

Olga Gorelova¹

The comparison of faculties with one-institution and several institutions careers between countries with different types of academic systems: Russian and German case

Abstract

Previous studies on the correlation between the academic mobility and research productivity and time management of the faculties show that the pattern of this link is ambiguous in different countries. Nevertheless, no attempts to explain these distinctions have been made. I suggest that this may be due to the discrepancy in academic systems of these countries. Based on this hypothesis, I compare the publication activity, time management and involvement in academic society of faculties with one-institution and several institution careers in two countries with completely different academic systems. The data for the analysis is drawn from the international study «Changing Academic Profession». The evidence of multiple regression analysis show that the patterns of correlation between research productivity, time management and the type of academic's career are opposite for Russia and Germany. These results are in accordance with the initial hypothesis that the type of academic system of the country matters, but do not prove it. To test the hypothesis empirically a further research on reasons of such variation is needed.

¹ Olga Gorelova is a research assistant at the International Research Laboratory for Institutional Analysis of Economic Reforms NRU HSE (ogorelova@hse.ru; olgagorelova.hse@gmail.com).

Сравнение мобильных и немобильных преподавателей в странах с разным типом академических систем (на примере Германии и России)

Содержание

Abstract	1
Введение	3
Характеристика академической системы в России и в Германии	6
Обзор литературы	9
Методология исследования	1312
<i>Описание данных</i>	1312
<i>Операционализация основных понятий</i>	13
<i>Методология исследования</i>	15
Результаты исследования	17
<i>Сравнение мобильных и немобильных преподавателей в России.</i>	17
Описательная статистика	17
Связь мобильности, продуктивности и распределения рабочего времени у преподавателей в России	20
<i>Сравнение мобильных и немобильных преподавателей в Германии.</i>	25
Описательная статистика:	25
Связь мобильности и продуктивности и распределения рабочего времени у преподавателей в Германии	27
Заключение	32
Список литературы	34

Введение

Постановка проблемы:

В данной работе речь идет о таком явлении как *межвузовская академическая мобильность*², под которой мы понимаем факт работы преподавателей более чем в одном вузе с момента получения наивысшей степени, которой он обладает.

Межвузовская академическая мобильность является популярной темой исследований. В рамках данной темы, как правило, рассматривают мобильных преподавателей (тех, кто работал в нескольких вузах на протяжении карьеры), немобильных (тех, чья академическая карьера построена в рамках только одного высшего учебного заведения) и инбридов (преподавателей, которые работают в том же вузе, где они получили хотя бы одну из своих степеней). Предыдущие исследования показывают, что степень мобильности преподавателя связана с результатами его работы, такими как публикационная активность и распределение рабочего времени между разными видами деятельности. При этом, не существует однозначного мнения о причинно-следственной связи мобильности преподавателя и его продуктивности: одни исследователи (Deville et al., 2014; Dutton, 1980) считают, что переход из одного вуза в другой влияет на продуктивность преподавателя, в то время как другие исследователи (P. D. Allison & Long, 1987; Fernández-Zubieta, Geuna, & Lawson, 2013) утверждают, что мобильность преподавателя является следствием его научной продуктивности и исследовательской работы. Также неоднозначным является характер связи между мобильностью и результатами работы преподавателя. Так, например, согласно Dutton (1980, США), Norta (2013, Португалия), Сивак & Юдкевич (2009, Россия), мобильные преподаватели, а также неинбриды публикуют больше статей и больше занимаются исследовательской работой, чем преподаванием, по сравнению с инбридами и просто немобильными коллегами. В то же время, согласно Wyer & Conrad (1984, США) и Cruz-Castro & Sanz-Menéndez (2010, Испания), мобильные и немобильные преподаватели не различаются значимо с точки зрения их публикационной активности, а по некоторым показателям более успешными оказываются немобильные преподаватели и инбриды. При этом, причины подобных различий в связи одних и тех же показателей практически не изучались. Таким образом, на данный момент нет четких представлений о связи

² Далее термин «мобильность» будет использоваться именно в этом понимании «межвузовской академической мобильности» для краткости.

межинституциональной мобильности преподавателя и результатов его работы, что и является основной *проблемой* данного исследования.

Мы выдвигаем *гипотезу*, согласно которой характер связи академической мобильности и результатов работы преподавателей может объясняться некоторыми внешними характеристиками академической среды, а также распространенностью мобильности и отношением к ней в стране. Основанием для данной гипотезы является то, что большинство исследований, показавших разный характер связи между мобильностью и результатами работы преподавателя, проводились в разных странах, обладающих разными особенностями академической системы.

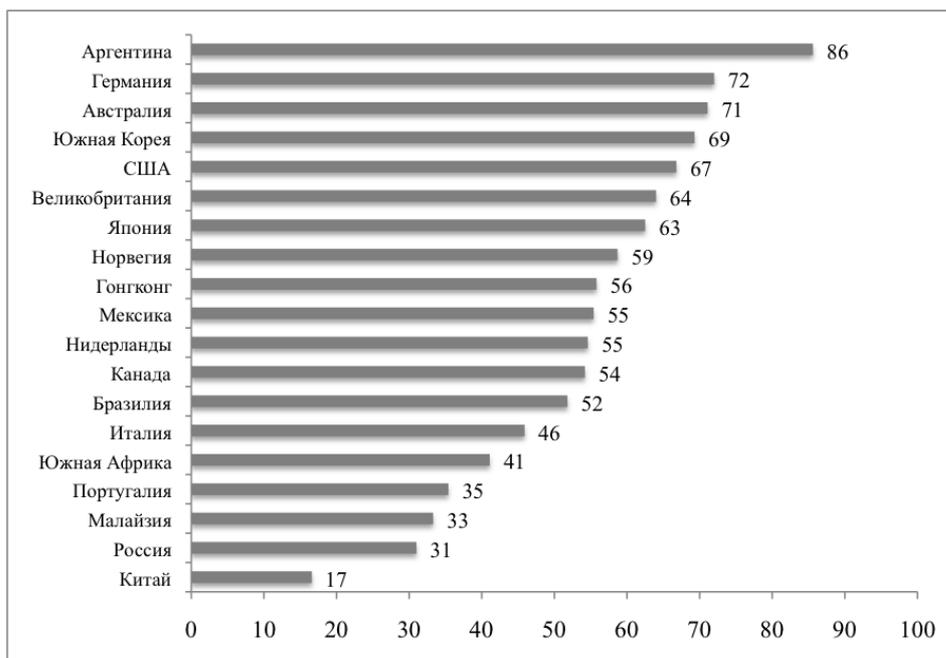
Постановка цели:

В настоящее время считается, что опыт работы преподавателя, ограниченный исключительно одним вузом, является отрицательным явлением. У таких преподавателей отсутствует внешний опыт, необходимый для эффективной работы, что может привести к отсутствию свежих идей в работе и атрофии знаний (Dutton, 1980; Eisenberg & Wells, 2000; Horta, Veloso, & Grediaga, 2007). Опыт работы в другой исследовательской или преподавательской среде положительно влияет на профессиональное развитие академиков, что способствует расширению связей и циркуляции знаний во всей академической системе страны (Cruz-Castro & Sanz-Menéndez, 2010). Однако сами преподаватели и руководители вузов далеко не всегда и не везде рассматривают межвузовскую мобильность как академическую норму. Исследование преподавателей в вузах Санкт-Петербурга в России показало, что большинство заведующих кафедрой считают, что политика найма вуза *должна* быть направлена на привлечение собственных выпускников. Такая позиция объясняется тем, что зачастую руководству вуза выгоднее нанимать на работу выпускников вуза или продвигать по карьерной лестнице давно работающих преподавателей, поскольку это снижает издержки поиска и найма новых сотрудников (Godechot & Louvet, 2008), и помогает защитить внутривузовскую среду от «чужаков» (Majcher, 2004).

Отношение к мобильности в стране, приятие или неприятие ее как академической нормы сильно связаны с общим уровнем мобильности в стране. Как показывают данные международного исследования Changing Academic Profession, уровень межвузовской

мобильности³ значительно различается в странах-участницах исследования (см. Рис. 1) от 17% в Китае до 86% в Аргентине.

Рис. 1. Доля преподавателей, работавших более, чем в одном вузе после получения наивысшей степени в разных странах (%)⁴



Целью данной работы является сравнить связь межвузовской мобильности с научной продуктивностью и распределением рабочего времени преподавателей в странах двух типов: тех, в которых мобильность преподавателей высокая и формально институционализированная и в тех, где она слабо распространена. Помимо публикационной активности и распределения рабочего времени, мы также обратимся к изучению связи мобильности и вовлеченности преподавателя в академическое сообщество вне вуза, поскольку предполагаем, что между этими показателями может быть связь. Одной из важных **задач** работы является объяснение полученных результатов с помощью построения теоретической рамки, касающейся устройства академических систем в изучаемых странах. В качестве таких стран в работе рассматриваются кейс **Германии** (где уже долгое время существуют законы, стимулирующие переход преподавателей из одного вуза в другой) и **России**, где, как уже

³ Исходя из имеющихся данных, о «мобильности» можно говорить лишь условно, поскольку невозможно определить, работал ли преподаватель в нескольких вузах попеременно или одновременно

⁴ Здесь и далее расчеты произведены на данных международного исследования Changing Academic Profession, если не указано иного.

было сказано выше, многие преподаватели считают иммобильность и инбридинг академической нормой. Эти две страны были отобраны для настоящего исследования, поскольку академические системы в них кардинально различаются, кроме того кейс России интересует нас, поскольку в этой стране подобных исследований практически не проводилось.

В качестве эмпирической базы в работе используются данные международного исследования *Changing Academic Profession*, проведенного по единой методологии в 19 странах мира в 2006-2009 году и в России в 2012 году.

Структура работы следующая: сперва мы рассматриваем особенности академических систем в выбранных странах – России и Германии. Часть обзора литературы посвящена краткому описанию результатов существующих исследований, посвященных связи межвузовской академической мобильности преподавателей с результатами их работы. Литобзор завершается предлагаемой нами теоретической рамкой для объяснения разного характера связи мобильности преподавателей и научной продуктивности в разных странах. За теоретической рамкой следует описание методологии исследования. Пятая часть посвящена описанию основных результатов исследования, и, наконец, в заключительной части работы мы обобщаем выводы по исследованию и предлагаем возможные объяснения полученных результатов.

Характеристика академической системы в России и в Германии

Россия

В России существует более 600 государственных и более 400 частных вузов (Yudkevich, Kozmina, Sivak, Bain, & Davydova, 2013). До 2006 года все государственные вузы в Российской Федерации можно было разделить на три типа: институты, академии и университеты. В 2006 году в данную классификацию также добавились федеральные университеты, а в 2008 году – национальные исследовательские университеты. Образование в институтах обладает более прикладным характером, чем в университетах и академиях, федеральные университеты являются крупнейшими образовательными центрами-производителями специалистов в своих регионах, а национальные исследовательские университеты призваны обеспечивать не только высокий уровень образования, но и исследований. При этом условия найма и повышения преподавателей не различаются значимо в вузах разного типа в России.

Основным структурным элементом российского вуза является кафедра. Заведующие кафедрами ответственны за распределение нагрузки и найм преподавателей. Формально в России существует система найма с открытым конкурсом. Однако, как правило, позицию получают младшие по должности сотрудники кафедры или выпускники университета, что ведет к низкой академической мобильности и инбридингу (Андрушак & Юдкевич, 2012). Фактически, ситуация с «закрытым» рынком труда порождает сама себя: открытый конкурс либо не объявляется, либо в нем практически не участвуют внешних соискателей, поскольку никто не верит, что внешний соискатель имеет равные возможности трудоустройства наряду с кандидатом из самого вуза (Yudkevich, 2014).

Пожизненных контрактов в России не существует, длительность контракта составляет от 1 до 5 лет, однако возобновление контракта происходит, как правило, автоматически, поэтому большинство преподавателей считают, что занимают постоянную позицию (Андрушак & Юдкевич, 2012). Отсутствие конкуренции при продлении контракта можно рассматривать как одну из важных причин низкой мобильности в стране. Также низкая мобильность связана с существенными институциональными препятствиями и издержками смены места работы (Yudkevich, 2014).

Несмотря на низкую межинституциональную мобильность, в России широко распространена практика дополнительной занятости. По данным Мониторинга экономики образования за 2010-2012 год 66,2% преподавателей сообщили, что имеют вторичную занятость. Из них 22,1% совмещают преподавательскую работу в нескольких вузах (Рощина, 2013). Факт наличия дополнительной занятости объясняется низкой заработной платой в российских вузах: для обеспечения адекватного уровня дохода преподавателям приходится браться за дополнительные работы, например, преподавать по совместительству в частных вузах (Андрушак & Юдкевич, 2012).

Таким образом, многие преподаватели в России имеют дополнительную занятость. Однако, на наш взгляд, опыт работы преподавателя более, чем в одном вузе попеременно (мобильность) и наличие дополнительной работы по совместительству – принципиально разные явления, несмотря на то, что и то, и другое является внешним академическим опытом. В связи с этим, в данной работе мы будем рассматривать эти две группы преподавателей по отдельности.

Как уже говорилось выше, большинство международных исследователей академической мобильности признают, что она необходима для плодотворного существования и развития академической системы в стране. В связи с осознанием положительного воздействия мобильности в некоторых странах принимаются особые законы, реформируется академическая среда, создаются специальные организации, способствующие академической мобильности преподавателей и исследователей (Gabaldon, Horta, Meyer, & Pereira-Leal, 2005). Одной из таких стран является Германия, где подобное законодательство сложилось уже давно. Рассмотрим устройство академической системы и особенности преподавательской карьеры в этой стране.

Германия

В настоящее время в Германии существует 410 вузов, из них 105 университетов, 203 института прикладных наук и 102 других вуза (Херцог & Кем, 2012). Институты прикладных наук отличаются от университетов тем, что предоставляют более практическое образование, и, как правило, не имеют права присуждать PhD степень; условия работы преподавателей в институтах прикладных наук также несколько отличаются. И университеты, и институты прикладных наук являются государственными вузами, существуют также коммерческие и некоммерческие частные вузы, образование в которых, тем не менее, не пользуется популярностью, поскольку традиции частного образования в Германии не распространены.

Преподавательские должности в Германии делятся на две большие группы, непрофессорские (PhD студенты, занимающие должность ассистентов, преподаватели, работающие над получением докторской степени, инструкторы) и профессорские должности (младшие профессора – сравнительно новая должность, не требующая наличия докторской степени; доценты и профессора) (Херцог & Кем, 2012). В Германии устанавливается максимально допустимое время, которое преподаватель может занимать должность непрерывно в одном вузе, после чего, он обязан либо получить повышение, либо уйти из вуза (система «up or out») (Schimank, 2001). Переход от младшего профессора на более высокие должности обязательно должен сопровождаться сменой вуза не позднее, чем через 6 лет с момента получения младшего профессора. Невозможно получить повышение в том вузе, в котором преподаватель «заработал» необходимые для повышения квалификации (Jacob & Teicler, 2009). В целом, рынок труда в Германии является «внешним», то есть, даже для получения более высокой должности внутри вуза, где преподаватель уже работает, или для повышения заработной платы, ему необходимо участвовать во внешнем конкурсе (Musselin, 2003).

Пожизненные контракты в Германии отсутствуют, хотя получение постоянной должности возможно при смене места работы доцентами и профессорами (Херцог & Кем, 2012). Дополнительная занятость в Германии мало распространена: согласно статистике, всего 10% преподавателей в университетах и 7% преподавателей в институтах прикладных наук получают доход из дополнительных источников (Херцог & Кем, 2012).

Ситуация с занятостью в институтах прикладных наук несколько отличается: в них практически отсутствуют непрофессорские должности (Schimank, 2001) и нет обязательного требования к смене вуза для продвижения по карьерной лестнице, однако и в этих вузах преподаватели стараются выстраивать свою карьеру в нескольких высших учебных заведениях, поскольку иммобильность рассматривается в стране отрицательно (Херцог & Кем, 2012). Особенностью институтов прикладных наук является требование к наличию у профессора опыта работы вне академического сектора не менее 5 лет (Schimank, 2001).

Таким образом, в Германии межвузовская мобильность преподавателей является важной академической нормой: она обязательна в университетах и желательна в институтах прикладных наук. Это объясняет высокий уровень академической мобильности в Германии - 75% преподавателей в Германии мобильны по данным исследования *Changing Academic Profession*.

Итак, мы видим, что академические среды в России и Германии устроены по-разному. В этих странах значительно разнятся академические нормы и стандарты. Вероятно, это может обуславливать разный характер связи академической мобильности с результатами работы преподавателей, если такие различия будут найдены.

Обзор литературы

Связь академической мобильности преподавателя (факта его работы в нескольких вузах) с его публикационной активностью и распределением рабочего времени на различные виды деятельности рассматривалось в целом ряде работ. В большинстве из них отмечается положительное влияние мобильности на публикационную активность ((Dutton, 1980) (США); (Eisenberg & Wells, 2000) (США); (Horta et al., 2007) (Япония); (Inanc & Tuncer, 2011) (Турция); (Horta, 2013) (Португалия)). Т. Кэплой и Р. МакГи объясняли это тем, что преподаватели, имеющие внешний академический опыт, обладают большим человеческим капиталом, лучшей продуктивностью, более широким

Отформатировано: русский

Код поля изменен

Отформатировано: русский

Отформатировано: русский

Отформатировано: русский

Код поля изменен

опытом и кругозором, поэтому качество их работы в целом выше (Caplow & McGee, 1958).

Джеффри Даттон при изучении американских преподавателей, обладающих степенью PhD выяснил, что немобильные преподаватели публикуют меньше статей, чем мобильные. При этом и цитируют немобильных преподавателей также реже, чем мобильных (Dutton, 1980). Тем не менее, немобильные преподаватели более продуктивны при публикации книг, на основании чего можно сделать вывод о том, что мобильность препятствует длительным проектам, таким как написание монографий. Также автор выяснил, что немобильные преподаватели распределяют рабочее время в пользу преподавательской деятельности, а не исследований. Хьюго Хорта в исследовании мобильности преподавателей, имеющих докторскую степень, уделял внимание, не только количеству статей у преподавателя, но и месту их публикации. Результаты исследования показывают, что преподаватели, проработавшие всю жизнь в одном вузе, меньше публикуют статей в международных журналах и больше – в национальных, то есть, больше ориентированы на признание внутри страны, а не вне (Horta, 2013). В России в ходе сравнения результатов работы мобильных и немобильных преподавателей выяснилось, что немобильные преподаватели публикуют больше статей в вузовских журналах и меньше – в общероссийских научных журналах, чем их мобильные коллеги. Также, они используют личные связи для продвижения своих публикаций и больше времени инвестируют в преподавание и во внутривузовскую активность. Таким образом, в отличие от мобильных преподавателей, которые больше стремятся проявить себя вне вуза, их немобильные коллеги, больше времени и сил тратят на то, чтобы проявить себя во внутривузовской деятельности (Сивак & Юдкевич, 2009).

В то же время, в некоторых работах авторы приходят к противоположным выводам. Так, например, Вайер и Конрад выяснили, что публикационная активность инбридов и немобильных преподавателей в США не отличается значимо от научной производительности преподавателей, обладающих внешним академическим опытом, кроме того, инбриды склонны меньше времени посвящать преподавательской работе по сравнению с более мобильными коллегами (Wyer & Conrad, 1984). Исследование академической профессии в Испании также показало, что немобильные преподаватели публикуют не меньше работ, чем их коллеги, проработавшие в нескольких вузах, их шансы получения бессрочного контракта такие же как и для мобильных преподавателей,

а скорость продвижения по карьерной лестнице даже несколько выше, чем у мобильных (Cruz-Castro & Sanz-Menéndez, 2010).

Некоторые исследования указывают на то, что мобильность преподавателей и их публикационная активность взаимосвязаны: научная продуктивность не только различается для мобильных и немобильных преподавателей, но и, в свою очередь, может способствовать переходу преподавателя из одного вуза в другой. Так, в некоторых работах было показано, что публикационная активность преподавателей выше в период, предшествующий смене места работы у мобильных преподавателей (P. D. Allison & Long, 1987; Fernández-Zubieta et al., 2013). В то же время, продуктивность преподавателя после перехода в другой вуз может как возрасти, так и понизиться, в зависимости от того, перешел ли преподаватель в более или в менее престижный вуз (P. Allison & Long, 1990; Deville et al., 2014; Fernández-Zubieta et al., 2013). Также, одна из последних работ, касающихся мобильности, показала, что несмотря на положительное влияние академической мобильности на продуктивность исследователя, существует некий «предел» количества смен места работы («overload of mobility»), после которого продуктивность преподавателя перестает расти (Horta & Yonezawa, 2013), то есть, после получения необходимо «внешнего опыта» преподавателю необходимо найти стабильное место работы, а не переходить из вуза в вуз всю жизнь.

Таким образом, мы видим, что связь мобильности преподавателей с их научной продуктивностью и распределением рабочего времени неоднозначна в разных странах. Поскольку нашей гипотезой является то, что связь между мобильностью и результатами работы преподавателя может объясняться особенностями академической системы и академического рынка в стране, мы предлагаем следующую **теоретическую рамку исследования**.

Теоретическая рамка исследования

С экономической точки зрения, любой работник стремится к улучшению условий работы: к продвижению по карьерной лестнице и к повышению заработной платы. При этом, при смене места работы сотрудники (в том числе, и преподаватели) руководствуются имеющимися у них ресурсами и условиями работы, оценивают гипотетические условия работы, а также издержки перехода в другую организацию (Bergman, 2011). В странах, где преподавателям обязательно переходить из одного вуза в другой для повышения, уровень мобильности высок, и преподаватели стремятся повысить шанс трудоустройства в другом вузе, с более хорошими, или, по крайней мере,

такими же условиями работы, поэтому стараются повысить свою конкурентоспособность на внешнем академическом рынке.

В свою очередь, в странах, где академический рынок труда является закрытым, а мобильность не является академической нормой, риски и издержки смены места работы, как правило, являются очень большими (Smolentseva, 2003), поэтому преподаватели стремятся повысить шансы своего продвижения по карьерной лестнице внутри вуза. Мобильными же в таких странах, с очень большой вероятностью, будут те преподаватели, для которых эта мобильность вынужденная. Кроме того, важно различать мобильных преподавателей и тех, которые имеют дополнительную занятость, поскольку, как правило, дополнительной работой преподаватели занимаются для повышения своего материального состояния, а не для повышения собственного престижа в глазах академического сообщества (Андрущак & Юдкевич, 2012).

Научная продуктивность (количество опубликованных статей) является одним из важнейших показателей «успешности» преподавателя и исследователя (Fernández-Zubieta et al., 2013), а так же важнейшим неспецифическим активом, необходимым для повышения в должности. Соответственно, развивают этот актив те преподаватели, которые стремятся к продвижению по карьерной лестнице. Исследовательская работа способствует увеличению публикационной активности (например, написанию статей по результатам исследования), таким образом, стремящиеся к продвижению по карьерной лестнице преподаватели, будут заниматься исследовательской работой и больше публиковать статей.

Если академическая система страны предполагает, что повышение возможно только при переходе в другой вуз, то, стремящиеся к повышению преподаватели будут мобильными, поэтому именно они будут больше заниматься научной работой и обладать большей научной продуктивностью. Если же, напротив, в стране существует закрытый рынок труда, переходы из одного вуза в другой не приветствуются, то продвижения по карьерной лестнице осуществляются в рамках одного вуза. Следовательно, стремящиеся к повышению преподаватели, будут немобильными, но они также будут стремиться повысить свою публикационную активность, чтобы обладать конкурентным преимуществом и остаться в вузе.

Методология исследования

Описание данных

Настоящая работа основывается на данных международного исследования *Changing Academic Profession* (Динамика академической профессии). Это исследование было проведено в 2007 году в 19 странах мира (Австралия, Аргентина, Бразилия, Великобритания, Германия, Гонконг, Италия, Канада, Китай, Корея, Малайзия, Мексика, Нидерланды, Норвегия, Португалия, США, Финляндия, ЮАР, Япония), а в 2012 году к исследованию присоединилась Россия.

Выборка во всех странах формировалась по единой методологии, эффективный объем выборки должен был составить не менее 800 человек (Cummins & Bracht, 2006), но в каждой стране зависел от размера и особенностей академического сектора. В России итоговый объем выборки составил 1623 респондента из 25 вузов (Yudkevich et al., 2013), а в Германии – 1215 преподавателей (Teichler, Agimoto, & Cummins, 2009). Опрос в разных странах проводился методом бумажного или электронного анкетирования, респонденты заполняли анкеты самостоятельно.

Операционализация основных понятий

В данной работе под «преподавателями» подразумеваются те работники высших учебных заведений, которые занимаются непосредственно преподавательской деятельностью (чтением лекций и проведением семинаров), а также другими видами деятельности внутри вуза (исследовательская и административная работа, бесплатное и платное консультирование (экспертная работа) и т.д.). В качестве «преподавателей» рассматриваются респонденты, которые сообщили, что в прошлом учебном году хотя бы 3 часа в неделю занимались преподавательской работой. Респонденты, которые преподавали менее трех часов или не преподавали вовсе, исключены из анализа. Кроме того, для анализа отбирались только те преподаватели, которые обладают кандидатской степенью или PhD. Такой выбор обуславливается тем, что преподаватели со степенью обладают достаточным стажем, при котором они могли успеть проработать в нескольких вузах, а также обязательно обладают уже определенным числом публикаций (необходимым для получения степени). В предыдущих исследованиях мобильности большинство авторов также концентрировались на изучении только преподавателей, обладающих степенью (например, Cruz-Castro & Sanz-Menéndez, 2010; Dutton, 1980).

В качестве основной характеристики академической мобильности преподавателя мы используем такой показатель как число вузов, в которых проработал / работает

преподаватель с момента получения наивысшей степени. В русскоязычной анкете вопрос звучал следующим образом: «*В скольких вузах или НИИ Вы проработали с тех пор, как Вы получили наивысшую ученую степень?*». При этом, географическое расположение вузов, в которых работал преподаватель, не учитывается. Кроме того, ответ на данный вопрос не позволяет однозначно сказать, работал ли преподаватель в нескольких вузах одновременно или переходил из одного вуза в другой. Если у преподавателя была работа по совместительству в еще одном вузе или НИИ на момент проведения опроса, он, вероятно, указывал, что с момента получения наивысшей степени работал в нескольких вузах. В связи с этим, в ходе анализа мы контролировали *факт наличия у респондента дополнительной работы в другом вузе или НИИ помимо того, в котором проводился опрос.*

Исходя из числа вузов, в которых работал преподаватель, а также из факта наличия у него работы в еще одном вузе или НИИ, мы выделили следующие возможные группы преподавателей с разными видами внешнего академического опыта:

- ***мобильные преподаватели*** - те, кто работал более, чем в одном вузе с момента получения наивысшей степени, но не работает дополнительно в настоящий момент;
- ***преподаватели-совместители*** – те, кто имеют в настоящий момент работу по совместительству в другом вузе или НИИ, которая и объясняет факт работы преподавателя более, чем в одном вузе с момента получения наивысшей степени;
- ***преподаватели, обладающие внешним академическим опытом*** - те, кто указал, что работал с момента получения наивысшей степени более, чем в одном вузе, ИЛИ те, кто указал, что работает в настоящий момент в еще одном вузе/НИИ, ИЛИ те, кто имеет работу по совместительству сейчас и работал более, чем в одном вузе/НИИ в прошлом.
- ***преподаватели без внешнего академического опыта (полностью немобильные)*** – те преподаватели, которые указали, что работали только в одном вузе с момента получения наивысшей степени, и которые не имеют работы по совместительству в настоящее время.

Публикационная активность и научная продуктивность – количество написанных за последние три года статей и монографий, автором или соавтором

которых является преподаватель, число докладов и монографий, написанных в спонсированном проекте, число докладов, представленных на научных конференциях, а также *доля внешнеориентированных публикаций* (процент публикаций за последние три года, написанных на иностранном языке / в соавторстве с коллегами из других стран / опубликованных за рубежом / в рецензируемом журнале).

Распределение рабочего времени – среднее число астрономических часов, которые преподаватель в прошлом учебном году тратил на преподавание, исследования, административную работу. *Структура рабочего времени* – отношение времени, которое преподаватель затрачивает на исследования к общему рабочему времени, а также – к времени, затрачиваемому на преподавание.

Фокус профессиональной деятельности – предпочтения преподавателя больше заниматься преподаванием или исследованиями.

Вовлеченность в академическое сообщество – факт занятия преподавателя следующими видами деятельности: участием преподавателя в научных проектах совместно с исследователями из других стран / работа в составе национальных или международных научных комитетов / занятие внешним рецензированием / занятие редактированием книг или журналов / руководство профессиональными организациями.

Методология исследования

Для сравнения публикационной активности и распределения рабочего времени мобильных и немобильных преподавателей используется методология Джеффри Даттона (Dutton, 1980). Для каждого типа публикаций (статьи, монографии и т.д.), а также для времени, посвящаемого разным видам деятельности, автор строил регрессионное уравнение, где число публикаций или время выступало зависимой переменной, а наличие у преподавателя опыта работы в нескольких вузах – одним из предикторов. Даттон рассматривал 4 уровня мобильности, для каждого из которых была создана отдельная фиктивная переменная.

Для выявления связи между мобильностью преподавателей (или наличием внешнего академического опыта), их публикационной активностью и распределением рабочего времени мы также используем регрессионный анализ.

Количество публикаций, доля внешнеориентированных публикаций, распределение рабочего времени выступают зависимыми переменными. В свою очередь, мобильность (mobility), наличие работы в вузе/НИИ по совместительству (ademp), наличие внешнего академического опыта (outexp), а также пол (gender), возраст (age),

тип вуза (*type*) и фокус профессиональной деятельности (*orient*) выступают в качестве независимых переменных.

Общее уравнение регрессии можно записать следующим образом:

$$Y = b_0 + b_1 * mobility + b_2 * ademp + b_3 * outexp + b_4 * gender + b_5 * age + b_6 * type + b_7 * orient.$$

Для проверки гипотезы об отсутствии связи между мобильностью преподавателя (или наличием у него внешнего академического опыта) и его вовлеченностью в академическое сообщество, мы строим таблицы сопряженности и рассчитываем критерий Хи-квадрат. Также в работе приводится описательная статистика по распределению мобильных и немобильных преподавателей по вузам разных типов, а также по регионам (для России), поскольку предполагается, что в разных вузах и городах существуют разные возможности для мобильности.

Анализ проводится на уровне стран отдельно для России и отдельно для Германии.

Результаты исследования

Сравнение мобильных и немобильных преподавателей в России.

Описательная статистика

Рис.2. Доля преподавателей с разными видами внешнего академического опыта в России (%)

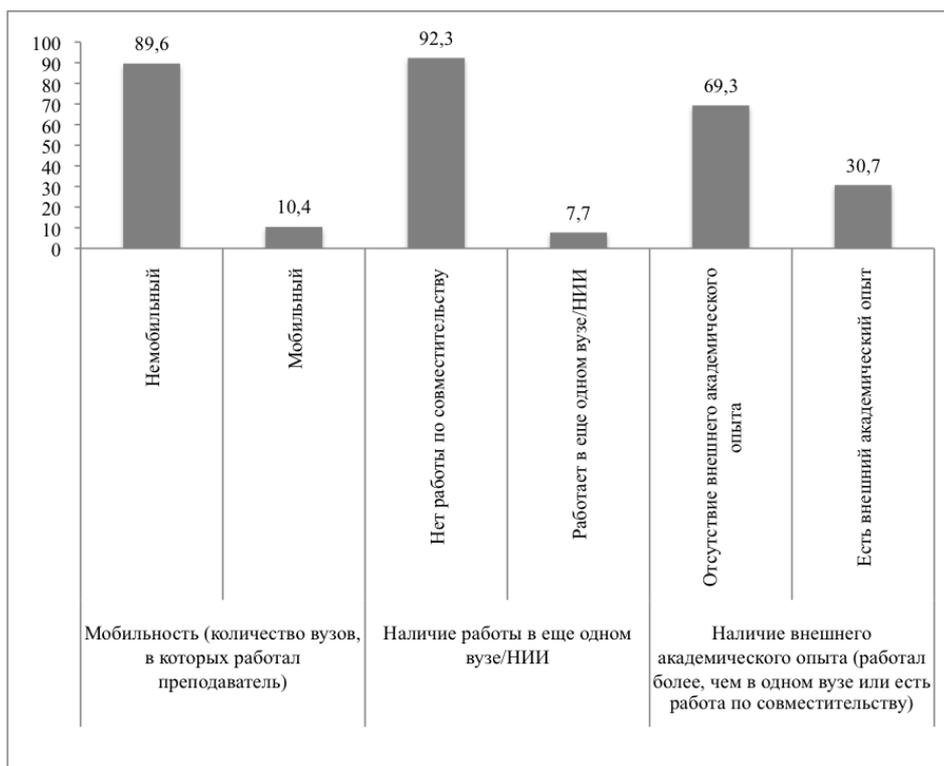


Рисунок 2 показывает, что уровень мобильности преподавателей в России очень низкий – всего 10% преподавателей работали более, чем в 1 вузе с момента получения наивысшей степени (но не имеют работы по совместительству в настоящий момент), 8% преподавателей работают дополнительно в настоящий момент, но указали, что с момента получения наивысшей степени работали только в 1 вузе. В то же время, доля преподавателей, которые имеют хоть какой-либо внешний академический опыт (либо работали в двух и более вузах с момента получения наивысшей степени, либо имеют работу по совместительству в настоящий момент времени, либо и то, и другое),

составляет почти 1/3, однако по сравнению с другими странами, даже эта доля очень мала (см. Рис.1).

В России доли мобильных и немобильных преподавателей не различаются значимо в вузах разного типа – в НИУ, ФУ и других вузах доля преподавателей, работавших только в 1 вузе с момента получения наивысшей степени составляет 88% (см. Табл. 1). В то же время, доли преподавателей, работающих в настоящий момент по совместительству в нескольких вузах, а также имеющих внешний академический опыт, различаются значимо между вузами разных типов (между типом вуза и этими переменными была выявлена статистически значимая связь (на уровне доверительной вероятности 95%)). Так, в научно-исследовательских и федеральных университетах доля преподавателей, имеющих внешний академический опыт или работу по совместительству в еще одном вузе/НИИ в настоящий момент, больше, чем в обычных университетах (см. Табл. 1). Вероятно, это объясняется большей вовлеченностью преподавателей НИУ и ФУ в исследовательскую работу, что позволяет им работать дополнительно в исследовательских лабораториях и институтах помимо основной занятости в вузе.

Табл. 1. Доля преподавателей, обладающих разными видами внешнего академического опыта, в вузах разных типов в России

Тип вуза	Мобильность			Дополнительная занятость в вузе/НИИ			Наличие внешнего академического опыта		
	немобильный	мобильный	Итого	Нет работы по совместительству в вузе/НИИ	Работает в еще одном вузе/НИИ по совместительству	Итого	Внешний академический опыт отсутствует	Есть внешний академический опыт	Итого
НИУ	88%	12%	100%	84%	16%	100%	65%	35%	100%
ФУ	87%	13%	100%	81%	19%	100%	64%	36%	100%
Другое	88%	12%	100%	89%	11%	100%	73%	27%	100%

Доля мобильных и немобильных преподавателей значимо различается также между вузами разных регионов. Можно было бы предположить, что в наиболее крупных мегаполисах (Москва и Санкт-Петербург) будет больше мобильных преподавателей,

поскольку в этих регионах больше вузов и, соответственно, больше возможностей для межвузовской академической мобильности. Однако, гипотеза не подтвердилась – больше всего мобильных преподавателей в Самаре, а преподавателей, имеющих работу по совместительству, и имеющих внешний академический опыт, напротив, больше всего в Новосибирске (см. Табл. 2).

Табл. 2 Доля преподавателей, обладающих разными видами внешнего академического опыта в разных регионах РФ

Регион РФ	Мобильность			Дополнительная занятость в вузе/НИИ			Наличие внешнего академического опыта		
	необильный	мобильный	Итого	Нет работы по совместительству в вузе/НИИ	Работает в еще одном вузе/НИИ по совместительству	Итого	Внешний академический опыт отсутствует	Есть внешний академический опыт	Итого
Москва	89%	11%	100%	90%	10%	100%	74%	26%	100%
Санкт-Петербург	84%	16%	100%	89%	11%	100%	69%	31%	100%
Нижний Новгород	90%	10%	100%	90%	10%	100%	80%	20%	100%
Новосибирск	98%	2%	100%	53%	47%	100%	38%	62%	100%
Владивосток	84%	16%	100%	92%	8%	100%	73%	27%	100%
Ростов-на-Дону	87%	13%	100%	81%	20%	100%	62%	38%	100%
Самара	79%	21%	100%	93%	8%	100%	66%	34%	100%
Екатеринбург	89%	11%	100%	84%	16%	100%	70%	30%	100%
Томск	94%	6%	100%	86%	15%	100%	77%	23%	100%

Значимых различий в распределении мобильных и немобильных преподавателей, занятых или не занятых дополнительно, а также имеющих и не имеющих внешнего академического опыта по полу обнаружено не было (см. Табл. 3).

Табл. 3 Распределение преподавателей с разным видом внешнего академического опыта по полу

Пол	Мобильность			Дополнительная занятость в вузе/НИИ			Наличие внешнего академического опыта		
	немобильный	мобильный	Итого	Нет работы по совместительству в вузе/НИИ	Работает в еще одном вузе/НИИ по совместительству	Итого	Внешний академический опыт отсутствует	Есть внешний академический опыт	Итого
Мужской	88%	12%	100%	87%	13%	100%	69%	31%	100%
Женский	88%	12%	100%	85%	15%	100%	70%	30%	100%

Посмотрим теперь на различия между преподавателями с разными типами внешнего академического опыта с точки зрения их публикационной активности, распределения рабочего времени, а также вовлеченности в академическое сообщество.

Связь мобильности, продуктивности и распределения рабочего времени у преподавателей в России

Результаты анализа представлены в Табл. 4. На основании полученных результатов можно сделать следующие выводы:

- Ни мобильность, ни работа по совместительству в другом вузе, ни наличие внешнего академического опыта не связаны с количеством публикаций у преподавателя.
- Мобильность преподавателя (факт работы преподавателя более, чем в 1 организации академического профиля, но отсутствие работы по совместительству в настоящий момент) связана с «качеством» публикаций – долей публикаций, опубликованных на иностранном языке, долей публикаций в соавторстве с иностранными коллегами, долей публикаций в иностранном журнале. У мобильных преподавателей доля таких

публикаций меньше, чем у тех, кто работал только в I вузе с момента получения наивысшей степени.

- Наличие у преподавателя работы по совместительству в другом вузе в настоящее время связано с долей публикаций на иностранном языке и в соавторстве с другими коллегами. *У преподавателей-совместителей доля таких публикаций значительно меньше, чем у преподавателей, не имеющих дополнительной работы в еще одном вузе.*
- Наличие у преподавателя внешнего академического *отрицательно* связано с долей публикаций на иностранном языке, в рецензируемом журнале, или в соавторстве с коллегами внутри страны или с иностранными коллегами. *У преподавателей, обладающих внешним академическим опытом, процент таких публикаций меньше.*
- Мобильность и наличие внешнего академического опыта *отрицательно* связаны с общим временем, которое преподаватель тратит на исследования, и с долей времени, посвящаемого исследованиям в общем бюджете рабочего времени. *Мобильные преподаватели и преподаватели, обладающие внешним академическим опытом, меньше занимаются исследовательской работой, по сравнению с преподавателями, которые всю жизнь проработали в одном вузе.*
- С числом и «качеством» публикаций связан возраст преподавателей – у более старших по возрасту преподавателей больше монографий, однако со всеми остальными публикациями возраст связан отрицательно. В то же время, старшие по возрасту преподаватели больше времени уделяют преподаванию, чем их младшие коллеги.
- У женщин меньше публикаций всех типов, чем у мужчин, и они больше времени тратят на преподавательскую работу.
- Профессиональная склонность к исследовательской работе связана с большим числом публикаций, и большим временем, посвящаемым исследовательской работе, по сравнению с преподавателями, более склонными к преподаванию.
- В вузах с особым статусом преподаватели обладают большей публикационной активностью, чем преподаватели из обычных вузов.

Таблица 4. Связь разных видов внешнего академического опыта с публикационной активностью и распределением рабочего времени преподавателя

	Количество монографий	Количество статей	Количество исследований докладов и монографий, написанных в спонсированном проекте	Количество докладов на конференциях	Количество опубликованных тезисов к докладам на конференции	Процент публикаций на иностранном языке	Процент публикаций в соавторстве с коллегами в стране	Процент публикаций в соавторстве с коллегами из других стран	Процент публикаций за рубежом	Процент публикаций в рецензируемом журнале	Время на подготовку	Время на исследование	Время на административную работу	Доля времени на преподавание в общем бюджете рабочего времени	Доля времени на исследование в бюджете рабочего времени
(Константа)	-0,228	6,898**	1,35***	3,767***	2,632**	10,476**	82,698**	6,443***	13,21***	49,575**	22,908***	8,13**	0,57	56,268***	20,434***
Мобильность	-0,369	0,735	0,244	0,773	0,304	-7,039*	-9,529	-4,57**	-1,8	-21,081**	1,177	-3,595*	0,285	1,313	-9,426***
Дополнительная работа в вузе	-0,044	0,836	0,321	0,722	0,217	-7,402*	-22,181**	-3,007	-2,865	-11,201	3,074	1,246	0,821	-0,746	-1,46
Наличие внешнего академического опыта	0,232	0,26	-0,238	-0,595	0,005	-6,931*	-13,117*	-3,809**	-3,313	-11,981*	0,273	-2,691*	-0,786	1,204	-7,189***
Возраст	0,012**	-0,04*	-0,011***	-0,049***	-0,037***	-0,119*	-0,301**	-0,021	-0,166***	-0,154	0,02	-0,036	0,013	0,157***	-0,067

	Количество монографий	Количество статей	Количество исследований и монографий, написанных в спонсированном проекте	Количество докладов на конференциях	Количество опубликованных тезисов к докладам на конференции	Процент публикаций на иностранном языке	Процент публикаций в соавторстве с коллегами в стране	Процент публикаций в соавторстве с коллегами из других стран	Процент публикаций за рубежом	Процент публикаций в рецензируемом журнале	Время на подготовку	Время на исследования	Время на административную работу	Доля времени на преподавание в общем бюджете рабочего времени	Доля времени на исследования в бюджете рабочего времени
Пол	- 0,233	- 0,77	-0,372***	-0,133	0,004	-1,343	-8,73***	-1,999**	- 2,561**	-1,006	2,246**	- 0,855	-0,238	5,321***	-1,883
Профессиональная ориентация	0,325** *	1,07**	0,14*	1,392***	1,086***	4,281**	0,738	0,931*	2,803***	5,198** *	- 1,861**	3,66** *	0,645***	-7,35***	6,626***
НИУ/ФУ/и то, ни другое	0,1	- 0,633*	0,004	-0,49	-0,179	- 4,275**	- 12,078** *	-1,543***	- 2,982***	- 11,421**	- 1,092**	- 1,459**	0,972***	-2,261*	-3,309***
R-квadrat	R2=0,105	R2=0,158	R2=0,103	R2=0,153	R2=0,166	R2=0,187	R2=0,184	R2=0,149	R2=0,187	R2=0,202	R2=0,141	R2=0,239	R2=0,127	R2=0,103	R2=0,257

* - связь значима на уровне 90%

** - связь значима на уровне 95%

*** - связь значима на уровне 99%

Также была выявлена связь между занятием преподавателя внешним рецензированием и сотрудничеством с иностранными коллегами с наличием у него внешнего академического опыта и работы по совместительству (см. Табл. 5). *Преподаватели, имеющие работу по совместительству в еще одном вузе/НИИ, или, обладающие любым видом внешнего академического опыта, чаще занимаются внешним рецензированием и чаще сотрудничают с зарубежными исследователями.*

Табл. 5. Связь между наличием у преподавателя работы по совместительству или внешнего академического опыта и его занятием внешним рецензированием и сотрудничеством с иностранными коллегами.

		Наличие внешнего академического опыта			Дополнительная занятость в вузе/НИИ		
		Внешний академический опыт отсутствует	Есть внешний академический опыт	Итого	Нет работы по совместительству в вузе/НИИ	Работает в еще одном вузе/НИИ по совместительству	Итого
Внешнее рецензирование	Нет	71%	29%	100%			
	Да	64%	36%	100%			
Участие в совместных проектах с зарубежными исследователями	Нет	71%	30%	100%	88%	13%	100%
	Да	62%	38%	100%	79%	21%	100%

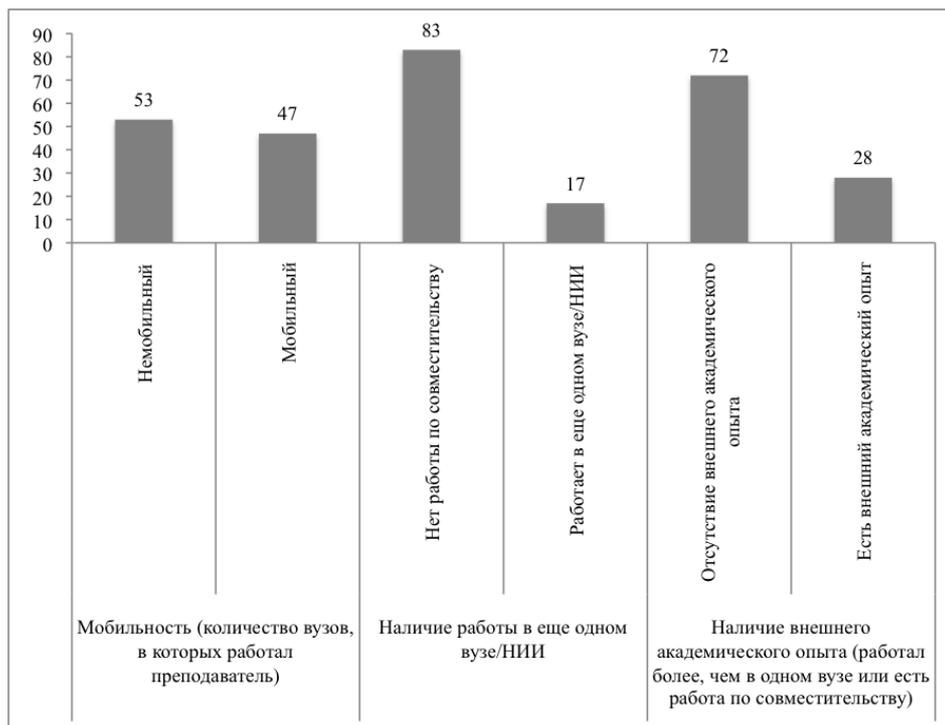
Таким образом, в России мобильность преподавателя и наличие работы по совместимости (наличие внешнего академического опыта, другими словами), связаны с меньшим числом внешнеориентированных публикаций (публикации за рубежом, публикации на иностранном языке, публикации в рецензируемых журналах, публикации в соавторстве с другими коллегами), а также с распределением рабочего времени таким образом, что преподаватель больше занимается преподаванием и меньше – исследовательской работой. При этом, общий уровень мобильности и доля преподавателей с внешним академическим опытом в России очень малы.

Посмотрим теперь на ситуацию в Германии.

Сравнение мобильных и немобильных преподавателей в Германии.

Описательная статистика:

Рис. 3. Доля преподавателей с разными видами внешнего академического опыта в Германии (%)



В первую очередь, стоит отметить, что в Германии значительно больше преподавателей, обладающих внешним академическим опытом, чем в России – их почти $\frac{3}{4}$. Одной из наиболее вероятных причин этого является то, что в Германии межвузовская академическая мобильность институционализована – преподаватели обязаны переходить из одного вуза в другой после для получения докторской степени. Также, в Германии существуют максимально допустимые сроки работы преподавателя в одном университете. При этом, доля преподавателей, имеющих работу по совместительству в Германии значительно выше, чем в России.

Рассмотрим теперь распределение доли преподавателей с различными видами внешнего академического опыта по вузам разных типов: классических университетах и институтах прикладных наук (см. Табл. 6).

Табл. 6. Доля преподавателей, обладающих разными видами внешнего академического опыта, в вузах разного типа в Германии

	Мобильность			Дополнительная занятость в вузе/НИИ			Наличие внешнего академического опыта		
	немобильный	мобильный	Итого	Нет работы по совместительству в вузе/НИИ	Работает в еще одном вузе/НИИ по совместительству	Итого	Внешний академический опыт отсутствует	Есть внешний академический опыт	Итого
Классические университеты	70%	30%	100%	83%	17%	100%	27%	73%	100%
Институты прикладных наук	70%	30%	100%	82%	18%	100%	37%	63%	100%

В Германии в классических университетах и институтах прикладных наук доли мобильных и немобильных преподавателей, а также доли преподавателей, имеющих и не имеющих работу по совместительству в еще одном вузе/НИИ не различаются значимо. В то же время, в классических университетах значительно больше доля преподавателей (73% по сравнению с 63% в институтах прикладных наук), обладающих любым академическим опытом, полученным за пределами вуза, в котором преподаватель работает в настоящий момент времени. Вероятно, это объясняется тем фактом, что жесткие требования к смене вуза перед получением докторской степени существуют именно в классических университетах, а в институтах прикладных наук эти требования не такие строгие (Schimank, 2001).

Что касается распределения по полу преподавателей с разными видами внешнего академического опыта – здесь значимых различий не наблюдается. Мужчины и женщины в Германии мобильны одинаково, в равной степени обладают работой по совместительству в другом вузе/НИИ, помимо основного места работы, а также имеют любой внешний академический опыт (см. Табл. 7).

Табл. 7. Распределение преподавателей с разными видами внешнего академического опыта по полу в Германии

	Мобильность			Дополнительная занятость в вузе/НИИ			Наличие внешнего академического опыта		
	немобильный	мобильный	Итого	Нет работы по совместительству в вузе/НИИ	Работает в еще одном вузе/НИИ по совместительству	Итого	Внешний академический опыт отсутствует	Есть внешний академический опыт	Итого
Мужской	68%	32%	100%	84%	16%	100%	29%	71%	100%
Женский	72%	28%	100%	84%	16%	100%	34%	66%	100%

Связь мобильности и продуктивности и распределения рабочего времени у преподавателей в Германии

Результаты регрессионного анализа представлены в Табл. 8. На их основании можно сделать следующие выводы:

- *Мобильность* (факт работы более, чем в 1 вузе с момента получения наивысшей степени) и наличие какого-либо внешнего академического опыта у преподавателя связаны с большим числом опубликованных научных статей, чем у немобильных преподавателей без внешнего академического опыта;
- У мобильных преподавателей и преподавателей, обладающих внешним академическим опытом, доля публикаций в рецензируемых журналах выше на 5-7%, чем у немобильных преподавателей и преподавателей без внешнего академического опыта;
- Наличие внешнего академического опыта связано с большей долей публикаций у преподавателя в соавторстве с другими исследователями;
- Наличие работы по совместительству в еще одном вузе связано с меньшей долей публикаций за рубежом у преподавателя;
- Наличие у преподавателя любого вида внешнего академического опыта (мобильность или работа по совместительству) связано с тем, что преподаватель больше времени уделяет исследованиям и меньше – преподаванию (как в абсолютном, так и в относительном выражении – как

отношение времени на преподавание или исследования к общему бюджету рабочего времени);

- Преподаватели, обладающие внешним академическим опытом, уделяют административной работе в среднем на 2 часа в неделю больше;
- Аналогичные результаты были получены с помощью Т-теста для независимых выборок;
- Одним из важнейших предикторов большего числа публикаций является склонность преподавателя к научной работе в большей мере, чем к преподаванию. Также, профессиональная ориентация положительно связана с распределением рабочего времени – склонные к исследованиям преподаватели больше времени уделяют научной работе, а те, кто предпочитает преподавание, больше времени уделяет этому виду работы;
- Преподаватели из институтов прикладных наук публикуют меньшее число статей, монографий, меньше представляют докладов на конференциях и имеют меньшую долю внешнеориентированных публикаций. Также они меньше времени уделяют исследовательской работе и больше – преподаванию;
- Более старшие по возрасту преподаватели публикуют, как правило немного больше статей и монографий, но, в то же время, доля внешнеориентированных публикаций (на иностранном языке, за рубежом, в рецензируемых журналах) у них меньше;
- Женщины публикуют больше монографий, но меньше – всех других продуктов научной работы; они больше времени уделяют преподаванию и меньше – исследовательской работе.

**Табл. 8. Связь между наличием у преподавателя различных видов внешнего академического опыта и его
публикационной активностью и распределением рабочего времени**

Предикторы	Количество монографий	Количество статей	Количество исследовательских докладов и монографий, написанных в спонсированном проекте	Количество докладов на конференциях	Процент публикаций на иностранном языке	Процент публикаций в соавторстве с коллегами в стране	Процент публикаций в соавторстве с коллегами из других стран	Процент публикаций за рубежом	Процент публикаций в рецензируемом журнале	Время на преподавание	Время на исследования	Время на административную работу	Доля времени на преподавание в общем бюджете рабочего времени	Доля времени на исследования в бюджете общего рабочего времени
(Константа)	0,873	10,126***	-1,121	10,604***	83,849**	66,911***	29,009***	72,277***	99,261**	7,863**	3,672	21,552***	27,87***	11,8*
Мобильность	0,189	2,2**	0,35	0,618	2,094	6,435	-2,879	3,068	7,705**	-1,194	0,505**	0,105	-0,65	1,13*
Дополнительная работа в вузе	-0,347	-2,472*	-0,277	0,142	-6,251	0,3	-2,53	7,742*	0,117	-2,056*	0,401**	1,15	-1,731	3,309
Наличие внешнего академического опыта	0,218	3,606**	0,263	-1,093	1,11	8,759**	3,494	2,822	5,543**	-2,498**	0,79**	2,182*	-0,217**	0,584*
Возраст	0,022	0,076	0,043**	0,003	-0,599**	-0,211	-0,215*	0,6**	-0,511***	0,146**	0,037	0,107*	0,158*	-0,015
Пол	0,081	-1,3	-0,392	-0,268	-5,785	-6,742*	-2,023	-4,271	-6,186*	0,936	-0,84	-0,131	3,263*	-0,651
Профессиональная ориент	0,146**	2,55**	0,884***	2,313**	11,04**	5,703***	5,69***	10,75***	11,095**	-2,808**	5,811**	-0,711	-8,693***	10,429***

Предикторы	Количество монографий	Количество статей	Количество исследовательских докладов и монографий, написанных в спонсированном проекте	Количество докладов на конференциях	Процент публикаций на иностранном языке	Процент публикаций в соавторстве с коллегами в стране	Процент публикаций в соавторстве с коллегами из других стран	Процент публикаций за рубежом	Процент публикаций в рецензируемом журнале	Время на подготовку	Время на исследование	Время на административную работу	Доля времени на преподавание в общем бюджете рабочего времени	Доля времени на исследование в бюджете общего рабочего времени
ация														
Тип вуза	-0,126**	-2,51**	-0,213	-2,31*	18,401**	-11,886**	-5,694*	14,33***	29,913**	6,889**	2,736**	4,033**	15,095***	-6,563***
	R2=0,164	R2=0,256	R2=0,156	R2=0,093	R2=0,234	R2=0,151	R2=0,169	R2=0,242	R2=0,292	R2=0,199	R2=0,241	R2=0,101	R2=0,287	R2=0,241

* - связь значима на уровне 90%

** - связь значима на уровне 95%

*** - связь значима на уровне 99%

Также была выявлена связь между занятием преподавателем «внешней» научной работой – сотрудничеством с иностранными коллегами, занятием внешним рецензированием, участием в международных комитетах и редактированием журналов и книжных серий. *Преподаватели, обладающие внешним академическим опытом и мобильные преподаватели больше занимаются такими «внешними» видами научной работы, в то время, как преподаватели, работающие по совместительству в еще одном вузе/НИИ реже занимаются все перечисленной выше деятельностью* (см. Табл. 9).

Табл. 9. Связь между разными видами внешнего академического опыта и занятием «внешнеориентированной» научной работой

Занятие «внешнеориентированной» научной работой		Наличие внешнего академического опыта			Дополнительная занятость в вузе/НИИ			Мобильность		
		Внешний академический опыт отсутствует	Есть внешний академический опыт	Итого	Нет работы по совместительству в вузе/НИИ	Работает в еще одном вузе/НИИ по совместительству	Итого	не мобильный	мобильный	Итого
Внешнее рецензирование (для научных журналов, фондов научных исследований, вузовских аттестаций)	Нет	34%	66%	100%						
	Да	23%	77%	100%						
D1.4.Сотрудничали ли Вы с зарубежными исследователями?	Нет	36%	64%	100%						
	Да	24%	76%	100%						
Участие в международных научных комитетах	Нет	32%	68%	100%	80%	20%	100%	72%	28%	100%
	Да	23%	77%	100%	94%	6%	100%	62%	38%	100%
Редактирование журналов и книжных серий	Нет	34%	66%	100%	80%	20%	100%	34%	66%	100%
	Да	20%	80%	100%	90%	10%	100%	23%	77%	100%

Заключение

Проанализировав связь между мобильностью преподавателей, наличием внешнего академического опыта, дополнительной занятости в еще одном вузе и публикационной активностью, распределением рабочего времени преподавателя, а также вовлеченностью в академическое сообщество в России и в Германии, можно сделать вывод, что характер связи в этих двух странах несколько отличается.

В России мобильность и наличие у преподавателя внешнего академического опыта, полученного за пределами того вуза, в котором преподаватель работает в настоящий момент, связаны с меньшей долей внешнеориентированных публикаций (опубликованных на иностранном языке, за рубежом, в рецензируемом журнале, в соавторстве с другими коллегами), и с распределением рабочего времени таким образом, что больше внимания тратится на преподавательскую работу и меньше – на научную. В Германии, в свою очередь, мобильные преподаватели ведут себя противоположным образом: они обладают более высокой публикационной активностью, большей долей внешнеориентированных публикаций и больше времени уделяют научной работе по сравнению с немобильными преподавателями и преподавателями без внешнего академического опыта. Используя теоретическую рамку, описанную нами выше, можно объяснить эти различия следующим образом.

В Германии, где мобильность институционализована преподаватели обязаны переходить из одного вуза в другой. В процессе смены места работы, они участвуют в открытом конкурсе, поэтому, им важно обладать такими характеристиками, которые могут повысить их шансы трудоустройства в новом вузе, иначе им придется покинуть академическую сферу. Поскольку одним из важнейших показателей «успешности» преподавателя и исследователя является его научная продуктивность, более конкурентоспособными на внешнем рынке будут те преподаватели, чья публикационная активность выше. Также, исследовательский аутпут преподавателя оценить проще, чем результаты его преподавательской деятельности, поэтому преподаватели, намеренные получить позицию в другом вузе, склонны больше заниматься исследовательской работой, чем преподаванием.

В то же время, в России, где академический рынок труда является почти полностью закрытым, повышения происходят внутри вуза (а внешний конкурс отсутствует по причине того, что никто не верит, что внешний кандидат может

обладать большими шансами получения позиции, чем кандидат из того же вуза), и это является академической нормой для страны, основная конкуренция сосредотачивается между коллегами из одного и того же вуза. Иногда в таких ситуациях повышение происходит за счет социальных связей, однако, возможны и такие ситуации, когда на повышение претендуют сразу несколько кандидатов. Тогда, вероятно, сравниваются профессиональные успехи кандидатов, в том числе, число публикаций у каждого из них (поскольку, как уже было сказано выше, публикационная активность – один из главных показателей профессиональной успешности ученого). В свою очередь, поскольку мобильность не признается академической нормой, а издержки перехода в другой вуз достаточно высоки, мобильными, с наибольшей вероятностью, будут оказываться преподаватели, для которых эта мобильность вынужденная, а не те преподаватели, которые стремятся улучшить условия своей работы, получить повышение, в связи с чем мобильные преподаватели и преподаватели с внешним академическим опытом в России обладают худшей продуктивностью.

Список литературы

- Allison, P. D., & Long, J. S. (1987). Interuniversity Mobility of Academic Scientists. *American Sociological Review*, 52(5), 643–652. doi:10.2307/2095600
- Allison, P., & Long, S. (1990). Departmental effects on scientific productivity. *American Sociological Review*, 55(4), 469–478.
- Bergman, E. M. (2011). Hirschman Mobility Among Academics of Highly Ranked EU Research Universities. In *ERSA conference papers ersa11p1134*. European Regional Science Association.
- Caplow, T., & McGee, R. (1958). *The academic marketplace*. N. Y.: Basic Books.
- Cruz-Castro, L., & Sanz-Menéndez, L. (2010). Mobility versus job stability: Assessing tenure and productivity outcomes. *Research Policy*, 39(1), 27–38. doi:10.1016/j.respol.2009.11.008
- Cummings, W., & Bracht, O. (2006). *CAP Sampling Design*. Washington: DC and Kassel.
- Deville, P., Wang, D., Sinatra, R., Song, C., Blondel, V. D., & Barabási, A.-L. (2014). Career on the move: geography, stratification, and scientific impact. *Scientific Reports*, 4, 4770. doi:10.1038/srep04770
- Dutton, J. K. (1980). *The impact of Inbreeding and Immobility on the Professional Role and Scholarship Performance of Academic Scientists*. Boston. Retrieved from <http://eric.ed.gov/?id=ED196714>
- Eisenberg, T., & Wells, M. T. (2000). Inbreeding in Law School Hiring: Assessing the Performance of Faculty Hired from Within. *The Journal of Legal Studies*, 29(S1), 369–388. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/10.1086/468077>
- Fernández-Zubieta, A., Geuna, A., & Lawson, C. (2013). *Researchers' mobility and its impact on scientific productivity* (No. 06/2013). Turin (Italy).
- Gabalton, T., Horta, H., Meyer, D. M., & Pereira-Leal, J. B. (Eds.). (2005). Career Paths and Mobility of Researchers in Europe. In *Career Paths and Mobility of Researchers in Europe*. Lisbon, Stockholm: UNESCO.
- Godechot, O., & Louvet, A. (2008). Academic Inbreeding: An Evaluation. *lavedesidees.fr*. Retrieved from <http://www.booksandideas.net/Academic-Inbreeding-An-Evaluation.html>
- Horta, H. (2013). Deepening our understanding of academic inbreeding effects on research information exchange and scientific output: new insights for academic based research. *Higher Education*, 65(4), 487–510. doi:10.1007/s10734-012-9559-7
- Horta, H., Veloso, F., & Grediaga, R. (2007). Navel gazing : Academic inbreeding and scientific productivity. *Management Science*, 56(3), 414–429. doi:10.1287/mnsc.1090.1109
- Horta, H., & Yonezawa, A. (2013). Going places: exploring the impact of intra-sectoral mobility on research productivity and communication behaviors in Japanese academia. *Asia Pacific Education Review*, 14(4), 537–547. Retrieved from <http://link.springer.com/10.1007/s12564-013-9279-4>
- Inanc, O., & Tuncer, O. (2011). The effect of academic inbreeding on scientific effectiveness. *Scientometrics*, 88(3), 885–898. doi:10.1007/s11192-011-0415-9
- Jacob, A. K., & Teicler, U. (2009). The Changing Employment and Work Situation of the Academic Profession in Germany. *RIHE International Seminar Reports*, (13).
- Majcher, A. (2004). Mobility and academic career: Reforming the “inbreeding” system in Central and Eastern Europe. In T. Gabaldón, H. Horta, D. M. Meyer, & J. B. Pereira-Leal (Eds.), *Career Paths and Mobility of Researchers in Europe* (pp. 158–161). Lisbon.
- Musselin, C. (2003). Internal Versus External Labour Markets. *Higher Education Management and Policy*, 15(3). Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1787/hemp-v15-art20-en>
- Schimank, U. (2001). Unsolved Problems and Inadequate Solutions: The Situation of Academic Staff in German Higher Education. In J. Enders (Ed.), *Academic Staff in Europe: changing contexts and conditions* (pp. 115–136). London: Greenwood Press.
- Smolentseva, A. (2003). Challenges to the Russian Academic Profession. *Higher Education*, 45, 391–424.
- Teichler, U., Arimoto, A., & Cummings, W. (2009). *The Changing Academic Profession* (p. 265). doi:10.1007/978-94-007-6155-1
- Wyer, J. C., & Conrad, C. F. (1984). Institutional Inbreeding Reexamined. *American Educational Research Journal*, 21(1), 213–225. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/1162362>
- Yudkevich, M. (2014). The University Sector in Russia: Young Romantics and Losers Welcome? In M. Yudkevich, P. G. Altback, & L. E. Rumbley (Eds.), *The Future of the Academic Profession: Young Faculty in International Perspective*.
- Yudkevich, M., Kozmina, Y., Sivak, E., Bain, O., & Davydova, I. (2013). *Changing Academic Profession: Russia Country Report*. Moscow.
- Андрушак, Г., & Юджевич, М. (2012). Высшее образование в России: заработная плата и контракты. In Ф. Альтбах, Л. Райсберг, М. Юджевич, Г. Андрушак, & И. Пачеко (Eds.), *Как платят профессорам*.

- Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов* (pp. 289–304). Москва: Издательский дом Высшей школы экономики.
- Рощина, Я. М. (2013). *Преподаватели учреждений профессионального образования на рынке образовательных услуг в 2010-2012 гг.* Москва.
- Сивак, Е. В., & Юдкевич, М. М. (2009). Академический инбридинг: за и против. *Вопросы Образования*, 1, 170–188.
- Херцог, М., & Кем, Б. М. (2012). Зарботная плата преподавателей в системе высшего образования Германии: “лоскутный ковер.” In Ф. Альтбах, Л. Райсберг, М. Юдкевич, Г. Андрушак, & И. Пачеко (Eds.), *Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов* (pp. 120–132). Москва: Изд. дом Высшей школы экономики.