

**В форуме «“Равные возможности” в науке?»
приняли участие:**

Владимир Павлович Богданов (Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова)

Ольга Юрьевна Бойцова (Музей антропологии и этнографии им. Петра Великого (Кунсткамера) РАН, Санкт-Петербург)

Виктор Михайлович Воронков (Центр независимых социологических исследований, Санкт-Петербург)

Александра Константиновна Касаткина (Музей антропологии и этнографии им. Петра Великого (Кунсткамера) РАН, Санкт-Петербург)

Катриона Келли (Catriona Kelly) (Оксфордский университет, Великобритания)

Анна Николаевна Кушкова (Университет Северной Каролины, Чапел-Хилл, США)

Александр Павлович Назаренко (Северный (Арктический) федеральный университет им. М.В. Ломоносова, Архангельск)

Наталья Львовна Пушкарева (Институт этнологии и антропологии РАН, Москва)

Анна Дмитриевна Соколова (Институт этнологии и антропологии РАН, Москва)

Елена Ивановна Филиппова (Институт этнологии и антропологии РАН, Москва)

Ревекка Марковна Фрумкина (Институт языкознания РАН, Москва)

Катарин Ходжсон (Katharine Hodgson) (Университет Эксетера, Великобритания)

Бет Хольмгрен (Beth Holmgren) (Дюкский университет, Дарем, США)

Марк Эли (Marc Elie) (Центр изучения России, Кавказа и Центральной Европы, Париж, Франция)

Ирен Эрман (Irène Herrmann) (Женевский университет, Швейцария)

Игорь Сергеевич Янович (Тюбингенский университет, Германия)

«Равные возможности» в науке?

ВОПРОСЫ РЕДКОЛЛЕГИИ

Карьерный путь молодого ученого часто оказывается непростым. Принципы отбора в аспирантуру не всегда прозрачны. Написав диссертацию, молодые исследователи скоро осознают, что успех на этом этапе не гарантирует дальнейшего продвижения. Во многих академических традициях молодой ученый с кандидатской (или PhD) степенью имеет шанс получить постоянную работу только ближе к сорока.

При этом институциональная система современной науки гласно и негласно соотносит возраст ученого с тем, что он должен был бы сделать «к определенному возрасту» (аспирантура, публикации, выход книги, получение постоянной позиции). Это легко ведет к «эффекту отставания» вполне конкурентоспособных людей, у которых по разным причинам были перерывы в научной карьере (например, из-за болезни, для ухода за маленькими детьми и т.п.) или неудачный старт в молодости (например, учился не в престижном университете).

Карьерный рост не всегда связан с научными достижениями. Существует парадокс: в академическом мире постоянно говорят о важности оригинальных идей и творческих

способностей, но структура профессии не всегда способствует продвижению талантливых и неординарных людей. Почти всем знакомы примеры «независимых ученых», работающих вне академических структур и не хуже других (а часто и лучше) справляющихся с задачами «чистой науки». Однако влияние этих людей на академический истеблишмент ограничено, их исследования менее востребованы научным сообществом и в этом смысле менее перспективны.

Демографическая статистика профессионального научного сообщества также не демонстрирует «равенства возможностей»: в России, Западной Европе и США среди ученых невелико число представителей этнических меньшинств, а процент женщин чем выше в научной иерархии, тем меньше¹.

Каким образом должно быть построено обучение и продвижение в науке молодых исследователей, чтобы выявлять и «вытаскивать наверх» наиболее талантливых и при этом обеспечить равенство возможностей?

Редколлегия «Антропологического форума» попросила участников «Форума» ответить на следующие вопросы:

1

Отношение к конкретному исследователю в научном мире складывается из многих составляющих, среди которых возраст, пол, принадлежность к столичному или провинциальному сообществу и другие характеристики, вплоть до национальности (этничности). Как это влияет на научную карьеру? Следует ли оказывать дополнительную поддержку представителям наиболее уязвимых групп?

2

Считается, что наиболее трудным (и важным) является первый этап — пребывание в статусе «молодого ученого»; этому этапу сопутствуют трудности с публикациями, участием в конференциях и др. Нужно ли что-то делать для облегчения первых шагов молодых ученых, или такие ограничения вам кажутся естественными и даже полезными?

¹ В Британии, например, несмотря на прокламируемые более 35 лет принципы равенства и разнообразия (equality and diversity initiatives), число женщин-профессоров колеблется от 10 до 20 % <<http://www.timeshighereducation.co.uk/news/gender-survey-of-uk-professoriate-2013/2004766.article>>. Если исключить женщин, являющихся профессорами по должности (statutory professors), а не по званию (ad hominem professors), процент будет еще ниже. Членов Королевского общества (т.е. Академии естественных наук) всего 5 %. В России при общем числе женщин в науке 42 % среди членов РАН их 2 % <http://www.strf.ru/material.aspx?CatalogId=353&d_no=45603#.Ut5WG9LHnVQ>. В США среди преподавателей самого низшего ранга женщин 46 % (при том что получивших PhD свыше 50 %), Associate Professors — 38 %, Full Professors — 23 %. У женщин с детьми на 38 % меньше шансов на утверждение в профессуре (tenure), чем у мужчин. На каждой ступеньке женщины зарабатывают меньше мужчин <<http://chronicle.com/article/The-Pyramid-Problem/126614/>>. В Германии среди получивших PhD женщин — 50 %, среди Habilitierte (защитивших докторскую диссертацию) — 22 %, среди профессоров — 15 %, а среди ректоров — 7 % <<http://www.humboldt-foundation.de/web/kosmos-opinions-94-1.html>>.

- 3** Поскольку протезирование является самым распространенным ответом на проблемы молодых ученых (например, путем создания «научных школ»), проблема возрастной дискриминации в науке вообще не звучит, как будто ее не существует. Насколько, по вашему, протезирование эффективно? Насколько эффективны другие механизмы, компенсирующие изначальное неравенство: запреты на дискриминацию, всякого рода квоты или то, что принято называть «позитивной дискриминацией»?
- 4** Как вы относитесь к «научным школам»? Ведут ли «школы» к воспроизводству идей старшего поколения? Тормозят ли они развитие науки? Как сказывается на карьере молодых ученых влияние их научных руководителей?
- 5** Пожалуйста, поделитесь с читателями превратностями вашей собственной научной карьеры. Что было для вас самым трудным в карьерном продвижении и почему? Удалось ли вам справиться с этими затруднениями, и если да, то как? Что бы вы посоветовали тем, кто оказался в том же положении?