

УДК 316.74

ФАКТОРЫ КОНСТРУИРОВАНИЯ ИДЕНТИЧНОСТИ УНИВЕРСИТЕТСКОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КАК ИССЛЕДОВАТЕЛЯ

М.С. Фабрикант

Белорусский государственный университет
пр-т Независимости 4, 220004, Минск, Республика Беларусь
fabrykant@bsu.by

Аннотация. Статья посвящена институциональным инструментам формирования и поддержания идентичности университетского преподавателя как исследователя посредством изменения содержания факторов конструирования этой идентичности. Обозначаются три группы этих факторов – имплементация институционально оформленной системы дорогостоящих сигналов приверженности научно-исследовательской работе, обеспечение условий для взаимодействия университетской науки и индустрии в рамках университета и создание ясных карьерных траекторий для ученых, не выходящих за пределы исследовательской деятельности и необходимых для нее компетенций. Последовательная и эффективная реализация этой программы способна создать условия, в которых научный потенциал каждого сотрудников университета будет реализовываться, причем именно в рамках университета и для его блага.

Ключевые слова: наука; исследования; университет; идентичность; социальный институт.

FACTORS OF CONSTRUCTING UNIVERSITY LECTURER'S RESEARCHER IDENTITY

M.S. Fabrykant

Belarusian State University
Nezavisimosti Avenue 4, 220004, Minsk, Republic of Belarus
fabrykant@bsu.by

Annotation. The article is dedicated to institutional instruments of formation and sustenance of a university lecturer's researcher identity by means of substantive changes in the factors affecting construction of this kind of identity. The article is structured around three categories of these factors – implementation of an institutionalized system of costly signals of commitment to research, ensuring conditionals for cooperation between the university-based research and industry within the university framework, and creation of clearly defined career trajectories for scholars within the boundaries of research activity and the competences it requires. Consistent and efficient implementation of this program has the ability

to create conditions under which each member of the university staff realizes his or her potential under the auspices of the university and for its own good.

Keywords: academia; research, university; identity; social institution.

Современный университет, несмотря на изменения последних десятилетий, по-прежнему основан на гумбольдтовской модели сочетания двух функций – генерирования и трансляции научного знания, то есть, научно-исследовательской и преподавательской деятельности [1]. Логика этого объединения ясна: в отличие от общеобразовательной подготовки, например, школьной, университет ориентирован на создание условий для формирования профессионалов, владеющих не только основами, но и новейшими компетенциями, поэтому обеспечить эти условия могут только те преподаватели, которые участвуют в создании нового знания и новых технологий, составляющих эти компетенции. Однако руководители разного уровня в различных университетах сталкиваются с проблемой практической реализации этого двойного функционала. Эта проблема выражается в недостаточной вовлеченности значительной части профессорско-преподавательского состава в научную работу.

Причины этой проблемы достаточно очевидны: научно-исследовательская работа, по сравнению с преподаванием, характеризуется сильно отсроченным внешне наблюдаемым эффектом (от появления исследовательского замысла до публикации результатов его воплощения в высокорейтинговом научном журнале часто проходит 5 и более лет), а отсутствие необходимости согласования пространства и времени с большим количеством других людей оборачивается недостатком важного для многих внешнего социального контроля. Кроме того, сама постановка задач в научно-исследовательской работе, в отличие от преподавания, требует проактивности – не только самостоятельного принятия решений, какого рода исследования проводить, на каких конференциях стремиться апробировать их результаты и в каких журналах публиковаться, но и постоянного мониторинга текущей ситуации в своей области знания при не заданных априори и постоянно меняющихся приоритетных источниках релевантной информации. Таким образом, научная работа, в отличие от преподавательской, на уровне повседневности представляет собой активность без жесткого расписания, оперативной боратной связи и четких критериев достижения необходимого и достаточного уровня эффективности, причем не только по качеству работы, но и по ее объему.

Каковы пути решения этой проблемы? В литературе предлагается достаточно много способов активизации научной работы на микроуровне – в виде ответов на вопрос, каким образом преподавателю университета

регулярно в достаточном объеме находить время на научную работу, в частности, на академическое письмо – пожалуй, наиболее рутинную ее составляющую. По сути, эти рекомендации сводятся к двум позициям – либо основанной на идеях гуманистической психологии (найти свою область исследований как неисчерпаемый источник вдохновения и напоминать себе о причинах выбора, когда мотивация временно снижается), либо противоположной ей жестко бихевиористской (тайм-менеджмент с вознаграждением за следование собственному плану безотносительно текущего настроения и внешних обстоятельств) [2]. У обеих позиций есть свои существенные достоинства, однако они не предназначены для решения проблемы на институциональном уровне, поскольку не показывают, при каких условиях университетские преподаватели массово задаются целью повысить уровень своей исследовательской активности.

Ответ заключается в том, что навряд ли учитывалось при проектировании гумбольдтовской модели университета и долгое время оставалось в ее тени – каким образом сочетание функций генерирования и трансляции знания будет сочетаться на уровне индивидуальных идентичностей тех, кто должен эти функции осуществлять. Представление о том, что институциональная рациональность на макроуровне гармонично транслируется в непротиворечивое единство на микроуровне, выглядит непреднамеренной экологической ошибкой. Противоречие не сводится к простому распределению времени между различными вилами активности, но вытекает из различий в формировании идентичностей: если идентичность преподавателя постепенно и естественно возникает из повседневных практик, то для идентичности ученого-исследователя, как было рассмотрено выше, идентичность не задается повседневными практиками, поскольку они сами не заданы извне, но, напротив, сама их формирует. Иначе говоря, успешный ученый-исследователь занимается научной работой потому, что эта активность напрямую следует из того, кем он себя видит, и необходима для поддержания такого определения себя. Поскольку в данном случае речь идет о научно-исследовательской работе, на интенсивность которой сложно и непродуктивно воздействовать через контроль над процессом (из-за отсутствия объективной необходимости постоянной внешней координации действий внедрение искусственных индикаторов на входе порождает следование искусственным индикаторам безотносительно самой активности на выходе) и необходимо, но недостаточно – через контроль над результатом (из-за отсроченности вознаграждения), наиболее эффективный путь решения проблемы, причем не только в долгосрочной, но и среднесрочной перспективе, – через формирование и поддержание идентичности исследователя. Для этого

следует учитывать следующие основные факторы конструирования этой идентичности у университетских преподавателей.

Первый из этих факторов – наличие того, что к экономической науке принято называть дорогостоящими сигналами. Под ними подразумевается такое распределение ресурсов, когда высокая вовлеченность в сделанный выбор вместо более близкого к равномерному инвестирования в различные альтернативные варианты может считаться оправданной только в случае большого успеха и поэтому свидетельствует о том, что человек, сделавший этот выбор, достаточно уверен в своем успехе, готов ради него идти на риск и тем самым сигнализирует другим участникам процесса о том, что этот риск оправдан качествами, необходимыми для достижения успеха. Например, диплом о высшем образовании, в особенности диплом университета, обучение в котором является достаточно трудоемким, может быть весомым аргументом для потенциального работодателя, даже если специальность не соответствует вакансии, именно как дорогостоящий сигнал: если обладатель диплома сделал такой весомый вклад в получение этого диплома и при этом не производит впечатления фундаментально иррационального человека, значит, у него есть основания рассчитывать на то, что эти инвестиции окупятся, следовательно, эти основания появляются и у потенциального работодателя. Применительно к научно-исследовательской работе дорогостоящие сигналы, как и для других видов социальных идентичностей, означают, прежде всего, готовность оставаться в процессии. Одновременно с этим ряд дорогостоящих сигналов применительно к научно-исследовательской идентичности, в отличие от некоторых других видов социальных идентичностей, функционирует еще и как подтверждение успешности реализации этой идентичности и, соответственно, правильности сделанного выбора [3]. Это особенно важно в свете часто встречающейся сакрализации идентичности ученого-исследователя, нередко поминаемой в духе «призвания» и «служения» в противоположность нередкой банализации идентичности преподавателя, что приводит, особенно, но не исключительно у молодых ученых, к затяжным поискам смысла и фаустовским сомнениям в осмысленности научной работы и себя в ней, что в их собственных глазах на удивление долго может выглядеть как адекватная замена реальной научной работы. Для того, чтобы способствовать конструированию устойчивой идентичности исследователя в университете, необходимо наличие универсальных и эксплицитных представлений о том, какие именно внешне наблюдаемые результаты научной работы признаются дорогостоящими сигналами. В этом плане публикации в высокорейтинговых международных научных журналах, помимо более очевидных функциональных эффектов (позиция университета в международных рейтингах, объективный индикатор качества научной работы

университета в целом и отдельных структурных подразделений и др.), полезны еще и как надежный дорогостоящий сигнал, поскольку необходимый объем вкладываемых в каждую такую публикацию интеллектуальных и временных ресурсов очевиден, а признание успешности, приходящее благодаря таким публикациям, – универсально. Важно, чтобы именно такие универсальные дорогостоящие сигналы находили свое адекватное институциональное воплощение в структуре конкретного университета и его структурных подразделений, как условие сохранения и повышения их конкурентноспособности.

Второй фактор конструирования идентичности университетского преподавателя как исследователя – переосмысление функционала университетской науки в свете модели университета, открытого внешней среде, в противовес архаичной, но все еще присутствующей, причем не только в массовом сознании, но и в картине мира части исследователей, модели университета как башни из слоновой кости, в которой возможность «игры в бисер» без учета запросов рынков разного рода рассматривается как компенсация других возможностей, порождаемых этими рынками. Этот фактор связан с выбором между научно-исследовательской работой и внеуниверситетской практикой, более или менее профессиональной релевантной, как альтернативными способами использования времени, свободного от преподавания. Здесь взаимоисключающий выбор на уровне ресурсов, прежде всего, на уровне перераспределения времени, снова создает противопоставление на уровне идентичностей, которое здесь является не только необязательным, но и ложным. Качество научных исследований, в том числе фундаментальных, во многом определяется использованием данных из индустрии, а конкурентноспособность организаций – внедрением наиболее современных и апробированных технологий и методов, причем не только в отраслях, традиционно считающихся наукоемкими. Поэтому на макроуровне целесообразно стремиться к преодолению ложного разделения на преподавателей-исследователей и преподавателей-практиков. Для этого необходимо создавать на базе университета институциональную рамку для привлечения сотрудников университета в индустрию в качестве экспертов и одновременно – для проведения исследований, необходимых и для экспертизы, и для академической научной работы.

Наконец, третий фактор формирования идентичности университетского преподавателя как исследователя – наличие ясной карьерной траектории. Если преподавание воспринимается как условие стабильности, а административная работа имеет ясную иерархию, то траектория продвижения ученого, которая в идеале должна проявляться в институциональном отражении его универсально признаваемых достижений, страдает от неясности,

свойственной траекториям итак называемой горизонтальной карьеры в других областях. Последствия такой неопределенности – отсутствие внешних стимулов формирования исследовательской идентичности у тех, у кого она еще не сформирована, в то время как ученые со сформированной и устойчивой профессиональной идентичностью, будут стремиться заполнить этот пробел внеуниверситетскими ресурсами. Очевидно, что для формирования исследовательской идентичности у преподавателей университета необходима система институционализированных поощрений для тех, у кого эта идентичность уже сформирована. При этом желательно, чтобы эти стимулы не ограничивались возможностями полной или частичной смены научной карьеры на административную, что может приводить к менее эффективному распределению ресурсов, поскольку исследовательская и административная работа требуют существенно различающихся компетенций, и сама ситуация, в которой успехи в научной работе вознаграждаются по «принципу Питера» необходимостью уменьшения времени для научной деятельности, дезориентирует и демотивирует, причем прежде всего сотрудников с наиболее высокой мотивацией к достижению успеха. Альтернативой стихийно возникающим в таких обстоятельствах неформальным иерархиям с сопутствующими им издержками видится более сложная система управления, в которой сосуществуют и взаимно дополняют друг друга руководящие должности, требующие генерирования идей, глубокого знания современной научной среды и обширного круга контактов в международном научном сообществе, и должности, требующие навыков административной работы, с сопоставимым престижем для этих категорий должностей и постоянным взаимодействием между теми, кто их занимает. Именно при таком условии научный потенциал сотрудников университета будет реализовываться, причем именно в рамках университета и для его блага.

Библиографические ссылки

1. Майер В.Г., Бабанский М.Д. Классические университеты: современность и перспективы // Университетское управление: практика и анализ. 2000. № 2. С. 20–21.
2. Silvia P.J. How to write a lot: A practical guide to productive academic writing. Washington, D.C.: American Psychological Association, 2007. 149 p.
3. Fabrykant M. National identity in the contemporary Baltics: comparative quantitative analysis // Journal of Baltic Studies. 2018. № 49(3). P. 305–331.