

ЕСТЕСТВЕННЫЙ НАБОР

Евгения Черкасова, побывавшая как в роли кандидата на постоянную должность, так и среди членов приемной комиссии, рассказала журналу «Культиватор» о том, как набираются преподаватели в американские университеты.

*Евгения Черкасова,
профессор философии
университета Саффолк
в Бостоне*

Начиная с 2004 года на нашу кафедру было принято четверо новых преподавателей разного ранга, включая заведующего кафедрой, с которого, собственно, и началось «возрождение» и набор свежих сил. Дважды в год мы обсуждаем результаты работы и строим планы на будущее. В частности, обсуждаем, как было бы здорово, если бы к нам пришел новый, желателен молодой и энергичный сотрудник, специализирующийся в области, например, логики. Или этики. Не только хороший преподаватель, но и человек, готовый взять на себя весомую часть административной работы. Тогда мы идем к «декану»¹ и спрашиваем: «Вы разрешите нам открыть вакансию?». Администрация оценивает, может ли она позволить себе нового сотрудника. А мы должны основательно доказать, что сотрудник действительно нужен, что его присутствие позволит факультету выйти на новый уровень и в научной работе, и в преподавании, и в выполнении административных функций, основной груз которых всегда ложится на молодых сотрудников.

2.

Молодой сотрудник — это специалист, недавно закончивший аспирантуру. Часто люди после аспирантуры работают в нескольких университетах, просто читая курсы. Постоянную должность (full-time position) получить очень трудно,

¹ В России декан — это руководитель факультета, в Америке эта должность больше напоминает должность российского ректора. В нашем университете декан отвечает за весь комплекс гуманитарных и технических факультетов (College of Arts and Sciences) за исключением школы бизнеса (Business School) и юристов (Law School). У этих школ свои деканы. Получается, есть три больших отделения и три больших человека, выше которых только президент университета. Правда в Америке у каждого университета своя структура. Это различие особенно чувствуется между частными и государственными университетами. Например, государственные университеты не могут произвольно поднимать плату за образование, а частные — запросто. В гос. университетах так же более жесткие ограничения на зарплаты и количество вакансий.

и многие аспиранты работают фрилансерами — их должность обычно называется «лектор» («adjunct professor» или «lecturer».) Если лектор живет в таком городе как Бостон, Нью-Йорк или Сан-Франциско, то он может читать лекции одновременно в четырех-пяти университетах. При этом деньги за это платят маленькие: от двух до пяти тысяч долларов за курс. Можно себе представить, сколько надо начитать курсов, чтобы себя обеспечить, особенно если это дорогой город. Так что свободным лекторам живется очень несладко, и все они надеются когда-нибудь получить постоянную должность. Тогда у них будет и фиксированная нагрузка, и фиксированная зарплата.

3.

В каждой области есть свое профессиональное сообщество. Например, американская ассоциация философов, американская ассоциация филологов или специалистов по литературе. И если ты аспирант или просто ищешь работу, тебе необходимо вступить в профессиональное сообщество философов, заплатить взнос и тогда автоматически в декабре тебе присылается специализированное издание, которое называется очень хитро: «Работа для философов» («Jobs for Philosophers»). Это газетка, в которой шесть или семь больших листов с огромным количеством маленьких объявлений с предложениями работы. Никакой другой информации в этом издании нет.

Газета присылается в университеты и всем членам профессионального сообщества перед центральной философской конференцией, которая традиционно проводится в неудобное время между рождеством и новым годом. Как раз когда у всех зимние каникулы и хочется куда-нибудь поехать отдохнуть. Но если ты ищешь работу или, как говорят американцы, выставляешь себя на продажу (так и спрашивают: «Ты в этом году на рынке?» — «Are you on the market this year?»), то тебе обязательно нужно ехать на этот самый рынок-конференцию, показывать товар лицом. Конференция всегда устраивается в мегаполисе, где собираются тысячи участников со всех концов страны. На ней также происходит первый этап отбора претендентов на постоянную должность в университет.

4.

В газете «Работа для философов» объявления для удобства разбиты по регионам. Допустим, ты прикипел душой к Ка-

лифорнии и хочешь работать только там — тогда смотришь, какие университеты предлагают работу в этом штате. Если ты готов ехать куда угодно, то можешь проглядеть и вакансии в Турции или Африке. Много филиалов американских университетов на Ближнем Востоке, например, в Катаре. Зачастую для американцев не столько важен региональный вопрос, сколько что именно написано в объявлении (чего ожидает университет от нового сотрудника, какая будет пре-

Получив работу в богом забытом сельском колледже Айовы, ты, возможно, будешь получать до двадцати пяти тысяч в год. На такие деньги можно жить только в самой Айове, и то с трудом.

подавательская и административная нагрузка, какая требуется специализация). Например, могут написать, что вакансия «открыта» — это значит, что документы может подавать философ любой специализации.

Обычно все-таки в объявлении говорится, что нужен специалист в такой-то области, нагрузка такая-то, университет такой-то. Зарплата не указывается даже близко. Ты можешь только представлять, сколько должен получать молодой специалист этого региона, причем разброс бывает гигантский. Получив работу в богом забытом сельском колледже Айовы, ты, возможно, будешь получать до двадцати пяти тысяч в год. На такие деньги можно жить только в самой Айове, и то с трудом.

Опять же, сильно разнятся ставки младших научных сотрудников (Assistant Professor) в государственных и частных университетах.

Частный университет — это лавочка со своими законами. В этом есть серьезные плюсы. Главное преимущество — возможность влиять на свое профессиональное положение и торговаться с администрацией за улучшение условий труда. В государственных университетах все расписано, и ты не можешь потребовать себе повышения зарплаты или уменьшения нагрузки. В частном университете многое решается на личном уровне, но при этом в вопросах заработной платы соблюдается полная конфиденциальность. У тебя, как у нового сотрудника, зарплата может быть ощутимо выше, чем у человека, который там работает уже двадцать лет. Но так как эти вопросы никто друг с другом не обсуждает, проблемы не возникает. Мне кажется, в России тоже сейчас прослеживается похожая тенденция. Зарплаты стараются не обсуждать.

В итоге, нижняя граница может быть от двадцати пяти тысяч, а верхняя, скажем, семьдесят тысяч в год. Вот так сразу молодому специалисту. Причем в технических науках, бизнесе и юриспруденции, как правило, ставки существенно выше, чем в гуманитарной сфере. Вообще, это отдельный разговор, как гуманитариям приходится доказывать свое право на существование.

5.

В объявлении о работе каждый университет указывает список документов, которые должен прислать кандидат. Обычно в этот список входит копия докторского диплома со всеми отметками, полученными в аспирантуре, резюме, научная статья, доказательства того, что ты хороший преподаватель, и письмо, объясняющее «почему именно ты заслуживаешь предлагаемой должности».

Кроме того, университет, в котором работает или учится кандидат, независимо высылает конфиденциальные рекомендательные письма от учителей или коллег кандидата. Система подбора людей, которые готовы за тебя поратовать и написать впечатляющие рекомендации заслуживает отдельного разговора. Например, что лучше: письмо в три строчки от Жака Дерриды, мол, да, знаю этого человека, слышал его доклад или развернутый рассказ малоизвестного коллеги о твоих научных достижениях и незаурядных личных качествах? Письмо от научного руководителя должно быть обязательно, и если его нет или оно написано сухо, без энтузиазма, то это наносит ощутимый ущерб кандидату (чего можно ждать от человека, за которого не готов ручаться его собственный руководитель?).

У тебя, как у нового сотрудника, зарплата может быть ощутимо выше, чем у человека, который там работает уже двадцать лет. Но так как эти вопросы никто друг с другом не обсуждает, проблемы не возникает.

Если нет публикаций или статей, высылаются неопубликованные наработки. Если докторского диплома пока нет, высылается официальный документ об обучении в аспирантуре с отметками. С доказательством преподавательских навыков сложнее: если ты никогда не преподавал, то твои заявления о том, что ты потенциальный гуру будут выглядеть бодро, но не особенно убедительно. И, конечно, ты проигрываешь на фоне тех же свободных лекторов, у ко-

торых внушительный список курсов, начитанных в разное время в разных университетах. Кроме того, все, кто хоть когда-нибудь преподавал, вел семинары или просто проводил консультации, обязательно прилагают письменные отзывы студентов.

В Америке по окончании любого курса студенты отвечают на вопросы, где, помимо оценок, составляющих рейтинг преподавателя и ассистентов-консультантов, делятся

Администрация не принимает никакого участия в процессе отбора. Она уже сказала свое слово по поводу вакансии и диапазона зарплаты. Дальше действуют только коллеги, рядовые профессора.

развернутыми впечатлениями от услышанного. Естественно, все это анонимно и получить отзывы студентов о своем курсе можно только после того, как выставлены все отметки. При подаче заявления на работу ты можешь в отдельной папочке приложить копии студенческих ахов и охов в твой адрес — это и будет одним из «доказательств» того, что ты хороший преподаватель. Беру это слово в скобки, так как всем опытным преподавателям известно, что студенты любят больше всего тех, кто меньше всего с них спрашивает. Так что здесь все зависит не только от градуса восторга студентов, но и от того, как этот градус интерпретировать. Как ни странно, никакой общей системы подсчета рейтинга нет. Это очень неудобно. У кого-то самый высший балл обозначается единицей, а у кого-то — семеркой. Приходится сначала разбираться, какая система оценок в этом университете, а потом вникать в присланный документ.

В резюме кандидата написано, где он учился и есть ли какая-то научная степень. Причем, ты можешь еще не иметь степени, но всячески продемонстрировать, что вот-вот защитишься. Желательно даже до того, как получишь работу. Естественно, те, у кого степень уже имеется, обладают значительным преимуществом, но только если защитились сравнительно недавно. А если лет 10 назад, то возникает вопрос — а почему тебя до сих пор никто не принял на работу?

Все, что касается личной информации: фотографии, года рождения, семейного положения, года окончания школы, — отсутствует в принципе. Единственный способ узнать, молод человек или стар, — посмотреть, когда он закончил университет. Если он прошел бакалавриат тридцать лет назад, то возраст примерно вырисовывается.

6.

Сейчас есть возможность получить личную информацию о человеке в интернете. Хотя к практике просмотра личных страничек на Facebook или на других подобных сайтах прибегают только тогда, когда возникают определенные сомнения. У нас был случай, когда женщина в целом понравилась по присланным документам, но стиль ее письма и кое-какие намеки в письмах рекомендующих ее коллег нас насторожили. Когда мы зашли на ее персональную страничку, то увидели ее фото с Микки-Маусом и дифирамбы в адрес Диснейленда и всех его персонажей. Мы решили, что если у человека не хватает профессионального чутья, чтобы не афишировать подобные пристрастия, вероятность того, что он сможет дипломатично вести себя в сложных ситуациях, очень мала.

Был случай в одном из университетов, когда студентка, отличница и спортсменка, поместила в интернете свои фото в нетрезвом состоянии на дружеской вечеринке. Их увидел какой-то представитель администрации. Поскольку в США употребление алкоголя до двадцати одного года противозаконно, а девушка была достаточно известной спортсменкой и «лицом команды», то тренер был вынужден заявить, что не потерпит в своих рядах нарушителей закона и не будет мириться с таким позором. В результате, несмотря на заслуги девушки, ее пришлось отчислить. Всем было ясно, что это абсурд, но скандал вышел из-под контроля и замять его не удалось.

Выводы можно сделать соответствующие: иной раз само-реклама до добра не доводит.

7.

Количество университетов, куда можно послать свою заявку, не ограничено. Кстати, у студентов число университетов, куда они подают документы, тоже не ограничено. Но если ты студент и платишь по пятьдесят долларов за каждую заявку, то хорошо подумай, куда действительно стоит подавать. А преподаватели платят только взнос и получают газету. И после этого по определенному адресу высылают свою папку.

Папка может быть толстой или тонкой. Правило золотой середины и здесь в действии, иначе можешь себе навредить. Предположим, ты присылаешь статью на шестьдесят страниц. А те, кто работает в приемной комиссии, думают: «Видимо, этот приятель чего-то не понимает или излишне самовлюблен. Неужели он считает, что у нас столько свободного времени, чтоб читать все это?»

Когда люди присылают слишком много, их папки зачастую откладывают в сторону сразу. Вообще, по тому, как человек собирает свою папку, можно уже кое-что о нем понять. Видны люди, с которыми не сработаешься: например, не понимающие, что от них требуется, самовлюбленные бездари, снобы и т. д. Еще кандидат пишет письмо примерно такого содержания: уважаемые члены отборочной комиссии, я такой-то, подаю свои документы, позвольте мне рассказать о себе — очень коротко, буквально на одну страницу. От этого письма много зависит, так как оно лежит «сверху» («Cover Letter»). Если в нем ошибки или стиль хромает, твою папку могут и не открыть.

Я уверена, что в каждом университете процесс отбора этих папок происходит совершенно по-разному. Например, у членов комиссии могут быть предубеждения против выпускников определенного университета или учеников такого-то руководителя. Конечно, это никак не афишируется.

8.

Формируется специальная комиссия, которая занимается первичным отбором заявок. У нас на факультете все, у кого есть возможность, подходят к огромному ящику с папками, просматривают первую попавшуюся и пишут на ней свои комментарии. Причем все по-разному вовлечены в процесс отбора. Кто-то просматривает каждую запяточку, а кто-то зайдет, покопается в бумагах и ограничится междометиями.

Если это совершенно фантастический преподаватель, а ты видишь, как с ним «флиртуют» другие университеты, — нервишки могут сдать. Думаешь, например: «Если он будет выбирать, то выберет их, так как наш университет не такой крутой».

Потом мы собираемся и часа два обсуждаем, кто нас в итоге заинтересовал. Обычно из огромного ящика остается штук двадцать и из этого количества надо выбрать тех, с кем будешь встречаться на предстоящей конференции. Даже на этом этапе у членов комиссии могут появиться свои фавориты. Мы обычно выбираем двенадцать человек, и приглашаем их на собеседование.

Интересно, что администрация не принимает никакого участия в процессе отбора. Она уже сказала свое слово по поводу вакансии и диапазона зарплаты. Дальше действуют только коллеги, рядовые профессора. Конечно, если ищут

человека на более высокую должность, то в комиссию входят представители администрации. Снизу выбирать себе начальника не принято. А когда молодого специалиста или среднее звено — это решают только коллеги, те, с кем этот человек будет потом работать. И в их интересах выбрать себе наиболее адекватного и продуктивного партнера.

9.

Для проведения конференции бронируется огромный отель, такой как Хилтон или Марриот. Один из центральных конференц-залов целиком отдается под встречи кандидатов с представителями университетов. Каждый университет, проводящий собеседования, вносит определенную сумму в общую организацию. Итак, ты сидишь за столиком и ждешь своего кандидата, а кандидаты волнуются и потеют в том же отеле. Безусловно, в том, что все живут в одном месте, есть определенная двусмысленность: можно случайно наткнуться на своего кандидата в бассейне или в кафе. Но интервью и прием на работу — это только одна из функций конференции. Вокруг идет активная научная жизнь: сессии, выступления, доклады, неформальные встречи, книжные выставки по темам. И все бары забиты, многие выпивают с бывшими однокурсниками, хвастаются или жалуется на тяжелую судьбу.

Про себя-то думаешь, что этот человек прочел твою работу накануне собеседования, а не по-настоящему заинтересовался твоей темой. Тут необходим баланс между информированностью и подобострастием.

Если ты кандидат и выступаешь с докладом, то можешь пригласить на свое выступление представителей университета. Это правило хорошего тона и солидные очки в твою пользу, особенно если выступление будет успешным.

Наиболее успешные кандидаты проходят несколько собеседований. Поэтому ты видишь, как твоего кандидата допрашивают за соседним столиком конкуренты. А поскольку газета приходит всем, то все вокруг в курсе, кому нужен такой же специалист, что и тебе. И если это совершенно фантастический преподаватель, а ты видишь, как с ним «флиртуют» другие университеты, — нервишки могут сдать. Думаешь, например: «Если он будет выбирать, то выберет их, так как наш университет не такой крутой».

Есть университеты, которые страдают комплексом непол-

ноценности и даже не приглашают на собеседование выпускника какого-нибудь Принстона, считая, что он все равно к ним не пойдет. Так что момент собеседования волнителен для всех.

10.

Когда к твоему столику подходит кандидат, ты его тепло приветствуешь, мол, как дела, наконец-то у нас есть возможность познакомиться лично. И если ты хорошо подготовлен, у тебя в арсенале есть хлесткие вопросы, задав которые можно создать наиболее полное впечатление о возможном будущем коллеге. Конечно, это идеальный вариант и принимающая сторона может быть абсолютно не подготовлена к собеседованию. Допустим, я кандидат: подхожу к столику, а мне говорят: «А, это вы!» И начинают рыться в моей папке или каких-то бумагах. Время идет, мои возможности для самопрезентации снижаются. Когда я готовилась к интервью для приема на работу, меня предупредили опытные коллеги, что возможно мне самой придется проявить инициативу и сказать: «Позвольте мне рассказать о тех курсах, которые я читаю». Или даже задать вопрос принимающей стороне.

Не только приемная комиссия задает вопросы, но и кандидаты. Опять же — что спросить у потенциальных работодателей? Конечно, не «как дела?», или «чего там у вас в университете?» В вопросе должна прозвучать подготовленность, заинтересованность и серьезное отношение к выбору места работы. Наш зав. кафедрой всегда в разговоре с кандидатом подчеркивает: в этом интервью не только мы вас оцениваем, но и вы нас. Подходим ли мы вам?

Некоторые, конечно, готовятся так, словно завтра конец света. Читают все тексты и публикации членов приемной комиссии, учат наизусть историю университета, и т. д.² Надеются блеснуть, ловко ввернув, «в вашей последней статье вы так классно сказали...» Но это выглядит подобострастно и неприятно. Про себя-то думаешь, что этот человек прочел твою работу накануне собеседования, а не по-настоящему заинтересовался твоей темой. Тут необходим баланс между информированностью и подобострастием.

11.

Собеседование проходит минут сорок пять, но может затянуться. Тут достаточно забавный момент: ведь очевидно, что американцы ценят время. Поэтому, если собеседование вышло за положенный временной срок, кандидат может это

² Перед конференцией кандидату сообщают, кто конкретно будет входить в отборочную комиссию. Обычно это 3-5 человек.

расценить так, что им очень заинтересовались. В большинстве случаев это правда. Ты не будешь тратить время на человека, у которого нет потенциала.

Конкретно на моем факультете есть проблема — нас заносит во время собеседования. Мы люди увлекающиеся, нам все интересно, поэтому беседуем с человеком излишне долго. Получается, что даем людям ложную надежду. Это некорректно. Приходится все время одергивать друг друга. Но нам же действительно все интересно! А вы тоже учились в Германии? А как вам эта книга? Вы действительно так считаете?

Нам интересен человек сам по себе. Но это не значит, что

«Понимаете, позиция, на которую мы ищем человека, очень и очень специфическая. Это такой сложный пазл, в который подходит одна единственная фигурка. И тут дело не в Вас, а исключительно в наших тараканах. А вы молодец. И найдете работу еще и получше».

он интересен как потенциальный коллега. В итоге кандидат решает, что интервью прошло блестяще, а на кампус его не приглашают. Мы не раз получали письма «что же я сделал не так? У меня создалось полное впечатление, что мы родственные души...». На это у нас есть стандартный ответ. Он примерно такой: «Понимаете, позиция, на которую мы ищем человека, очень и очень специфическая. Это такой сложный пазл, в который подходит одна единственная фигурка. И тут дело не в Вас, а исключительно в наших тараканах. А вы молодец. И найдете работу еще и получше».

12.

Из тех десяти-двенадцати кандидатов, которые проходят собеседование на конференции, в итоге отбираются трое. Двенадцать кандидатов, девять отказов и три приглашения. Отказы, естественно, предельно дипломатичные, чтобы человек не обиделся и не держал на тебя зла. Хотя некоторые держат; как же, мол, я им не понравился?

Дальше начинается очередной марафон. Приглашения на кампус высылаются троим кандидатам уже в весенний семестр, когда начинается учеба и университет полностью функционирует.

Стандартный набор расписания для кандидата такой: обязательно надо пообщаться с представителями администрации или лично с деканом, прочесть лекцию для студентов, а потом провести большой доклад, примерно на час,

для всех интересующихся. И все эти пункты перемежаются неформальным общением с коллегами и студентами в перерывах. Обязательно проводится экскурсия по университету. Когда ты принимаешь человека, то оплачиваешь ему дорогу, гостиницу, еду и фуршеты. Хорошим тоном считается показать город. Каждый кандидат приезжает на кампус в свой отдельный день. И они не знают, кто является их конкурентом. Известно только количество претендентов на одно место.

Существует такая практика, когда потенциального коллегу сначала приглашают в гости. Большинство кандидатов, кому так «повезло» признавалось, что это ужас, когда тебя поздно вечером встречают в аэропорту и везут на какую-нибудь профессорскую вечеринку. Ведь там ты должен блистать и всех покорять. А на следующий день тебя ожидает встреча с деканом, студентами и большой доклад в университете. Но тем, кто тебя пригласил, спешить некуда. Сейчас их главное занятие — расслабиться и оценить кандидата в «неформальной» обстановке. Они-то могут от души выпить и поболтать, а тебе каково знать, что любой твой жест или слово могут сработать против тебя?

Вообще, каждый университет сам решает, как развлекать своего кандидата. Причем когда ты берешь человека на более высокую должность, принято его действительно хорошо развлечь. Если берут молодого специалиста, с ним, конечно, особо не носятся, хотя все тоже очень вежливо и мило. Одну мою подругу перед поездкой на кампус попросили взять с собой спортивную одежду и горные ботинки (дело было в Монреале, в Канаде). Оказалось, что весь их факультет помешан на скалолазании и первое, что они делают, это «тянут парня в горы», оценивая его навыки выживаемости и любовь к дикой природе. Подруга не только успешно справилась, но и получила огромное удовольствие от восхождения. И работу получила. Вопрос: а какие шансы у книжного червя-доходяги в такой ситуации? «Если парень в горах — не ах», то ему надо будет, как минимум, затмить всех конкурентов в формальной части визита.

13.

День визита для кандидата может начаться с того, что к нему на завтрак в гостиницу приходят коллеги. Потом нужно прочесть лекцию, встроенную в один из текущих курсов. Допустим, в университете читается курс «Платон и Аристотель» и в данный момент изучают «Апологию Сократа». Кандидату заранее сообщают, что к его приезду будет прой-

дено столько-то, студенты прочтут такие-то книги, в классе столько-то человек. Студенты тоже предупреждаются, что приедет кандидат, который прочтет лекцию. Мы всегда потом просим студентов сообщить о своих впечатлениях от нового лектора. На эту лекцию приходят члены отборочной комиссии и смотрят, как кандидат работает, как объясняет материал и отвечает на вопросы. С юмором ли реагирует на затруднительные ситуации, готов ли отклониться от курса или все время сверяется с бумажкой?

На общеуниверситетском докладе ты должен рассказать о своей работе так, чтобы нормальные люди поняли, чем ты занимаешься. Очень многие срезаются на этом испытании. Кандидаты могут быть очень серьезными профессионалами, но совершенно неспособными изложить свою тему на доступном уровне.

На самом деле даже не нужно создавать какие-то особо сложные условия для испытаний. Что-то постоянно само по себе идет наперекосяк. Погода может быть жуткая или твои тщательно подготовленные слайды не откроются. А готов ли ты читать лекцию без заготовок? Когда я ехала на собеседование, мой авиарейс отменили и пришлось ехать на автобусе в соседний город и оттуда лететь. В результате я добралась до университета в два часа ночи, а не в пять вечера, как планировалось, усталая и измотанная. Не то что просмотреть свои заготовки, но и даже подумать ни о чем уже не было сил.

На общеуниверситетском докладе ты должен рассказать о своей работе так, чтобы нормальные люди поняли, чем ты занимаешься. Здесь собираются слушатели всех специальностей и направлений — профессора, аспиранты, студенты. Очень многие срезаются на этом испытании. Кандидаты могут быть очень серьезными профессионалами, но совершенно неспособными изложить свою тему на доступном уровне. Они явно проигрывают, если начинают рассказывать что-то такое, отчего аудитория засыпает.

В процессе неформального общения вопросы тоже бывают совершенно неожиданные. Здесь смотришь скорее не на то, ЧТО человек ответил, а КАК. Были случаи, когда на совершенно безобидный вопрос кандидат реагировал агрессивно, словно его хотели спровоцировать или «подкопать». Дает человек неадекватно резкий ответ — это берет

на заметку. Но все наши наблюдения обсуждаются только тогда, когда человек покидает кампус. За спиной у него никто не шепчется, смотри-смотри, он вспыхнул!

Единственная правильная стратегия для кандидата — оставаться собой. Нет у тебя чувства юмора, так нет. А если будешь натужно шутить, можешь сам себе вырыть яму. И если покажешься не таким, какой на самом деле и, допустим, тебя возьмут на работу, то от этой ошибки в восприятии пострадают обе стороны. Совместимость — один из главных критериев.

14.

Серьезное обсуждение начинается только после того, как посмотрят всех кандидатов. Администрация обычно пишет записку на факультет с обоснованной формулировкой своих предпочтений. А члены комиссии и факультета аргументируют свой выбор на итоговой встрече. Нередко в процессе обсуждения разгорается конфликт, так как выбрать нужно кого-то одного, а впечатления и мнения у всех могут быть категорически разные. Если в итоге голосования ни один кандидат не выиграл, председатель комиссии может взять на себя конечное решение. Этот путь весьма спорный, так как общее негодование может отразиться на отношении к кандидату в дальнейшем.

В этом году мы не смогли никого выбрать. Не потому, что нам понравились разные кандидаты, а потому что нам никто не понравился настолько, чтобы за него биться.

В этом году мы не смогли никого выбрать. Не потому, что нам понравились разные кандидаты, а потому что нам никто не понравился настолько, чтобы за него биться. Все слишком вяло аргументировали свой выбор. Ты ведь понимаешь, что если сильно ратуешь за одну из кандидатур, нужно быть готовым к тому, что ты будешь в определенном смысле ответственен за нее. Все будут на тебя показывать и говорить: «Это же твой был, смотри, чего выкидывает!». Поэтому, если ты огромные усилия приложил к тому, чтобы убедить всех взять именно этого человека, ответственность будет чувствоваться в любом случае.

Пришлось признать, что объявление писали, человека искали, но не нашли. Администрация смотрела косо, так как деньги мы потратили, хотя и сэкономили на каждом

шагу. Потом мы поняли свою ошибку: заявленная специализация была слишком узкой: биоэтика и медицинская этика. Здесь люди занимаются очень конкретными вопросами и при общении со студентами они никак не могли обратиться из своей скорлупы и поговорить на какие-то более широкие философские темы.

15.

После визита всех кандидатов университет берет на раздумье около недели. Лучше с принятием решения не затягивать, так как кандидата могут увести конкуренты. Иногда даже кандидат присылает письмо, где пишет, что ему уже пришло очень выгодное предложение. Кстати, в такие моменты никто не блефует. А то не возьмут ни те, ни другие и станет извест-

Нельзя выглядеть человеком, хватающимся за любую работу на любых условиях. Такой образ никому не нравится. Надо уважать себя как специалиста, знать себе цену. Редко кто соглашается с первым же контрактом.

но, что ты пытался взять испугом. В письме человек говорит: «у меня есть предложение, которое мне нравится и я его приму, если вы мной не заинтересованы». Это открытый диалог. То есть тебе говорят «у вас я хочу работать больше, чем в другом месте, принимайте поскорее решение». Но не говорят, какой университет сделал выгодное предложение, как и мы не говорим о других кандидатах.

16.

Счастливчику-финалисту звонят и сообщают, что он выиграл конкурс, но не просят принять решение на месте. Высылается черновик контракта с указанием нагрузки и зарплаты, чтобы человек понимал, на что соглашается. Но это далеко не окончательный контракт. Ты открываешь предложение и говоришь: «Хорошо, зарплата меня устраивает, но нагрузку хочется уменьшить». Нельзя выглядеть человеком, хватающимся за любую работу на любых условиях. Такой образ никому не нравится. Надо уважать себя как специалиста, знать себе цену. Редко кто соглашается с первым же контрактом. Я при поступлении на работу в числе прочего выторговала право пойти на повышение (получить статус «Tenured Associate Professor») на два года раньше, чем положено, то есть не через пять полных лет, а через три. Но это необычный случай, мне очень повезло.

Если человек впопыхах согласится на первое же предложение, у администрации может появиться соблазн обращаться с ним как с человеком, которому некуда деться. Например, зарплату повышают каждый год. Кому-то чуть-чуть, чтобы покрыть инфляцию, а кому-то выписывают серьезные надбавки. Человеку, охотно согласившемуся с первым вариантом контракта, могут дать понять, что он уже показал свой уровень притязаний и вот пожалуйста — повышение на три процента. Это очень болезненно.

17.

Доказать, что ты все-таки знаешь себе цену постфактум очень сложно. Некоторые снова «выходят на рынок», уже имея постоянную должность. Если повезет, приходят к администрации, размахивая приглашением на новую работу. Но тут надо быть готовым и к тому, что тебе скажут: «Хорошо, отправляйся!» И ты должен будешь отправиться. Блефовать бесполезно.

Есть и другая ситуация. Ты целиком отдаешь себя работе, вкалываешь по-черному много лет. Но если не показываешь в какой-то момент, что ты стоящий специалист и востребован не только здесь, добиться каких-то послаблений или льгот тоже практически невозможно. А доказать свой уровень нет почти никаких способов, кроме предъявления приглашения в другие университеты. Можно еще получить премию или грант от внешней организации — это тоже ощутимо поднимает твой статус.

Одна моя коллега шутит, что университет как избалованный любовник. Ему нужно еще двадцать пять претендентов, чтобы он знал тебе цену.

18.

Условный испытательный срок для младшего научного сотрудника (Assistant Professor) обычно 5-6 лет, по прошествии которых человек может подать на повышение. Во многих университетах существует промежуточная аттестация на третьем году работы. Здесь смотрят, оправдал ли кандидат ожидания. Считается, что за три года вполне реально опубликовать какие-то статьи, сделать доклады на конференциях, проявить себя как преподаватель, выпустить поколение студентов или получить грант.

В университете есть специальная комиссия, проводящая аттестацию. Им сдается твое досье и рекомендательные письма. Естественно, все обсуждения строго конфиденци-

альны. Кандидат узнает только конечное решение. Звучит оно примерно так: «мы посмотрели и решили, что ты молодец, отлично отработал эти три года и мы рады, что ты все еще с нами». Если ты провалишь аттестацию, есть риск покинуть рабочее место. Конечно, если с твоим именем будет связан страшный скандал, выкинуть вполне могут, не дожидаясь и трех лет.

Через пять-шесть лет грянет самая серьезная аттестация, в процессе которой решается, достоин ты «тенуры» или нет. Слово «Tenure» имеет несколько значений, одно из кото-

Одна моя коллега шутит, что университет как избалованный любовник. Ему нужно еще двадцать пять претендентов, чтобы он знал тебе цену.

рых, применительно к академической среде, таково: пожизненное, неотчуждаемое право на рабочее место. История тенуры богата разными случаями, но сухой остаток такой: профессор, имеющий в своем университете тенуру, может свободно отстаивать любые свои взгляды публично, не беспокоясь о том, что его могут уволить. Поэтому вопрос о тенуре рассматривается огромной комиссией в течение целого семестра, слишком уж велики ставки. На этом этапе, естественно, повышается и зарплата, но главный смысл тенуры — академическая свобода и неотъемлемое право «истину царям с улыбкой говорить». Ну, а воспользуешься ты этим правом или нет, уж дело твое. 📌

Текст подготовил
Иосиф Фурман.

ЗАМЕТКИ С ЗАПАДА

Впечатления о том, чему и как учат студентов в Европе.

Мария Березанская

Образ европейского студенчества: утонченная интеллектуальность и жаркие споры с преподавателями, непрменный свитер с шарфом и высокие стандарты образования.

Попадая в другое образовательное измерение, открываешь новую Вселенную: за интеллектуальной элегантностью западных коллег скрывается узость, кажущаяся с высоты отечественного фундаментального образования почти профанацией.

И дело даже не в том, насколько отличаются учебные планы, списки литератур или количество ступеней, это всего лишь формальности, дело в том, что процесс образования на пресловутом Западе понимается совсем иначе.

Что самое главное в золотое студенческое время? Свобода! Это прекрасное чувство открытого и бесконечного горизонта, куда есть силы бежать и тысяча дорог перед тобой.

Эта свобода совершенно по-разному ощущается «здесь» и «там». В России это свобода всемогущего юношеского максимализма, который скользит и в самомнении студентов, и в интеллектуально вычурных лекциях профессоров. Когда я попала на свою первую в жизни лекцию по истории зарубежной философии (в отечественном естественно исполнении), то наш преподаватель начал с пары фраз на древнеегипетском, при этом на доске стремительно выстраивались неровные ряды загадочных знаков. Зато потом преодолев «эффект погружения», российский студент быстро начинает ориентироваться даже в совершенно незнакомом материале, что ставит его в довольно выгодное положение, хотя и приучает к некой образовательной лени — ничего, выкручусь! На западе же лекция строится вокруг студента-середнячка, которому надо непременно все разложить по полочкам и донести до него главную мысль, которая, как правило, совпадает с названием лекции. Конечно, в обоих случаях бывают исключения, но культурный *main stream* остается, тем не менее, таким.

Зато формализм в раскрытии тем с лихвой окупается свободой выбора предметов, которую имеют европейские и американские студенты. Закостенелая советская система образования пытается вдолбить максимальное количество дисциплин, необходимость большинства из которых в ре-