

*Я. КУЗЬМИНОВ,
ректор ГУ–ВШЭ,*

*М. ЮДКЕВИЧ,
зав. лабораторией институционального
анализа экономических реформ ГУ–ВШЭ*

АКАДЕМИЧЕСКАЯ СВОБОДА И СТАНДАРТЫ ПОВЕДЕНИЯ

Системное недофинансирование российского высшего образования является причиной ряда негативных процессов, которые происходят сегодня в университетской среде. Качество высшего образования падает. Новое поколение преподавателей меньше занимается со студентами, меньше инвестирует в формирование и поддержание уни-

верситетской 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 повы-

шения эффективности. Предпринимаются попытки изменить систему контроля и отчетности, сделав более прозрачными и измеримыми 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 выполнена не только внутри, но и за пределами университета. Такая деятельность, несомненно, способствует приобретению репутации в научных кругах (как для отдельного исследователя, так и для 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 формируются академические конвенции, почему возможно их разрушение и по каким траекториям оно может происходить.

Атмосфера академической свободы

Специфика работы исследователя и академическое вознаграждение

Под академической деятельностью мы понимаем занятия научными исследованиями и образовательную деятельность, осуществляемые в академической среде в соответствии с принятыми ею стандартами. Академическую деятельность отличает, прежде всего, ее творческий характер: в любой дисциплине академический труд предполагает креативность. Кроме того, это широта рамок, предполагающая свободу выбора преподавателем направления и содержания своей деятельности, а также мягкость форм контроля. В идеальном случае контроль осуществляется со стороны профессиональной среды и носит неформальный характер. Помимо творческого характера, академическая деятельность обладает еще целым рядом позитивных свойств — как внешних, различимых людьми, находящимися за рамками академического сообщества, так и внутренних, которые могут быть оценены только самими преподавателями и исследователями, работающими в университете. К внешним факторам можно отнести достаточное материальное вознаграждение от этой деятельности, которое позволяет обеспечивать относительно высокий уровень потребления. К ним же относится и внешний социальный статус. Он предполагает, что работник рассматривается внешними

по отношению к академической среде людьми как носитель высоко оцениваемых в обществе компетенций, как эксперт по ряду вопросов. Это некоторый специфический элемент социального статуса, который отсутствует, например, у менеджера или у офицера.

Совокупность *внутренних, неденежных позитивных факторов* можно называть *академическим вознаграждением*¹. Эти факторы различаются только самими носителями вознаграждения и практически не видны за пределами академической среды. Поскольку зарплата в академической среде в среднем заметно ниже, чем в коммерческом секторе, то именно внутренние неденежные факторы во многом определяют выбор людей в пользу университетской карьеры².

Во-первых, ключевой элемент академического вознаграждения — внутреннее удовлетворение, получаемое в процессе деятельности. Это базовая характеристика любого творческого труда. Однако труд академического работника имеет специфические черты: с одной стороны, в процессе этого труда постоянно обогащается его личность, он сталкивается с новыми интересными для себя ситуациями и задачами, а с другой стороны, не происходит отчуждения результата труда: у профессора не возникает впечатления, что он работает «на чужого дядю», безвозвратно отдает результаты своего труда³. Отсутствие отчужденности обуславливает в здоровой академической среде крайне низкие стимулы к оппортунизму.

Во-вторых, важным элементом академического вознаграждения оказывается расширенное академическое признание. Оно связано с наличием учеников и последователей, ощущением собственной важности и нужности. Еще более существенным является признание коллег, работающих в той же области — тех, чьи статьи мы цитируем и обсуждаем, с кем пишем совместные работы, участвуем в совместных проектах, встречаемся на конференциях. Их признание чаще оказывается более значимым, чем признание со стороны тех, кто работает с нами в одном университете, но в рамках других дисциплин⁴.

В-третьих, преподаватели пользуются возможностью свободного принятия решений. Одна из черт академической деятельности — практически полное отсутствие давления. В академической среде человек гораздо чаще, чем где бы то ни было, имеет возможность осуществлять осознанный выбор тематики собственных научных исследований, содержания лекций, распределения времени и усилий между различными компонентами деятельности в университете. Безусловно, такая свобода все же ограничена определенным давлением общества (особенно, например, в сфере гуманитарных научных сообществ), однако это давление носит крайне опосредованный характер.

¹ Подробнее об академическом вознаграждении см.: Кузьминов Я. И. Образование в России. Что мы можем сделать? // Вопросы образования. 2004. № 1. С. 5–30.

² Отдельные из них отмечаются в литературе — см., например: Meyer L., Evans I. Motivating the Professoriate: Why Sticks and Carrots are Only for Donkeys // Higher Education Management and Policy. 2003. Vol. 15, No 3. P. 151–167.

³ О важности свойства неотчужденности см.: Кузьминов Я. И., Набиуллина Э. С., Радаев В. В., Субботина Т. П. Отчуждение труда: история и современность. М.: Экономика, 1989.

⁴ Leslie D. W. Resolving the Dispute: Teaching is Academe's Core Value // The Journal of Higher Education 2002. Vol. 73, No 1. P. 49–73.

Добавим, что академическое вознаграждение выше в «сильной» научной среде. Привлекательность работы в сильном исследовательском коллективе объясняется двумя причинами: принадлежность к такой команде, во-первых, повышает репутацию исследователя и, во-вторых, увеличивает продуктивность научной деятельности. И хотя с расширением возможностей дистанционной коммуникации важность этого фактора снижается, он тем не менее остается значимым.

В то время как академическое вознаграждение обусловлено самими специфическими свойствами академической деятельности, внешние факторы, такие, как социальный статус, обусловлены скорее отношением к ней внешнего сообщества. При этом снижение внешнего социального статуса само по себе не влияет на академическое вознаграждение, получаемое академическим работником, однако способно провоцировать возникновение неблагоприятного отбора, в результате которого в университете остаются люди с наименьшей субъективной оценкой этого вознаграждения. Следовательно, необходимо адекватное соотношение материального и академического вознаграждения: недостаток одного из компонентов не может быть без ущерба для университетского сообщества полностью компенсирован другим.

Чем университет отличается от фирмы

Академическая деятельность происходит в университетской среде. До какой степени справедлива аналогия между фирмой, которая занимается производством благ с помощью человеческого и физического капитала, и университетом, где результатом деятельности являются образовательные услуги и исследования («научная продукция»), а в качестве ресурсов выступают, главным образом, преподаватели, исследователи, а также материально-техническая база в виде библиотек, лабораторий, информационных массивов и пр.?

У университета как фирмы есть несколько особенностей. Первая особенность — внутренняя противоречивость между двумя основными задачами университета — образовательной и научной⁵. Решение одной задачи может наносить ущерб деятельности университета в другой сфере. Как правило, профессиональная деятельность преподавателя университета рассматривается как совокупность трех компонент⁶: преподавания, исследовательской деятельности и административной работы на факультете. Каково оптимальное соотношение усилий? Задача индивидуального выбора, влияющего на характеристики среды в целом, в данном случае является потенциальным источником конфликта. О том, как соотносятся исследовательские и преподавательские цели, идут бурные дискуссии. С одной стороны, исследовательская деятельность способствует интеллектуальному росту, приобретению

⁵ См., например: *Юдкевич М. М.* Сигнальная политика и цели университетов // Вопросы образования. 2004. № 4. С. 102–107.

⁶ См., например: *Boyes W., Happel S. K., Hogan T. D.* Publish or Perish: Fact or Fiction // Journal of Economic Education. 1984. Vol. 15, No 2. P. 136–141; *Katz D.* Faculty Salaries, Promotions and Productivity at Large University // American Economic Review. 1973. Vol. 63, No 3. P. 469–477.

новых знаний, которые могут быть использованы в процессе преподавания. Вместе с тем у преподавателя, который занимается исследованиями, меньше времени остается на подготовку к занятиям и работу со студентами. Таким образом, между этими двумя видами деятельности может возникать конфликт, что и подтверждают результаты многих исследований. Например, К. Эбл и У. Маккичи⁷ свидетельствуют, что об этом конфликте говорили 54% сотрудников университета, принимавших участие в проведенном ими опросе⁸. При этом в разных странах распределение предпочтений университетской профессуры в отношении преподавания и исследовательской деятельности различно (см. табл. 1).

Т а б л и ц а 1

Преподавание и исследования: распределение предпочтений

<i>В какой сфере лежат Ваши основные интересы в соответствии с Вашими собственными предпочтениями? (%)</i>				
Страна / число опрошенных	В основном в сфере преподавания	Ближе к преподаванию	Ближе к исследованиям	В основном в исследованиях
Австралия/1420	13	35	43	9
Англия/1946	12	32	40	15
Бразилия/989	20	45	36	3
Германия /2801	8	27	47	19
Голландия/1364	7	18	46	30
Гонконг /471	11	35	46	8
Израиль/502	11	27	48	14
Корея/903	5	40	50	6
Мексика/1027	22	43	31	4
Россия/438	18	50	29	2
США/3529	27	26	30	7
Чили/1071	18	49	28	5
Швеция/1122	12	21	44	23
Япония/1889	4	24	55	17

Источник: Boyer W., Altbach P., Whitelaw M. The Academic Profession: An International Perspective. Princeton, N.J.: Carnegie Foundation for Advancement of Teaching, 1994.

Вторая особенность университета — сложность оценки преподавательской и исследовательской деятельности и сложность мониторинга, которая обуславливает важность внутренней мотивации. В университет идут те, для кого важно академическое вознаграждение. 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

⁷ Eble K., McKeachie W. Improving Undergraduate Education Through Faculty Development. San Francisco: Jossey-Bass. 1985.

⁸ Обзор основных аргументов за и против гипотезы взаимной пользы исследований и преподавания, существующих в академической литературе, содержится в работе: Locke W. Integrating Research and Teaching Strategies: Implications for Institutional Management and Leadership in the United Kingdom // Higher Education Management and Policy. 2004. Vol. 16, No 3 P. 101–120.

требуются большие усилия, а в некоторых — меньшие). Поэтому внутренняя мотивация гораздо действеннее внешней (затратной, малоэффективной, стимулирующей неблагоприятный отбор): ужесточение контроля создает внешние стимулы, но может разрушительным образом сказаться на внутренней мотивации⁹.

Сложность оценки обуславливает специфическую неполноту формальных контрактов между администрацией и преподавателями, не позволяющую зафиксировать требуемый от последних уровень инвестиций в собственный человеческий капитал¹⁰. 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 способствует появлению академической свободы — возможности для профессора выбирать направление и содержательные рамки собственных исследований.

Атмосфера академической свободы ценна тем, что позволяет создать комфортные условия для людей творческого труда. Хотя абсолютное большинство исследований демонстрируют крайнюю чувствительность научной продуктивности к техническим условиям труда (обеспеченность компьютерами, доступ к базам данных и пр.), определяющими факторами, которые влияют на выбор линии поведения, являются менее осязаемые вещи: субъективные представления самого преподавателя о важности исследовательской и преподавательской компонент в его деятельности и о системе вознаграждений (*departmental reward structure*), принятой на факультете¹¹.

Как люди воспринимают академическую свободу? В широком понимании она рассматривается как возможность и гарантии безопасности «в поиске истины»¹². К. Кейт, 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 студентами¹³. Вместе с тем респонденты отмечают, что она предполагает определенную степень их ответственности, а также приверженность институциональным целям и ценностям.

⁹ См., например: *Kreps D.* Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives // *AEA Papers and Proceedings*. 1997. Vol. 87, No 2. P. 359–364; *Baker G., Jensen M., Murphy K.* Compensation and Incentives: Practice vs. Theory // *Journal of Finance*. 1988. Vol. 43, No 3. P. 593–616; *Benabou R. J. M., Tirole J.* Intrinsic and Extrinsic Motivation // *Review of Economic Studies*. 2003. Vol. 70, No 3. P. 489–520.

¹⁰ *Yudkevich M.* Professor — University Relationship: Incentives for Investment in Joint Future / HSE Working Paper. 2005.

¹¹ *Fox M. F.* Research, Teaching, and Publication Productivity: Mutuality Versus Competition in Academia // *Sociology of Education*. 1992. Vol. 65, No 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 весьма различны (см.: *Tang T. L.-P., Chamberlain M.* Attitudes Toward Research and Teaching // *Journal of Higher Education*. 1997. Vol. 68, No 2. P. 212–227).

¹² *Lankford E. L.* Freedom and Outrage in Art Education // *Journal of Aesthetic Education*. 1994. Vol. 28, No 4. P. 54–62.

¹³ *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 внутри 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. Профессиональная среда обеспечивает определенный мониторинг. При этом чем сильнее профессиональное сообщество, тем выше у него возможности контроля и стимулы к такому контролю¹⁴ и тем меньше необходимости в нем.

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).

Формирование климата отношений администрации университета и преподавателей

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

$B_i > A_i > D_i > C_i, i = a, p$, где A, B, C, D — выигрыши, а индексы a, p обозначают администрацию и преподавателей соответственно.

Рис. 1

Следование этой конвенции позволяет сторонам достичь кооперативного равновесия, характеризующегося выигрышами ($A_p; A_a$), снизив транзакционные издержки, связанные с реализацией контракта, а также увеличив эффективность взаимодействия. В результате *преподаватель* следует культивируемым университетом академическим стандартам — прикладывает усилия по качественному преподаванию и занимается научными исследованиями, в то время как *университет* создает условия для 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.

¹⁴ 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.

Во-первых, существует взаимный мониторинг среди исследователей: они прекрасно понимают, насколько хорош тот или иной их коллега. Соответственно, его оппортунизм, не наблюдаемый администрацией, хорошо им виден. Его репутация падает, возможности профессиональной кооперации сокращаются, отдача от нее, а значит, и академическое вознаграждение, уменьшается. Все это снижает стимулы к оппортунизму. Во-вторых, университету невыгодно 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, то 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.

Академическая свобода и стандарты поведения

Таким образом, 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 их 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.

Сценарии развития: сдвиги в сторону исследований и преподавания

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 т. д., причем разрушение будет носить «лавинообразный» и во многих случаях практически необратимый характер. Почему разрушается конвенция? Выделим два наиболее значимых, с нашей точки зрения, фактора.

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, следовательно, их ориентацию на измеримые результаты деятельности, на интересы конечных потребителей (студентов и их семей, работодателей).

Вузы теряют свою автономию в том смысле, что они вынуждены ориентироваться на параметры, оцениваемые извне, искать способы 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. Это отражается прежде всего на том, что от сотрудников требуют больших усилий по преподаванию, хотя внешнее финансирование при этом достаточно часто распределяется по результатам исследовательской деятельности вуза. В результате академическая свобода становится слишком дорогим удовольствием: ее могут позволить только лучшим — тем, кто приносит вузу деньги.

Новые финансовые отношения на рынках высшего образования во многих странах обусловили факт резкого *снижения объемов финансирования*, с которым столкнулась значительная часть вузов. Например, если в 1960-х годах для Англии было характерно расширение академического рынка, многие выпускники оставались в аспирантуре, то затем начался спад, сопровождающийся сокращениями, снижением зарплат, ростом нагрузки и сложностями в трудоустройстве выпускников. Как результат — потеря стабильности, снижение относительных доходов, падение престижа профессии: те, кто был привлечен в эту среду на волне подъема, почувствовали себя обманутыми.

Еще более актуальна эта проблема для России. Когда не обеспечивается минимально необходимый уровень, позволяющий человеку нормально жить, любые нематериальные факторы отходят на второй план. Соответственно для поддержания функционирования университетской академической среды необходим достойный уровень минимального материального вознаграждения (в отличие от творческого труда певцов, адвокатов, художников)¹⁵. Если его нет или если обязательная нагрузка, требуемая за него, слишком велика, это негативным образом сказывается на стимулах, восстановить которые в случае их исчезновения очень сложно.

Возможные модели дальнейшей динамики

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.

¹⁵ Вознаграждение должно быть сравнимо с тем, что получают люди из референтной группы (такая же проблема характерна и для чиновников).

Назовем первый из них «R — academic ratchet». Его реализация обусловлена тем, что 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. Ему способствует еще и то, что инвестиции в преподавание являются (в отличие от публикаций) более специфичными, не очень заметными 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 на не 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.

Т а б л и ц а 2

Сравнение «teaching ratchet» и «academic ratchet»

	<i>Academic ratchet</i>	<i>Teaching ratchet</i>
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. 2): наличие мобильности между университетами (рынка преподавательских услуг); статус исследований как критерия для карьерного роста и продвижения в лучшие университеты; существование экспертной среды, дающей индикаторы независимой оценки исследовательской деятельности.

Однако существует и альтернативный сценарий «T — teaching ratchet». Реализуется он тогда, когда плохое 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» его нормальных членов. Академическая среда не обладает внутренними механизмами «самоограничения» — она может только отсекаать элементы, не соответствующие академическим стандартам. Если же стандарты размываются, «межвидовая» академическая борьба ведет не к положительному отбору, а к мультипликации вырожденных элементов. И процесс этот носит необратимый характер. Такая модель характерна для многих стран с переходной экономикой¹⁶. (Условия, на фоне которых развивается такой процесс, см. в табл. 2.)

Модель

Идея модели

При обсуждении альтернативных сценариев мы видели, что при выборе между ними важны следующие факторы: во-первых, окружающая индивидов среда (если вокруг сильная исследовательская команда, то формируется ориентация на исследования); во-вторых, долгосрочность и неопределенность большинства стимулов (результаты сказываются не сразу, кроме того, изначально неясно, каким именно образом они повлияют на ситуацию, отсюда важность обучения и эволюции); в-третьих, влияние кадровой политики университета (ориентирующегося на те реалии, с которыми сталкивается) на стимулы преподавателей.

Описываемые нами процессы модификации конвенций в академической среде *носят эволюционный характер*. Ситуация медленно меняется во времени, люди постепенно осваивают стратегии и достаточно медленно корректируют траектории своего поведения, карьерные ориентиры и установки. Представим изначальную академическую конвенцию как равновесие во взаимодействии между членами профессионального сообщества в университете.

Описание взаимодействия

Рассмотрим взаимодействие, происходящее в сообществе агентов преподавателей. Пусть в момент времени t агент 1 посвящает долю рабочего времени $x(t)$ исследованиям и $1-x(t)$ — преподаванию, а агент 2 — доли $y(t)$ и $1-y(t)$ соответственно. Тогда в момент времени t выигрыши участников выглядят так, как представлено в матрице на рисунке 2. При этом $a_i, b_i, c_i > 0, i = 1, 2$.

¹⁶ См., например, исследования по Болгарии (*Slantcheva S. The Bulgarian Academic Profession in Transition // Higher Education. 2003. Vol. 45, No 4. P. 425–454*), Польше (*Kwiek M. Academe in Transition: Transformations in the Polish Academic Profession // Higher Education. 2003. Vol. 45, No 4. P. 455–476*) и России (*Yudkevich M. Professor – University Relationship: Incentives for Investment in Joint Future*).

Взаимодействие в академической среде

		Преподаватель 2		
		R	T	
Преподаватель 1		R $x(t)$	a_1, a_2	$-c_1, -c_2$
		T $1-x(t)$	$-c_1, -c_2$	b_1, b_2

Рис. 2

В такой модели действительно важен аспект координации: для исследований нужна плотная экспертная среда. Для преподавания также необходима среда. Агент получает существенный выигрыш, только если другие агенты в состоянии определить, что им было сделано. Соответственно если одна из линий поведения реализуется очень немногими, то она вытесняется совсем: очень сложно заниматься исследовательской деятельностью в «вакууме».

Поиск равновесий и эволюционная динамика

Пусть $U_S^i(\lambda(t))$ – полезность агента типа i ($i = \{1, 2\}$), в момент времени t выбирающего стратегию S ($S = \{R, T\}$) в условии, когда доля λ ($\lambda = \{x, y\}$) агентов типа i выбирает ту же стратегию.

Запишем функции полезности агентов:

$$U_R^1(x(t)) = a_1 y(t) - c_1(1 - y(t)),$$

$$U_T^1(x(t)) = -c_1 y(t) + b_1(1 - y(t)),$$

тогда

$$\begin{aligned} \bar{U}^1(x(t)) &= x(t)U_R^1(x(t)) + (1 - x(t))U_T^1(x(t)) = \\ &= (a_1 + b_1 + 2c_1)x(t)y(t) - (b_1 + c_1)x(t) + b_1, \end{aligned}$$

$$U_R^1(x(t)) - \bar{U}^1(x(t)) = (1 - x(t))((a_1 + b_1 + 2c_1)y(t) - (b_1 + c_1)).$$

Откуда, вычисляя аналогично для $y(t)$, получаем:

$$\frac{dx}{dt} = x(t)(1 - x(t))((a_1 + b_1 + 2c_1)y(t) - (b_1 + c_1)),$$

$$\frac{dy}{dt} = y(t)(1 - y(t))((a_2 + b_2 + 2c_2)x(t) - (a_2 + c_2)).$$

В данной системе три равновесия:

$$(x = 0; y = 0); (x = 1; y = 1); (x = x^*; y = y^*),$$

где:

$$x^* = \frac{a_2 + c_2}{a_2 + b_2 + 2c_2},$$

$$y^* = \frac{b_1 + c_1}{a_1 + b_1 + 2c_1}.$$

Последнее из найденных равновесий ($x = x^*; y = y^*$) соответствует ситуации, когда участники профессорского сообщества распределяют

свое время между преподаванием и исследованиями, уделяя каждому из видов деятельности ненулевую долю времени. Это равновесие характеризует описанную нами академическую конвенцию. Однако оно не является эволюционно-стабильным: при небольшом отклонении от такого стандарта поведения система сдвинется в сторону одного из двух эволюционно-стабильных равновесий: либо в сторону равновесия ($x = y = 1$), что соответствует сценарию R, либо в сторону равновесия ($x = y = 0$), отвечающего сценарию T.

Что может удержать систему в наиболее выгодном университете равновесии ($x = x^*$; $y = y^*$)? Здесь велика роль академических профессиональных стандартов, формирование которых, как мы описали выше, является результатом повторяющейся дилеммы заключенного между университетом и преподавателями. Таким образом, имеет место взаимодействие двух процессов – внутри университета и в рамках научного сообщества (см. рис. 3).

Формирование академической среды, способствующей поддержанию и воспроизводству академических стандартов

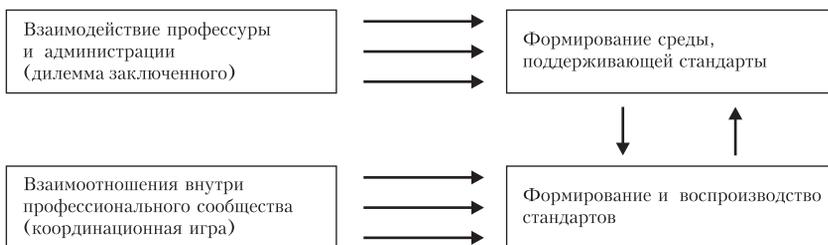


Рис. 3

Эмпирика

По нашему мнению, на российском рынке высшего образования реализуется второй сценарий (Т). Об этом свидетельствуют данные Мониторинга образования¹⁷. 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 данных публикаций носит учебно-методический характер и, таким образом, относится, по крайней мере частично, к преподавательской деятельности.

¹⁷ Мы используем данные на весну 2005 г. Исследование проводилось в 6 пилотных регионах, в каждом из которых были выбраны по 6 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.

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

При этом, называя одним из существенных факторов, препятствующих занятию научной деятельности, недостаток времени, 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 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).

Итак, 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. При этом выбор модели развития отношений внутри университета обуславливается несколькими факторами, к которым, прежде всего, относятся:

- *академическая культура*: какие академические стандарты существуют в профессорском сообществе и насколько они сильны;
- *спрос на профессиональном рынке труда* и структура этого рынка (вне вуза);
- *межвузовский рынок преподавательских услуг*: наличие/отсутствие мобильности преподавателей и критерии их отбора;
- наличие *независимой экспертной среды*, обеспечивающей оценку исследовательской деятельности.

Разрушение академической конвенции и формирование новых равновесий носят 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.