

1. Введение

Системное недофинансирование российского высшего образования является причиной ряда негативных процессов, которые происходят сегодня в университетской среде. Преподаватели, получающие низкие зарплаты, вынуждены подрабатывать на стороне – частными уроками, репетиторством и пр. В результате у них не остается ни времени, ни сил на собственные исследования, на изучение и осмысление новых академических результатов, постоянно появляющихся в рамках их дисциплины, они начинают заниматься простой трансляцией знаний. Так снижение инвестиций в человеческий капитал приводит к катастрофическому падению качества массового высшего образования. Новое поколение преподавателей меньше занимается со студентами, меньше инвестирует в формирование и поддержание университетской среды. Как следствие, трансформируются базовые основы университетской культуры. Высшие учебные заведения, сталкиваясь с размыванием внутренней мотивации преподавательского состава, пытаются внедрять систему жесткого контроля, которая отторгается ориентированной на другие типы отношений университетской средой, что еще больше усугубляет ситуацию.

Деформацию существовавшей длительное время системы отношений, изменение привычных рутин университетской жизни мы наблюдаем не только на российском рынке высшего образования. Сходные процессы наблюдаются и в тех казалось бы благополучных странах, где бурное развитие образовательного рынка с высоким спросом на преподавателей, высоким престижем профессии, высокими зарплатами сменилось падением спроса на академический труд и ростом конкуренции за финансирование. Пересмотр (на национальном уровне) принципов государственного финансирования и регулирования рынка высшего образования, характерный в последние десятилетия для многих стран – США, Германии, Новой Зеландии и др., заставляет университеты искать внутренние источники повышения эффективности. Предпринимаются попытки изменить систему контроля и отчетности, сделав более прозрачными и измеряемыми показатели деятельности преподавателей, а также реорганизовать систему их мотивации и вознаграждения.

Смещение ориентации на результаты, поддающиеся непосредственным измерениям, стимулирует преподавателей уделять меньше времени собственно преподаванию и переключиться на исследования, оценка которых – по количеству публикаций, цитируемости и пр. – гораздо более прозрачна и может быть получена не только внутри, но и за пределами университета. Такая деятельность, несомненно, способствует приобретению репутации в научных кругах, как отдельного исследователя, так и университета в целом, однако может негативно сказываться на качестве преподавания.

С нашей точки зрения, эти столь разные на первый взгляд процессы – увеличение интенсивности преподавательской ретрансляционной деятельности в одних системах и переключение с преподавания на исследовательскую деятельность в других – имеют одну природу. Связаны они с разрушением той конвенции, на которой построены взаимоотношения преподавателей и администрации университета.

Цель данной работы – проанализировать роль академической свободы для университета и показать, как работают эти модели, почему возникает разрушение академической конвенции и по каким траекториям это может происходить.

2. Атмосфера академической свободы

2.1. Роль академической свободы

Одна из важных особенностей функционирования университетского сообщества – сложность оценки преподавательской и исследовательской деятельности и сложность мониторинга, которая обуславливает важность внутренней мотивации. В университет идут те, для кого важно академическое вознаграждение¹. В условиях университета, когда мониторинг связан с высокими издержками, привлечение таких людей, которых не нужно жестко контролировать, – важный фактор успеха. Кроме того, имеет место скрытая информация. Администрация хуже разбирается в ситуации и необходимых усилиях, чем преподаватель (в некоторых условиях требуются бльшие усилия, а в некоторых меньшие). Поэтому внутренняя мотивация гораздо действеннее внешней².

¹ Академическим вознаграждением мы называем совокупность внутренних носящих неденежный характер позитивных факторов. Подробнее об академическом вознаграждении см.: Кузьминов Я.И. Образование в России. Что мы можем сделать? // Вопросы образования. 2004.

² Kreps D. Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives // AEA Papers and Proceedings. 1997. Vol. 87. № 2. P. 359–364; Baker G., Jensen M., Murphy K. Compensation and In-

Сложность оценки обуславливает специфическую неполноту формальных контрактов между администрацией и преподавателями, не позволяющую зафиксировать требуемый от последних уровень инвестиций в собственный человеческий капитал. Эта неполнота контракта характерна еще и тем, что заказчик не может дать оценку работы, которую выполнил исполнитель. Поэтому важную роль в обеспечении эффективности их отношений играет фактор репутации. Репутация порождает возможность рождения академической свободы – возможности профессора выбирать направление и содержательные рамки собственных исследований.

Чем ценна академическая свобода? Атмосфера академической свободы позволяет создать комфортные условия для людей творческого труда. Если человек обладает высокой внутренней мотивацией, то жесткие контролирующие рамки могут действовать на нее разрушающе. И хотя абсолютное большинство исследований демонстрируют крайнюю чувствительность научной продуктивности к техническим условиям труда (обеспеченности компьютерами, доступом к базам данных и пр.), определяющими факторами, влияющими на выбор линии поведения, являются менее осязаемые вещи: субъективные представления самого преподавателя о важности исследовательской и преподавательской компонент в его деятельности и его, опять же субъективная, оценка системы вознаграждений (*departmental reward structure*), принятой на факультете³.

Как люди воспринимают академическую свободу? В широком понимании она рассматривается как возможность и гарантии безопасности «в поиске истины»⁴. К. Кейт (Keith)⁵, изучая мнения профессуры американских вузов, приходит к выводу, что академическую свободу рассматривают как возможность выбора методов преподавания, сферы исследований, свободного обсуждения идей с коллегами и студентами. Вместе с тем респонденты отмечают, что она предполагает определенную степень их ответственности и разделения институциональных целей и ценностей.

centives: Practice vs. Theory // *Journal of Finance*. 1988. Vol. XLIII. № 3. P. 593–616; Benabou R.J.-M., Tirole J. Intrinsic and Extrinsic Motivation // *Review of Economic Studies*. 2003. Vol. 70. № 3. P. 489–520.

³ Fox M.F. Research, Teaching, and Publication Productivity: Mutuality Versus Competition in Academia // *Sociology of Education*. 1992. Vol. 65. № 4. P. 293–305. Отметим при этом, что представления администрации и преподавателей о важности научной деятельности для университета, о влиянии ее результатов на вознаграждение и карьерный рост, могут быть различны, см.: Tang T.L.-P., Chamberlain M. Attitudes Toward Research and Teaching // *Journal of Higher Education*. 1997. Vol. 68. № 2. P. 212–227.

⁴ Lankford E.L. Freedom and Outrage in Art Education // *Journal of Aesthetic Education*. 1994. № 28(4). P. 54–62.

⁵ Keith K.M. Faculty Attitudes Toward Academic Freedom: Tenure, Teaching and Research (Doctoral Dissertation, University of Southern California, 1996). Dissertation Abstracts International, 58-01A, AAG9720245.

Контракт между преподавателем и университетом действует в контексте профессионального университетского сообщества. И эта среда оказывает влияние на поведение обеих сторон отношений. Так, соизмерение результатов деятельности различных членов сообщества позволяет делать те или иные выводы о сравнительной эффективности их работы. Затем, профессиональная среда обеспечивает определенный мониторинг. При этом, чем сильнее профессиональное сообщество, тем а) выше у него возможности контроля; б) выше стимулы к такому контролю⁶ и в) меньше необходимости в нем.

2.2. Академическая свобода как элемент конвенции

Поведение в академической среде регулируется набором конвенций (соглашений). В идеале, являющемся мечтой университетских администраторов, складывается *академическая конвенция*, регулирующая поведение преподавателей и администрации в повторяющихся взаимоотношениях, относящихся к дилемме заключенного. Действительно, взаимодействие в фиксированный момент времени может быть описано следующим образом (см. рис. 1).

		Администрация	
		Академическая свобода	Жесткий контроль
Преподаватель	Следование академическим стандартам	A_p, A_a	C_p, B_a
	Отклонение от стандартов	B_p, C_a	D_p, D_a

$$B_i > A_i > D_i > C_i, i = a, p$$

Рис. 1. Формирование климата отношений администрации университета и преподавателей

Следование этой конвенции позволяет сторонам достичь кооперативного равновесия, характеризующегося выигрышами сторон (A_p, A_a), снизив транзакционные издержки, связанные с реализацией контракта, а также увеличив эффективность взаимодействия. В результате *преподаватель* следует культиви-

⁶ В группе исследователей с различными характеристиками у более продуктивных исследователей возникают стимулы к инвестициям в поддержание и мониторинг стандартов деятельности, позволяющих им подавать сигналы о своих характеристиках внешним агентам.

руемым университетом академическим стандартам: прикладывает усилия по качественному преподаванию и занимается научными исследованиями, в то время как *университет* создает условия для того роста академического вознаграждения, обеспечивая гарантированное минимальное вознаграждение, свободу выбора деятельности, мягкий контроль, возможности для развития и инвестиций в собственный человеческий капитал, подбор сильной исследовательской команды.

Почему конвенция сохраняется? Помимо повторяющегося характера отношений, положительную роль играют еще два фактора. Во-первых, существует взаимный мониторинг среди исследователей: они хорошо понимают, насколько хорош тот или иной исследователь. Оппортунизм того или иного исследователя, не наблюдаемый администрацией, хорошо виден его коллегам. Его репутация падает и, соответственно, возможности профессиональной кооперации сокращаются, отдача от нее уменьшается, снижается академическое вознаграждение. Все это снижает стимулы к оппортунизму исследователей. Во-вторых, университету не выгодно внедрять систему жесткого контроля, поскольку она дорога и неэффективна. Поэтому он заинтересован в том, чтобы сохранить внутреннюю мотивацию. Если он не создаст привлекательных условий для преподавателей, он не выдержит конкуренции с другими университетами. Профессора уйдут туда, где сильнее команды, где лучше техническая и информационная база, где у них будет больше возможностей заниматься тем, что им в наибольшей степени интересно. Это приведет к падению качества аспирантских программ: студенты тоже будут приходиться более слабыми.

2.3. Академическая свобода и стандарты поведения

Академическая свобода, являясь базовым элементом конвенции, регулирующей поведение основных действующих лиц в университете, основывается на стандартах академического поведения, предполагающего осуждение оппортунизма коллег, определенный уровень преподавания и пр. Стандарт, таким образом, сочетает в себе два элемента – регулирование производственного поведения (поддержание преподавания и исследований на определенном уровне, работа с учениками) и социальное поведение (участие в санкциях против нарушителей, кооперация с коллегами). В идеальной ситуации преподаватели ориентируются на них при выборе поведения, принимают во внимание, вынуждены и стараются им следовать. Эти стандарты перенимаются теми, кто приходит в уже сложившиеся исследовательские группы, передаются аспирантам от научных руководителей. Стандарты воспринимаются как норма, и отклонение от них связано для сторон с дискомфортом.

3. Сценарии развития: R и T

3.1. Проблема разрушения академической конвенции

Описанная академическая конвенция лежит в основе эффективного функционирования университета. Но сохраняется она только до тех пор, пока одна из сторон не решит по тем или иным причинам, что другая сторона систематически не соблюдает ее условий. С этого момента начинается медленное разрушение конвенции, размывание стандартов и пр., причем разрушение будет носить «лавинообразный» и, во многих случаях, практически необратимый характер.

Почему разрушается конвенция? Выделим два наиболее значимых, с нашей точки зрения, фактора.

Новые отношения: пересмотр принципов финансирования. Тенденцией недавнего времени во многих странах стал пересмотр принципов регулирования рынков высшего образования, изменение принципов и условий участия государства и объема его обязательств. Новая парадигма управления подразумевает создание конкурентных механизмов распределения государственного субсидирования между вузами и, значит, их ориентацию на измеримые результаты деятельности и больший учет интересов конечных потребителей (студентов и их семей, работодателей).

Вузы теряют свою автономию в том смысле, что они вынуждены ориентироваться на внешне оцениваемые параметры, искать пути экономии средств и выстраивать более жесткую систему управления и контроля. Иными словами, сталкиваясь с реалиями внешнего контроля, администрация, в свою очередь, вынуждена пересматривать принципы контроля за преподавательским сообществом своего вуза. В первую очередь это отражается на том, что от преподавателей требуют больших усилий по преподаванию, хотя внешнее финансирование, при этом, достаточно часто распределяется по результатам исследовательской деятельности вуза. В результате, по сути, академическая свобода становится слишком дорогим удовольствием: ее могут позволить только лучшим: тем, кто приносит вузу деньги.

Падение уровня финансирования. Новые финансовые отношения на рынках высшего образования во многих странах обусловили факт резкого снижения объемов финансирования, с которым столкнулась значительная часть вузов. Такая тенденция характерна, например, для Англии. Если в 1960-х гг. для Англии было характерно расширение академического рынка, многие выпускники оставались в аспирантуре, то затем начался спад, сопровождающийся сокращениями, падением зарплат, ростом нагрузки и сложностями в трудоустройстве выпускников. Как результат – потеря стабильности, снижение относи-

тельных доходов, падение престижа профессии, чувство обманутости у тех, кто был привлечен в эту среду на волне подъема.

Еще в большем масштабе эта проблема существует в России. Когда не обеспечивается минимально необходимый уровень, позволяющий человеку жить нормально, любые нематериальные факторы отходят на второй план. Соответственно, для поддержания нормального функционирования университетской академической среды необходим достойный уровень минимального материального вознаграждения (в отличие от творческого труда певцов, адвокатов, художников)⁷. Если его нет, или если обязательная нагрузка, требуемая за него, слишком велика, это негативным образом влияет на стимулы, восстановить которые в случае их разрушения очень сложно.

3.2. Возможные модели дальнейшей динамики: обсуждение

К чему приводит разрушение академической конвенции? Эффекты могут быть различными. Мы выделяем два сценария, показывая наличие общей логики в казалось бы непохожих явлениях, характерных для различных рынков.

Сценарий «R-academic ratchet». При выработке системы вознаграждения идет ориентация на измеримые показатели. Внутри университета измерить результаты преподавательской деятельности профессора легче, чем результаты его научных исследований. За пределами университета, напротив, легче оценить исследования (например, по количеству публикаций или по их цитируемости). В результате возникает сдвиг в сторону исследований. Он поддерживается еще и тем, что инвестиции в преподавание становятся, таким образом, более специфичными, не очень видными, в отличие от публикаций, за стенами вуза.

Кроме того, даже если администрация при определении текущей политики вознаграждений ориентируется на преподавание, то в долгосрочном плане ей важна успешность факультета в исследовательской деятельности, поскольку это позволяет привлекать гранты и другие источники финансирования, лучших студентов, лучших профессоров. Наконец, если посмотреть не на самые престижные университеты (а именно для «средних» университетов характерна ориентация на преподавание как инструмент оценки деятельности профессоров), то работающие там профессора (в особенности молодые) были бы заинтересованы в переходе в более престижные учебные заведения. А те при приеме на работу ориентируются в большей степени на исследования.

⁷ Вознаграждение должно быть сравнимо с тем, что получают люди из референтной группы (такая же проблема стоит и с чиновниками).

Таблица 1.

Сравнение «teaching ratchet»
и «academic ratchet»

	Academic ratchet	Teaching ratchet
Критерии финансирования	Результаты исследований	Обучение студентов
Экспертная среда	Плотная, независимая	Независимые индикаторы отсутствуют
Мобильность между вузами	Есть	Нет
Основа политики поощрений и карьеры	Индивидуальные результаты исследований	Преподавание, административная деятельность

Заметим, что для реализации описанной нами схемы, должны выполняться следующие условия (см. табл. 1):

- 1) существует мобильность между университетами (функционирует рынок преподавательских услуг);
- 2) исследования являются критерием для карьерного роста и продвижения в лучшие университеты;
- 3) существует экспертная среда, дающая индикаторы независимой оценки исследовательской деятельности.

Сценарий «T-teaching ratchet». Однако существует и альтернативный сценарий. Реализуется он тогда, когда низкое финансирование усугубляет отрицательные стимулы к исследовательской деятельности. При развитии ситуации по второму сценарию преподаватели используют академическую свободу для того, чтобы подрабатывать преподаванием на стороне. Такое преподавание основано на том, что люди используют репутацию, бренд университета, чтобы зарабатывать с его помощью – частными занятиями, репетиторством, преподаванием в других, менее престижных учебных заведениях. Возникает неблагоприятный отбор: в университет не идут внутренне мотивированные люди. Идут те, кто настраивается на жесткий контроль и те, кто собирается исполнять только формальные положения контракта, этим и ограничиваясь. Стимулы же к исследованиям, оценка которых в отсутствие независимой экспертной среды крайне затруднена, значительно снижаются. Обостряется проблема внешнего по отношению к академической среде измерения качества академической деятельности. Фактически происходит деформация академического сообщества, «вымывание» нормальных членов. Академическая среда не обладает внутренними механизмами «самоограничения», она может только отсекают элементы, не соответствующие академическим стандартам. Если же стандарты размываются, «межвидовая» академическая борьба не ведет к положительному отбору, а приводит к мультипликации вырожденных элементов. И процесс этот носит необ-

ратимый характер. Эта модель характерна для многих стран с переходной экономикой⁸. Условия, на фоне которых развивается такой процесс, см. в табл. 1.

4. Эмпирика

По нашему мнению, на российском рынке высшего образования реализуется второй сценарий, Т. Об этом свидетельствуют данные Мониторинга образования. Согласно результатам опроса, около 80% преподавателей вузов заявляют о том, что занимаются научной деятельностью. Однако, при этом, участвуют в коллективных научных проектах 17,2%, в научных проектах вуза и по заказу министерств 20,7%, а индивидуальные работы по грантам выполняют 14% преподавателей. Таким образом, научная деятельность 66% сводится к написанию научных статей и монографий в полной автономии от академической среды университета. Это, помимо прочего, позволяет сделать вывод о том, что большая часть этих публикаций носит учебно-методический характер и, таким образом, относится, по крайней мере частично, к преподавательской деятельности.

Среди опрошенных, давших утвердительный ответ о занятии исследовательской деятельностью, в качестве основных причин низкой интенсивности исследований выделялась низкая оплачиваемость этой деятельности (47,6%), высокая академическая нагрузка (35,9%), недостаток времени (43,5%).

При этом, называя одним из существенных факторов, препятствующих занятию научной деятельности, большинство преподавателей участвует во вторичной занятости. Дополнительной работой, без учета тех, у кого она носит научно-исследовательский характер, занимаются 62,4% человек. Подработка абсолютного большинства из них связана с преподаванием: преподают в других вузах 35,9% опрошенных, на курсах для поступающих – 12,2%, репетиторством занимается 22%.

В результате многие преподаватели расценивают свою работу в вузе как возможность приобретения статуса, позволяющего выходить на рынок вторичной занятости и зарабатывать репетиторством, частными занятиями, работой в менее престижных вузах в качестве почасовиков. Низкий уровень оплаты труда на постоянном месте работы в сочетании с высокой загруженностью, создают

⁸ См., например: Slantcheva S. *The Bulgarian Academic Profession in Transition*. 2003; Kwiek M. *Academe in Transition: Transformations in the Polish Academic Profession*. 2003; Yudkevich M. *Professor – University Relationship: Incentives for Investment in Joint Future*: HSE Working Paper. 2005.

⁹ Данные: весна 2005 г. Исследование проводилось в шести пилотных регионах, в каждом из которых были выбраны по шесть вузов различных типов (классический университет, технический университет, негосударственный вуз в области гуманитарных наук, педагогический вуз, творческий вуз, филиалы негосударственных вузов в регионах). В результате было опрошено более 1600 преподавателей.

отрицательные стимулы к научной деятельности. Формируются стандарты преподавательского поведения, в которых научной деятельности отводится второстепенная роль (уже сейчас лишь 22% опрошенных студентов считают, что занятие исследованиями – необходимое качество хорошего преподавателя).

5. Выводы

Мы показали, что различные процессы, протекающие внутри академического сообщества, формирующего стандарты поведения и траектории карьеры преподавателей, имеют одну природу: изменение рыночных реалий, с которыми сталкиваются университеты. Разные явления – одна природа.

При этом выбор модели развития отношений внутри университета обуславливается несколькими факторами.

- *Академическая культура*: какие академические стандарты существуют в профессорском сообществе и насколько они сильны.
- *Спрос на профессиональном рынке труда* и структура этого рынка (вневузовский рынок).
- *Межвузовский рынок преподавательских услуг*: наличие/отсутствие мобильности преподавателей и критерии отбора.
- Наличие *независимой экспертной среды*, обеспечивающей оценку исследовательской деятельности.

Разрушение академической конвенции и формирование новых равновесий носит эволюционный характер. Воссоздание классической конвенции возможно лишь за счет воссоздания условий для формирования внутренней мотивации в совокупности с обеспечением приемлемого уровня оплаты труда в преподавательском секторе.