

Исследовательские университеты: американская исключительность?

Генри Розовски

Статья поступила
в редакцию
в феврале 2014 г.

Генри Розовски

экономист, почетный профессор Гарвардского университета, декан факультета гуманитарных и естественных наук (1973–1984), исполняющий обязанности ректора Гарвардского университета (1984–1887).

1. Парадокс

На национальном уровне американское высшее образование подвергается сегодня почти беспрецедентной критике. Общий вывод такой: «слишком дорого и неэффективно, не лучшее вложение средств». Говорят, что выпускники не подготовлены к реалиям рынка труда. Систему упрекают в излишней терпимости к низкой производительности преподавателей и в сопротивлении технологической революции. В целом действующая «бизнес-модель» американского образования оценивается как не соответствующая целям устойчивого развития: есть и такие, кто считает, что мы движемся по пути к саморазрушению. Соединенные Штаты столкнулись с серьезными социальными и экономическими вызовами, и при этом, как мрачно заметил Артур Левин, «лидеры общественного мнения воспринимают [университеты] скорее как проблему, чем как решение» [Levine, 2012].

Henry Rosovsky. Research universities: *American exceptionalism?* // Carnegie Reporter. Winter 2014. P. 59–63. Текст был подготовлен для саммита Корпорации Карнеги, который состоялся 20 сентября 2013 г., и журнала *TIMES Higher Education* по высшему образованию.

В то же время в международных дискуссиях о высшем образовании и в наднациональных системах оценивания американские университеты часто выступают «предметом зависти» для всего мира. Конечно, не все. На самом деле совсем немногие. Но *некоторые* — да, являются таковыми, и как раз в этом и состоит мое убеждение.

Применительно к США нет смысла говорить о высшем образовании или об университетах вообще, и при этом мы постоянно слышим именно такие рассуждения. (Недавний пример — номер журнала *The Economist* за декабрь 2012 г. Заголовок гласил: «Не



те, что раньше: американские университеты демонстрируют все худшее соотношение цены и качества». Чрезвычайное разнообразие высшего образования в США не получило в тексте достаточного отражения.) Ярлык «американские университеты» оказывается практически бессодержательным, если вспомнить, что в стране более 4 тыс. высших учебных заведений, и среди них есть те, которые действительно могут вызвать всеобщую зависть, и те, которые немногим отличаются от старших классов средней школы, а уж между этими двумя полюсами чего только нет.

На вершине нашей пирамиды высшего образования находятся государственные и частные исследовательские университеты, которым принадлежит особая роль в создании и сохранении знаний, в подготовке магистров в гуманитарных и естественных науках и в профессиональных областях, а также в гуманитарном образовании на этапе бакалавриата. По мнению Джонатана Коула, этому описанию соответствуют около 125 университетов, и они «...способны обеспечить значительную часть важнейших фундаментальных знаний и практических исследовательских открытий, которые создаются в мире. Характеристики, которые выделяют эти университеты среди прочих и составляют предмет зависти во всем мире, — это качество проводимых исследований и система инвестирования средств в образование молодых людей и их обучения, выстроенная с таким расчетом, чтобы они становились ведущими учеными в области естественных и гуманитарных наук» [Cole, 2009. P. 5]. В отношении программ бакалавриата эти 125 университетов менее значимы. Коул считает, что некоторые американские гуманитарные колледжи предлагают базовое высшее образование такого же качества. Я с этим полностью согласен, вот только сам опыт обучения в этих случаях сильно различается. Бакалавриат в исследовательском университете — это как жизнь в большом городе, где кого только нет: и студенты бакалавриата, и магистранты, и те, кто получает профессиональное образование, и преподаватели, тоже самые разные, а гуманитарный колледж можно сравнить с более однородным и замкнутым на интересы местного сообщества населением маленького города. У каждого варианта свои преимущества.

Понятие «вершина пирамиды» — а я буду говорить здесь только о ведущих американских университетах — не означает, что другие учебные заведения представляют меньшую ценность, не заслуживают такой же частной или государственной поддержки или менее важны в рамках национальной системы высшего образования. Оно не подразумевает, что разразившаяся в Америке буря критики в адрес образовательной системы не касается исследовательских университетов. Я вполне понимаю необходимость контролирования расходов и расширения возможностей. Но выделение разных категорий университетов означает, что критика должна быть так же дифференцирована, как дифференцированы учебные заведения: в противном случае легко навредить делу, применяя неэффектив-



ные средства решения проблем в том секторе американского высшего образования, где использовались общепринятые, но заведомо неподходящие в данном конкретном случае критерии оценки. А это чревато ослаблением нашего статуса мировых лидеров. Все международные системы университетских рейтингов солидарны в том, что американские университеты доминируют в первых двух или трех десятках списка (в 2013 г. они заняли 22 из первых 30 позиций в рейтинге «Таймс» и 23 из 30 — в Шанхайском рейтинге).

Доминирование американских университетов вряд ли является случайностью, однако найти этому факту убедительное объяснение крайне сложно. Пришлось бы вспомнить историю, войны, культуру, обычаи и ресурсы. Но всем учебным заведениям на вершине американской образовательной пирамиды — а также некоторым другим — присущи шесть характеристик, тесно связанных с высоким качеством образования. (Сначала я хотел назвать эти характеристики «необходимыми условиями», но потом решил, что это было бы слишком жесткое утверждение.) А их отсутствие не дает возможности исследовательским университетам достичь высшего качества образования — или по крайней мере сильно осложняет эту задачу, — причем не только в Америке, но и в любой другой стране. Действительно, частичное или полное отсутствие данных характеристик в других странах может служить объяснением тому факту, что на верхних строчках общепризнанных рейтингов университетов относительно мало иностранных — особенно не западного типа — учебных заведений¹. Ни одну из этих шести характеристик нельзя строго определить; все они достаточно расплывчаты. Тем не менее выяснить, имеют они место или нет, не составляет труда.

2. Шесть характеристик качества

Совместное управление. Во-первых, для этих учебных заведений характерно совместное управление: попечители и президент условно делегируют право определения образовательной политики преподавателям. Главным образом это касается учебного плана и принятия предварительных решений о том, кто преподает, кто принят для обучения, кто занимается исследованиями. Административный стиль скорее коллегиальный, чем иерархический: профессорско-преподавательский состав делит полномочия в той или иной области с назначенными администраторами и с попечителями, за которыми остается право окончательного решения. Это именно американский способ совместного управления, который опирается на сильную административную власть. Президенты университетов, проректоры и деканы обладают широкими полномочиями в распределении бюджета, формулировании первоочередных задач учебного заведения и во многих других важных вопросах.

¹ Недавним подтверждением этой точки зрения может служить материал [Lamont, Sun, 2012].



В отличие от американской так называемая континентальная модель совместного управления в наиболее чистом виде представляет собой лишь «демократию прямого участия»: здесь имеются в виду выборы ректоров и деканов, которые осуществляет профессорско-преподавательский состав, и иногда — принятие политических решений общим собранием профессорско-преподавательского состава, студентов и сотрудников, действующих на паритетных началах. На мой взгляд, такая форма управления является серьезным препятствием для развития университета, и, хотя общаться очень трудно, похоже, что даже континентальная практика движется в направлении усиления исполнительной власти.

Более десяти лет назад, готовя доклад для Всемирного банка и ЮНЕСКО, я получил возможность изучить университеты в развивающихся странах по всему миру [World Bank, 2000]. Проблемы и задачи, стоящие перед ними, существенно различались в зависимости от экономических условий, политической системы, истории и т.д. И тем не менее почти все руководители университетов были единодушны во мнении, что неэффективные системы управления университетами являются главным препятствием для их совершенствования и оказывают гораздо более сильное влияние, чем недостаточное финансирование или *какие-либо другие обстоятельства*. Конечно, неэффективное управление — широкое понятие, в нем может быть много разных составляющих, но оно в любом случае включает избыточное вмешательство министерства образования в политику университетов, отсутствие ясности в распределении полномочий, а также — и это, возможно, самое важное — барьеры на пути участия профессорско-преподавательского состава в управлении университетом и проявлении инициативы. Было бы ошибкой полагать, что неэффективное управление свойственно только образовательным системам развивающихся стран. Те же самые препятствия замедляют темпы повышения качества высшего образования в Европе и Америке.

Почему совместное управление имеет такое большое значение? Ответов может быть множество, но чаще всего исследователи упоминают следующие особенности системы высшего образования как факторы, повышающие значимость совместного управления: во-первых, университеты — организации чрезвычайно сложные, централизованное принятие решений в таких организациях не гарантирует лучшие результаты; во-вторых, в университетах велика доля сотрудников с преимущественно внутренней мотивацией, и чтобы выжать максимум из их творческого потенциала, требуется обеспечить им чувство причастности. Очень удачно сформулировала это Сьюзан Хокфилд, бывший президент Массачусетского технологического института:

«Преподаватели работают на переднем крае своих дисциплин и, занимая это выигрышное положение, лучше, чем кто-либо,



способны определить направление развития своих областей науки и составить учебный план, который позволит достичь переднего края студентам. Ни один руководитель учебного заведения не может создать программу какого-либо университетского курса без помощи преподавателей».

Другими примерами таких организаций, в которых «у руля» обязательно должны стоять профессионалы, могут служить юридические фирмы и большие консалтинговые компании. Конечно, при совместном управлении администраторам не приходится рассчитывать на быстрое осуществление перемен, но отсутствие поспешности — залог более мудрых решений, и оно уж точно — об этом свидетельствует история университетов — не исключает фундаментальных сдвигов. (Здесь нужно добавить, что практика найма временных преподавателей — а они во многих университетах составляют более 50% профессорско-преподавательского состава, — несомненно, подрывает основы совместного управления. Коллектив, в котором половина преподавателей работают по трудовому договору, заключенному на один год, не имеют прав штатного сотрудника или чувства причастности к данному университету, не будет особенно творчески размышлять о будущем.)

Академическая свобода. Во-вторых, американские исследовательские университеты пользуются академической свободой, хотя с ее осуществлением и возникают периодически определенные трудности. Академическая свобода означает «право ученых заниматься исследованиями, преподавать и публиковать результаты своих изысканий без каких-либо ограничений или контроля со стороны нанимающих их учреждений». Кроме того, американским ученым гарантированы все права жителей этой страны, особое значение среди них имеют права, обеспечиваемые Первой поправкой².

Отбор по заслугам. В-третьих, прием студентов, отбор и продвижение по службе преподавателей осуществляются на основании их заслуг, оцениваемых согласно признанным и принятым институциональным стандартам. К категории заслуг относятся и разнообразные прошлые достижения, и их воздействия на систему оценивания избежать, конечно, очень трудно. Оценивая студента, невозможно игнорировать его семейное происхождение, на принятие решения о зачислении влияют требования политики равных возможностей, да и спортивные успехи студентов могут иметь высокую ценность в глазах университетской администрации — в силу всех этих и многих других факторов процедура оценивания заслуг студентов, конечно, не сводится к простому сравнению результатов стандартизированного общенационального теста. Точно так же половая принадлежность, раса и тесные связи в социальных сетях бывших однокашников могут быть причиной отступлений от объективных

² The Columbia Encyclopedia, 2001.



критериев отбора и повышения по службе у преподавателей. И тем не менее, по крайней мере в первом приближении, объективные показатели заслуг разработаны и используются.

Значимое человеческое общение. В-четвертых, основным компонентом образования является и, по-видимому, останется впрямь значимое человеческое общение: реальные, в противоположность виртуальным, встречи студентов и преподавателей, направленные на поощрение совместной деятельности и развитие критического мышления. В Tanner Lectures 2012 г. Уильям Боуэн описывает это явление как «трение умов друг о друга». Доля, которую составляет непосредственное общение студентов и преподавателей в процессе обучения, может со временем меняться, но базовый принцип остается неизменным: реальные встречи студента с преподавателем должны быть обязательной частью гуманитарного образования на этапе бакалавриата, поскольку студентам трудно сделать выбор, не имея руководства и возможности общения, и они же являются самоочевидной частью отношений между наставником и претендентом на степень Ph.D. Леон Визелтир в своем недавнем эссе в «Новой республике» сформулировал суть этой характеристики — одной из шести тесно связанных с высочайшим качеством образования — одновременно и точно, и живо:

«Оглядываясь назад на годы учебы, я поражаюсь не тому, как много учил, а тому, сколь многому меня учили. Я — плод труда своих учителей; я восхищен учителями. Даже тем, что я изучил самостоятельно, я обязан им, потому что они научили меня отличать важное от неважного. Единственная форма знания, которую можно усвоить на должном уровне без помощи учителя и смирения студента, — это информация, низшая форма знания. (И даже в те кошмарные дни, когда приходится просто поглощать массивы информации, нам может потребоваться участие мастера — того, кто знает больше и лучше, — для просеивания этих сведений.)» [Wieseltier, 2012].

Читатель может поспорить с Леоном Визелтиром по поводу тех или иных его выражений, но трудно представить, чтобы такие же чувства были обращены к экрану монитора. Мало кто возьмется сегодня отрицать огромное значение цифровых технологий, виртуальных курсов или обращения время от времени к методике обучения «перевернутый класс», но они остаются дополнительными, а не основными средствами обучения.

Сохранение культуры. В-пятых, все университеты, находящиеся на вершине американской образовательной пирамиды, считают одной из своих миссий сохранение и передачу культуры. Это значит, что в их учебных планах представлены гуманитарные дисциплины (обязательные для студентов гуманитарных факультетов), что они проводят исследования по соответствующей тематике,



в частности лингвистические, и осуществляют поддержку библиотек и музеев. Миссия сохранения культуры характерна как для Массачусетского технологического института, Калифорнийского технологического института и Университета Пердью, так и для более традиционных Йеля и Висконсинского университета. Действительно, во многих «политехах», включая, конечно же, те, что мы перечислили, были сделаны крупные инновационные открытия в области гуманитарных и общественных наук. Отличные примеры здесь — история науки и экономика. Достаточно одного простого факта: в самых выдающихся наших университетах, специализирующихся на естественных науках, есть программы и (или) отделения, не укладывающиеся в границы традиционного представления о науке. Почему? Потому что там считают, что эти программы повышают качество обучения студентов и исследовательской работы преподавателей. В течение долгих лет междисциплинарный подход завоевывал позиции во всех областях науки, и сегодня это, возможно, самый мощный двигатель науки.

Статус некоммерческой организации. В-шестых и в-последних, исследовательские университеты не ориентированы на извлечение прибыли. Если бы целью являлось максимальное увеличение прибыли или акционерной стоимости, все рассмотренные выше условия оказались бы нежелательными препятствиями в ее достижении и факторами неэффективности, которые компетентное руководство ни в коем случае не стало бы терпеть. Но с этим условием не все так просто, как может показаться. Соображения выгоды могут влиять на принятие решений и в некоммерческих университетах, и иногда это влияние принимает разрушительные масштабы. Например, условием проведения тех или иных видов деятельности, обеспечивающих оборотные средства или средства на проведение исследований в обмен на определенные привилегии, получаемые спонсором, может быть ограничение доступа к научным разработкам на оговоренный период времени. В этом смысле ни один исследовательский университет сегодня нельзя назвать полностью некоммерческим. Но ни для одного из них бизнес-цели внешних спонсоров не являются основными.

Эти шесть характеристик не являются каноническими и не предполагают строгого математического доказательства. Выделяя их, я исходил из собственного (полагаю, непротиворечивого) осмысления нашего исторического опыта.

3. Толкование требований к качеству образования и возможные заблуждения

Многие преподаватели вузов сочтут этот список характеристик, отличающих учебные заведения на вершине американской образовательной пирамиды, знакомым, очевидным и малоинтересным. А вот реакция читателей, не относящихся к академической среде, может быть совершенно иной. Список легко интерпретировать как призыв к сохранению *статус-кво*, типичный для акаде-



мического истеблишмента: он обычно упорно сопротивляется любым переменам.

Обе точки зрения неверны. Характеристики качества почти никогда не рассматриваются *в системе*, и это притом что отсутствие даже одной из них сказывается на целостности и уровне исследовательского университета. Преподаватели, желающие ответственно осуществлять права совместного управления, должны постоянно держать в голове всю группу необходимых характеристик.

Если же встать на точку зрения человека не из академической среды, то ни одна из этих характеристик (неважно, по отдельности их рассматривать или группой) не делает невозможными — пользуясь столь любезным нашим критикам термином — *подрывные* изменения. Это важное соображение, потому что, насколько я понимаю, оно идет вразрез с общепринятыми представлениями.

К примеру, бессрочный контракт многими воспринимается как препятствие к реализации изменений. Внедрить вместо него систему долгосрочных контрактов, возможно, действительно было бы лучше — в частности, потому, что федеральный закон запрещает принуждение к выходу на пенсию. Преподаватели стареют, как и их идеи, их засилье на университетских кафедрах ведет к повышению расходов и препятствует росту молодых. Но не перечисленные характеристики стоят на пути изменений. Взять только самое существенное: в американской традиции на трудовые договоры *никогда* не распространялся принцип совместного управления. Преподаватели не участвуют в определении размера собственной зарплаты или условий занятости; все это решает администрация, даже если она и ведет какие-то переговоры с профсоюзом. Главный барьер, препятствующий переменам, заключается в том, что, как заметил Боуэн в своей второй лекции из серии Tanner Lectures, конкуренция между некоммерческими учебными заведениями одного типа оборачивается ростом затрат. Ни один исследовательский университет, ориентированный на качество и преследующий амбициозные цели, не может позволить себе в одиночку отказаться от бессрочных контрактов и перейти, допустим, к долгосрочным контрактам. Это стало бы возможно только при условии договоренности с учреждениями того же типа, но это незаконно. Боуэн размышляет, в интересах ли общества был бы сейчас такой тайный сговор.

Критики внутри и вне университетской системы предлагают различные иные меры по сокращению расходов. Например, увеличить нормы нагрузки на преподавателей или повысить показатель численности студентов, приходящихся на одного преподавателя, — я лично не сторонник ни того ни другого. Трехлетняя программа бакалавриата дала бы те же результаты. Больше машин, меньше людей и широкое распространение массовых онлайн-курсов (MOOCs) — еще один рецепт снижения затрат. Опять-таки, хорошие это идеи или не очень — в любом случае принятие университетом шести принципов, тесно связанных с высоким ка-



чеством образования, не должно мешать реализации этих идей на практике (при условии, что совместное управление не превращается в демократию прямого участия).

Безусловно, совместное управление порой ложится на администраторов дополнительным бременем. Боуэн в своих лекциях задается вопросом: пригоден ли принцип совместного управления для цифрового мира, где решения относительно образовательной политики часто не касаются отдельных профессоров или факультетов и должны учитывать потребности многочисленных заинтересованных групп? Он считает, что отдельные преподаватели или их группы не должны обладать правом вето на изменения. А оно у них когда-нибудь было в учебном заведении с сильным управлением? Боуэн прав: определение или концепции совместного управления могут со временем меняться, но право голоса и право участия для преподавателей должны быть неизменны. Важные слова здесь — «*совместное*» в сочетании с грамотным «*руководством*». Мне всегда казалось странным распространенное убеждение, что исследовательские университеты «неизменны». Наш продукт — это образование и исследования, и существенны в нем не формат или обстановка (бутылка), а содержание (вино). Содержание же постоянно меняется³.

Те условия деятельности, которые делают университет университетом, озадачивают многих, особенно тех, кто прежде был занят главным образом в бизнесе. Яркой иллюстрацией стали недавние события в Виргинском университете, где несколько членов совета, в основном из частного сектора, считавшие, что новый президент слишком медленно проводит реформы, срежиссировали ее внезапное увольнение после трех лет пребывания на этой должности. На мой взгляд, такого рода переворот нельзя считать хорошей практикой даже в частной корпорации, а для учреждения, где было принято совместное управление, он обернулся просто катастрофой. Полномочия совета Виргинского университета давали ему право действовать таким образом, но тот факт, что совет принял решение, не проведя никаких обсуждений с сотрудниками и учащимися, вызвал бунт преподавателей и студентов, которые требовали отмены увольнения президента. В результате положение только ухудшилось.

Среди рассматриваемых характеристик университетов, тесно связанных с качеством образования, наверное, именно совмест-

³ Небольшое отступление. В уже упомянутой работе «Великий американский университет» Джонатан Коул предлагает список из 13 пунктов под заголовком «Что делает лучшие исследовательские университеты лучшими» [Cole, 2009. P. 109]. Пересечений с нашим списком почти нет (они ограничиваются условием наличия академической свободы), поскольку то, что я называю характеристиками качества, относится к внутреннему управлению и определяется университетом и в конечном счете попечителями, которые накладывают ограничения на их распространение. И это очень важный предмет выбора для попечителей и значимая сфера их ответственности.



ное управление вызывает наибольшее число «недопониманий», но уж точно не оно одно. Академическая свобода — вечная больная тема, особенно когда речь заходит о выражении преподавателями своего мнения по политическим вопросам. Или взять еще один пример: сохранение культуры с точки зрения прагматиков и деловых людей может выглядеть совершенно необязательной роскошью, тогда как в действительности это неотъемлемая часть миссии исследовательских университетов.

Хорошо сформулировала эту миссию президент Гарвардского университета Дрю Фауст в недавнем выступлении в Бостонском колледже:

«Университеты представляют собой особенные учреждения, непохожие ни на какие другие в нашем обществе. Безусловно, наши бюджеты должны быть сбалансированными, а работа — эффективной, но суть не в том, насколько прибыльна наша деятельность, и не в том, каким мы видим развитие в следующем квартале, и даже не в том, что представляют собой наши выпускники в тот день, когда покидают эти стены. Наша задача — проливать свет на прошлое и формировать будущее, задавать устремления людей на далекую перспективу. Как заглянуть за пределы того, что полезно и что происходит здесь и сейчас... чтобы задуматься над еще более сложными вопросами: как сделать нашу жизнь лучше? Кем я хочу быть сегодня и кем — завтра? Не только открыть пути, которыми человеческая цивилизация планирует куда-то прийти, но и задаться вопросом: куда она надеется прийти и куда ей следует идти?» [Faust, 2012].

Вряд ли эти вопросы часто звучат в корпоративных залах заседаний, но попечители университетов должны поднимать их регулярно.

Обратимся теперь к некоторым трудностям, с которыми сталкиваются современные университеты. Чтобы иметь возможность выполнять свою общественную функцию, т. е. создавать знания и обучать студентов, университетское сообщество выдвигает определенные условия, которые могут быть не всегда очевидны — а в настоящее время почти наверняка не очевидны — как попечителям, управляющим университетами, так и более широкой публике. Например, характеристики, связанные с качеством, можно воспринять как претензии на особые *привилегии*. В самом деле, и в бизнесе, и в правительстве вполне обходятся без свободы выражения мнений и без права участвовать в управлении. Решения принимаются в основном из соображений выгоды или по политическим мотивам.

Также следует помнить, что лишь немногие американские университеты имеют официальную конституцию или продолжительную традицию неписаных законов. Гарантами их привилегий

4. Положение университетов в настоящий момент



и устоявшихся практик работы являются попечители, чей жизненный опыт связан преимущественно с частным бизнесом, а эта категория по общему признанию настолько широка, что почти лишена смысла. (Сегодня около 50% попечителей приходят из «бизнеса», 22% — из сферы профессиональных услуг и 13% — из образования.) К тому же в государственных университетах назначение на руководящие должности может быть обусловлено политическими мотивами, часто находится в руках губернатора и иногда происходит в результате масштабных выборов.

В современных условиях конкуренции между университетами и острой общественной критики их деятельности встает вопрос: понимают ли те, кто берет на себя роль суда последней инстанции, суть той необычной организации, которая им вверена? Когда инициатива попечителей необходима и уместна, а когда нет? Достаточно ли мы делаем для того, чтобы подготовить попечителей к их обязанностям? Не озабочены ли те, кто назначает на должности, в большей мере способностью кандидата разобраться в балансовом отчете, чем тем, насколько для него важны университетские ценности? Оценивая потенциальных попечителей, не придаем ли мы первостепенное значение их готовности делать большие пожертвования? Не интересуют ли тех, кто обладает полномочиями назначать, прежде всего прочего политические пристрастия кандидата? То же самое можно сказать об отборе преподавателей. Мы с пристрастием изучаем показатели их исследовательской активности и — с недавних пор, и это основное и благоприятное изменение — более внимательно оцениваем их преподавательские навыки. Но делаем ли мы хоть что-нибудь для того, чтобы подготовить преподавателей к продуктивному участию в совместном управлении университетом? Ведь эти умения преподавателей, так же как их профессиональная квалификация, приобретают все большую значимость для американских исследовательских университетов — предмета зависти всего мира — в плавании по просторам науки, где воды, по прогнозам почти всех наблюдателей, будут становиться все более бурными.

Литература

1. Cole J. R. (2009) *The Great American University: Its Rise to Preeminence, Its Indispensable National Role, Why It Must Be Protected*. N.Y.: Public Affairs.
2. Faust D. (2012) *Scholarship and the Role of the University: Remarks at the Boston College Sesquicentennial*. October 12. <http://www.harvard.edu/president/speech/2012/scholarship-and-role-university-remarks-boston-college-sesquicentennial>
3. Lamont M., Sun A. (2012) *How China's Elite Universities Will Have to Change*// *The Chronicle of Higher Education*. December 14.
4. Levine A. (2012) *Today's Unpresidential Presidents*// *The Chronicle of Higher Education*. October 26.
5. Wieseltier L. (2012) *The Unschooled*// *The New Republic*. December 31.
6. World Bank (2000) *Higher Education in Developing Countries — Peril and Promise*. Washington, DC.

Research Universities: American Exceptionalism?

Henry Rosovsky

Professor of Economics, Emeritus, Dean of the Faculty of Arts and Sciences at Harvard University (1973–1984), Acting President of Harvard University (1984–1987).

Author

At the top of the higher education pyramid in the United States we find the public and private research universities with their special role of creating and maintaining knowledge, training graduate students in arts and sciences and professional schools, and offering a liberal education to undergraduates. There are about 125 diverse universities that fit this description. These universities play a less singular role in undergraduate education. All the institutions at the top of the American educational pyramid share six characteristics closely associated with high quality: shared governance, academic freedom, merit selection, significant human contact, preservation of culture, nonprofit status. Many academics will consider a listing of these characteristics individually familiar, obvious, and of little interest. But the characteristics of quality are almost never considered *as a system* even though the absence of any one of them will affect the integrity and quality of a research university. On the other hand none of these characteristics, singly or as a group, make *disruptive* change impossible.

Abstract

research universities, shared governance, academic freedom, nonprofit organizations, preservation of culture.

Keywords

Cole J. R. (2009) *The Great American University: Its Rise to Preeminence, Its Indispensable National Role, Why It Must Be Protected*. New York: Public Affairs.

Faust D. (2012) *Scholarship and the Role of the University: Remarks at the Boston College Sesquicentennial*. Available at: <http://www.harvard.edu/president/speech/2012/scholarship-and-role-university-remarks-boston-college-sesquicentennial> (accessed 17 May 2014).

Lamont M., Sun A. (2012) How China's Elite Universities Will Have to Change. *The Chronicle of Higher Education*, December 14.

Levine A. (2012) Today's Unpresidential Presidents. *The Chronicle of Higher Education*, October 26.

Wieseltier L. (2012) The Unschooled. *The New Republic*, December 31.

World Bank (2000) *Higher Education in Developing Countries — Peril and Promise*. Washington, DC.

References