
Франсис К. Рокка

Статья поступила
в редакцию
в январе 2009 г.

БЛИЗКОРОДСТВЕННОЕ СКРЕЩИВАНИЕ УГРОЖАЕТ НАУЧНОМУ СООБЩЕСТВУ ИСПАНИИ

Когда вы становитесь преподавателем в университете, неважно, что вы знаете, важно — кого.

Имея 25-летний опыт преподавания в одной из ведущих ветеринарных школ Испании, 58 статей в престижных международных журналах и многочисленные патенты, Виктория Лопес Родас, безусловно, может считаться сильным кандидатом на любую должность в научной сфере в своей предметной области. Поэтому неудивительно, что весной прошлого года, когда она сдавала общенациональный квалификационный экзамен на должность полного профессора зоотехники, несколько членов комиссии в публичном интервью высоко оценили ее преподавательские и исследовательские качества.

Тем не менее, согласно опубликованным заявлениям двух свидетелей, которые являются коллегами и друзьями г-жи Лопес, те же самые члены комиссии компенсировали свои похвалы язвительными отзывами о ее презентации, включая то, что один из экзаменаторов назвал «непростительной ошибкой» неточное название слайда.

Согласно решению комиссии, г-жа Лопес оказалась седьмой из семи кандидатов, прошедших квалификационное испытание, т.е. заняла недостаточно высокое место, чтобы получить искомую должность, — даже притом что ее «импакт-фактор» публикаций, объективный показатель статуса ученого, более чем вчетверо превышал результат кандидата, оказавшегося первым.

Г-жа Лопес была расстроена, но не удивлена: три предыдущие попытки пройти квалификационный экзамен закончились прямым отказом. Она говорит, что не знает точных причин своей неудачи, замечает лишь, что никогда не приглашала ни одного из членов комиссии — ведущих ученых в ее сфере — к соавторству в своих работах. Включение в соавторы — распространенная стратегия, с

¹ Rocca F.X. In Spain inbreeding threatens academe // The Chronicle of Higher Education. 2007. Vol. 53. Iss. 22. P. A31. <http://chronicle.com> (пер. с англ. Е. Покатович).



помощью которой молодые сотрудники университетов в Испании добиваются расположения тех, кто в дальнейшем может повлиять на их карьеру. Г-жа Лопес уверена в одном: «Мой случай — лишь один маленький пример действия системы».

Государство предпринимает попытки реформировать процесс приема преподавателей на работу в испанские университеты, но случай г-жи Лопес показывает, с какими препятствиями сталкиваются те, кто стремится сделать систему постоянного найма в стране более прозрачной и справедливой.

В настоящее время парламент готовится принять закон, который, по мнению критиков, разрушит то немногое, что было сделано, и только подтолкнет развитие системы назначений по родству или по знакомству в научном сообществе Испании. Правительство и его сторонники настаивают, что новые меры обеспечат высокое качество преподавания, при этом гарантировав университетам институциональную автономию, которой требуют нормы академической свободы. Обе стороны сходятся в том, что на кону стоит способность испанского высшего образования соответствовать международным стандартам соразмерно экономической роли страны, являющейся восьмой по объему экономикой в мире.

*Квалификационный экзамен, который г-жа Лопес сдавала четыре раза, был введен в 2001 г. как способ справиться с распространенной практикой, получившей название **эндогамии**, или инбридинга (близкородственного скрещивания), — с наймом на постоянные преподавательские позиции сотрудников того же самого университета или исследовательского института.*

Опубликованное в прошлом году исследование финансируемого государством Испанского национального исследовательского совета показало, что за период с 1997 по 2001 г. 95% тех, кто получил в испанских университетах должность профессора — постоянную работу на государственной службе, сходную по статусу с постоянными преподавательскими должностями в американских колледжах, — уже работали в этих учебных заведениях, а 64% получили в них же свою докторскую степень.

*В отчете совета не приводились международные сопоставления, но исследование, опубликованное в 2001 г. в журнале *Nature*, свидетельствует, что «лишь 5% позиций лекторов в Испании были отданы лицам, опубликовавшим свою первую статью, работая в другом учебном заведении», — по сравнению с 93% в США, 83% в Великобритании и 50% во Франции.*

«Близкородственное скрещивание» отражает определенные особенности испанского общества в целом, включая распространенную привязанность к семье и родным местам, которая препятствует частым переездам, однако практически полное отсутствие академической мобильности коренится прежде всего в особенностях университетского управления в той форме, в которой оно сложилось с 1975 г. — после смерти многолетнего правителя Испании Франсиско Франко.

Академическая
неподвижность

В противоположность иерархичному, централизованному, идеологизированному контролю, осуществлявшемуся франкистским режимом по отношению к высшему образованию, испанская Конституция 1978 г. гарантировала автономию университетов как способ обеспечить академическую свободу. Закон о реформе университетов, принятый новым социалистическим правительством в 1983 г., кодифицировал эту автономию, помимо прочего, в части найма преподавателей и определил статус университетов как самоуправляемых институтов, демократическим путем избирающих своего ректора и других администраторов.

Такая система создает у администраторов сильную заинтересованность в том, чтобы угождать «избирателям» внутри университета, особенно штатным преподавателям, изолируя их от конкуренции с другими учебными заведениями. Финансирование государственных университетов (составляющих 92% национальной системы высших учебных заведений по количеству сотрудников и студентов) в основном привязано к численности студентов, которые в силу традиции, а также по экономическим причинам редко покидают свой родной регион ради того, чтобы получить высшее образование, и поэтому рынок, по существу, функционирует как монополярный.

«Испанский университет изнутри крайне демократичен, так что люди тратят массу времени на создание политических коалиций; однако он абсолютно безответствен по отношению к внешнему миру, — говорит Луис Санс-Менендес, социолог, входящий в состав исследовательского совета, один из авторов исследования о найме. — Общественный контроль практически отсутствует, так что университет может действовать так, как ему угодно, в соответствии с внутренним давлением».

С конца 1980-х годов передача власти и денег от национального правительства властям 17 регионов способствовала фрагментации системы национальных университетов. Исследовательские гранты от одного из «автономных сообществ», как официально называются регионы, как правило, доступны только исследователям из того же региона.

*Такие условия работы университетов благоприятствовали развитию в них традиционной испанской культуры **enchufe**, или связей, в которой основным механизмом продвижения являются сети, состоящие из друзей и членов семьи. При найме на работу в университеты местный фаворитизм временами почти не скрывается, а объявления о вакансиях очевидным образом адаптируются под жителей данного региона или даже под конкретных кандидатов.*

Иногда «избранники» — родственники нанимателей по крови или по браку, что придает дополнительный смысл термину «близкородственное скрещивание». В других случаях их связывают отношения учитель — ученик, принадлежность к политической партии или общие финансовые интересы, такие как выполнение консультационных проектов для частных компаний.



Г-жа Лопес, которая остается доцентом в мадридском Университете Комплутенсе, не считает отсутствие мобильности безусловным индикатором коррупции при поступлении на работу в научно-преподавательской сфере. «Это не зависит от места, — говорит она. — Неважно, где вы, важно, кто вы и к какой властной группе принадлежите».

Сообщения о том, что кандидаты-фавориты выигрывают у конкурентов с более высокой квалификацией, стали столь многочисленными к концу 1990-х годов, что на должность редко претендовал кто-то, кроме самого фаворита. Согласно отчету исследовательского совета, 65% позиций, открытых с 1997 по 2001 г. в университетах и в самом совете, были заполнены по конкурсу, в котором участвовал только один кандидат.

Влияние такой системы найма на качество преподавания и исследовательской работы трудно доказать. Г-н Санс-Менендес и его коллеги работают над исследованием научной продуктивности испанских ученых и ее связи с карьерной мобильностью. Другие ученые считают, что эта связь в доказательствах не нуждается.

«Близкородственное скрещивание ведет к тому, что качество науки в Испании снижается гигантскими темпами, — говорит Луис Руль, профессор теоретической физики в Севильском университете. — Начиная с 1980-х годов мы карабкались вверх и начали сближаться с другими странами. Но теперь мы отстаем, потому что в университетах и между университетами нет конкуренции».

Представители испанских научных кругов принижают значение отчета Испанского национального исследовательского совета.

Карлос Берзоса, экономист и ректор Комплутенсе, крупнейшего университета в Испании, говорит, что во всех решениях о статусе постоянного профессора, принятых при его участии, качество кандидатов было приемлемым: «Я не говорю феноменальным. Я не говорю, что не могло быть более квалифицированных кандидатов, которые не подали заявок, в том числе и в связи с инбридингом. Но, за исключением одного случая, по поводу которого у меня на душе неспокойно, я бы сказал, что все доценты и полные профессора, которых мы назначили, соответствовали принятым стандартам».

Оценки персонала университетов на основании научных исследований в испанском контексте не вполне корректны, утверждает г-н Берзоса, поскольку наиболее насущной задачей постфранкистского поколения университетских профессоров на фоне резкого увеличения набора студентов в 1980-х и 1990-х годах было преподавание.

«Некоторые профессора игнорируют своих студентов и прячутся в офисах, потому что их волнует только написание хороших статей, — говорит он. — Я знаю многих профессоров на моем факультете, которые мало занимаются исследованиями, но прекрасно преподают и пользуются большим уважением у студентов».

Критики сложившейся ситуации отвергают подобные объяснения, считая их оправданиями посредственности. «Рамон-и-Кахаль сказал, что тот, кто не занимается наукой, не может преподавать», — заявляет г-жа Лопес, обращаясь к авторитету испанского невролога-первооткрывателя, получившего Нобелевскую премию по медицине и физиологии в 1906 г.

Феодальное устройство

Для некоторых «близкородственное скрещивание» — это всего лишь один аспект более масштабной проблемы университетов, в которых вознаграждаются политические навыки и связи, а не академические достижения. Мигель Камблор, который изучает материаловедение в исследовательском совете в Мадриде, принял участие в недавней конференции «Притеснение и коррупция в испанском государственном университете». Он уподобляет систему высшего образования в своей стране таковой в доиндустриальной Южной Испании, где академические властители господствовали на своих факультетах аналогично тому, как феодальные лорды управляли своими владениями. Г-н Камблор говорит, что покинул другой исследовательский институт в Валенсии, поскольку страдал от систематических притеснений вследствие отказа сделать начальника соавтором своего собственного исследования.

В 2001 г. в ответ на постоянные жалобы со стороны небольшого, но активного меньшинства в научных кругах Испании правоцентристское правительство того периода попыталось ограничить автономию отдельных подразделений университетов в области найма сотрудников. Была введена следующая система: на квалификационном экзамене, который называется *habilitación*, случайным образом подобранная национальная комиссия, состоящая из профессоров в данной области науки, выбирает и ранжирует удовлетворяющих требованиям кандидатов на постоянные позиции, открытые в этой области. Учебные заведения не обязаны брать на работу кандидатов, успешно прошедших экзамен, но имеют право выбирать лишь из этой группы или оставить позицию вакантной до следующего квалификационного экзамена.

С самого начала новая система не пользовалась популярностью у администраторов университетов, которые в лице съезда ректоров испанских университетов активно лоббировали отмену экзамена.

Ректоры, в частности, жаловались на то, что *habilitación* дорог и отнимает много времени как у кандидатов, так и у университетов, профессора, входящие в состав комиссий, вынуждены откладывать свои преподавательские обязанности на срок, который даже для одного экзамена измеряется неделями. Еще более важно, по их мнению, то, что квалификационный экзамен нарушает автономию, которая требуется университетам для отбора людей, наилучшим образом подходящих к их конкретным нуждам.

Мерседес Кабрера Кальво-Сотело, министр науки и образования Испании, называет *habilitación* «извращенной» формой конку-



ренции, которая без необходимости противопоставляет коллег друг другу и несправедливо стигматизирует тех, кто не проходит испытание. За один раз квалификационный экзамен может успешно пройти ограниченное число кандидатов, говорит министр, и создается впечатление, что тот, кто его не прошел, не является квалифицированным специалистом в своей области. «Это аналогично утверждению о том, что в стране может быть только пять хороших биохимиков, — полагает она. — Но, может быть, их пятнадцать. А численное ограничение несправедливо с точки зрения академических достижений».

Даже критики старой системы признают, что *habilitación* — это не панацея. Университеты нередко оставляют место свободным, не принимая на работу сильных специалистов до тех пор, пока квалификационный экзамен не будет пройден одним из местных кандидатов, говорит г-н Санс-Менендес. К тому же, чтобы участвовать в сговоре и махинациях, профессорам не обязательно работать в том же самом заведении.

«Члены комиссии заранее решают, кто сдаст экзамен, на произвольной основе и без всякой связи с достижениями экзаменуемых», — говорит г-жа Лопес о случайным образом отобранных экзаменаторах. Тем не менее она полагает, что *habilitación* осложнил принятие решений при найме в пользу внутренних кандидатов, и что его требования действительно позволяют отсеять слабейших.

В настоящее время в парламенте обсуждается законопроект, который, как ожидает нынешнее социалистическое правительство, весной станет законом и отменит квалификационный экзамен. В качестве альтернативы в законе будут предусмотрены национальные комитеты, состоящие из университетских профессоров, которые будут аккредитовать всех квалифицированных кандидатов без количественных ограничений на основе анализа их резюме. Университеты будут иметь право заполнить вакантную профессорскую позицию любым из аккредитованных кандидатов.

Критики проекта говорят, что при всех ограничениях существующей системы подобный закон станет шагом назад, потому что, помимо прочего, аккредитационные комитеты не будут проводить публичных заседаний или интервьюировать кандидатов. К тому же ничто не помешает университетскому комитету по найму выбрать наименее академически квалифицированного кандидата из всех аккредитованных.

Соблазн продолжать «близкородственное скрещивание» в научной среде сохранится и после принятия закона, признает г-жа Кабрера. Но она считает, что университеты нельзя принуждать к внедрению более конкурентного подхода к найму; необходимо создавать стимулы, чтобы они делали это добровольно. Такие стимулы, как она предлагает, могут включать дополнительное финансирование и рекламу для заведений, демонстрирующих хорошие результаты в общенациональных рейтингах университетов.

Но испанские ректоры, мягко говоря, не стремятся к публикации таких оценок, не говоря уже о том, чтобы на их основе распределять финансовую поддержку. Никто не рассчитывает на то, что подобные идеи в обозримом будущем выйдут за рамки чисто гипотетических.

Существуют лишь отдельные разрозненные примеры добровольного и систематического сопротивления «скрещиванию» в рамках системы университетов. К таким примерам можно отнести экономические факультеты Университета Помпеу Фабра в Барселоне и Университета Карлоса III в Мадриде, двух государственных высших учебных заведений, которым не исполнилось еще и 20 лет. Оба факультета привлекают сотрудников как в Испании, так и на международном рынке труда и избегают нанимать собственных недавних выпускников. Оба они входят в число ведущих экономических факультетов в Европе. И все же признаки того, что они являются вдохновителями общей тенденции, отсутствуют.

Возможные решения

Один из вариантов действий в сложившейся ситуации — расширение круга потенциальных профессоров. С 2001 г. в рамках государственной программы имени Рамона-и-Кахаля испанское правительство предоставило 2300 пятилетних исследовательских стипендий в национальных университетах для ученых, имеющих докторскую степень. Стипендиаты, которых отбирает независимый международный комитет, состоящий из авторитетных ученых в соответствующих областях, имеют право на постоянную работу по окончании срока действия гранта.

Участие в программе не влечет никаких издержек для университетов, и все же некоторые из них ответили отказом. «Им не нужны были люди, у которых резюме лучше, чем у них самих; им не нужна была конкуренция», — говорит г-н Руллер, физик из Севильи.

Когда в ноябре прошлого года у первой группы стипендиатов подошел срок окончания контрактов, более трети из них не получили предложений о постоянной работе. Стипендиаты тревожат «нечистую совесть» менее продуктивных коллег, объясняет г-н Руллер, а к тому же у факультетов имеется финансовый стимул продвигать тех, кто уже состоит в штате, а не отдавать посторонним профессорские места.

Более амбициозные методы — это недавние попытки создать полностью независимые системы найма преподавателей. Правительство Каталонии, одного из богатейших и ориентированных на предпринимательство регионов Испании, создало фонд, финансирующий постоянные места в университетах для исследователей, которых отбирают независимые комитеты. Автономное сообщество Мадрида разрабатывает сеть исследовательских центров с собственным штатом для совместной работы с местными университетами и бизнесом.

«Региональным властям нужны самые конкурентоспособные центры науки и технологий, но они знают, что университеты не



смогут потратить деньги оптимальным образом, и поэтому создают своего рода парауниверситеты», — говорит Антонио Родригес Арталехо, профессор фармакологии в мадридском Университете Комплутенсе. — Это позитивный шаг, но он означает отказ от перемен в университетах».

Критики эндогамии утверждают, что Испания не может позволить себе сдаваться. Они отмечают, что среди 100 ведущих университетов мира нет ни одного испанского и лишь три входят в сотню лучших в Европе, что резко отличается от ситуации с более динамично развивающимися секторами испанского общества.

«Университеты в Испании — это аномалия», — считает Эдуардо Костас Костас, профессор генетики и зоотехники в Университете Комплутенсе. — Бизнес изменился, армия изменилась... Наши банки конкурируют с американскими. И наши ученые талантливы. Но структуры, в которых они работают, неконкурентны».