

Spencer S.W. The administrative process in social welfare agency // Social welfare administration / E. W. Reed (Ed.). New York: Columbia University Press, 1961.

Stein H. Social work administration // Social work administration: a resource book / H. Schatz (Ed.). New York: Association Press, 1971. P. 24-25.

Taylor C., White S. Knowledge, Truth and Reflexivity. The problem of judgement in social work // Journal of Social Work. 2001. 1(1). P. 37-59.

Weimer D.L., Vining A.R. Policy Analysis. Concepts and Practice. Englewood Cliffs (NJ), 1992.

Zeira A., Rosen A. Unraveling «tacit knowledge»: What social workers do and why they do it // Social Service Review. 2000. 74(1). P. 103-123.

ГАЛАТЕИ СОЦИОЛОГИИ: СОЦИАЛЬНОЕ ПРОИЗВОДСТВО ВОВЛЕЧЕННОСТИ В АКАДЕМИЧЕСКУЮ ПРОФЕССИЮ

Татьяна Сафонова

В данном эссе рассматривается первый этап карьеры молодого петербургского социолога-исследователя, приходящий на конец XX и самое начало XXI веков, в течение которого новичок погружается в мир современной социологии и становится членом профессионального сообщества. Тот факт, что рекрутирование в профессию происходит во время учебы в университете, но почти неизбежно заставляет новичка искать выходы за его пределы, создает некоторое количество проблем, о которых здесь и пойдет речь.

Первые проблемы на пути новичка связаны с тем местом, которое учебное заведение занимает в его повседневной жизни. На протяжении всей учебы университет или колледж оказывают постоянное давление, навязывая определенный ритм жизни, дисциплины и правила. Новичка ждет огромное количество стрессов, связанных с получением и проверкой его знаний. Так как отношения «студент – преподаватель» требуют постоянного соблюдения дистанции, новичок практически лишен эмоциональной поддержки и участия со стороны преподавателей в рамках формального

обучения. Студенческая субкультура¹ – это приспособление к подобной ситуации. Уже через некоторое время после поступления в учебное заведение студенты расстаются с наивно идеалистическим представлением о выбранной профессии, которое бытует в кругах непрофессионалов, в пользу подхода, ориентированного специфически на то, чтобы справиться с учебной². В этот момент их референтную группу составляют такие как они и более опытные старшие студенты.

Момент столкновения студента с буднями выбранной профессии очень важен и эмоционален, так как связан с развенчанием идеальных образов. Здесь не столько подразумевается обязательная учебная практика, которая в большинстве заведений довольно искусственна и фальшива, сколько рекрутирование новичков как первое полноценное вступление в мир профессии. В разных сферах этот момент относится к разным этапам образования. Медикам нужно пройти довольно долгий путь, прежде чем они получат разрешение самостоятельно пользоваться большими и нести за это ответственность. Художники, напротив, включаются довольно рано в профессиональную деятельность³. Потребность в личном участии и эмоциональной поддержке при первых профессиональных шагах новичка находит свое отражение в субкультуре и выражается в поиске такого участия на стороне, а не

¹ Здесь этот термин относится к довольно широкому кругу явлений, начиная с культуры совместных праздников, практик шпиргалок и бомб, антикварных конспектов, что передаются из поколения в поколение, и заканчивая сплетнями и анекдотами, относящимися к персонам преподавателей, которые ходят в студенческом обществе, – то есть всему арсеналу средств приспособления к процессу вторичной социализации.

² Студенческая субкультура зависит от ситуации и изменяется при появлении новых целей и трудностей. Беккер провел параллель с тюрьмой, в которую преступники в большинстве случаев попадают раскаявшимися, но потом под влиянием неформальных лидеров проникаются еще более криминальными настроениями, что приводит к моменту освобождения, когда они ориентируют свое поведение уже не на тюремную, а снова на свободную жизнь. То же происходит и со студентами, которые покидают радикальные настроения против института при приближении выпускных экзаменов, и на первый план выходят конкретные переживания по поводу трудоустройства [Becker, 1964]. Исследование тюрьмы, на которое ссылается Беккер, проводилось Вилером [Weeler, 1961].

³ Исследование этого вопроса представлено в статье Стросса [Strauss, 1971].

в рамках формальных отношений с преподавателями. Эту поддержку новичок часто находит у рекрутера, который не обременен обязанностью преподавателя держать дистанцию. Рекрутеру достается довольно сырой материал, если можно так выразиться, из которого необходимо вылепить нового специалиста. В этой ситуации его можно сравнить с Пигмалионом, который создает Галатею. Такое сравнение, как будет видно далее, распространяется и на сферу межличностных отношений рекрутера и новичка. Рекрутер в большинстве случаев принадлежит к среде практикующих, а не преподающих профессионалов и владеет конкретными прикладными навыками и ресурсами. Кроме того, его профессиональный путь может служить наглядным примером профессиональной карьеры вне образовательного института. Последняя в современных петербургских условиях выглядит более привлекательной для новичка прежде всего по финансовым соображениям.

Профессиональное образование постоянно сталкивается со сложностями при подготовке специалистов, так как оно в лице преподавателей склонно строить учебные планы и программы, ориентируясь на некий идеальный образ профессиональной деятельности¹. Поэтому студенты не всегда оказываются достаточно подготовленными к тому реальному миру, в котором им предстоит работать². Это свойство своего образования студенты осознают довольно рано, если им приходится сталкиваться с профессиональной практикой. Безразличнее всего к нему относятся те, чьи жизненные планы не включают работу по полученной специальности, и для кого университет представляет собой эскалатор, ведущий к выгодному браку или к карьере на другом поприще, либо играет роль своеобразного хобби.

¹ Данное замечание относится не только к локальному контексту, но и к институту профессионального образования вообще [Becker, 1970a].

² Такое наблюдение сделал Говард Беккер во время исследования студенческой культуры в медицинском колледже. В частности, он заметил, что никто из студентов-практикантов не знал, что делать, если в приемном покое ожидает помощь слишком много больных. Так как врач, согласно сложившемуся идеализированному образу врачебной практики, не занимается оптимальным распределением больных по палатам, а только лечит, преподаватели колледжа ни разу не коснулись этой проблемы в рамках учебных курсов [Becker, 1970a].

Рекрутирование молодых социологов

Автор основывается на автоэтнографическом анализе собственного опыта, а также на материалах исследования академиче-гов², момент рекрутирования которых пришелся на середину девяностых и позже. Теоретическую выборку составили шесть девушек и двое юношей, — все выпускники факультета социологии СПбГУ, кроме одного случая, когда был окончен Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов (ФИНЭК). Далее все случаи сравнились и анализировались согласно стратегии «приземленной теории» Глэзера и Стросса [Glaser, Strauss, 1967].

Рассматриваемые случаи можно отнести ко второму поколению отечественных социологов, следуя терминологии Эверетта Хьюза, который описал институционализацию новой профессии [Hughes, 1958. P. 157–159]. Первыми практикуют новые занятия люди, пришедшие из других специальностей. Молодые редко осваивают новые профессии. Скорее это делают более зрелые люди, которые видят новые потребности и новые возможности. Иногда они погружаются в новое занятие, не отдавая себе отчет в том, что это профессия, и только потом осознают важность ремесла. В других случаях это харизматические лидеры, апостолы, полные энтузиазма, распространяющие свет нового знания. В какой-то момент они осознают себя членами одной группы, после чего принимаются за сотворение правил и условий входа в новое сообщество для последователей, для второго поколения. Параллельно с правилами им необходимо создать основания для привлечения новичков младшего возраста, средства их обучения, тренировки и проверки, условия того, чтобы новые специалисты могли отдаваться полностью новой профессии и только ей.

Поскольку профессия только начинается, профессиональное образование страдает пороками идеализаций. Ко всему прочему,

¹ Я благодарна Федору Погорелову (СПбГУ) за предоставленные интервью.
² Представителей крупных организаций, существующих сейчас в Петербурге, а именно НИИКСИ, ИСРАН, факультет ПНИС ЕУ, факультет социологии СПбГУ, ЦНСИ.

в российском контексте люди, обеспечивающие первую подготовку новобранцев, часто сами не имеют опыта исследовательской деятельности. Следовательно, они обладают абстрактным знанием о преподаваемой дисциплине и могут служить образцом только преподавательской карьеры. Последняя, в силу некоторых причин, прежде всего экономических, менее соблазнительна для новичков по сравнению с исследовательской. В такой ситуации ставка делается на самообразование и общение с опытными, вовлеченными в исследование профессионалами, которые в Санкт-Петербурге, как правило, находятся за пределами учебных заведений. Часто такими контактными лицами становятся те самые апостолы, которые составляли костяк первого поколения. Последние обладают достаточным опытом, регалиями и ресурсами, так что могут поделиться тем, что на факультете просто не водится.

В данном случае последние исполняют роль рекрутеров, они не учат, но предоставляют возможность учиться самому, участвуя в исследованиях, семинарах и конференциях. В большинстве случаев они помогают получить первые гранты и выиграть учебные стажировки за границей. Окончание факультета при этом остается обязательным условием для вступления в профессиональное сообщество, так как диплом необходим для получения последующих степеней. Отношения с рекрутером могут довольно остро ощущаться доверие к факультету, они встраиваются в студенческую субкультуру, так что поиск и обращение к рекрутеру со временем становятся традицией. Наиболее распространенной формой рекрутирования является семинар, поставленные научные собрания группы активных и интересующихся студентов вокруг рекрутера¹. В группе новичкам легче одновременно справиться с наложением процессов учебы и рекрутирования.

В какой-то момент личность рекрутера становится основной для рекрутируемых, так как он олицетворяет собой

¹ Роль подобных форм взаимодействия в интеллектуальном развитии науки подробно рассматривается в недавних работах Рэндалла Коллинза [например, Коллинз, 2002].

выбранную профессию и перспекутиву. Ситуация вербовки находит свое место в субкультуре и обрастает дополнительными значениями и коннотациями. Подчас она может обернуться культом личности рекрутера. Харизматичность его лидерства поддерживается еще и тем, что с ним ассоциируется искусство будущей профессии. За выполнением определенных поручений и заданий может последовать реальное вознаграждение, материальное или символическое, зарплата, признание в сообществе и даже слава. Часто такие задания формально схожи с теми, что студент должен выполнять в университете за просто так, что окончательно смущает рекрутируемого, подрывая остаток энтузиазма по поводу учебы. Рекрутер действует как бы на чужой территории, вербуя и возвращая лучших и самых активных неофитов. Поддерживая отношения с рекрутером, студенты вступают в некий сговор, который нельзя афишировать в родной Alma Mater, чтобы это не повредило участникам заговора. Такие отношения могут быть опасны для преподавателей, так как коллеги не поощряют самовольное сокращение дистанции в отношениях преподаватель – студент; такой прецедент, с их точки зрения, грозит разрушением порядка субординации в целом. На этой благодатной почве расцветают интриги как политические, так и любовные, в которых молодежь участвует с особым удовольствием, так как все это создает ощущение жизни и активности, которые в большей степени соответствуют их идеальному образу профессии и студенческой жизни. Это зрелищный и захватывающий аттракцион, заманчиво отличающийся от рутинного учебного процесса на родном факультете:

Я сходила к N и просто зацепилась, потому что понравилась та модель отношений. Потому что там везде было болото, чем отличался X и та группа людей, которая была вокруг X – они действительно хотели что-то делать. Ты это видел, ты это чувствовал. Не ощущение, что погрязнешь в какую-то тину и сейчас засосёт. Дома у N, – Вы были у N? – там безумное количество книг, всё время кипит жизнь, приходят какие-то люди, обсуждают совершенно разные проблемы. Ощущение, что это среда, где всё время что-то происходит!

¹ Здесь и далее в таком формате представлены выдержки из интервью.

Несмотря на коллективность подобного действия и на то обстоятельство, что у рекрутера может быть довольно много новобранцев, отношения эти сугубо индивидуальные. Между рекрутером и каждым его новичком существует неартикулированный договор, некие *правила игры*, контракт, в котором подразумеваются права и обязанности сторон, сроки и условия действия и расторжения. Эти позиции нигде не прописаны, их идентификация — это часть сложного порядка интеракции между рекрутером и новичком:

Он сказал, что нужно пройти этап рутинной работы, я знала, что за этим последует, он посадил меня за газеты, и я классифицировала упоминания о всех протестных явлениях и выписывала на карточки. Это ** год. Этим я занималась три месяца, не была счастлива, но понимала, что таковы правила игры — за это я получаю возможность пользоваться его базой и его материалами, которые тоже просто так не собираются.

Контракт должен быть непременно взаимовыгоден, иначе эти отношения расстраиваются и обрываются. Не исключено, что впоследствии удачные контракты перерастают в искреннюю дружбу, но происходит это уже после окончания его действия, так как контрактные отношения связаны с риском негативных санкций со стороны коллег и преподавателей для обеих сторон.

Контракт опытного социолога (далее именуемого рекрутер) и молодого социолога (далее именуемого новичок)

1. Предмет контрактных отношений:
Рекрутирование новичка в профессию под патронажем рекрутера.

2. Обязательства сторон:

- 2.1. Рекрутер обязуется:
- передать новичку необходимые практические навыки (например, работать с его текстами, помогая обрести навык свой стиль и уверенность);
 - способствовать публикациям работ новичка;

- беседовать с ним о науке и социологии в особенности;
- познакомить его с представителями первого поколения и с наиболее успешными представителями второго;
- предоставить рекомендации (научить писать их себе самому) и прочее, необходимое для гарантии репутации новичка;
- оказать всевозможную помощь по поиску заграничной стажировки, исследовательского гранта и прочего;
- включить новичка в свой исследовательский проект, либо помочь найти ему профессиональный заработок.

2.2. Новичок обязуется:

- сохранять верность своему рекрутеру и отдавать предпочтение ему, при появлении альтернативных рекрутеров (на протяжении действия контракта);
- повышать индекс цитируемости рекрутера всеми возможными способами;
- выполнять разные поручения и черную работу (транскрибирование и ввод данных);
- слушаться во всем рекрутера и поддерживать его инициативы;
- поддерживать в себе искру божью и блеск в глазах;
- постоянно совершать всякие достижения и быть благодарным¹.

3. Срок действия, изменение и расторжение контракта:
Контракт вступает в действие с момента появления взаимной симпатии и научной заинтересованности сторон; далее он может пересматриваться в зависимости от тех ресурсов, которые попадают в распоряжение участников; расторгается при невыполнении одной стороны своих обязательств или же по обоюдному согласию по окончании рекрутирования.

¹ В западной социологии эти отношения строятся в рамках теоретической школы, так что здесь должен был бы быть еще один пункт, а именно: «продвигать и развивать теорию учителя-рекрутера». Но так как в наших условиях мало кто из рекрутеров может обеспечить новичка собственной теорией, которую тот был бы обязан развивать, этого пункта в отечественном контракте нет.

Первые шаги в профессии: береги честь смолоду

Основным способом обучения и вовлечения в мир профессии остается подражание, именно поэтому так судьбоносна личность рекрутера для всей карьеры новичка в будущем. Вызвать желание подражать — это одна из задач рекрутера. Для достижения этой цели в ход идут различные приманки, в первую очередь это экстравагантный стиль жизни, свобода нравов, демократичность, пу-тешествия и пр., — все то, что так привлекает молодого, неопытного и зависимого новичка.

Так как контракт никогда не озвучивается, но подразумевается и сопряжен с риском для сторон, его выполнение требует доверия в отношениях партнеров. Для этого необходимо сократить дистанцию, вызванную положением рекрутера и новичка в профессиональном сообществе, а также разницей в годах и накопленным опыте. Для этого рекрутер приглашает новичка к себе домой, знакомит его с членами своей семьи, просит обратиться к себе полуофициально, без отчества, или предлагает перейти на «ты». Очень способствуют сокращению дистанции посиделки в питейных заведениях. Но в этой ситуации кроется довольно опасная ловушка, в которую могут угодить как рекрутер, так и новичок¹. Этой ловушкой является флирт. Прежде всего потому, что этот путь представляется более легким, и даже может быть более эффективным, по сравнению с подражанием, способом вовлечения в профессиональный мир. Впоследствии эта ошибка может губительно сказаться на всей карьере новичка, так как неизбежно нарушается строгость соблюдения контракта и сбалансированность отношений. Слишком сильное сокращение дистанции, в данном случае, ведет к трансформации контракта, прежде всего предмета договоренности. Изменяются и последствия его расторжения, они могут стать более губительными для репутации одной из сторон. Навыки и ресурсы, как правило, не накапливаются за это время в багаже новичка, так как меняется мотивация к труду и непосредственной учебе. В первую очередь

¹ В большинстве случаев далее под новичком подразумевается молодая девушка-социолог.

это происходит из-за искушения легкой добычи, когда рекрутер предоставляет ресурсы и связи, не требуя приложения сил со стороны новичка. А во вторую очередь из-за того, что новичок больше не конкурирует с другими новичками за звание любимого ученика. Как следствие, он не способен обходиться без рекрутера и либо переходит к следующему рекрутеру, либо профессиональное сообщество выталкивает его из своих рядов, отказывая в ратификации капиталов. Сеть знакомств, приобретенная в такой ситуации, оказывается не актуальной, так как рекрутер, оберегающий свою репутацию, не станет подвергать себя опасности и интегрировать новичка в круги значимых для него коллег. В научном сообществе ум, эрудиция и знания являются капиталом не менее ходовым, чем наличные деньги, а поэтому неустанные отношения неравных обладателей сего капитала рассматриваются исключительно как мезальянс. Здесь, по ситуации, и рекрутер и новичок, оба могут быть заподозрены в использовании своего контрактного партнера. Только начинающая складываться репутация новичка может быть подорвана окончательно. Поэтому даже невинные проявления флирта могут строго караться, во многом чтобы сберечь неосведомленного об опасностях новичка.

Опасность флирта особенно актуальна, так как в отношениях рекрутера и новичка часто фигурирует влюбленность, причиной которой являются интерпретации обстоятельств рекрутирования. У этого чувства в данных отношениях своя довольно интересная судьба, можно сказать, что оно неизбежно и неизбежно запретно. Райт Миллс предполагал, что словарь мотиваций — это набор рационализаций, репертуар мнений, которым мы пользуемся, когда нас спрашивают, зачем мы или кто-либо еще что-то делаем [Mills, 1940]. Впоследствии наш ответ влияет на собственные действия и действия окружающих, но изначально он не является внутренней причиной поступков. Скорее, мотив — это часть ситуации, в которой нам задают вопрос о нем. Новичок вступает в отношения с рекрутером, пользуясь бедным словарем мотиваций для объяснения своих чувств и поступков, так как за плечами у него неразнообразный опыт. Наиболее актуализированным словарем для новичка, особенно для девушки, является словарь

