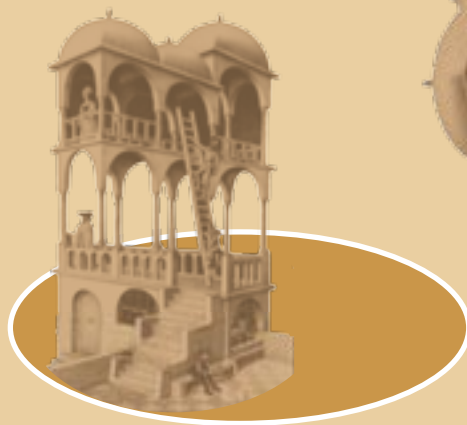


«ЗАКРЫТАЯ» академическая среда и локальные академические КОНВЕНЦИИ



Е.В. Сивак, М.М. Юдкевич

В работе представлен анализ сравнительных характеристик закрытой и открытой академической среды. Обсуждаются возможные последствия закрытости и формирования локальных академических конвенций. На основе данных, полученных в результате опроса представителей 30 факультетов высших учебных заведений Санкт-Петербурга, выпускающих специалистов по специальностям блока «экономические науки», были сделаны оценки ряда параметров академической среды и влияния закрытости на ценностные установки и индивидуальные карьерные траектории преподавателей. Показывается, что рассматриваемая нами среда на опрошенных факультетах характеризуется высокой степенью закрытости, и демонстрируются различия в стратегиях и ценностных установках преподавателей, закончивших данный вуз, и тех, кто получил образование за его пределами.

* Исследование выполнено в рамках проекта «Экономика университета» Лаборатории институционального анализа экономических реформ ГУ-ВШЭ. Мы благодарим наших коллег по проекту – А.А. Панову и Я.Я. Козмину, а также всех сотрудников ЛИА за плодотворные дискуссии. Мы признательны Я.И. Кузьминову за обсуждения и комментарии, касающиеся феномена множественности академических конвенций, а также М.М. Соколову, высказавшему ряд комментариев к ранней версии работы. Общение с коллегами из других университетов позволило нам получить представление о том, как закрепляются и воспроизводятся локальные правила в отдельных вузах, и о том, к каким последствиям это может приводить. Проект реализован при финансовой поддержке программы Центра фундаментальных исследований ГУ-ВШЭ.

Говорят о вреде замкнутых учебных заведений для успешного образования юношества; но можно многое сказать и о вреде замкнутого и одностороннего преподавания. Свежие и навеваемые извне притоки воздуха очищают внутреннюю температуру и придают ей гигиеническую силу. Мечты о какой-то народной, доморощенной науке и требования на посев и обработку ее – не что иное, как ребячество и прихоть узкого патриотизма. Когда наука раздробится на пограничные и чересполосные участки, тогда науки не будет, а останутся одни учебники.

Петр Вяземский, 1880-е гг.

Деятельность любого преподавателя и исследователя в университете подвержена влиянию той среды, в которой он работает. Сила образовательного и научного коллектива, возможность получения экспертных рекомендаций и идей по развитию изысканий от коллег, специфика сформировавшихся исследовательских стандартов, репутация как отдельной команды, так и университета в целом – все это влияет на эффективность и результаты научно-исследовательской работы отдельных членов данного коллектива.

Определяя академическую среду как совокупность норм и правил образовательной и научной деятельности, характерных для рассматриваемого сообщества, а также совокупность ресурсных, экспертных и статусных сетей, обусловленных этими нормами, можно сказать, что академическая среда, конечно же, имеет значение.

Влияние рассматриваемой среды на результаты научной деятельности университетских преподавателей отмечается в целом ряде работ. Так, П. Рамсден [Ramsden, 1994], изучая воздействие различных структурных факторов на продуктивность исследований, приходит к выводу о том, что активность подразделения, в котором работает ученый, является одним из самых сильных факторов, определяющих его индивидуальную продуктивность. В эмпирическом анализе, представленном в работе [Wood, 1990], отмечается, что респонденты, с одной стороны, подчеркивали важность профессиональной оценки и профессионального общения, стимулирующих и «бросающих вызов», но, с другой стороны, отмечали, что положительное влияние проявляется только в случае, если последнее принимает форму сотрудничества, а не конкуренции. Дж. Харрис и Дж. Кейн [Harris, Kaine, 1994] выделяют восприятие рабочей среды как благоприятной для исследований и отсутствие ограничений для их проведения в качестве факторов, связанных с продуктивностью рассматриваемой деятельности.

Сотрудники, которые работают над совместными проектами или вовлечены в иные формы научной кооперации, должны следовать сходным нормам и правилам, регулирующим их образовательную и научную деятельность. Это означает, что им надлежит либо ориентироваться на единые правила и быть включенными

в единые ресурсные, информационные, экспертные сети, либо создавать замкнутые изолированные группы, в которых будут действовать локальные правила. Иными словами, академическая среда может носить как открытый, так и закрытый характер.

С нашей точки зрения, степень открытости (закрытости) академической среды (ее ориентация на единые нормы и стандарты или тяготение к локальным правилам) является одной из системообразующих характеристик, создающих стимулы и возможности и задающих карьерные траектории индивидуальных исследователей.

В нашей работе мы рассматриваем влияние феномена закрытости на ценностные установки и стратегии отдельных преподавателей, а также на политику кафедр. Статья построена следующим образом. Сначала мы детально обсуждаем характеристики открытой и закрытой моделей академической среды и те стимулы, которые формируются в их рамках. Затем мы анализируем ее параметры, используя данные, полученные в результате проведения формализованных интервью с преподавателями и заведующими кафедрами, и фокусируя внимание на анализе политики найма, стратегии публикаций и особенностей профессионального общения. В заключение мы делаем выводы о последствиях закрытости рассматриваемой среды.

Открытая и закрытая модели академической среды: разные институты, разные стимулы

В последние несколько лет (насколько можно судить по датам статей, публичных лекций и выступлений) в работах по истории и социологии науки, а также в более широком общественном дискурсе (в особенности в сфере социальных наук) внимание уделялось проблеме, которую условно можно назвать «локализмом» научной и образовательной системы или феноменом «закрытой» академической среды. Данный феномен характеризуется отсутствием единого сообщества академических работников, стратифицированных на основании одного критерия, разграничением научно-образовательной системы на отдельные закрытые, расположенные горизонтально, самореферентные сегменты. Причем каждый сегмент может иметь свою методологию, различные модели объяснения, концептуальный аппарат, предметную область, академические стандарты (или, в терминах К. Кнорр-Цетины, специфические «эпистемические культуры» [Knorr-Cetina, 1995]). По мнению Д.А. Александрова, академическое сообщество существует сейчас в виде множества групп, ограниченных зачастую рамками одного университета. Они издают свои, локальные журналы, руководствуются собственными, локальными стандартами и правилами. Это позволяет поставить под вопрос существование самого института науки в России [Александров, 1996]. В терминах П. Бурдьё [Bourdieu, 1988; 1990] можно сказать, что отсутствует единая иерархия научного престижа, наиболее важная для поля науки. В ситуации недофинансирования люди не занимают-

ся исследованиями, переключаются на преподавание, в большей степени способное приносить стабильный доход. Нет индексов цитирования, так называемого гамбургского счета. Отмечается отсутствие единых реферируемых журналов – есть только вузовские издания, которые часто преследуют цели, отличные от стремления к профессиональной коммуникации.

Вместе с тем описанную ситуацию корректно характеризовать не как локальную дисфункцию «правильной» среды, а как отдельную модель, которая воспроизводится и поддерживается целым комплексом институтов, инвестированных в нее интересов, специфическими чертами системы высшего образования.

Говоря о множественности моделей среды, можно выделить две полярные точки: открытую и закрытую модели (см., например, [Кузьминов, Юдкевич, 2007; Фрумкина, 2007]). Обратимся к их более подробному описанию.

Открытая академическая среда

Отойдем да поглядим, каково-то мы сидим.

Пока под чужой крышей не побываешь, своя, где течет, не узнаешь.

На одном месте и камень мхом обростает.

Распространение единых научно-образовательных норм и правил возможно только за счет высокой мобильности агентов, являющихся их носителями. Это означает, что открытая академическая среда характеризуется прежде всего высокой маневренностью преподавателей и исследователей (сменяющих за карьеру несколько университетов), а также студентов, поступающих на программу второго уровня (магистратура, аспирантура) уже не в то высшее учебное заведение, в котором они получили степень бакалавра. Все эти процессы способствуют распространению единых норм ведения исследований, стандартов качества, работы с данными и пр.

Одной из характерных черт такой академической мобильности является то, что в рамках открытой модели университеты, как правило, не принимают на работу собственных выпускников, не прошедших внешний рынок труда. Наем собственного студента сразу после окончания им вуза является, скорее, исключением, нежели распространенной практикой. Такой порядок поддерживает систему внешней оценки научных сотрудников, конкурирующих на академическом рынке труда за места на факультетах престижных университетов.

Стандарты исследований поддерживаются также посредством существования академических журналов, решение о публикации статьи в которых принимается на основе анонимного рецензирования. Существует признаваемая всеми четкая иерархия изданий – от наиболее престижных к менее престижным. Поэтому качество и потенциал исследователей, работающих в разных учебных заведениях, оценивается по единому критерию: количеству публикаций и качеству изданий, где соответствующие статьи были опубликованы. Эта оценка не привязана к конкретному университету или

исследовательскому центру и прозрачна для широкого академического сообщества.

Закрытая академическая среда

Глупа та птица, которой свое гнездо не мило.

Где родился, там и пригодился.

Где выросла сосна, там она и красна.

Закрытая среда, которая характеризуется локальностью академических конвенций и замкнутостью соответствующего сообщества, воспроизводится в условиях низкой мобильности. Действительно, именно отсутствие миграции научно-преподавательских кадров, горизонтальной академической мобильности между образовательными и исследовательскими учреждениями, регионами (см., например: [Александров, 2008]) позволяет локальным нормам существовать при том, что исключаются проблемы их несоответствия внешним научно-образовательным правилам и стандартам: взаимодействия, которые могут быть связаны с такими проблемами, происходят нечасто или вовсе отсутствуют. Сотрудники крайне редко меняют место основной работы. Вузы ориентированы на наем собственных выпускников. Прием на работу выпускников, не прошедших через рынок труда или работу в других учебных заведениях, позволяет университетам воспроизводить свои стандарты и культуру обучения, передавая правила и опыт все новым и новым поколениям преподавателей и исследователей¹. Эти правила могут не совпадать с теми, которые культивируются в других вузах или исследовательских центрах, поскольку научные связи и обмен преподавательскими практиками развиты крайне слабо или вообще отсутствуют.

Что касается студенческой мобильности, которая потенциально могла бы способствовать унификации правил, то она также отсутствует. Более того, имеет место своего рода вертикальная интеграция образовательного процесса: студенты, поступая в вуз на программу обучения первого уровня (бакалавриат), остаются в нем же для обучения в магистратуре, а затем и в аспирантуре. Аспиранты активно привлекаются к преподаванию на кафедре, а после получения степени остаются на ней работать уже в качестве преподавателей.

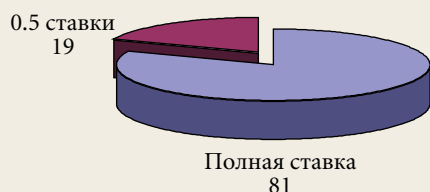
Низкая горизонтальная академическая мобильность поддерживается и непрозрачностью достижений в области научной деятельности, и специфичностью преподавательских и зачастую исследовательских инвестиций конкретного научного сотрудника в учебное заведение. Это связано в первую очередь с отсутствием системы национальных реферируемых журналов, публикации в которых служили бы для внешних по отношению к университету агентов сигналом уровня их авторов. Более того, в условиях такой замкнутости на факультетах и кафедрах университетов складываются свои системы иерархий, положение в которых неразличимо извне [Погорелов, Соколов, 2005], и выход из них связан со значительными потерями статуса.

Границы сегмента могут совпадать с границами вуза или научного подразделения, пересекать их и вы-

¹ О существовании внутренних рынков труда см. [Куренной, 2002].

Рис. 1. Соотношение числа преподавателей, работающих на полную ставку и на половину ставки (в % от общего числа опрошенных)*

Вопрос: Как оформлена ваша преподавательская работа в данном учебном заведении?



* Суммарный объем выборки – 722 респондента.

Рис. 2. Доля преподавателей, окончивших данный вуз (в % от общего числа опрошенных)*

Вопрос: Заканчивали ли вы данное учебное заведение?



* Суммарный объем выборки – 721 респондент.

деляться скорее по другим основаниям (как, например, в работе [Погорелов, Соколов, 2005]). Но в любом случае автономия этих сегментов порождается и одновременно поддерживается и воспроизводится – в числе прочих причин – за счет слабой горизонтальной академической мобильности, в частности за счет того, что учебные заведения предпочитают набирать своих выпускников в качестве преподавателей. Например, в статье [Ноаге, 1994] это явление описывается именно в таком узком значении. Оно рассматривается как феномен академической мобильности, как сбой в этой системе, негативно сказывающийся на функционировании университета, подразумевающий формирование основной части преподавательского корпуса из своих же выпускников.

Эмпирический анализ

Используя данные эмпирического исследования, проведенного Лабораторией институционального анализа экономических реформ ГУ–ВШЭ на эконо-

мических факультетах высших учебных заведений Санкт-Петербурга, мы изучаем характеристики стратегий преподавателей и заведующих кафедрами и делаем вывод о закрытости соответствующей академической среды².

Для закрытой среды характерны специфические политика найма на работу, публикационные стратегии сотрудников, структура профессиональной коммуникации. Так, закрытой можно назвать академическую среду вуза, в котором политика найма направлена на привлечение закончивших это же учебное заведение, преподаватели публикуют статьи прежде всего в журналах самого вуза, осуществляют профессиональную коммуникацию в основном в рамках локального сообщества. Кроме того, одним из показателей закрытой среды являются значимые различия в поведении преподавателей, закончивших вуз, в котором они работают (инсайдеров), и закончивших другие учебные заведения (аутсайдеров)³. Можно ли говорить о том, что закрытость, понимаемая таким образом, характерна для рассмотренных нами университетов? Имеет ли академическая среда межвузовский характер или же

Табл. 1. Мнение преподавателей о политике найма

Политика вуза в первую очередь должна быть направлена на привлечение...	Число ответов	% от общего числа ответов
молодых преподавателей, окончивших данный вуз	327	45
преподавателей со стажем и опытом работы	246	34
людей, активно занимающихся исследованиями и готовых совмещать их с преподавательской деятельностью	237	33
практиков, готовых совмещать работу с преподавательской деятельностью	219	30
молодых преподавателей, окончивших другие вузы	83	11
всех, кто готов брать на себя высокую преподавательскую нагрузку	44	6
Другое	1	0.1
Затрудняюсь ответить	60	8
Всего (чел.)	722	

Вопрос: На привлечение каких кадров, с вашей точки зрения, в первую очередь должна быть направлена политика вуза? (Карточка; не более двух ответов).

² Полевой этап проходил в сентябре–октябре 2007 г. Опрос был проведен в государственных высших учебных заведениях Санкт-Петербурга, имеющих в своей структуре факультеты, выпускающие студентов по специальностям блока 08 («Экономические науки»). Всего мы отобрали 28 вузов и в каждом из них выбрали кафедры, где преподаются экономические дисциплины. В результате были опрошены сотрудники 150 кафедр.

³ Опрос включал интервью с проректорами вузов по научной и учебной работе и деканами экономических факультетов (всего было проведено 57 интервью), а также анкетирование преподавателей, заведующих и заместителей заведующих кафедрами (всего было опрошено 740 преподавателей и 99 заведующих кафедрами и их заместителей). В настоящей статье представлены результаты анкетного опроса.

³ Многие из опрошенных сотрудников работают одновременно в нескольких высших учебных заведениях. Мы спрашивали преподавателей, заканчивали ли они тот вуз, в котором находились на момент опроса. 46% респондентов ответили положительно на этот вопрос (рис. 1). Различия между инсайдерами и аутсайдерами рассматриваются только в связи с вопросами, заданными относительно конкретного учебного заведения, в котором они были опрошены (далее – «данный вуз»).

Табл. 2. Мнение заведующих кафедрой о политике найма

Политика вуза в первую очередь должна быть направлена на привлечение...	Число ответов	% от общего числа ответов
молодых преподавателей, окончивших данный вуз	61	62
людей, активно занимающихся исследованиями и готовых совмещать их с преподавательской деятельностью	48	48
преподавателей со стажем и опытом работы	39	39
практиков, готовых совмещать работу с преподавательской деятельностью	15	15
молодых преподавателей, окончивших другие вузы	11	11
всех, кто готов преподавать на полную ставку	3	3
Другое	0	0
Затрудняюсь ответить	1	1
Всего (чел.)	99	

Вопрос: На привлечение каких кадров, с вашей точки зрения, в первую очередь должна быть направлена политика вуза? (Карточка; не более двух ответов).

она существует в виде отдельных, замкнутых на себе систем (профессиональные связи носят локальный характер, в каждом учебном заведении поддерживаются собственные стандарты, правила)? Чтобы ответить на этот вопрос, мы проанализировали, во-первых, преподавательский состав в вузе – насколько велик процент преподавателей – выпускников данного заведения, а также заведующих кафедрами, работающих в том университете, который они заканчивали. По нашему мнению, рекрутирование сотрудников из числа бывших студентов ведет к воспроизводству локальных правил и стандартов, т.е. большая доля «инсайдеров» среди преподавателей вуза говорит о «закрытости» академической среды. Кроме этого, для ответа на вопрос о том, какая модель лучше подходит для описания ситуации в рассмотренных высших учебных заведениях, мы проанализировали различия в отношении инсайдеров и аутсайдеров к политике найма, в публикационных стратегиях и в структуре профессионального общения.

Политика приема на работу в вуз

В отношении политики приема на работу 45% опрошенных преподавателей считают, что она должна быть

направлена на привлечение молодых специалистов, окончивших данный вуз⁴. В то же время с утверждением, что привлекать следует в первую очередь молодых людей, окончивших другие высшие учебные заведения, согласны только 11% ответивших (табл. 1).

Что касается мнения заведующих кафедрами, которые имеют больше возможностей влиять на политику найма, то они также считают, что на работу нужно привлекать в первую очередь выпускников этого же учебного заведения (табл. 2).

Представления о том, на какие группы должна быть ориентирована политика найма, зависят от того, закончил ли человек данный вуз или другой (табл. 3). Преподаватели, закончившие данный вуз, чаще говорят о том, что она должна быть направлена на привлечение молодых людей, окончивших его, и реже – что нанимать необходимо молодых преподавателей, окончивших другие высшие учебные заведения.

По нашим предположениям, отмеченные здесь и далее различия между инсайдерами и аутсайдерами говорят о разном доступе преподавателей, закончивших данный вуз и другие учебные заведения, к ресурсным, информационным и иным сетям. Это, в свою очередь, позволяет сделать вывод о том, что академическая среда носит скорее закрытый характер. Большое значение

Табл. 3. Мнение преподавателей о политике найма

Политика вуза в первую очередь должна быть направлена на привлечение...	Преподаватель закончил данный вуз	
	да (в % от численности преподавателей, закончивших данный вуз)	нет (в % от численности преподавателей, закончивших другой вуз)
молодых преподавателей, окончивших данный вуз [*]	53	39
молодых преподавателей, окончивших другие вузы	5	17
преподавателей со стажем и опытом работы	30	38
людей, активно занимающихся исследованиями и готовых совмещать их с преподавательской деятельностью	33	33
практиков, готовых совмещать работу с преподавательской деятельностью	35	26
всех, кто готов брать на себя высокую преподавательскую нагрузку	6	6
Всего (чел.)	332	389

Вопрос: На привлечение каких кадров, с вашей точки зрения, в первую очередь должна быть направлена политика вуза? (Карточка; не более двух ответов).

* В этой и других таблицах бордовым выделены случаи, когда различия в ответах между преподавателями, закончившими данный вуз и другие вузы, значимы (уровень значимости 5%).

⁴ Мы включали в анализ ответы только тех преподавателей, которые работают на полную ставку и половину ставки (см. рис. 2).

Табл. 4. **Различия в возрасте между инсайдерами и аутсайдерами**

Заканчивал данный вуз	Численность человек	Средний возраст, лет	Стандартное отклонение	Стандартная ошибка среднего
да	331	44	16	1
нет	388	50	14	1

Табл. 5. **Распространенность публикаций разных видов**

	Число ответов	% от общего числа ответов
Статьи в журналах, издаваемых данным вузом	366	51
Статьи в общероссийских научных журналах	214	30
Учебники	147	20
Препринты данного вуза	146	20
Монографии, главы в монографиях	129	18
Статьи в отраслевых журналах	107	15
Препринты других вузов или организаций	99	14
Публикации в интернет-изданиях	52	7
Статьи в СМИ	41	6
Всего (чел.)	722	

Вопрос: Сколько работ было опубликовано вами на русском языке в течение последних двух лет? (Ответы были перекодированы: 0 – нет публикаций данного вида, 1 – одна и более публикаций данного вида).

Табл. 6. **Количество публикаций**

Вид публикации	Количество публикаций	Преподаватель закончил данный вуз (% по столбцу)	
		да	нет
Статьи в общероссийских научных журналах	0	76	66
	1	9	11
	2 или больше	15	23
Статьи в журналах, издаваемых данным вузом	0	45	53
	1	13	14
	2 или больше	42	33
Статьи в отраслевых журналах	0	86	84
	1	7	5
	2 или больше	7	11
Препринты данного вуза	0	81	79
	1	6	6
	2 или больше	13	15
Препринты других вузов или организаций	0	89	84
	1	5	5
	2 или больше	6	11
Монографии, главы в монографиях	0	81	83
	1	12	10
	2 или больше	6	7
Учебники	0	79	80
	1	11	13
	2 или больше	10	7
Статьи в СМИ	0	94	95
	1	3	2
	2 или больше	3	3
Публикации в интернет-изданиях	0	93	93
	1	3	4
	2 или больше	4	3

имеет знакомство со стандартами, существующими внутри конкретного университета. Преподаватели, включенные еще во время учебы в локальные сети, стремятся поддерживать свои изолированные группы и считают, что эти группы должны воспроизводиться без притока извне.

Здесь необходимо сделать одно важное замечание. Тезис о том, что различия между стратегиями аутсайдеров и инсайдеров говорят о закрытом характере академической среды, основан на предположении, что они вызваны тем, окончил ли преподаватель данный вуз или другой. Однако различие стратегий может быть обусловлено и другими переменными. Например, инсайдеры и аутсайдеры значительно различа-

ются по возрасту – в среднем первые моложе на 6 лет (табл. 4). Чтобы проконтролировать влияние этого фактора, мы проводили регрессионный анализ, где в качестве независимых переменных фигурировали возраст и факт окончания данного вуза, а в качестве зависимой – та переменная, значения которой (по критерию хи-квадрат) различались для инсайдеров и аутсайдеров. Практически всегда (в том числе и в описанном выше примере) связь между фактом окончания учебного заведения и переменной оставалась значимой. Далее мы будем отдельно отмечать случаи, в которых различия между инсайдерами и аутсайдерами вызваны не тем, что они оканчивали разные вузы, а какими-либо другими переменными.

Табл. 7. **Механизмы публикаций**

Способ публикации	Численность ответивших	% ответивших
По собственной инициативе посылал(а) рукопись в редакцию	330	46
По результатам выступления на конференциях, в сборнике тезисов	328	45
Через заведующего кафедрой	179	25
По приглашению коллег из редакционного совета	132	18
Через научного руководителя или наставника	119	16
Через других коллег, имеющих вес в академическом сообществе	95	13
Не публиковал(а) в последние два года научные статьи	86	12
Затрудняюсь ответить	47	7
Путем участия в конкурсе научных работ	44	6
Другое	4	1
Затрудняюсь ответить	86	12
Всего (чел.)		722

Вопрос: Сколько работ было опубликовано вами на русском языке в течение последних двух лет? (Ответы были перекодированы: 0 – нет публикаций данного вида, 1 – одна и более публикаций данного вида).

Табл. 8. **Планируемые публикации**

Виды изданий	Численность ответивших	% ответивших
В журналах, издаваемых вузом	340	47
В общероссийских научных журналах	241	33
В отечественных отраслевых журналах	204	28
В препринтах данного вуза	185	26
В препринтах других вузов или организаций	98	14
В интернет-изданиях	69	10
В зарубежных журналах	43	6
В газетах, других СМИ	33	5
Другое	13	2
Затрудняюсь ответить	151	21
Всего (чел.)		722

Табл. 9. **Планируемые публикации: различия между инсайдерами и аутсайдерами**

Виды изданий	Преподаватель закончил данный вуз	
	да (в % от численности преподавателей, закончивших данный вуз)	нет (в % от численности преподавателей, закончивших другой вуз)
Общероссийские научные журналы	34	33
Отечественные отраслевые журналы	32	25
Зарубежные журналы	6	6
Газеты, другие СМИ	5	4
Журналы, издаваемые вузом	50	44
Препринты данного вуза	28	23
Препринты других вузов или организаций	11	16
Интернет-издания	11	9
Всего (чел.)	332	389

*Вопрос: Где вы планируете опубликовать свои работы в течение ближайших двух лет? (Любое число ответов).

Табл. 10. **Распределение по занятости различными видами деятельности**

Наибольшее количество времени тратится на...	Число ответов	% от общего числа ответов
преподавание в данном вузе (время подготовки и проведение занятий в сумме)	632	88
преподавание в других вузах	102	14
исследовательскую деятельность	195	27
административную работу в данном вузе	128	18
административную работу в другом вузе	14	2
преподавание в других образовательных учреждениях (кроме вузов)	30	4
преподавание на подготовительных курсах	20	3
частные занятия	18	3
учебу (курсы повышения квалификации, аспирантура и т. п.)	61	8
работу в государственных учреждениях, не связанную с наукой	9	1
работу в коммерческом секторе	68	9
Затрудняюсь ответить	14	2
Всего (чел.)		722

Вопрос: Какие из перечисленных видов деятельности занимают у вас большую часть вашего времени в течение рабочей недели учебного года? (Карточка. Не более пяти ответов).

Табл. 11. Группы, оказывающие влияние на преподавательскую деятельность (в %)

Какое влияние оказывают на вашу преподавательскую деятельность...	Сильное влияние	Слабое влияние	Нет влияния	Затрудняюсь ответить	Всего (чел.)
студенты	57	30	6	7	722
администрация	29	32	17	20	722
коллеги по кафедре	62	25	5	7	722
коллеги из вуза со сходной специализацией	29	36	16	17,5	722
коллеги из вуза	12	33	32	23	722
коллеги со сходной специализацией из других вузов	18	33	25	24	722

Публикационные стратегии

Самый распространенный вид публикаций – статьи в журналах данного вуза (табл. 5). Если сравнивать его собственных выпускников и преподавателей, закончивших другие высшие учебные заведения, то можно отметить, что инсайдеры чаще аутсайдеров публикуются в локальных журналах (табл. 6)⁵.

Самыми распространенными механизмами публикаций являются следующие: 1) преподаватели по собственной инициативе отсылают рукопись в редакцию, 2) работа помещается в сборник тезисов по результатам выступления на конференции, 3) статья публикуется через заведующего кафедрой (табл. 7).

Также задавался вопрос о видах изданий, в которых преподаватели намерены опубликовать свою работу. Чаще всего в ответах говорилось о планах публикации

работы в журналах вуза, в общероссийских изданиях и отечественных отраслевых журналах (табл. 8). Инсайдеры реже аутсайдеров предполагают напечатать свою работу в препринтах других институтов и организаций (табл. 9).

Профессиональное общение: ориентация на «ближний круг»

Большинство преподавателей (86%) говорят о том, что преподавание в вузе (подготовка и проведение занятий) отнимает у них большую часть времени (табл. 10). Поэтому неудивительно, что в ситуации, когда только небольшая доля научных сотрудников занимается исследованиями, а основное их время уходит на преподавательскую деятельность, главными группами, с которыми они общаются, и которые, соответственно,

Из интервью с руководством обследованных вузов

– Стареется ли вуз привлекать своих недавних выпускников к преподаванию в нем?

– Обязательно. Мы стараемся сделать так, чтобы на кафедрах сегодня формировался резерв кадров.

– Конечно, мы стараемся, потому что... это наша будущая смена, поэтому мы стараемся приглашать наших выпускников,... они уже знают специфику нашего вуза... в первую очередь мы надеемся на наших выпускников, что они останутся в вузе и будут преподавать.

– А как же! Одно из направлений нашей деятельности – это привлечение выпускников нашего факультета.

– Ну а как же! А иначе как мы будем обновлять кадры? Естественно, привлекаем! Хотя и с переменным успехом.

– Скажите, пожалуйста, как вы набираете новых преподавателей на работу?

– Ну, в основном или даже практически как естественная схема, – это наши выпускники. Наши выпускники... от которых мы зависели, которых мы вовлекли в работу. Практически других путей у нас, как правило, нет.

– Сегодня действенных механизмов привлечения энергичных, инициативных специалистов в моих руках нет. Основной источник кадров – это наши выпускники. Выпускники – это штучный товар, который может прийти к нам на работу через аспирантуру.

– Слово «набирать» не очень точно. Мы дополняем имеющийся коллектив в связи с естественным уходом преподавателей, плюс появляются новые вакансии, расширяется факультет. Объявления в газету давать не приходится, но в принципе у нас хорошие связи через педагогов, профессуру. По рекомендациям, дело тонкое.

– Мы их вырастили, в основном это наши сотрудники, которые многие годы у нас работают, многие работают на предприятиях, и молодые, которых мы выращиваем, мы закрепляем выпускников, наших студентов и не только за ведущими преподавателями, они передают свой опыт, готовят таким образом.

– Мы не набираем преподавателей, они становятся преподавателями, вырастая от аспиранта, аспирант руководит дипломными работами студентов, и когда у аспиранта, а потом – если у молодого кандидата наук появляется склонность к педагогической работе – он становится преподавателем.

⁵ Однако регрессионный анализ показал, что ни окончание данного вуза, ни возраст не влияют на количество публикаций в журналах данного вуза – различия между инсайдерами и аутсайдерами вызваны какими-то другими переменными.

Табл. 12. **Ориентация при составлении программы нового курса (в %)**

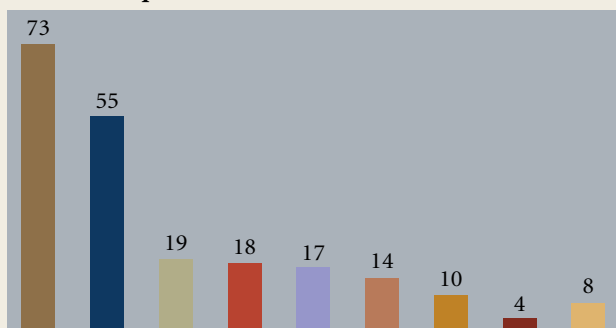
Преподаватели ориентируются на...	Заканчивали ли вы данное учебное заведение?	
	да	нет
результаты собственной практической/исследовательской деятельности	68	64
существующие общепринятые учебники по данному курсу	57	51
схожие курсы в других российских вузах	51	49
схожие курсы в данном вузе	31	24
схожие курсы в зарубежных вузах	21	20
Другое	7	6
Всего (чел.)	332	389

Вопрос: Если вы готовите программу нового курса, на что вы ориентируетесь при ее составлении? (Карточка. Любое число ответов).

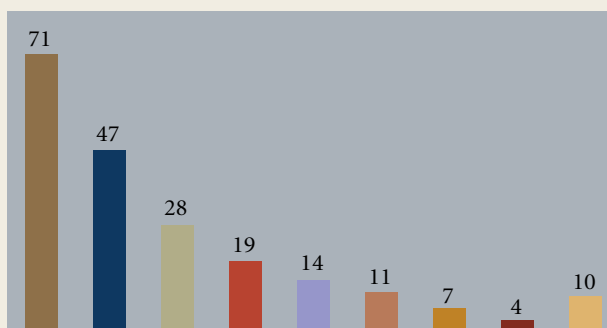
Рис. 3. **Обсуждение различных аспектов профессиональной деятельности (в % от общего числа опрошенных)***

С кем из перечисленных на карточке вы обсуждаете следующие вопросы?
(Карточка. Любое число ответов по строке)

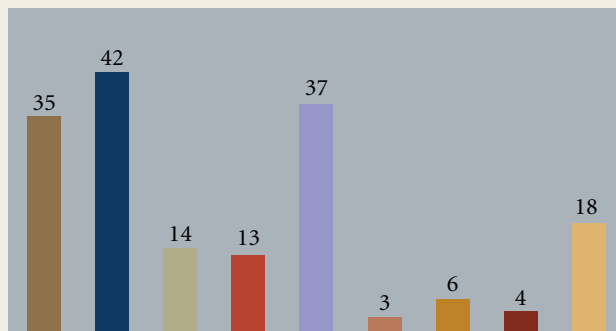
Содержание вашей преподавательской деятельности



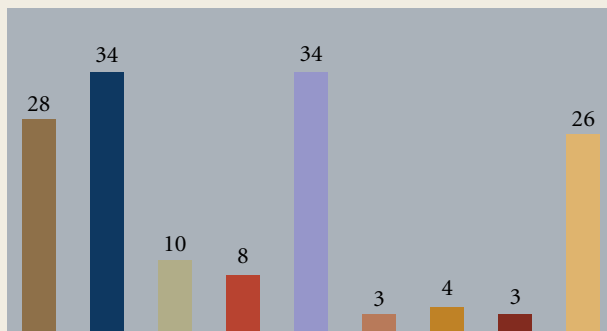
Методы преподавания



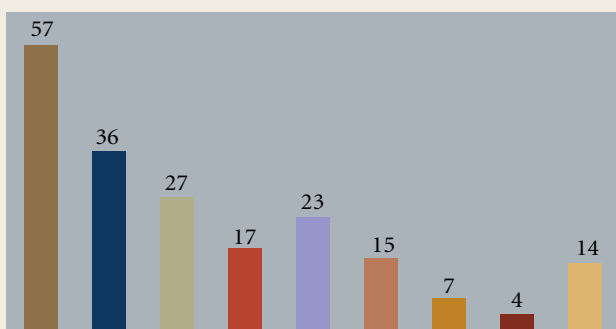
Содержание вашей исследовательской деятельности



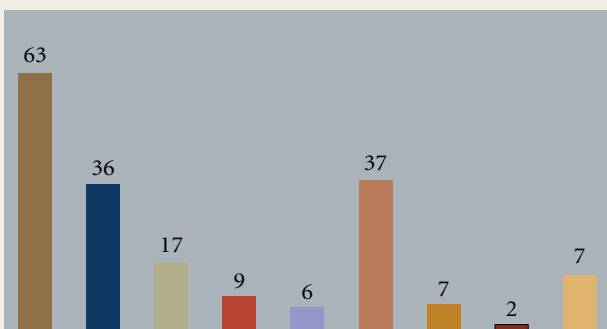
Организация и проведение исследований



Новые публикации и авторы



Студенты и их работы



- С коллегами с кафедры
- С завкафедрой
- С другими коллегами в вузе
- С коллегами из других российских вузов
- С научным руководителем или наставником
- Со студентами
- С родственниками
- С коллегами из зарубежных вузов
- Ни с кем не обсуждаю

* Суммарный объем выборки – 722 респондента.

Табл. 13. **Профессиональное общение с коллегами из других российских вузов (в %)**

Что обсуждается	Заканчивали ли вы данное учебное заведение?	
	да	нет
Содержание вашей преподавательской деятельности	14	22
Методы преподавания	15	22
Содержание вашей исследовательской деятельности	10	16
Организация и проведение исследований	7	10
Новые публикации и авторы	12	21
Студенты и их работы	8	9
Всего (чел.)	332	389

Вопрос: С кем из перечисленных на карточке вы обсуждаете содержание вашей преподавательской деятельности? Вариант ответа: С коллегами из других вузов. (Карточка. Любое число ответов).

являются значимыми в их преподавательской деятельности, становятся студенты и коллеги по кафедре, т.е. те группы, с которыми научные сотрудники чаще всего сталкиваются в повседневной деятельности. Влияние студентов на преподавательскую деятельность отмечают 87% преподавателей, преподавателей кафедры – 88%. Меньшее число респондентов отмечают, что на их деятельность влияют коллеги из вуза со сходной специализацией, коллеги из других учебных заведений (табл. 11).

Можно отметить, что «локализм» профессиональной коммуникации проявляется также в том, чем преподаватели руководствуются при составлении программы курса. Инсайдеры чаще отмечают, что они ориентируются на схожие курсы, существующие в данном вузе⁶ (табл. 12).

Изучение круга людей, с кем происходит обсуждение различных профессиональных вопросов, позволяет также отметить «закрытость» профессиональной коммуникации. Мы рассматривали такие темы, как содержание преподавательской деятельности, методы обучения, содержание исследовательской деятельности, организация и проведение исследований, новые публикации и авторы, студенты и их работы. Во всех случаях преподаватели чаще всего отмечали наиболее «близкие» к ним группы – такие как коллеги с кафедры, заведующий кафедрой, научный руководитель или наставник (рис. 3). При этом инсайдеры во всех случаях реже отмечают, что обсуждают разные вопросы с коллегами из других российских вузов (табл. 13).

Заключение

Своя рубаша – свой простор, своя и теснота.

О закрытости академической среды могут свидетельствовать высокая доля выпускников, остающихся работать в университете в качестве преподавателей и научных сотрудников (инсайдеров), а также значимые различия в индивидуальных стратегиях и ценностных ориентирах инсайдеров и аутсайдеров – преподавателей, получивших образование за пределами данного вуза.

Приведенные выше результаты позволяют предполагать, что для рассматриваемых нами высших учебных заведений характерна ситуация закрытости (в нашем понимании этого слова). И преподаватели, и заведующие кафедрами в целом считают, что политика найма должна быть направлена в первую очередь на привлечение молодых людей, закончивших данный вуз; преподаватели публикуются в основном в журналах своего университета с помощью заведующего кафедрой и научного руководителя или наставника. Есть и значительные различия в поведении научных сотрудников, закончивших данный и другие вузы. Существование этих различий позволяет говорить о том, что в качестве значимых границ академической среды стоит рассматривать не только, к примеру, границы дисциплины, но и вуза, внутри которого формируются, поддерживаются и воспроизводятся особые стандарты поведения. F

Александров Д.А. Почему советские ученые перестали печататься за рубежом: становление самодостаточности и изолированности отечественной науки / Вопросы истории естествознания и техники, 1996, № 3, с. 3-24.

Александров Д.А. Ученые без науки. Институциональный анализ сферы / Публичная лекция «Полит.ру». 10 февраля 2008. Получено на: <http://www.polit.ru/science/2006/03/06/aleksandrov.html>.

Кузьминов Я.И., Юдкевич М.М. Университеты в России и в Америке: различия академических конвенций / Вопросы образования, 2007, № 4, с. 141-158.

Куренной В. Государство, капитал и мировое научное сообщество / Отечественные записки, 2002, №7.

Погорелов Ф., Соколов М. Академические рынки, сегменты профессии и интеллектуальные поколения: фрагментация петербургской социологии / Журнал социологии и социальной антропологии, 2005, т. 8, № 2 (31), с. 76-92.

Фрумкина Р.М. Бросая в воду камешки... / Polit.ru, 2007, 23 августа.

Bourdieu P. Homo Academicus. Cambridge: Polity Press, 1988.

Bourdieu P. The intellectual field: a world apart. In: Bourdieu P. (ed.) Essays towards a Reflexive Sociology. Cambridge: Polity Press, 1990. p. 140-150.

Harris G., Kaine G. The Determinants of Research Performance: A Study of Australian University Economists / Higher Education, Mars 1994, v. 27, № 2, p. 191-201.

Hoare A.G. Transferred Skills and University Excellence?: An Exploratory Analysis of the Geography of Mobility of UK Academic Staff / Geografiska Annaler. Series B: Human Geography, 1994, v. 76, № 3, p. 143-160.

Knorr-Cetina K. Epistemic cultures: how science makes sense (manuscript). 1995.

Ramsden P. Describing and Explaining Research Productivity / Higher Education, September 1994, v. 28, № 2, p. 207-226.

Wood F. Factors Influencing Research Performance of University Academic Staff / Higher Education, 1990, v. 19, № 1, p. 81-100.

⁶ Регрессионный анализ и в этом случае показывает, что различия между инсайдерами и аутсайдерами вызваны какими-то другими переменными, а не возрастом или фактом окончания данного вуза.