостоять «транснационализации» учебных заведений, влекущей за собой то, что первостепенными целями и ценностями учебного и исследовательского процесса начинают считаться прибыльность и экономическая эффективность. Подмена целей и ценностей тем самым нарушает естественный ход этих процессов. Например, авторы статьи *Corporate Ethos Reshaping University Culture*¹ Джон Хобен и Элизабет Йомен сетуют на то, что, казалось бы, безобидные способы сопряжения организации капиталистического предприятия бизнеса и системы образования серьезно меняют отношение к образованию и влияют на его содержание. Это вызывает и глубокие культурные сдвиги. Так, студентов интенсивно обучают умению писать деловые предложения, им читаются курсы о том, как готовить успешные заявки на грант, и постоянно внушается, что финансирование является неотъемлемой частью учебного успеха.

Меняется само понимание науки и академического образования: теперь поощряется не формулировка и изучение важных проблем, но изыскание доходных областей приложения, удовлетворяющих узкокорпоративные нужды, и, как правило, связанных с потреблением. Большое внимание уделяется подготовке предложений по привлечению финансирования. Однако, по мнению ученых, одна из самых важных педагогических функций университета состоит в создании контекста, в котором оригинальные мыслители могут поделиться со студентами идеями и «особыми мнениями», которые смогут побудить к изменениям в обществе.

¹ https://www.cautbulletin.ca/en_article.asp?articleid=388

Возможно, подход, при котором исследования финансируются корпорациями, сам по себе представляет собой «скрытый учебный план». Однако, в таком случае разумно вспомнить мысль Джона Стюарта Милля, что общественная польза часто требует защиты форм выражения, значение или практическая польза которых не столь очевидна. Вместо этого, обществу предлагается полагаться на узкое понятие «заслуг» (“merits”) в духе интеллектуального кальвинизма, на утилитарно-ориентированную манихейскую схему, неизбежным следствием которой являются этические и гносеологические потери. Так, по некоторым данным, корпоративное влияние в точных и естественных науках ведет к ухудшению академического климата, когда ученые неохотно делятся идеями, что, в свою очередь, ограничивает интеллектуальную инновационную деятельность и негативно влияет на общественную безопасность. Однако, если принять за истину, что образование, развивающее критическое мышление, имеет важное значение для жизнеспособности общества, еще большее беспокойство вызывает корпоративное финансирование социальных и гуманитарных исследований. Ведь зачастую неконкурентные демократические эвристические площадки приводят к более творческому мышлению, к интеграции различных видов знаний и интеллектуальным прорывам.

Упомянутая статья предлагает вернуться от понимания вуза как акционированной бюрократии или «фабрики знаний» к пониманию университета как саморегулируемого, демократического образовательного сообщества, играющего ключевую роль в распространении технических знаний и критического мышления. Она также предлагает защитить университет от угроз его относительной автономии как центра свободной исследовательской работы в интересах широко понимаемого общественного блага. Наконец, статья требует пересмотра понятия “merit” (достоинство, достижение, заслуга), тесно увязав его с понятием профессиональной честности.

Вознаграждение же должно быть тесно связано с понятием справедливости распределения и способностью создавать учебные сообщества, моделирующие тип государства и тип будущего, которое мы хотели бы для нас самих и наших детей.

Подведем итог. Этнос следует признать важной цементирующей основой сообщества. Накопление, рафинирование этоса и его передача последующим поколениям является подспорьем для сохранения и дальнейшего функционирования сообщества. Рассказы, лекции, отсылки к элементам этоса в повседневном общении, визуальные и

визуально-действенные демонстрации и т. п. – все это способствует преемственности поколений, создает у новых поколений ощущения причастности сообществу, укорененности в нем, духовных основ. Обладая таким багажом, учащиеся более осознанно и ответственно воспримут инновационно-модернизационные мероприятия, нацеленные на повышение эффективности. Учет традиционного этоса и его включение в инновационные и модернизационные программы в качестве основы, на которой следует производить некие изменения, может также служить тем сглаживающим и умиротворяющим фактором, который позволил бы избежать нарастания недовольства со стороны профессоров, выступающих за сохранение функций университета как генератора и передатчика «чистых» знаний, и от прочих трений. При этом, на наш взгляд, основное содержание этоса не следует выхолащивать, но надо беречь и сохранять, лишь приспособливая сложившийся уклад к нуждам текущего момента. Следует балансировать между этосом и традицией, с одной стороны, и модернизацией – с другой, с тем, чтобы в организации не было чрезмерного консерватизма, застоя, косности и ограничений деятельности, но чтобы не было и конъюнктурности, бессистемности, узости и сиюминутности целей, направленности лишь на выгоду.

1.5. Университетская культура: эволюция понятия (С.А. Питина)

Университет (от латинского *universitas* — совокупность, общность) – высшее учебное заведение, в котором изучается совокупность дисциплин, составляющих основы научных знаний и осуществляется научная деятельность ¹

История университетов начинается в эпоху Средневековья: первый Карауинский университет в г. Фесе (Марокко) был основан в 859 г. С 900 г. начали обучать медицине и теологии в Фаифе (Шотландия). В 1088 г. основан первый европейский университет в Болонье (Италия), в 1167 г. начинается обучение студентов Оксфордский университет (Англия), в 1218г. университет Саламанки (Испания) и т.д. Появление университетов связано с ростом городов, потребностями экономики и культуры. Университеты возникали на базе

¹ Большая иллюстрированная энциклопедия: в 32 томах. – Т.28. – М.: АСТ Астрель, 2010. – С. 286.