



## ПО СЛЕДАМ ФОРУМА: КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПРОЕКТЫ В СОЦИАЛЬНЫХ НАУКАХ

**А н н о т а ц и я:** По следам «Форума», опубликованного в 44-м выпуске журнала, редколлегия вновь предложила тем, кому приходилось работать в коллективных проектах, поделиться как положительным, так и отрицательным опытом такой работы и ответить на вопросы о причинах широкого распространения коллективных проектов, плюсах и минусах подобного способа научной работы, рассказать об опыте коллективных экспедиций и о проблемах взаимодействия в рамках одного проекта с коллегами из других дисциплин.

**К л ю ч е в ы е с л о в а:** коллективные проекты, экспедиции, полевая работа, междисциплинарность.

**Д л я с с ы л о к:** По следам форума: Коллективные проекты в социальных науках // Антропологический форум. 2020. № 45. С. 189–214.

**d o i:** 10.31250/1815-8870-2020-16-45-189-214

**U R L:** <http://anthropologie.kunstkamera.ru/files/pdf/045/forum.pdf>

---

## ANTROPOLOGICHESKIJ FORUM, 2020, NO. 45

### SEQUEL OF THE FORUM: COLLABORATIVE PROJECTS IN THE SOCIAL SCIENCES

**A b s t r a c t:** The Editorial Board decided to continue the discussion which started in the “Forum” (a written round-table) in *Antropologičeskij Forum* no. 44, 2020, and asked the scholars who had participated in collaborative projects to answer questions such as: why has this form of academic work become widespread, what are its merits and drawbacks, and what challenges does it reveal in a multidisciplinary context? A collaborative fieldwork-based research project represents a special case as there may arise conflicts regarding methodologies, techniques, habits, ethical procedures as well as a “competition for informants”. Participants of the “Forum” share their positive and negative experiences with collaborative projects.

**К e y w o r d s:** collaborative projects, fieldwork, multidisciplinary.

**T o c i t e:** ‘Po sledam foruma: Kollektivnye proekty v sotsialnykh naukakh’ [Sequel of the Forum: Collaborative Projects in the Social Sciences], *Antropologičeskij forum*, 2020, no. 45, pp. 189–214.

**d o i:** 10.31250/1815-8870-2020-16-45-189-214

**U R L:** <http://anthropologie.kunstkamera.ru/files/pdf/045/forum.pdf>

## По следам форума Коллективные проекты в социальных науках

По следам «Форума», опубликованного в 44-м выпуске журнала, редколлегия вновь предложила тем, кому приходилось работать в коллективных проектах, поделиться как положительным, так и отрицательным опытом такой работы и ответить на вопросы о причинах широкого распространения коллективных проектов, плюсах и минусах подобного способа научной работы, рассказать об опыте коллективных экспедиций и о проблемах взаимодействия в рамках одного проекта с коллегами из других дисциплин.

Ключевые слова: коллективные проекты, экспедиции, полевая работа, междисциплинарность.

### ОТ РЕДКОЛЛЕГИИ

Как показал форум «Коллективные проекты в социальных науках», опубликованный в «Антропологическом форуме» № 44 (ответы участников и заключение к дискуссии см.: [Форум 2020]), время ученых-одиночек не прошло. Тем не менее современный исследовательский проект в социальных науках чаще предполагает коллектив: руководителя и исполнителей. Формируются такие коллективы по-разному, работа над темой в них тоже может идти по-разному. Нередко проект лишь притворяется коллективным, а на деле представляет собой механически соединенные индивидуальные проекты участников. Особый случай — коллективный полевой проект, когда исследователи собирают материал в одном поле.

Уже после подготовки к печати 44 выпуска редколлегия «АФ» предложила еще нескольким исследователям, которым приходилось работать в коллективных проектах, поделиться как положительным, так и отрицательным опытом такой работы. Они отвечали на те же вопросы, что и участники «Форума» в 44 номере журнала:

- 1 *Распространение коллективных проектов в социальных науках — следствие засилья «академического капитализма»<sup>1</sup>, переструктурирования научных проблем или чего-то другого?*
- 2 *Каковы, с вашей точки зрения, положительные и отрицательные черты коллективных проектов для руководителя и для исполнителя?*
- 3 *Приходилось ли вам работать в одном проекте с коллегами из других дисциплин или других научных школ? В случае расхождения теоретических подходов, как вы согласовывали финальный результат проекта?*
- 4 *Расскажите о вашем опыте коллективной работы в поле. Насколько продуктивна ситуация, когда несколько исследователей отправляются в одно поле? Как разрешать противоречия в методах, подходах, привычках, представлениях об этике? Как избежать «конкуренции за информантов»?*
- 5 *Какими платформами и программными продуктами вам приходилось пользоваться для совместной работы, в чем их плюсы и минусы?*

#### **Библиография**

Форум: Коллективные проекты в социальных науках // Антропологический форум. 2020. № 44. С. 11–80.

---

<sup>1</sup> Об «академическом капитализме» см.: <<https://www.edsurge.com/news/2019-11-25-academic-capitalism-is-reshaping-faculty-life-what-does-that-mean?>>.

**ЗИНАИДА ВАСИЛЬЕВА****1**

“Every project is a mess”, — сказала моя итальянская коллега, ссылаясь на свой опыт работы в Италии, Норвегии и Германии. Как и в нынешнем «Форуме», разговор зашел об участии в коллективных проектах. Коллега сетовала на несправедливое распределение объема работы, неравный доступ к привилегиям и порядок имен авторов в итоговых публикациях. В моем окружении многие жалуется на проекты, и почти все в них участвуют. Количество индивидуальных проектов стремится к нулю. Даже диссертации, т.е. жанр, предполагающий максимально индивидуальное высказывание, все чаще становятся частью большого проекта и, что немаловажно, проектной отчетности. В мюнхенском центре, где я работаю, кажется, только одной коллеге уровня постдока повезло получить личный проект.

Дело не только в том, что программ, поддерживающих индивидуальные исследования, очень мало и конкуренция в них огромна, но и в том, что подготовка успешной заявки требует времени и институциональной поддержки. Мои коллеги, исследующие, как устроена “excellence” в европейской академии и берущие интервью у членов грантовых комиссий, говорят о том, что 100 % заявок,

**Зинаида Сергеевна Васильева**

Мюнхенский центр технологий  
в обществе, Мюнхенский  
технический университет,  
Мюнхен, Германия  
zvasilyeva@gmail.com

проходящих во второй тур по основным европейским грантам, идеальны с точки зрения формальных требований к структуре и содержанию. Но выигрывают лишь немногие. Чтобы обеспечить поддержку при написании грантов, богатые страны и регионы, как, например, Бавария, организуют агентства, которые специализируются на сопровождении заявок: вычитывают черновики, уточняют требования в грантовых организациях, подсказывают формулировки. Не все мои коллеги считают эти агентства эффективными, но сам факт их существования говорит о многом. Исследовательские проекты — это индустрия, и коллективные проекты — ее важнейший компонент. При написании индивидуальной заявки тоже важна поддержка, прежде всего институциональная, т.е. поддержка непосредственного руководителя, который позволит уделить написанию заявки время, поддержит контактами, согласится прочитать драфт. Или не сделает всего этого. Вспоминается, как я писала проект заявки моего диссертационного проекта в Швейцарии. Зная мою увлеченность темой и затруднительное материальное положение, координатор аспирантской программы нашел возможность представить меня профессору, который входил тогда в грантовый экспертный совет по социальным наукам. Дело было на аспирантском семинаре, где предполагался совместный обед, и координатор помог мне занять «стратегическое» место поближе к профессору, чтобы я могла рассказать ему о своем проекте. Конечно, никто не знает, сыграл ли этот разговор какую-то роль полгода спустя, когда моя анонимизированная заявка, возможно, попала к нему на стол. Но такие практики существуют, и их не особенно скрывают. Грант, хоть и небольшой, я тогда получила. Без поддержки большие индивидуальные проекты практически невозможны.

Мне довелось поучаствовать в семи коллективных проектах (пяти в России и двух в Европе), но мои ответы основаны на опыте работы в последних четырех — тех, которые наиболее существенно повлияли на мое нынешнее понимание проблематики коллективных проектов. Замечу, что в одном из них я была не только исследователем, но и одним из руководителей, т.е. наблюдала «по ту сторону» проектной жизни.

Итак, хорошо это или плохо, коллективные проекты стали стандартной формой проведения исследований. И все же было бы ошибкой считать, что коллективные проекты — новое явление. Научное предприятие является коллективным делом *per se*, так как предполагает диалог с коллегами — предшественниками и современниками. Социологи и философы науки давно и убедительно показали, что оригинальная идея, не «стоящая на плечах гигантов», т.е. находящаяся за пределами уже существующей дискуссии, практически не имеет шансов

на понимание и принятие внутри исследовательского сообщества. Людвик Флек, один из первых аналитически разделивших представление об истине и научном факте, писал о том, что научный факт — это феномен, для осуществления которого необходимы «интеллектуальный коллектив», т.е. сообщество (Denkkollektiv), и «стиль мышления» (Denkstil), т.е. конвенции и язык, которыми пользуется это сообщество. Апелляция к другому языку и предложение иных конвенций грозят вылетом из компании экспертов [Fleck 1935].

Тогда почему же нам кажется, что коллективные проекты — новое явление? Что изменилось? Изменилась конфигурация отношений между индивидуальным исследовательским трудом, формами существования этого труда и его субъективной общественной оценкой (как символической, так и материальной). В гуманитарных и качественных социальных дисциплинах «коллективность» долгое время была связана с включенностью в дискуссию, со следованием определенной методологии или школе. Возникновение проектов как специфического типа трудоустройства, т.е. новой формы институциональных, юридических, финансовых и интеллектуальных отношений, меняет наше представление о том, что такое «коллегиальность» и какой она может быть.

Для того чтобы понять эти изменения, уместно поговорить о том, как смысл понятия «проект» изменился за последние годы в академической среде. Оговорюсь, что мое понимание этой динамики происходит из опыта жизни и работы в России, с одной стороны, и в европейской академии (прежде всего романской Швейцарии и Германии) — с другой. Это важно, поскольку зачастую российский опыт обсуждается как уникальный или уникально-аномальный, в то время как на деле основные направления реформирования российской науки следуют общемировым трендам (как бы мы их ни оценивали), а зачастую являются прямыми заимствованиями. Как и любые технологические трансферы, такие заимствования приобретают по пути специфический местный колорит, но в целом не являются уникальными в большинстве своих проявлений. То, что является нормой в Европе сегодня, может оказаться нормой в России завтра.

Итак, что же такое «проект»? Толковый словарь Ожегова предлагает нам три значения: «1. Разработанный план сооружения, какого-н. механизма, устройства. П. здания, моста. П. реконструкции улицы. Дипломный п. (в техническом вузе). 2. Предварительный текст какого-н. документа. П. резолюции. 3. Замысел, план» [Ожегов, Шведова 1992].

Хотя отдельные элементы первого и третьего значений остаются узнаваемыми в том, что мы сегодня называем «проектом»

в университетской среде, они все же не отражают того институционального содержания, которое вышло на первый план. По крайней мере в Швейцарии и Германии «проект» — это прежде всего специфическая форма организации и финансирования научных исследований. «Я работаю в проекте», «у нас проект», — типичные высказывания в повседневной коммуникации, которые отсылают к специфической форме трудоустройства (подробнее об этом ниже). Важно, что «проект» в данном случае не обязательно является какой-то важной личной инициативой, творческой амбицией, мечтой и т.п., но, скорее, рутинной формой работы. У одного профессора может быть до 4–5–6 параллельных проектов, один из которых может быть «любимым», где действительно находится фокус интеллектуального внимания, но большинство проектов — это технология привлечения средств, которая позволяет кафедре оставаться на плаву, демонстрировать академическую активность и нанимать очередных временных научных сотрудников, которые, собственно, и занимаются исследованиями.

Насколько я могу судить из личного опыта, в России вплоть до 2008 г. было не так. В начале 2000-х гг. основной формой финансирования науки в России были гранты и стипендии (в основном индивидуальные) либо трудоустройство в одном из академических учреждений. Впрочем, многие занимались наукой бесплатно, зарабатывая чем-то другим. «Проектом» же зачастую называли как раз то, что Ожегов описывает как «замысел», т.е. конкретную исследовательскую идею и инициативу, связанную с ее реализацией. Эмоциональная включенность в такой проект была довольно высокой. В разговоре «проект» мог отсылать к слабо структурированному институциональному контексту (например, к коллективу заинтересованных лиц), но уж точно не подразумевал ни обязательной связи с трудоустройством, ни специфической проектной бюрократии. Когда в 2008 г. я приехала в Швейцарию и рассказывала коллегам о «проектах», которые мы придумывали в ЕУ, мои новые знакомые не понимали меня и удивлялись, потому что для них «проект» означал трудоустройство и из моих рассказов создавалось впечатление, что в России наука цветет бурно и денег на исследования хватает.

Вопросы, которые сформулированы в текущем «Форуме», отражают, как мне кажется, зазоры, которые существуют между значениями слова «проект»: как «замысел», с одной стороны, и как «форма-организации-и-финансирования-исследований» — с другой. На мой взгляд, многие вопросы, фрустрации и разочарования, связанные с проектной академической практикой как в Европе, так и в России происходят из трудности или невозможности совместить свой личный «проект-как-замысел»

и коллективный «проект-как-форму-трудовых-отношений», где неизбежны компромиссы, усмирение амбиций и отказ от идеальных схем.

Что же это за форма трудовых отношений? Из перспективы Германии «проекты» чаще всего противопоставлены позициям, оплачиваемым из бюджета организации или профессуры. Последние, как правило, бывают связаны с преподавательской нагрузкой и иногда обещают больше стабильности (вплоть до 6 лет). Проектные ставки заточены на исследование, но длительность в них, как правило, не превышает трех лет (иногда с правом продления на один год). Плюсы проектов: проще найти работу; есть уверенность, что вам будет предоставлена необходимая инфраструктура и бюджет на поле и конференции по теме проекта; у вас есть коллеги (в эпоху, когда все пишут и никто не читает, это бывает особенно ценно). В целом проект — это едва ли не идеальный формат для написания диссертации: аспирант может быть уверен в стабильном финансировании, а руководитель заинтересован в своевременной защите не меньше, чем студент. Это более проблемный формат для постдоков, которые уже имеют исследовательский опыт, но вынуждены инвестировать его не в «свой» проект.

Минусы: получив работу в проекте, вам приходится заниматься новой темой, которая почти всегда не совпадает напрямую с вашими исследовательскими интересами; в проекте ваше интеллектуальное творчество более или менее (в зависимости от жесткости руководителя) подчинено методологическим и теоретическим предпочтениям, которые вы не выбирали и можете не разделять; данные, собранные вами, юридически принадлежат вашему научному руководителю и организации; вам могут навязывать соавторство статей с людьми, которые принимают минимальное (или только административное) участие в написании текста; наконец, в проекте вы не можете «раздвигать время» за счет стипендий или, например, декретного отпуска, поскольку длительность проекта строго ограничена. Другими словами, если через год после начала проекта вы получили грант или стипендию по вашей «любимой теме», вряд ли вам удастся уехать на три или шесть месяцев (не говоря уже о более длительных сроках), не испортив отношения с руководителем проекта и организацией-работодателем. Именно поэтому проекты являются спорным форматом для постдоков, которым нужно развивать свои темы и перерабатывать диссертации в книги и статьи.

Таким образом, отвечая на первый вопрос, чем является «распространение коллективных проектов в социальных науках сегодня», я соглашаюсь с теоретиками и критиками когнитив-



ного капитализма. Проекты — это новый формат организации и финансирования исследований, при котором творческие процессы и их результаты (как будто бы) поддаются калькуляции, контролю и юридической защите и отчуждаются — всегда в пользу руководителя и организации<sup>1</sup>. Я знаю много международных постдоков (да и сама к ним принадлежу), кочующих из страны в страну, с проекта на проект, с разделенными семьями, вечной неуверенностью в завтрашнем дне и хронической депрессией. Если после второго или третьего постдока стабильное место так и не состоялось, люди обычно уходят из профессии и оказываются довольно неудобными безработными.

2

От руководителя (principal investigator, далее PI) в коллективном проекте зависит практически все: от психологического климата и уровня интеллектуальной дискуссии до своевременной компенсации командировочных расходов. Именно поэтому навыки «эффективного менеджера» не менее (а иногда и более) важны, чем собственно научное руководство. Мне довелось работать в разных коллективных проектах, и каждый раз это новый опыт, который в значительной степени определяется личностью PI, его способностью обеспечивать прозрачность отношений и процессов, доверять своим сотрудникам, справляться с бюрократией либо своевременно делегировать ее коллегам. Талантливый ученый, неспособный установить единые и понятные для всех правила, столь же проблематичен, как и токсичный эффективный менеджер, злоупотребляющий своей властью и прибегающий к психологическому давлению.

Наверное, самое ценное, что приобретает PI в коллективном проекте, — это возможность привлечения людей и их творческого потенциала в свою команду, а также материальных средств на эту группу. Умелое пользование людскими и материальными ресурсами сулит успех: конференции, публикации, заметность в экспертном поле, качественный скачок в карьере. Ценой за эту возможность оказывается довольно существенная административная нагрузка (впрочем, и ее частично можно «раскидать» между коллегами, если в группе есть доверие и адекватное распределение ресурсов), ответственность перед отчетными органами и стресс, связанный с первым и вторым. Самое печальное, пожалуй, что у руководителя практически не остается времени на исследование как таковое, и приходится мириться с тем, что «его»/«ее» детище возвращается чужими руками, а значит, и меняется. Причем не всегда так, как ему/ей

<sup>1</sup> Один из моих любимых текстов на эту тему в контексте российской и советской истории: [Маяцкий 2008].

хотелось бы. В Германии мне приходится каждый день наблюдать, как профессора практически полностью превращаются в менеджеров, занятых привлечением фондов для следующих проектов, в то время как реальная исследовательская деятельность делегируется постдокам и аспирантам.

И все же я бы не преувеличивала потери руководителя. Как бы то ни было, именно PI является основным бенефициаром проекта. Даже если проект получился не очень удачным (например, не сложился коллектив, не написан нужный объем статей), PI все равно оставляет за собой архив собранного материала, увеличивает свой символический капитал среди коллег, набирает опыт руководства персоналом, что является необходимым условием для продвижения по карьерной лестнице. В Германии, например, все более заметно, что способность привлекать в университет средства (т.е. получать деньги на проекты) имеет принципиальное значение при получении постоянного места работы. В некоторых случаях этот критерий выходит на первый план даже по сравнению с публикациями. Для написания заявок на очередной проект часто нанимаются постдоки, которые приносят свои идеи и превращают их в заявки. В основном это короткие трудовые договоры, на шесть месяцев или год; далее, если заявка оказалась успешной, постдок, скорее всего, получит место в проекте (но не в роли PI), а если нет — идея все равно останется в копилке руководителя и может быть использована в будущем.

В отличие от PI, молодые исследователи рискуют больше. Если проект состоялся, они получают много: исследовательский опыт, помощь при подготовке диссертаций и публикаций, возможность представлять свои работы на международных конференциях и включаться в профессиональные сети. Если же что-то пошло не так, то вклад таких сотрудников в проект символически аннулируется, а шансы в академии за пределами проекта сокращаются. Добавим к этому, что ненаписанная диссертация на многие годы оставляет дурной осадок личной несостоятельности.

**3**

Все коллективные проекты, в которых мне приходилось участвовать, были междисциплинарными. На мой взгляд, методологические и теоретические расхождения — не самая большая беда, если со стороны руководителя и/или «старших» участников проекта нет ожидания выработать единый стандарт сбора и анализа данных и если отсутствие такого требования внятно артикулировано в группе. Труднее, если такая задача стоит и части сотрудников приходится выполнять работу, с которой они интеллектуально не согласны. В таких случаях в проектах неизбежно возникают трения и взаимные обиды, а результат

получается значительно хуже. Творческим людям трудно, да и вредно, наступать на горло собственной песне.

Здесь уместно поговорить о том, в чем состоит «коллективность» коллективных проектов за пределами отношений «руководитель — подчиненный». Мне приходилось наблюдать очень разные форматы сотрудничества. Во многих случаях коллективность существует только на бумаге, т.е. она конструируется в тексте заявки и в отчетных документах. В остальное же время каждый занятый в проекте исследователь продолжает работать самостоятельно, используя свою методологию и теорию. Таковыми являются многие транснациональные междисциплинарные проекты (например, гранты Евросоюза), где участвуют несколько руководителей, каждый из которых имеет свои теоретические и методологические приоритеты. Большой проблемы в этом я не вижу.

В других проектах ожидается несколько большая степень когерентности, которая, впрочем, также может быть ограничена парой ежегодных семинаров или конференций. Таков, например, проект, в котором я работаю сейчас. Проект организован между двумя университетами, имеет двух руководителей, состоит из двух небольших команд (по 3–4 человека в каждой). Раз в месяц мы встречаемся на час-полтора в формате виртуальных конференций, чтобы кратко отчитаться о проделанной работе, обсудить 10-минутную презентацию одного из участников и проговорить планы на будущее. Кроме того, раз в полгода мы организуем двухдневные семинары, на которых встречаемся лично. Такие встречи более содержательны, поскольку позволяют относительно подробное обсуждение эмпирического материала и аналитического инструментария. В целом формат регулярных виртуальных конференций и редких личных встреч позволяет не терять друг друга из вида, идентифицировать сотрудников проекта как коллег и распознать тех, с кем хотелось бы вступить в более глубокий содержательный разговор (впрочем, не факт, что коллега ответит взаимным интересом).

Наконец, случаются и такие проекты, где ожидается значительная синергия. На мой взгляд, в России такие проекты встречаются чаще, чем в Европе, что, вероятно, связано с более реформаторским и экспериментальным моментом в современной российской академии и с более идеалистическим отношением к науке как роду занятий. «Коллективный» в буквальном смысле этого слова формат может, как мне кажется, неплохо работать, если проект реализуется не только как исследовательский, но и как учебный, поскольку обучающий формат изначально предполагает акцент на практиках дара и обмена, что способ-

ствует большей открытости между коллегами с разным статусом. Например, таким был проект “Russian Computer Scientists at Home and Abroad” (мегагрант, ЕУСПБ, PI Марио Биаджоли и Венсан Лепинэ), в котором я работала исполнительным директором в 2013–2015 гг. Проект был задуман как фундамент для продвижения направления Science and Technology Studies в Европейском университете в Санкт-Петербурге и объединил десяток молодых исследователей (в основном студентов магистратуры и аспирантуры) с разной дисциплинарной подготовкой. Поскольку проект имел выраженную обучающую компоненту, в течение первого года все сотрудники прослушали одни и те же курсы, которые позволили заострить определенные аспекты социологического воображения и выработать общий концептуальный аппарат. Хотя в итоге каждый сотрудник работал индивидуально (над своей магистерской или кандидатской) и самостоятельно определялся со своей аналитической моделью, регулярные семинары и (частично) общая аналитическая оптика позволили добиться относительно высокой чувствительности к сравнительному материалу из других кейсов и большего понимания различий в подходах — антропологическом, историческом, социологическом. Мне известно, что наш проект критиковали за отсутствие единой методологии, но, размышляя об этом постфактум, я склонна оценивать эту «разноголосицу» как плюс. Нам не пришлось «притягивать» разнообразную эмпирику кейсов к единой теоретической схеме, и итоговая монография объемно представляет одну и ту же проблему с очень разных сторон [Biagioli, Lepinay 2019]. На мой взгляд, ценность коллективных проектов состоит именно в том, что сводит вместе творческих людей с разными навыками и оптиками и дает возможность каждому из участников разработать для себя новые формы аналитической чувствительности.

Менее удачным я считаю другой российский проект, в котором мне также довелось поучаствовать. Несмотря на хорошие исходные условия (сильные участники, достойное финансирование, интереснейшее поле), проект развивался в логике конфликта, когда стремление найти единый «правильный» подход для обработки и анализа материала фактически привело к разобщению исследовательской группы и символической приватизации материала и самого проекта одним из участников коллектива. По крайней мере именно так случившееся видится из моей перспективы. Междисциплинарность сыграла в этой драме определенную роль, но, как мне кажется, эта роль ничтожна по сравнению со значением культуры ведения диалога. Попытки подчинить разнородные творческие идеи единому аналитическому и методологическому шаблону, как правило,

оборачиваются неудачей и субъективно переживаются критиками этого шаблона как интеллектуальное насилие. Мне также известны случаи «теоретической диктатуры» в Германии и Австрии. Аспиранты, прошедшие через такие проекты, зачастую уходят из академии либо остаются верными последователями — «ремесленниками» — определенного подхода. Постдоки стараются перебежать в другой проект.

4

Вопрос про совместное поле для меня, пожалуй, самый сложный, потому что впечатления от отдельных счастливых эпизодов успешного сотрудничества — когда есть продуктивный диалог, конструктивная дискуссия, взаимное обучение и обоюдный рост — сильно корректируются опытом (моим, но также коллег), когда все эти приятные вещи оборачиваются конкуренцией за информантов, данные, доступ в поле и право на первое место в списке имен в публикациях. Как в России, так и в Германии я регулярно сталкиваюсь со стремлением коллег «огородить поляну», даже если изначальный дизайн проекта подразумевает, что «поляна» — общая. Существует целое искусство вести разговор с коллегами так, чтобы узнать как можно больше, а рассказать при этом как можно меньше. Как ни печально, вынуждена признать, что я тоже научилась (вернее, постоянно учусь) «огораживать поляну» как можно раньше, контролировать объем информации, которой делюсь (хотя я склонна делиться) и в целом быть намного более осторожной, чем прежде. Объяснение этому очень простое: проекты коллективные, а карьера у каждого своя, и мест на рынке труда мало.

Для обсуждения этой проблемы в контексте коллективных проектов стоит заметить, что полевые данные — это как раз то «общее», что в наибольшей степени объединяет или разъединяет коллектив. Чем богаче архив, тем больше шансы на будущее — интересные доклады и удачные публикации. Более того, к архиву можно вернуться и позже, когда проект уже завершен, но только если исследователь сохраняет на это юридическое право и практический доступ (мне известен по крайней мере один случай судебного разбирательства). На мой взгляд, именно наличие прозрачных и единых для всех правил о том, как ведется архив, значительно определяет шансы на сотрудничество в коллективе. Общий архив, своевременно обновляющийся и доступный всем участникам, — залог сотрудничества внутри проекта. Чем дольше участники ведут свои закрытые архивы, тем больше разобщенность.

Думаю, что избежать противоречий в поле невозможно. Моя стратегия сегодня состоит в том, чтобы как можно раньше озвучивать проблемные и спорные места как на коллективных

встречах, так и в личных разговорах. Обнажение проблемного места ускоряет разработку правил внутри проекта и позволяет уточнить позиции коллег. Даже если эти позиции фактически означают ограничение или отказ от сотрудничества, они помогают устранить ложные ожидания и продумать личную стратегию поведения.

5

Помимо очевидных инструментов дистанционной коммуникации (Skype, Zoom и им подобных), в двух проектах мне довелось пользоваться BaseCamp — многофункциональной закрытой платформой, которая подходит для коллективного ведения полевых заметок (вернее, гибрида между полевым дневником, мемо и форумом для дискуссий). Сошлюсь здесь на описание и подробный анализ этого инструмента Александрой Касаткиной [Форум 2018: 55–56]. Важное достоинство этого инструмента состоит в том, что он приучает участников много писать по горячим следам и, таким образом, обогащает архив и стимулирует дискуссию. Однако публичность этого инструмента возвращает нас к полевым противоречиям, описанным в пункте 4. В конечном счете заметки и дискуссии остаются тем, у кого сохраняется доступ к архиву и электронной платформе.

Мне также приходилось пользоваться кодирующими программами Atlas.ti и Nvivo. Думаю, что навык пользования такими программами должен входить в базовое обучение всех качественников, поскольку программа обнажает механику аналитического процесса и помогает молодому исследователю лучше понять переход от хаоса к космосу, от полевых данных к анализу. Мой личный исследовательский опыт и опыт как педагога показывает, что именно этот переход является наиболее сложным для большинства студентов и недостаточно прорабатывается в образовательных программах.

Более того, вдумчивому студенту такие программы помогут понять ограничения, которые каждый исследователь накладывает на себя, избрав определенный метод. Всякая программа — это прокрустово ложе, или фильтр, который выводит на первый план одни данные и делает невидимыми другие. Иметь такой тренинг за спиной очень полезно. Использовать программу или нет, и если использовать, то как — дело каждого исследователя. Мне известны случаи, когда использование кодирующих программ является обязательным в проектах. Более того, в некоторых группах кодирование может быть доверено студентам как «рутинный» труд. Лично я отношусь к таким решениям скептически, поскольку считаю кодирование едва ли не базовой аналитической процедурой. Признаюсь, что, поиграв с этими программами какое-то время, я отдаю предпочтение «ручным» процедурам, если, конечно, у меня есть выбор.

**Библиография**

- Маяцкий М.* Когнитивный капитализм, светлое будущее научного коммунизма? // Логос. 2008. № 61. С. 230–239.
- Ожегов С.И., Шведова Н.Ю.* Толковый словарь русского языка: 72 500 слов и 7500 фразеол. выражений / Ин-т рус. яз. РАН; Рос. фонд культуры. М.: Азъ, 1992. 955 с.
- Форум: От поля к тексту // Антропологический форум. 2018. № 36. С. 11–114.
- Biagioli M., Lépinay V.A.* From Russia with Code: Programming Migrations in Post-Soviet Times. Durham; L.: Duke University Press, 2019. 384 p.
- Fleck L.* Entstehung und Entwicklung einer wissenschaftlichen Tatsache. Basel: Schwabe, 1935. 150 S.

**АННА ЛАЗАРЕВА****Реализация коллективного научного проекта совместно со студентами**

В данный момент я руковожу коллективным проектом «Создание сюжетно-мотивного указателя фольклорных рассказов о сновидениях (на восточнославянском материале XX–XXI вв.)», который осуществляется студентами Учебно-научного центра социальной антропологии. Хотела бы поделиться впечатлениями от этого процесса, высказать свое мнение о плюсах и минусах коллективных проектов для их руководителей, участников, а также для науки и образования в целом.

Гранты на студенческие научные коллективы РГГУ стал выделять с прошлого года (конкурс «Студенческие проектные научные коллективы»). Это новшество, направленное на поддержку студентов и аспирантов, соответствует общей тенденции предоставлять особые гранты молодым ученым. Безусловно, поддержка грантами проектов, участниками которых обязательно должны быть студенты, нужна и полезна. Необходимость отчитываться (согласно условиям, за год студенты должны сделать доклады и опубликовать определенное количество статей) делает преподавателя заинтересованным

**Анна Андреевна Лазарева**  
Российский государственный  
гуманитарный университет,  
Москва, Россия  
anna-kadabra@mail.ru



в том, чтобы участники проекта написали что-то достойное публичного представления, заставляет больше вкладываться в студентов. Некоторые мои студенты говорили, что очень бы хотели принимать участие в грантах, но их не берут. И тогда я в них узнавала себя в свои аспирантские годы. Мне всегда хотелось попробовать себя в коллективном научном проекте: не столько из-за финансирования, сколько из-за опыта такого сотрудничества, возможности увидеть и понять, как работает научный цех, в конце концов — строчки в резюме, поскольку работы по специальности у меня не было. Но, к сожалению, меня тоже никогда не брали в проекты. Создание таких курсов в вузе позволяет большему количеству студентов и аспирантов получить этот важный опыт.

Студенты (в моей команде преобладают обучающиеся второго курса бакалавриата) в основном не имеют своих исследований, не знают, как писать научные статьи, как собирать материал для анализа, и поэтому привлечение к коллективному проекту позволит им многому научиться. Тем, кто присылает мне свои наработки, я помогаю довести их до ума, и мне это приятно. Правда, я склонна рассматривать свою работу со студентами не столько как полноценный научный проект, сколько как продолжение обучения вне занятий, некую «игру в науку», репетицию «взрослых» научных исследований.

Как у человека, который давно занимается своей темой (фольклорные рассказы о снах), у меня уже сложились представления, как и что нужно исследовать, накоплен определенный материал, сформировалось его видение, методы анализа. Когда этой темой начинают заниматься студенты, они приносят мне совершенно неожиданные тексты (например, записи сновидений от российских мормонов), предлагают новые исследовательские проблемы. Опять же я, как и большинство других фольклористов, бравшихся за эту тематику, записывала рассказы о вещих снах от старшего поколения. «Бабушки»-информантки прежде всего говорили о предсказаниях смерти, болезни, беды. Впоследствии, анализируя такой необычный материал, как тексты интернет-запросов, я обнаружила, что интересы интернет-пользователей (т.е. более молодой аудитории) сконцентрированы вокруг символов сна, связанных с рождением детей и любовными отношениями [Лазарева 2019]. Студенты интервьюировали прежде всего своих ровесников. И мне было очень любопытно увидеть рассказы о вещих снах, записанные от представителей другой выборки. При чтении этих нарративов у меня в голове начала складываться более цельная картинка. Иными словами, мое отношение к исследуемой теме стало свежее и объемнее.



Но определенно в организации таких проектов есть ряд минусов. На мой взгляд, они связаны с отрицательными чертами коллективных научных проектов в целом, а не с особенностями студенческих проектов. Рассмотрим эти проблемы подробнее.

### ***Проблема объединения участников в коллективный проект***

Составляя проект, я ориентировалась на собственные идеи, а не на научные интересы студентов. Поначалу я пыталась выяснять интересы студентов, но оказалось, что у всех они очень разные и довольно неопределенные, поэтому ориентироваться на команду при написании проекта было невозможно. В итоге я представила тот проект, который изначально писала под другой конкурс: на получение индивидуального гранта. Там он не прошел (по словам организаторов, потому что приоритет отдавался заявкам из провинции), а на конкурсе коллективных проектов — вуаля, мой проект победил. По большому счету, я представляла себе, как буду сама проводить это исследование, и коллектив мне не особенно был нужен. Кроме того, обязанности руководителя проекта отнимают очень много времени и сил. Самое сложное — связываться со всеми, спрашивать, кто и что сделал, распределять обязанности и контролировать их выполнение, пытаться замотивировать студентов (особенно сейчас, в условиях дистанционной работы в связи с карантином). Какие-то свои идеи относительно осуществления проекта пришлось забыть: я ориентируюсь на то, что могут и хотят делать студенты. У студентов тоже в основном другие интересы: многие из участников проекта пишут курсовые на темы, не перекликающиеся с проектом. Другими словами, «коллектив» создан искусственно, в связи с искусственно созданной необходимостью подавать заявки на коллективные проекты. Добавлю: несмотря на то что университет финансирует такие проекты с целью поддержки студенческой науки, инициатива с проектами и их тематикой идет только сверху, от преподавателей, студенты же остаются пассивными.

### ***Проблема выработки целей проекта и ожидаемых результатов***

Безусловно, идеально прописать цели и задачи проекта, четко распределить обязанности и через год прийти к заранее известному результату практически невозможно: научные результаты вообще непрогнозируемы, еще сложнее предугадать итоги работы научного коллектива. Что же в таком случае делать? По секрету скажу: заявка на научный проект создавалась на

основе уже готового и проведенного мною исследования, которое требуется только опубликовать (возможно, предварительно немного отшлифовав). Сюжетно-мотивный указатель по фольклорным рассказам о снах уже был мною разработан на основе диссертационного исследования [Лазарева 2018]. Единственное, что я добавила, так это предложение сравнить фольклорные мотивы рассказов о снах с «типичными снами» (typical dreams), описываемыми в работах психологов ([Griffith 1958; Schredl 2004] и др.). Такое сопоставление позволит выявить соотношение универсального и культурно-специфичного в фольклорных рассказах о сновидениях, выяснить, какие из «фольклорных» мотивов имеют универсальную природу.

Тут я, конечно, оговорюсь, что сюжетно-мотивный указатель можно разрабатывать до бесконечности: всегда найдутся новые тексты и соответственно новые мотивы, которые можно в него включить. И в этой работе очень полезно участие студентов, записывающих и анализирующих новый материал. Однако концептуальные принципы составления указателя (отличающиеся от предыдущих попыток создать указатель по фольклорным снам<sup>1</sup>) я уже выработала, хотя на бумаге — это одна из основных задач проекта.

### ***Проблема отбора участников проекта***

Участников студенческого проекта выбирает преподаватель. Включая студентов в свой проект, я ориентировалась на то, как они ходят на мои занятия, активно ли участвуют в обсуждениях на семинарах, насколько они вообще адекватны. Безусловно, я считаю, что в целом набрала талантливую команду. Но должна ли хорошая успеваемость быть единственным критерием для отбора? Как преподавателю мне видна только эта сторона медали, и неизвестны другие достижения и увлечения студентов. Кроме того, все студенты, которых я пригласила в проект, учатся в центре социальной антропологии. Я не могу отобрать студентов из других подразделений, просто потому что я их не знаю, для меня такой студент — это «кот в мешке» (хотя, например, студенты-психологи были бы полезны для моего, можно сказать, междисциплинарного проекта). Получается, студенты тех кафедр и центров, преподаватели которых не организывают таких проектов, не имеют доступа к участию в них. То же можно сказать и о студентах, чьи научные инте-

<sup>1</sup> В отличие от более раннего указателя Е.Ю. Живицы [Живица 2004: 57–61], где приведен перечень мотивов, выделяемых непосредственно из описываемого сюжета сна, я нахожу органические связи между деталями сюжета сновидения и их интерпретацией, рассматривая всю эту конструкцию как нечто целое, «мотив». Это требует выработки особых методов анализа текстов и процедур вычленения мотивов, разработки иной структуры сюжетно-мотивного указателя.

рессы далеки от тематики осуществляемых на кафедре проектов. Другими словами, возможность поучаствовать в студенческом коллективном проекте есть далеко не у каждого из студентов и аспирантов, которые этого достойны.

Здесь хочется добавить, что сложившиеся механизмы финансирования научных исследований, при которых предпочтение отдается коллективным проектам, лишают молодых ученых возможности честно конкурировать в научной среде. Руководителем проекта всегда становится именитый профессор, с которым аспирант или молодой ученый никак не может тягаться (не в смысле качества и перспективности предложенных им идей, а в плане отсутствия необходимого авторитета в научном сообществе). Несмотря на то что в последние годы появляется больше грантов для аспирантов и молодых кандидатов наук, индивидуальный грант получить крайне сложно (а для гуманитарных проектов, не имеющих очевидной практической ценности, может, и вовсе нереально). Другими словами, у молодого ученого (о поддержке которых у нас очень любят говорить) есть только один проторенный путь — стать участником коллективного проекта, реализуемого старшими коллегами. Однако для этого необязательно в чем-то превосходить других аспирантов (иметь публикации, выступать на международных конференциях и т.д.). И наоборот, наличие собственных интересных работ может и навредить — идеи есть у руководителя, которому нужны те, кто прилежно исполняет поручения. Включение в коллективный грант молодого ученого также связано с протектированием, личными связями и симпатиями. Даже навязываемая грантодателями обязанность привлекать к работе над коллективными проектами студентов и аспирантов никак особо не меняет ситуацию. Все это приводит к следующему: большинство исследователей, по сути, заняты индивидуальными проектами, изображая на бумаге «научный коллектив» (что было справедливо отмечено многими участниками дискуссии в прошлом номере [Форум 2020]). Но вот только получить финансирование своей научной работы очень проблематично: тех, кто будет включен в псевдоколлективный грант, отбирает не независимое жюри, имеющее более или менее объективные критерии оценки кандидатов (как в случае с индивидуальным грантом), а руководитель проекта. В итоге для молодого ученого, которому не протектирует известный профессор, почти все возможности карьерного продвижения в науке закрыты.

Я считаю, что от преобладания в науке коллективных проектов больше вреда, чем пользы. Больше бюрократии и фикции, и меньше разнообразия, свободы, возможности проявить инициативу, реальных научных результатов. На мой взгляд, в гума-

нитарных и социальных науках коллективные проекты, как правило, не нужны. Стандартом должен быть индивидуальный проект, а коллективный — редким исключением, требующим как минимум очень веского и убедительного обоснования, зачем для его реализации нужен коллектив.

### Библиография

- Живица Е.Ю.* Устная народная снотолковательная традиция (на материале рассказов о снах): Дис. ... канд. филол. наук / МГУ. М., 2004. 147 с.
- Лазарева А.А.* Символика сновидений в народной культуре: фольклорные модели и личные нарративы: Дис. ... канд. филол. наук. М., 2018. 335 с.
- Лазарева А.А.* Сновидения online: интернет-запрос как фольклорный факт // Вестник РГГУ. Серия: Литературоведение. Языкознание. Культурология. 2019. № 4. С. 68–83.
- Форум: Коллективные проекты в социальных науках // Антропологический форум. 2020. № 44. С. 11–80.
- Griffith R.M., Miyagi O., Tago A.* The Universality of Typical Dreams: Japanese vs. Americans // *American Anthropologist*. 1958. Vol. 60. No. 6. P. 1173–1179.
- Schredl M., Ciric P., Gotz S., Wittmann L.* Typical Dreams: Stability and Gender Differences // *The Journal of Psychology*. 2004. Vol. 138. No. 6. P. 485–494.

## СОФЬЯ ОСКОЛЬСКАЯ

Коллективные проекты — такая же необходимая форма научной деятельности, как и индивидуальные проекты. Если индивидуальные проекты обычно заточены под детальное и глубокое исследование небольшой частной проблемы, то коллективные, в идеале, позволяют провести масштабное исследование, которое не под силу одному, пусть даже гениальному ученому. Очевидно, организация работы в рамках индивидуальных и коллективных проектов различается. Далее мне бы хотелось поделиться своими размышлениями, касающимися организации работы в коллективном проекте. При этом необходимо оговорить, что эти размышления и наблюдения касаются только лингвистики (в основном российской), т.е. области моей научной деятельности.

До сих пор, как мне кажется, индивидуальные исследования в российской лингвистике гораздо больше распространены, чем коллективные проекты. Это сказывается и на образовании: зачастую студенты проводят собственные небольшие исследования, а не выполняют частную задачу крупного проекта, в котором уже разработана методология исследования. На момент поступления в аспирантуру многие готовы сами сформулировать тему диссертации, которая, в сущности, является индивидуальным проектом. Таким образом, когда человек оказывается вовлечен в научную деятельность, скорее всего, он уже представляет, каким образом организовывать индивидуальное исследование.

С коллективными проектами дело обстоит иначе. Я не буду рассматривать широко распространенный формат, при котором официально работа (обычно по гранту) ведется в рамках научного коллектива, однако фактически проект представляет собой сочетание нескольких индивидуальных исследований. Думаю, что обилие таких псевдоколлективных проектов вызвано всё уменьшающимся количеством конкурсных программ, позволяющих получить финансирование на индивидуальные проекты. Итак, когда человек сталкивается с задачей организовать коллективный проект, он будто бы оказывается на месте студента, осваивающего методы организации научных исследований: ему приходится решать многие вопросы, которые, на мой взгляд, пока сравнительно редко обсуждаются в научном (лингвистическом) сообществе.

Мой опыт участия в коллективных проектах основывается (но не ограничивается) главным образом на участии в одном междисциплинарном проекте в Институте изучения истории человечества Общества Макса Планка (Йена) и на руководстве лингвистическим проектом в Институте лингвистических исследований РАН (Санкт-Петербург). При желании организовать работу таким образом, чтобы достичь хотя бы минимальных результатов при максимально комфортных для всех участников условиях перед руководителем возникает ряд связанных между собой задач: 1) как выстраивать отношения с участниками; 2) каким образом отбирать участников; 3) как организовать рабочий процесс; 4) как учитывать психологические особенности участников и руководителя; 5) как мотивировать участников. Этот список можно еще продолжить, но остановимся подробнее на перечисленных вопросах.

1. Пожалуй, одно из первых решений, которые принимает руководитель (осознанно или неосознанно), каким именно образом он собирается выстраивать отношения с коллективом. Здесь можно выделить два полюса. В одном случае, «вертикаль-

ном», руководитель полностью принимает все решения, а исполнители делают то и так, как им говорит руководитель. В другом случае, «горизонтальном», все решения принимаются совместно, и каждый участник может внести свои предложения по поводу работы проекта. Естественно, в реальности такие крайние случаи, наверное, почти не встречаются. Преимущество «вертикальных» отношений в том, что в этом случае минимум времени уходит на разработку методов исследования — всё уже придумано руководителем, поэтому практически сразу можно переходить к сбору и анализу данных. При «горизонтальных» отношениях большая часть времени и ресурсов может быть потрачена именно на обсуждение и разработку теоретических основ и оптимальной методики исследования, так что, с одной стороны, на собственно содержательную работу остается гораздо меньше времени, с другой стороны, методика может получиться более качественной, чем в первом случае. Что касается исполнителей, то при «вертикальных» отношениях комфортно себя могут чувствовать либо те, чьи научные взгляды полностью совпадают со взглядами руководителей, либо те, кто по той или иной причине не имеет определенных взглядов на теоретические основы проекта, готов доверять руководителю и выполнять только ту небольшую часть работы, за которую он отвечает. У исполнителей проектов с «горизонтальными» отношениями гораздо больше свободы: с одной стороны, они могут вести себя как при «вертикальных» отношениях, т.е. довериться руководителю и выполнять только свою небольшую часть, с другой стороны, они могут участвовать в разработке методики исследования наравне с руководителем. При этом опасность «горизонтальных» отношений заключается в том, что в коллективе могут оказаться представители противоположных научных взглядов, что затрудняет обсуждения и принятие оптимального решения, с которым согласились бы все участники.

2. Выбор того или иного участника, безусловно, связан прежде всего с условиями получения финансирования (так, во многих случаях затруднительно привлечь к участию зарубежных ученых; у каждого конкурса есть ряд требований к составу научного коллектива: доля молодых участников, наличие публикаций в соавторстве с руководителем и т.п.). Кроме того, естественно, учитываются компетенции участников. Если после выполнения этих двух условий остается выбор, то можно учесть и другие факторы, такие как личные особенности потенциальных участников, их научные взгляды и др. Так, при отборе участников в свой проект я учитывала то, насколько человек готов соблюдать поставленные им же самим сроки. Наличие таких людей гарантировало, что хотя бы часть работы будет выполнена в срок и не только мною. Помимо этого, я также

учитывала научные и методологические взгляды: я могла не пригласить в проект высокоорганизованного специалиста, у которого другие представления о том, как необходимо устраивать работу по проекту. Возможно, участие такого специалиста привело бы к интересным и продуктивным обсуждениям в рамках философии и методологии науки, однако времени на работу, которой изначально посвящен проект, осталось бы совсем немного.

Особенностью российских (лингвистических) проектов является почти полное отсутствие открытых конкурсов для набора участников в проект: руководитель обычно отбирает участников среди своих знакомых коллег или студентов либо — в более редких случаях — по рекомендации знакомых коллег. Я думаю, отсутствие открытых конкурсов связано с тем, что обычно состав исполнителей необходимо знать уже при подаче заявки на грант. В этом случае было бы странно устраивать открытый конкурс со строгим отбором участников, включающим в себя интервью: если заявка не будет поддержана, много усилий окажутся затрачены впустую. Недостаток такого подхода, конечно, выражается в том, что руководитель может не знать или не вспомнить потенциального участника, который бы сильно украсил проект, а исследователь, оказавшийся на периферии научного сообщества, почти не имеет шансов пробиться в интересующую его область, практически единственной возможностью заявить о себе оказывается участие в открытых конференциях. Впрочем, мне известен случай, когда руководитель проекта при поиске новых участников отдавал предпочтение исследователям из городов, в которых данная область науки развита хуже, хотя поиск все равно осуществлялся по рекомендациям знакомых коллег.

3. Вопрос организации рабочего процесса встает как в коллективных, так и в индивидуальных проектах. Но если в индивидуальном проекте приходится организовывать только себя самого, то в коллективном необходимо продумывать, как организовать группу людей так, чтобы на каждом этапе была сделана определенная часть работы, и иметь план Б на случай, если какая-нибудь деталь этого механизма даст сбой. Наверное, конкретные решения о том, как именно организовать работу, в большой степени зависят от темы проекта. Поэтому я бы хотела упомянуть только одно довольно банальное решение, с которым я столкнулась в проекте в Йене. В рамках этого проекта раз в две недели проводились организационные собрания, на которых каждый участник должен был сообщить о том, что он сделал за прошедшие две недели и что он планирует сделать в течение следующих двух недель. На первый взгляд, такие собрания могут показаться излишней формаль-



ностью: каждый сам определял, что и в какой момент ему делать, а вмешательство руководителя в текущие дела было небольшим. Однако мне и некоторым другим участникам такой формат помогал лучше организовывать свое время: хотя за невыполнение работы в срок никаких санкций не предполагалось, было неловко не сделать ничего за две недели, поэтому каждое собрание было своеобразным искусственным дедлайном, способствующим постепенному продвижению работы.

4. Учет психологических особенностей всех участников проекта, в том числе и самого руководителя, это то, что нынче модно называть «эмоциональным интеллектом». Это понятие широко распространено в бизнес-среде, и ему наверняка посвящена уже не одна тонна литературы, однако в научной (лингвистической) среде, как кажется, его только начинают учитывать, хотя в некоторой степени об этом задумываются многие уже давно. Учет такого фактора прежде всего помогает создать психологически комфортные условия работы в коллективе, что, в свою очередь, может повлиять на эффективность работы. Безусловно, этот фактор связан со всеми обсуждаемыми здесь вопросами. Так, при отборе участников руководитель (иногда неосознанно) может принимать во внимание то, насколько психологически комфортно ему сотрудничать с данным человеком, и заранее предполагать, как он будет выстраивать рабочие отношения с этим участником. При организации процесса кажется более оптимальной ситуация, когда руководитель заранее объявляет, к какому сроку должна быть выполнена работа: это будет удобно как тем, кто привык заранее планировать свое время, так и тем, кто привык все делать в последний момент перед дедлайном. Если же сроки объявляются впритык, то это будет удобно только второй группе людей, а первые в такой ситуации будут чувствовать себя некомфортно. Психологические особенности участников можно учитывать и при распределении работы: одни исследователи с большей вероятностью напишут статью в высокорейтинговый журнал, другие с радостью будут представлять проект на международных конференциях и т.п.

При этом руководителю полезно учитывать психологические особенности не только участников, но и себя самого. В моей практике есть, на мой взгляд, удачный пример: при подаче заявки стало ясно, что мне необходима поддержка — необходимо, чтобы в проекте был соруководитель, человек, который тоже был бы в курсе всего, что происходит в рамках проекта, и вместе с которым мы бы принимали все важные решения, начиная с отбора остальных участников. Такой человек был найден, и сейчас я понимаю, что это был верный шаг: без его участия



я бы чувствовала себя гораздо менее уверенно, и меня бы постоянно одолевали сомнения.

5. Каким образом мотивировать участников — вопрос, которым задается, наверное, любой руководитель проекта. Для меня этот вопрос остается открытым, поэтому я поделюсь парой соображений, не являющихся ответом на него, но связанных с проблемой мотивации. Во-первых, как показал мой опыт, хорошая оплата того или иного вида деятельности если и мотивирует, то очень слабо. Впрочем, возможно, картина была бы иной, если бы в проекте участвовали студенты, которые только начинают зарабатывать деньги. Во-вторых, некоторую проблему представляет особенность российской науки, заключающаяся в том, что все участники одного проекта, как правило, также задействованы в других проектах. С одной стороны, очень хорошо, что есть возможность участвовать в нескольких проектах сразу: если исследователь успешно выполняет все обязательства, то почему бы ему не участвовать в нескольких проектах. Кроме того, некоторым исследователям было бы неинтересно фокусироваться только на одном проекте. С другой стороны, один проект может оказаться неприоритетным для большинства его участников, что затруднит выполнение работы в срок. Предсказать такую ситуацию может быть непросто, поскольку некоторые исследователи не знают заранее, какому проекту они дадут приоритет и где найдут вдохновение.

У меня как руководителя проекта на данный момент гораздо больше вопросов, чем ответов, о том, как сделать процесс работы над проектом приятным и эффективным. В целом организация и руководство коллективным проектом представляются мне эдаким увлекательным паззлом или конструктором: на разных этапах необходимо учесть много разных параметров и выбрать один из нескольких вариантов решений, чтобы при этом обошлось без подрезания и подтачивания деталей и чтобы в итоге получилась работа, приятная всем участникам процесса и приводящая к результату.

## Sequel of the Forum: Collaborative Projects in the Social Sciences

The Editorial Board decided to continue the discussion which started in the “Forum” (a written round-table) in *Antropologicheskij Forum* no. 44, 2020, and asked the scholars who had participated in collaborative projects to answer questions such as: why has this form of academic work become widespread, what are its merits and drawbacks, and what challenges does it reveal in a multidisciplinary context? A collaborative fieldwork-based research project represents a special case as there may arise conflicts regarding methodologies, techniques, habits, ethical procedures as well as a “competition for informants”. Participants of the “Forum” share their positive and negative experiences with collaborative projects.

Keywords: collaborative projects, fieldwork, multidisciplinary.

### References

- Biagioli M., Lépinay V. A., *From Russia with Code: Programming Migrations in Post-Soviet Times*. Durham; London: Duke University Press, 2019, 384 pp.
- Fleck L., *Entstehung und Entwicklung einer wissenschaftlichen Tatsache*. Basel: Schwabe, 1935, 150 SS.
- ‘Forum: Kollektivnye proekty v sotsialnykh naukakh’ [Forum: Collaborative Projects in the Social Sciences], *Antropologicheskij forum*, 2020, no. 44, pp. 11–80. (In Russian).
- ‘Forum: Ot polya k tekstu’ [Forum: From Fieldwork to Written Text], *Antropologicheskij forum*, 2018, no. 36, pp. 11–114. (In Russian).
- Griffith R. M., Miyagi O., Tago A., ‘The Universality of Typical Dreams: Japanese vs. Americans’, *American Anthropologist*, 1958, vol. 60, no. 6, pp. 1173–1179.
- Lazareva A. A., *Simvolika snovideniy v narodnoy kulture: folklornye modeli i lichnye narrativy* [The Symbolism of Dreams in Folk Tradition: Culture Patterns and Personal Narratives]: Candidate’s Dissertation in Philology. Moscow, 2018, 335 pp. (In Russian).
- Lazareva A. A., ‘Snovideniya online: internet-zapros kak folklorny fakt’ [Dreaming Online: Search Queries as Reflections of Folklore], *RSUH / RGGU Bulletin, Literary Theory. Linguistics. Cultural Studies Series*, 2019, no. 4, pp. 68–83. (In Russian).
- Mayatskiy M., ‘Kognitivnyy kapitalizm, svetloe budushchee nauchnogo kommunizma?’ [Cognitive Capitalism, the Bright Futures of Scientific Communism?], *Logos*, 2008, no. 61, pp. 230–239. (In Russian).
- Ozhegov S. I., Shvedova N. Yu., *Tolkovyy slovar russkogo yazyka* [Dictionary of the Russian Language]. Moscow: Az, 1992, 955 pp. (In Russian).

- Schredl M., Ciric P., Gotz S., Wittmann L., 'Typical Dreams: Stability and Gender Differences', *The Journal of Psychology*, 2004, vol. 138, no. 6, pp. 485–494.
- Zhivitsa E. Yu., *Ustnaya narodnaya snotolkovatel'naya traditsiya (na materiale rasskazov o snakh)* [The Oral Folk Tradition of Dream Interpretation (Based on Stories about Dreams)]: Candidate's Dissertation in Philology. Moscow, 2004, 147 pp. (In Russian).