

<http://thebridge-moct.org/pages/reviews/ushakin/>

Большинство преподавателей высшей школы приходят туда после аспирантуры. Пребывание в ней формально считается "обучением," хотя организовано это обучение бывает по-разному. Проблемы аспирантуры - чему в ней учат и учат ли, как ее следует (ре)организовать, кто и почему туда идет в наше время и что надо сделать для того, чтобы туда шли "лучшие", как и почему в ней возможны "фальшивые" диссертации и т.д. - стали уже привычным предметом обсуждения в научном сообществе. В частности, как полагает замминистра образования и науки РФ Игорь Федюкин, ["Многие российские диссертации не выдерживают критики"](#)

Руководство некоторых университетов, полагая, что аспирантура в том виде, в каком она оставалась последние годы, не решает задач систематической подготовки исследователей, способных "играть" на глобальном научном рынке, стремится реорганизовать ее, беря за образец некоторые западные аспирантуры. В частности, Киево-могилянская Академия в Украине, имеющая [статус исследовательского университета](#), создала на базе своей аспирантуры PhD Программу, используя некоторые возможности, предоставляемые в рамках программы TEMPUS. Российский НИУ Высшая школа экономики в 2010 году начал [Программу академической аспирантуры](#). В высшей школе Казахстана происходит переход от "советской" системы двух научных степеней (кандидат и доктор наук) к одной (доктор), что соответствует американской модели и также требует перестройки работы аспирантуры.

*Мы надеемся рассказать о некоторых из этих программ в одном из будущих номеров журнала. В этом выпуске мы публикуем "культурные свидетельства" - рассказы о том, как "практически" устроены и работают североамериканские программы PhD - двух исследователей, прошедших (с защитой диссертации) как аспирантуру у себя на родине, так и программу PhD.*

## **ПОДГОТОВКА ДОКТОРАНТОВ В США**

*Сергей Ушакин закончил с отличием докторскую программу по антропологии в Колумбийском университете в 2005 году. С 2006 года работает в Принстонском университете, профессор кафедры антропологии и кафедры славистики. Кроме того, он - директор докторской программ кафедры славистики. Его опыт учебы и работы как в американских, так и в российских, университетах стал поводом для этого интервью о системе подготовки докторантов в США и России.*



**Елена Гапова:** *Как организована и работает система подготовки докторантов в Принстонском университете и, шире, в университетах США?*

**Сергей Ушакин:** Это аспирантура и в этом смысле она ничем не отличается от аспирантуры, которую мы знаем по советскому и постсоветскому опыту - т.е. приходят люди с бакалаврским/университетским образованием, которые хотят получить ученую степень, чтобы потом работать, как правило, в университетах. Но есть и отличия. В США подготовка студентов предполагает несколько ступеней. Американская система начинается с собственно обучения. Детали могут варьироваться от университета к университету, но принцип таков: в течение двух лет аспирант должен, как тут говорят, «брать курсы», которые, собственно и составляют программу образования. В программу входят два основных компонента. Как правило, есть список обязательных курсов, которые аспирант должен прослушать (в среднем, аспирант посещает 4 курса в семестр, в дополнение к иностранному языку там, где таковой необходим). В дополнение к этим обязательным курсам аспирант может брать курсы по выбору, которые собственно специальностью не ограничиваются. Цель такой программы обучения двоякая: с одной стороны, студент получает определенный набор знаний. С другой – на этих занятиях аспиранты и профессура узнают друг друга. Такое знакомство важно. Поскольку здесь очень многое построено на рекомендательных письмах, занятия - одна из немногих возможностей, когда профессор может студента увидеть в качестве начинающего ученого и, соответственно, потом рекомендовать или не рекомендовать его при устройстве на

работу. Семинары играют и ещё одну важную роль: в ходе занятий аспирант начинает выбирать себе руководителя.

Следующий этап подготовки – сдача кандидатских экзаменов на допуск к написанию диссертации. Это происходит либо в конце второго, либо в начале третьего года. В каждой аспирантуре свои особенности, но принцип один. В некоторых университетах есть список текстов, которые студенты должны прочесть ("канон"), в других - студенты сами формируют свои списки литературы (так сказать, формируют поле своей экспертизы) с помощью профессуры. Но так или иначе они сдают письменные и устные экзамены. Например, на славистике в Принстоне каждый аспирант предоставляет в Экзаменационный комитет (в который аспирант приглашает сам трех-четырёх профессоров) четыре вопроса, по которым он хотел бы быть проэкзаменован. Комитет внимательно обсуждает эти вопросы, часто их переформулирует, выбирает из них два финальных вопроса и дает аспиранту две недели на написание двух ответов-эссе на 10-12 страниц каждое. Как правило, таких экзамена два. То есть, по итогам экзаменов у аспиранта есть четыре эссе, которые могут стать основой статей. После этого происходит устная дискуссия по поводу написанных эссе, и если все проходит успешно, аспирант получает статус «докторанта, допущенного к написанию диссертации» (по-английски это называется «doctoral candidate»).

После этого студент должен представить проект диссертационного исследования, который утверждается либо на кафедре, либо диссертационным комитетом. И снова, в отличие от российской системы, здесь студент сам формирует свой диссертационный комитет (который может не совпадать с экзаменационным) и, как правило, сам выбирает своего руководителя. Соответственно и тему выбирает сам.

**Е.Г.:** *Каким образом появляется «тема исследования»?*

**С.У.:** Это сложный процесс. Предполагается, что аспирант формулирует тему сам. Но тут возникают всякие проблемы – у аспирантов, как правило, очень туманные представления о том, что происходит в дисциплине, не говоря уже о том, что необходим руководитель, способный дать разумный совет по поводу той или иной темы. Иными словами – это всегда некий компромисс – между возможностями и желаниями, между знанием и незнанием. В отличие от европейской системы, здесь не принято формировать «клонов» - т.е. делать из аспирантов подобие профессора – то, что в России называется «научной школой», когда несколько поколений аспирантов работают над темой, сформулированной патриархом. В США установка принципиально иная: аспирант должен отличаться от своих учителей. Своим подходом, интерпретацией, доводами и т.п. Потому и диссертационные комитеты крайне индивидуальны. Аспирант подбирает себе сам профессуру, с которой он хотел бы вести научный диалог. В диссертационный комитет входит несколько человек, иногда – с разных кафедр и даже университетов. У меня в Колумбийском было пять человек – три с моей кафедры, один – с истории, один – из другого университета. В Принстоне, на славянской кафедре, мы требуем, чтобы было, по меньшей мере, четыре человека, из которых не менее двух должны быть слависты. Собственно диссертационный комитет и несет определенную ответственность за диссертационную работу.

После защиты диссертационного проекта студент может начинать работать над исследованием: собирать материал в архивах, сидеть дома и думать, проводить интервью или ехать «в поле». Как правило, это уже четвертый и пятый годы обучения.

Продолжительность этого этапа зависит от выбранной специальности. На нашей кафедре мы требуем, чтобы студенты завершили диссертацию в течение пяти лет. Но на практике средний срок защиты в гуманитарных дисциплинах – семь лет. В тех же дисциплинах, которые требуют работы в архивах, как у историков или «в поле» как у антропологов, срок увеличивается до восьми - девяти лет. Экономисты защищаются быстрее.

Достаточно быстро защищаются и политологи. Написанная диссертация в некоторых университетах обсуждается и защищается публично, в других – после того, как ее одобрил руководитель, она сдается в архив университета.

**Е.Г.:** *Что такое «защита диссертационного проекта»?*

**С.У.:** Это обсуждение, так сказать, предварительного плана исследования. На славистике мы такое не делаем, но, например, я участвовал в подобном обсуждении на кафедре истории искусств в Принстоне. Аспирант пишет краткий обзор своего проекта – страниц на 20 – который выносится на публичное обсуждение – всей кафедры и коллег-аспирантов. Вопросы задаются самые разные – от простейших (но малопривлекательных), типа – «А зачем это нужно знать вообще?» до крайне въедливых – типа «А вот библиография-то у вас очень неполная, такой-то вот книжки нету» или «Ваш аргумент неубедителен, потому как вы игнорируете то и это». В общем – реальное обсуждение с целью сделать исследование более серьезным и успешным.

**Е.Г.:** *Под влиянием каких условий в США сложилась именно такая система подготовки докторантов? И почему в СССР и в Европе сложились другие системы?*

**С.У.:** Исходные точки разные. Допустим, в Советском Союзе, ну и немецкая система такая же, студент поступает на первый курс конкретного факультета, например на исторический, и пять лет изучает историю. После чего, как правило, продолжает обучение по этой же дисциплине в аспирантуре. Это значит, что ему не надо в аспирантуре компенсировать нехватку каких-то базовых знаний. Он уже получил определенное систематическое образование. В аспирантуре ему необходимо его углублять и сосредотачиваться на более узкой теме. В США система другая, поскольку университетское образование на низших уровнях (бакалавриат) строится по другому принципу. Здесь это общее образование и его идея – сформировать человека с более-менее широким кругозором, который не формируется в школе. А поскольку бакалавриат здесь – это не специальное образование, то в аспирантуре они должны эти пробелы в образовании восполнить. Поэтому когда аспиранты приходят к нам, то у нас основная задача попытаться показать, что направлений очень много, что можно идти в разные дисциплины. Для этого студенты и должны брать курсы и пытаться сформировать свою позицию по отношению к другим дисциплинам.

**Е.Г.:** *Как строится финансирование?*

СУ: По-разному. И об этом, как правило, в бывшем СССР знают мало. В США две системы высшего образования – частная и государственная. Частные университеты, как правило, более богаты, и аспирантура там, в основном, полностью оплачивается самим университетом. То есть – мы, например, зачисляем на славистике 2-3 аспиранта в год, при этом мы даем им 5-летнюю стипендию, которая оплачивает собственно обучение и проживание (суммарно это где-то 50 тысяч долларов в год). В государственных вузах со стипендиями сложнее. Например – Беркли или Мичиган принимают аспирантов, не гарантируя им полного, так сказать, пансиона. В итоге – аспиранты заканчивают университет с громадными долгами. Что, при нынешнем рынке труда, самоубийственно. Поэтому я всем советую – если вас зачисляют в аспирантуру без полной стипендии – не поддавайтесь на искушение. А ещё лучше – не подавайте свои документы в такие университеты.

*Е.Г.: Каким образом происходит отбор кандидатов в аспирантуру?*

С.У.: Все варьируется и каждая конкретная кафедра смотрит на разное. Но набор документов стандартный. Тесты. Английский - для иностранцев. В США есть ещё общеобразовательный тест – GRE – который нужно сдать. Кроме этого, абитуриенты должны предоставить эссе, здесь это называется «statement of purpose», в котором они фактически излагают свое кредо: хочу заниматься этим, потому что... Это такой личностный подход к дисциплинарному выбору. Эссе - это, наверное, один из самых важных документов. Второй важный документ – работа абитуриента или «writing sample». Это образец самостоятельной научной работы студента. Ну и рекомендательные письма, конечно.

*Е.Г.: Письма играют большую роль?*

С.У.: Они могут играть большую роль, а могут и не играть. Меня, например, иногда просят написать рекомендательные письма люди из России, которых я очень плохо знаю. И мы часто читаем письма из России от каких-то больших ученых, которые ничего детального сказать о человеке не могут, потому что плохо его знают. Имя в данном случае не работает, потому что мы читаем письма для того, чтобы понять, что не сказано в тех документах, которые представил сам кандидат. Если рекомендатель говорит, что это замечательный человек, возьмите его, то даже если рекомендатель - нобелевский лауреат, то это мало что добавляет к общей картине. Потому что невозможно на основании общих фраз принимать решение. Если же в письме сказано, что я с этим человеком занимался, он был у меня на семинаре, я видел, как он или она пишет свои работы, то оно гораздо полезнее при принятии решения.

Что касается собственно процедуры отбора, то у нас на славистике она такая: поскольку конкурс порядка 7-10 человек на место, то каждую заявку читает каждый преподаватель и выбирает из них пять лучших на его или ее взгляд. Затем я свожу все это вместе. Как правило, процентов 75 выбора совпадает. И уже на общем заседании мы решаем, кому из этого шорт-листа сделать предложение.

На отделении антропологии процесс происходит чуть по-другому, потому что там заявок гораздо больше (в этом году мы получили 144 заявки). Заявки делятся пополам. Преподаватели кафедры также делятся на две группы. Каждая читает половину заявок и составляет свой список «проходных работ». Каждый преподаватель выбирает 5 лучших заявок. Потом это все сводится вместе, и определяется список кандидатов, набравших наибольшее число голосов. Потом мы обмениваемся этими списками, и во втором раунде каждая группа преподавателей читает уже только кандидатов из длинного списка, чтобы в итоге составить еще более короткий список. Получившийся таким образом финальный список претендентов обсуждается уже всей кафедрой. В прошлом году в этом списке не было 25 или 27 работ, которые претендовали на семь мест. На это уходит безумное количество времени. Во многом – это такой контроль за качеством, потому как инвестиции достаточно большие – каждый аспирант обходится в \$300000-400000, и ошибка получается дорогой.

**Е.Г.:** *Можно ли обобщить и сказать, что стало решающим при выборе именно этих семи, а не других?*

**С.У.:** Сложно. Но мы всегда смотрим на то, чтобы это был интересный человек, с неординарным подходом, с нетрадиционным взглядом, с интересной трактовкой. Не обязательно, чтобы все эти составляющие присутствовали одновременно, но какие-то из них должны быть обязательно. Если человек предлагает еще раз посмотреть на, допустим, «Шинель» Гоголя, то особого энтузиазма это не вызовет. Потому что уже есть громадная литературоведческая область на эту тему и надо обладать немеряным талантом, чтобы сказать в ней что-то новое. Это не значит, что ничего нового сказать нельзя. С антропологами то же самое. Все занимаются антропологией неолиберализма, и если ты ничего интересного в этой области не скажешь, то пролетишь мимо. В целом, мы выбираем тех, кто может балансировать между новизной с одной стороны, и узнаваемостью – с другой. Нам надо видеть, что претенденты знают, о чем говорят и более-менее ориентируются в той литературе, которая сложилась уже в дисциплине.

**Е.Г.:** *Что такое «интересный» человек? Можно ли привести пример «интересной» темы?*

**С.У.:** Что такое интересный человек и где его делают? Не знаю, откуда они берутся, но «узнаю я их по голосам», что называется. В аспирантуру, как правило, идут люди немного неадекватные. Люди, которым идеи интереснее денег. То есть – все абитуриенты знают, что работа в банке или на бирже будет гораздо прибыльнее, чем контракт даже в очень хорошем университете. Ими движет что-то иное. Вот это «движение» мы и пытаемся рассмотреть. Если человек подает в аспирантуру, потому что у него больше других идей нет и себя надо чем-то занять, то тут вряд ли что-то получится. Интересный человек получается в процессе интересной жизни. А если у тебя за плечами только четыре года колледжа, то о какой интересной, необычной жизни можно говорить? Откуда у тебя возникнут нестандартные идеи, если вся твоя жизнь пока вписывается в традиционный формат? Интересные темы? На этой ступени важна даже и не тема, а отсутствие шаблонов и стереотипов – попытка выйти за традиционный круг тем про Толстоевского, Пастерштама и Ахтаеву.

**Е.Г.:** *Вы интервьюируете людей, перед тем, как принять окончательно решение?*

**С.У.:** На антропологии мы не общаемся лично с аппликантами до того, как они приняты. В крайнем случае все ограничивается электронной почтой. Когда мы сделали свой выбор и рассылаем письма-приглашения, то тогда просим абитуриентов приехать к нам. И многие приезжают, но это уже другая ситуация. Мы заинтересованы в них и как-то пытаемся убедить их выбрать нас (большинство абитуриентов подает в несколько университетов и, соответственно, получает приглашения от нескольких). На славистике другая ситуация. Мы просим, чтобы потенциальные аспиранты приехали до того, как они подадут документы. Мы делаем это потому, что хотим, в том числе, видеть их уровень владения русским языком. Мы прекрасно понимаем, что за год-два они язык толком не выучат, поэтому и хотим видеть, насколько это реально. И многие приезжают. Но, конечно, если документы подают студенты из Израиля или из России, у нас были такие случаи, то понятно, что они приехать не могут.

**Е.Г.:** *Почему кафедра может быть в ком-то заинтересована? Зачем вам это нужно?*

**С.У.:** Тут много личного. Аспиранты – это люди, которые профессионально читают книги и думают о прочитанном. Им за это платят деньги. Я, как профессор, в процессе общения с молодым поколением исследователей получаю некий новый импульс для своих собственных исследований. Аспирант учится у меня в той же степени, в какой я учусь у него. Ему есть что сказать. И я хочу это слышать. Я знаю (примерно), что могут сказать мои коллеги по кафедре. Но каждое поколение аспирантов – это что-то новое. Это возможность для нового направления, новой темы, новых вопросов. Ну как это может не заинтересовать?

**Е.Г.:** *Скажите, в чем состоит руководство написанием диссертации?*

**С.У.:** Есть формальные и неформальные аспекты этой работы. Неформальный совпадает с тем, что было и в советской аспирантуре. Аспирант пишет свои тексты, а руководитель их читает и комментирует. А формальный – в некоторых университетах есть так называемые коллоквиумы. В них студенты, которые уже работают над диссертацией, под руководством преподавателя обсуждают свои работы. Кто-то может представить главу на обсуждение, кто-то – статью. Такие встречи происходят раз в неделю или в две недели.

**Е.Г.:** *Как происходит обсуждение? Каков его тон? Почему такое обсуждение полезно – ведь в принципе руководитель и так может все сказать.*

**С.У.:** Ну как руководитель может все сказать? Он же не господь бог, знания его ограничены. Цель обсуждения – получить как можно больше критики с разных сторон – чтобы в итоге текст стал лучше и убедительнее. Это сложно психологически. Не все аспиранты любят этот процесс. Но он формирует, как тут говорят, *thick skin* – толстую кожу, то есть, снижает чувствительность, потому что постепенно начинаешь осознавать, что критикуют не тебя, а твой текст, который всегда может быть улучшен. И потом – в процессе таких обсуждений формируются навыки диалога – учишься слушать, но ещё и учишься объяснять свои идеи на языке, понятном неспециалистам в твоей теме. Это

важный навык – умение заинтересовать своей темой тех, кому, казалось бы, твоя тема совсем не важна.

**Е.Г.:** *Чем хороший руководитель отличается от плохого и насколько такая постановка вопроса легитимна?*

**С.У.:** Плохие и хорошие руководители бывают везде. Бывает, что у аспиранта не складываются отношения с руководителем. Не обязательно личностные. Бывает, что руководитель теряет интерес к теме или понимает, что подход к теме расходится с ее или его взглядами или убеждениями на то, что следует изучать. Тему же выбирают аспиранты сами. Мы им можем говорить, что, понимаете, тема не совсем удачная и, допустим, с ней будет сложно найти работу, потому что она очень специфичная. Но не заставишь же студента изменить ее, т. к. это его жизнь и его интересы. Это, однако, не значит, что преподаватель должен руководить этой темой. Но здесь смена руководителя менее болезненна, чем, например, в России, где студент приходит уже к конкретному руководителю и с ним работает. Я работаю на двух кафедрах и ни на одной такого нет. Студенты работают с кафедрой в целом. Собственно, цель диссертационного комитета состоит в том, чтобы создать сообщество преподавателей, заинтересованных в твоей работе, твоём тексте, а не привлечь одного профессора, который будет тебя пестовать. Тут «школ» как таковых не делают.

**Е.Г.:** *Что надо для успешной защиты и кто решает, что докторант готов к защите?*

**С.У.:** Для успешной защиты нужна успешная диссертация. Готовность связана с двумя вещами – формальными и содержательными. Формальная сторона дела определяется сроком обучения. Как правило, университеты ограничивают обучение семью годами. То есть – 7 лет можно считаться аспирантом, пользоваться библиотекой и т.п. вещами. После семи лет аспирант лишается своего статуса и превращается в соискателя. То есть человека с университетом уже формально несвязанного. Содержательный аспект касается качества диссертации. И тут подходы разнятся. Нам в Колумбийском прямым текстом говорили, что диссертация должна быть на 95 процентов готовым текстом книги, потому что по окончании аспирантуры времени делать новое исследование уже не будет. Поэтому упор делался не на скорость, а на качество текста.

В славистике подход немного другой. Во многом это связано с тем, что это гуманитарная дисциплина. Здесь диссертация – это не черновик книги, а ее набросок. Предполагается, что у тебя будет время и силы, чтобы переработать диссертацию в монографию. Я не очень понимаю, откуда взялся этот подход, но он довольно распространён. На мой взгляд, это ошибочная позиция, потому что у студентов после окончания аспирантуры точно так же не будет времени на новое исследование, на работу в архивы и т.д. Они должны будут работать как прокаженные, преподавать. Поэтому я как директор аспирантуры пытаюсь убедить их, что доводить текст надо во время учебы. Ещё один фактор – возможность получения работы. Иногда это становится основной причиной защиты.

**Е.Г.:** *После защиты диссертации какова вероятность того, что доктор наук найдет работу в университете? И если таковая не находится, какой другой путь возможен?*

Все зависит от конкретных программ, кафедр и университетов. Если аспирант защищает хорошую диссертацию, часть из которой он уже опубликовал в виде хороших статей в хороших журналах, если он защитил свою диссертацию в хорошем университете, то, скорее всего, в течение 2-3 лет работу он или она найдет. Если аспирант защищает не очень хорошую диссертацию в не очень хорошем университете, не имеет публикаций и не известен в профессиональном сообществе, то будут сложности. Будут они и если аспирант защищает хорошую диссертацию, но в очень не хорошем или в не очень хорошем университете.

Не просто все это. Есть иерархия университетов, и она играет ощутимую роль при приеме на работу. Табеля о рангах тут четкая. В какой-то степени – это институциональный снобизм, но во многом – это стабильность результатов и устойчивость стандартов. Иерархия позволяет ожидать определенный уровень качества. Конечно, я не хочу сказать, что иерархия университетов – это всё. И в хороших университетах делают плохие диссертации. Соответственно и в университете среднего качества можно воспитать первоклассного ученого. Плюс - из этой репутационной западни можно выскочить благодаря публикациям в хороших журналах, потому что публикации – это тоже знак качества, тоже – оценка твоей работы профессиональным сообществом.

Но в целом с работой плохо. Особенно в гуманитарных дисциплинах. Кафедры маленькие, штаты сокращаются. Выпускники докторских программ уходят в разные области: в журналистику, рекламу, в музеи, библиотеки. У нас один аспирант защитился и работает в компьютерной компании. Одна девушка работает редактором в издательстве. С другой стороны, и среди студентов установки на то, что все получают работу профессора, нет. Многие понимают в процессе написания диссертации, что им, может быть, и нравится само знание, но производить его они не хотят, что исследовательская работа не для них. В таком случае они не против использовать полученные знания в другой форме и в других сферах. Ну, а с третьей – кафедры, которые объявляют вакансии, постоянно жалуются, что нету, нету людей того качества, которого бы они хотели. То есть – при всей перенасыщенности маленького рынка, спрос на качественных исследователей и преподавателей остаётся высоким. Отличные специалисты – это всегда редкость и их всегда не хватает. Так что не все так плохо. Для тех, кто знает, зачем он пришёл в эту сферу, и готов работать в серьез - шанс найти хорошую работу есть всегда.

*Дополнительные материалы о подготовке докторантов в Принстонском университете на факультете [славистики](#) и [антропологи](#).*