

«КОМАНДИРОВКА НА СЕВЕРА» КАК ОПЫТ КОММУНИТАС

Рассматривается практика командировок преподавателей крупных региональных вузов на работу в вузовские филиалы, действовавшие в ХМАО — Югре и ЯНАО в 1990-х — первой половине 2000-х гг. Реконструируется личный опыт преподавателей-«вахтовиков», центральным моментом которого было высвобождение из структуры в коммунитас (в значении В. Тэрнера). Делается вывод, что опыт коммунитас был специфически северным явлением, так как в условиях работы тех же преподавателей в других, не-северных, вузовских филиалах он не проявлялся.

Ключевые слова: филиал вуза, командировка на север, коммунитас, ХМАО—Югра, ЯНАО.

DOI: 10.20874/2071-0437-2019-44-1-146-153

Работа выполнена по госзаданию — проект № АААА-А17-117050400150-2.

Предмет и цель исследования

В 1990-е гг. в России был отмечен стремительный рост числа высших учебных заведений и студенческих контингентов, названный «образовательным бумом». Вопреки обыденным представлениям, он наблюдался отнюдь не в центральных городах и регионах. «Образовательный бум» был периферийным явлением, охватившим отдаленные от центра, но экономически благополучные регионы (ХМАО — Югра, ЯНАО, Якутия, Екатеринбургская, Нижегородская и Самарская области) [Аналитический доклад..., 2007, с. 115]. Крупнейшим очагом «образовательного бума» был ХМАО. За 1995–2002 гг. число студентов выросло здесь в семь (!) раз, тогда как в целом по России оно увеличилось вдвое [ХМАО, 2005]. Примечательно, что до начала 1990-х гг. в ХМАО не имелось высших учебных заведений. Открывшиеся накануне нового века три государственных (Нижневартовский госуниверситет, Сургутский госуниверситет, Сургутский пединститут) и три негосударственных вуза не могли обеспечить феноменальный образовательный прорыв. Институциональную основу последнего составили несколько десятков учебно-консультационных пунктов, представительств и филиалов центральных и крупных региональных вузов. К началу 2000-х гг. на ХМАО приходилась половина всех действующих в стране вузовских филиалов [Там же].

«Филиализация» 1990-х гг. во многом развивалась стихийно. Перефразируя известное высказывание того времени — каждый вуз мог создать столько филиалов, сколько ему позволяли собственные ресурсы [Агапов и др., 2015, с. 74]. В конце нулевых федеральный центр постепенно вернул себе контроль над образовательным пространством страны, что выразилось, в частности, в отзыве Минобром аккредитации у десятков филиалов. Завершившийся таким образом «филиальный бум» вспоминается сейчас скорее как негативное явление. «Десятки филиалов внешних вузов фактически оккупировали территорию округа, пришли сюда, чтобы заработать деньги, мало заботясь о качестве образования. Они готовят по модным специальностям юристов, экономистов, бухгалтеров на платной основе, никак не реагируя на острую нехватку специалистов в таких отраслях, как жилищно-коммунальное хозяйство, строительство, транспорт, сельское хозяйство округа» [Югра..., 2006, с. 231]. Действительно, в условиях резкого сокращения государственного финансирования высшей школы, филиалы, оказывающие образовательные услуги на коммерческой основе, были призваны обеспечить выживание головного вуза. Однако представлять все «филиальное движение» исключительно как профанацию было бы неверно. Каждый вузовский филиал имел свое лицо, некоторые из них добились несомненных успехов в деле высшего профессионального образования. Роль филиалов в жизни городов ХМАО — Югры и ЯНАО в 1990-х — первой половине 2000-х гг. подробно рассмотрена нами в предыдущей статье [Агапов, 2017]. Необходимо отметить, что функции вузовских филиалов не сводились к одной образовательной деятельности. Фактически они стали контактными зонами и каналами связи между северными городами и «большой землей». В частности — каналами миграции северной молодежи (связка «филиал — головной вуз») [Замятина, 2014]. В результате деятельности филиалов обозначились и другие новые тенденции как в жизни северян, так и в жизни связанных с филиалами жителей

«большой земли», возникли новые практики. Одной из них — «командировкам на Севера» преподавателей «головного вуза» и посвящено настоящее исследование.

Цель исследования заключается в антропологической интерпретации личного опыта преподавателей-«вахтовиков», трудившихся в вузовских филиалах на территории ХМАО — Югры и ЯНАО в 1990-х — первой половине 2000-х гг. К концу этого периода вследствие сокращения количества филиалов, с одной стороны, и перехода оставшихся к политике формирования собственных постоянных штатов — с другой, использование «вахтового метода» свелось к минимуму. По-своему уникальный опыт преподавателей-«вахтовиков» так и остался неосмысленным. Редкое исключение представляют собой работы Н.Ю. Замятиной и А.Н. Пилясова [2013] и Е.В. Фоминых [2005–2007], посвященные, однако, в большей степени самим вузовским филиалам как социальным институтам, нежели конкретным связанным с ними культурным практикам. Непосредственно «вахтовую» педагогику рассматривают в своем исследовании О.М. Чикова и Е.В. Фоминых [2008].

Настоящее исследование выполнено на основе собственных воспоминаний (автору довелось поработать преподавателем-«вахтовиком» в нескольких северных городах) и корпуса материалов глубинных интервью бывших преподавателей-«вахтовиков» одного из государственных вузов Западной Сибири (далее — N-ский университет), филиалы которого еще некоторое время назад можно было обнаружить едва ли не в каждом населенном пункте ХМАО — Югры и ЯНАО.

Теоретическая рамка исследования: высвобождение из структуры в коммунитас

Отношение информантов к собственному опыту работы в северных филиалах отличается крайней двойственностью. Рассмотрим два характерных высказывания: 1) *потому что восемь пар в течение двенадцати дней — оно само по себе неправильно. Почему сейчас отказался, я же с 2009 или с 2010 года не езжу. Это для здоровья плохо: не только физического, но и умственного;* 2) *вообще, поездка в филиал составляла в моей жизни достаточно счастливые периоды.* Интересно, что оба высказывания принадлежат одному информанту [3]. В этом и многих других случаях работа «на филиалах» описывается одновременно и как тяжелейший, выматывающий труд и как счастливый период. На наш взгляд, данное противоречие является ключевым для понимания значения «командировок на Севера» в жизни преподавателей-«вахтовиков».

С внешней стороны все выглядит достаточно просто: работа в северных филиалах была экономически выгодна, она оплачивалась выше, чем работа в «головном вузе». *Тот, кто первым ездил в филиалы, смогли на эти деньги купить квартиры, но даже потом стоимость часа была прекрасна, за неделю работы [в филиале] можно было получить полторы [своей университетской] зарплаты за месяц [7].* Поэтому, несмотря на тяготы непомерной учебной нагрузки и периодическую оторванность от дома, преподаватели стремились к дополнительному трудоустройству «на филиалах». Однако *счастье* заключалось не в высокой заработной плате. «Командировка на Севера» предполагала достаточно радикальную, хотя и временную смену жизненного уклада. Она включала в себя три этапа: 1) поездка в филиал; 2) «жизнь на филиале»; 3) возвращение домой. Прохождение индивидами каждого из этапов можно соотнести с выделенными А. ван Геннепом этапами классического обряда перехода (rites de passage).

Первый и третий этапы были связаны с продолжительным, иногда занимавшим двое суток, путешествием: дорога в филиал соответствовала фазе разделения (separation), на которой происходило открепление личности от социальной структуры и определенных культурных обязательств «дома» (семьи и «головного университета»), возвращение домой — фазе восстановления (reaggregation), когда индивид вновь обретает права и обязанности «структурного» типа, вынуждающие его строить свое поведение в соответствии с обычными нормами и этическими стандартами [Геннеп, 1999, с. 15]. *Когда туда [в филиал] приезжаешь, время течет совсем по-другому. Так же как в отпуске. Приезжаешь — и отключился. То, что там [дома], — оно там. Только в последний день начинаешь осознавать, что ты возвращаешься туда... О той [жизни дома, работе в «головном» вузе] просто не вспоминаешь, потому что она там осталась. А живешь тем, что происходит здесь и сейчас. Как вахта: ты приехал, отстоял, отработал — все, это закончилось, забылось — и поехал дальше. Возвращаешься в обычную жизнь, входишь в колею опять [7].*

Далее фазы разделения и восстановления будут охарактеризованы подробнее, однако в центр внимания мы поместим этап «жизнь на филиале», соответствующий лиминальной фазе обряда перехода. Жизнь преподавателей-«вахтовиков» «на филиале» имела две стороны: внешнюю (коммуникации с администрацией и студентами филиала) и внутреннюю (коммуникации преподавателей «головного вуза» друг с другом). Первая относилась к сфере работы, вто-

рая — к сфере досуга. Во втором случае тесному общению преподавателей друг с другом способствовало то обстоятельство, что «на филиалах» их селили, как правило, в трех-, четырехкомнатных квартирах по 1–2 человека в комнате. Проживая в таких условиях от одной до двух недель, преподаватели-«вахтовики» образовывали особые общности, определяемые, согласно В. Тэрнеру, как коммунитас [Тэрнер, 1983, с. 170].

По мнению В. Тэрнера, существует две модели накладывающихся друг на друга и чередующихся состояний «человеческой взаимосвязанности»: модель общества как структурной, дифференцированной и зачастую иерархической системы и модель общества как неструктурного или рудиментарно структурного и сравнительно недифференцированного *comitatus* [Turner, 1974, p. 83]. Жизнь преподавателя как штатного сотрудника «головного университета» соответствует в большей степени первой модели, жизнь преподавателя-«вахтовика», как будет показано далее, включает в себя значительный компонент опыта коммунитас, своеобразного «хэппенинга», «когда каждая личность переживает во всей полноте существование другой» [Тэрнер, 1983, с. 206]. Как отмечал В. Тэрнер, «в *rites de passage* люди высвобождаются из структуры в коммунитас лишь затем, чтобы вернуться к структуре оживленными опытом и переживаниями коммунитас» [Turner, 1974, p. 166]. Именно этот опыт высвобождения из структуры в коммунитас и позволял информантам приходиться к заключениям в духе *вообще, поездка в филиал составляла в моей жизни достаточно счастливые периоды* [3].

Рекрутинг преподавателей-«вахтовиков»

Преподавательский штат филиалов комплектовался из сотрудников «головного вуза». Последний, как правило, открывал сразу несколько, иногда более десятка, филиалов. Его преподаватели дополнительно к своей основной работе трудоустраивались в филиалы и работали там «вахтовым методом». *Вот были созданы филиалы, но филиал вроде бы формально требует штатных преподавателей. Каким образом выкручивались? Чаще всего, конечно, записывали в штатное расписание кого-то из приезжих преподавателей, опять же делали там 0,5 ставки, 0,2 ставки и так далее* [4].

Назвать общее количество преподавателей-«вахтовиков» крайне сложно, так как официальные данные отсутствуют, а сами информанты затрудняются в оценках. В любом случае это было массовое явление. Как сказал один из наших информантов, *во все северные филиалы должно было колесить постоянно не менее сотни человек* [3]. Речь при этом идет о филиальной сети только одного вуза. Учитывая приведенные выше данные о количестве вузовских филиалов в ХМАО — Югре, можно допустить, что на пике «филиального бума» число преподавателей-«вахтовиков» было значительно выше.

Все вузовские представительства и филиалы являлись структурными подразделениями базового вуза. Во многих вузах были созданы управления по работе с филиалами во главе с проректором. Мотив «выживания» был понятен всем участникам «филиального движения». *У университета тогда, вот в начале 2000-х годов, развитие филиальной сети было одним из приоритетных направлений. Почему? В те годы бюджетная поддержка вузов была сами знаете какая, ну а что? Правительство как в 90-е годы сказало? “Идите и зарабатывайте, крутитесь как хотите”. Вот вам палка как про гаишника. Примерно так и было (смеется). Ну мы пошли* [1].

Неудивительно, что спрос на работу в филиалах у преподавателей был неизменно высоким. *В те годы особенно тяжело было. Да, потому что за три-четыре дня можно было [получить] такую же зарплату, которую получаешь за месяц работы. Некоторые очень рвались. Просто рвались. Некоторые же просто окучивали там вообще все. От Шадринска до Салехарда там. Если бы был на Новой Земле, и там бы работали* [2]. В этой ситуации доступ профессорско-преподавательского состава к работе «на Северах» часто рассматривался как форма материального поощрения. И наоборот: наказывая своего подчиненного, руководитель структурного подразделения «головного» вуза мог не дать согласия на его командировку. Наконец, для получения работы в наиболее отдаленных и соответственно выплачивающих наиболее высокую зарплату филиалах («северный коэффициент») зачастую требовалось использование неформальных связей. *Поездка в эти учреждения северные это была привилегия некая, которая не для всех была* [2].

Управления «головных» вузов по работе с филиалами уже на начальном этапе «филиального движения» осознали необходимость тщательного отбора представителей профессорско-преподавательского состава для командирования «на Севера». Помимо сугубо профессиональных компетенций от кандидата требовались навыки коммуникации с коллегами, студента-

ми и администрацией филиала. Обычных для «дома» соответствующих навыков часто было недостаточно. *Конечно, нужно чтобы человек был уживчивым, не скандалистом ни в коем случае. И опять же там ведь другие условия. То есть когда ты знаешь человека здесь, все равно заранее не понятно, каким он будет там... Нужно чтобы человек мог себя контролировать [5]. У меня товарищ, который отвечает за уренгойский филиал, она там ищет кого-нибудь того же. Ну это, с другой стороны, и понятно. Послать нужно нормального человека, знакомого, да... Потому что там такое рассказывают, что там вытворял народ [2].*

Для тех преподавателей, кто не выдерживал трудностей жизни и работы «на филиалах», путь туда закрывался. Напротив, те, кто смог зарекомендовать себя с лучшей стороны, закреплялись за определенными филиалами и часто получали дополнительные предложения подработки «на Северах». *Многие подразделения [головного вуза] не справлялись... По моему опыту, я никому не навязывался — действительно звонили эти кураторы, предлагали, поскольку не могли закрыть какие-то дисциплины, филиал оказывался в сложном положении. И я думаю, командировок сто у меня было, и я думаю, что они все были предложены мне. Я действительно ни у кого ничего не просил, не предлагал [3].*

Путь «на филиал» и обратно

Управление по работе с филиалами N-ского университета предлагало преподавателям «завербоваться» на работу «на филиалах». За каждым филиалом в управлении был закреплен свой куратор. У него «завербовавшиеся» преподаватели получали расписание своих занятий и командировочные удостоверения. Расписание занятий в «головном вузе» для преподавателей-«вахтовиков» составлялось таким образом, чтобы одну неделю они могли трудиться по основному месту работы, а другую — «на филиалах» (система «числитель/знаменатель»). Однако, стремясь за одну поездку посетить несколько филиалов, в действительности преподаватели-«вахтовики» часто уезжали на две и даже три недели, перенося свои занятия в N-ском университете на другое время и/или подменяясь с коллегами. Работа в филиалах на Крайнем Севере, вследствие ограниченного количества вариантов их посещения и высокой стоимости проезда, всегда предполагала длительный вояж. *У меня было несколько вариантов [выстраивания маршрута], когда ехали в два филиала: например, Сургут и Ноябрьск. А северные города, на Ямале, там только N-ск — филиал, филиал, филиал — N-ск. [7]. Часто для работы в отдаленных филиалах использовались праздничные дни. В Уренгой мы ездили на эти, январские праздники, да. Потому что это был период, когда преподаватель вот эти четырнадцать дней, ну, там, две недели, зарабатывал деньги на филиале, да, то есть можно было уехать без проблем. То есть в декабре подписывал командировку, и, там, с третьего января ты уже летал куда-нибудь и работал; вот, в частности, у меня всегда была традиция, что я третьего января всегда ездила в Уренгой [7].*

Проезд преподавателей «на филиал» и обратно оплачивался за счет филиала, однако билеты преподаватели должны были приобретать самостоятельно. Нормальной практикой была путевая кооперация, когда преподаватели-«вахтовики» объединялись в небольшие группы для совместного путешествия. Не последним резонансом такого объединения были соображения безопасности, особенно если часть пути предстояло проделать железнодорожным транспортом. *В девятые это была, конечно, экзотическая поездка. Народ разный, во-первых. Туда еще на работу ехали нефтяники трезвые, а обратно ехали это что-то такое. И, там, дебош и драки всякие разные, тут еще билет не достанешь в купе... мне-то хорошо, потому что ночь поспал и приехал в Пыть-Ях, а кто-то дальше; не знаю, как они ездили; ну, в общем, старались как-нибудь вместе поехать [2].* Кооперация была полезна и в случаях авиаперелета, так как из-за погодных условий стыковочные рейсы в отдаленных северных городах часто задерживались, и люди вынужденно проводили в аэропортах иногда целые сутки. Кооперация обеспечивала взаимопомощь и психологический комфорт.

Нередко на работу в филиал ехали целые семьи профессорско-преподавательского состава «головного» вуза: родители и дети, супруги. При этом их сроки работы и места командировок не совпадали, вследствие чего такие преподавательские семьи бывали разлучены неделями, а иногда и месяцами. В этих условиях порою возникали запоминающиеся романтические ситуации. *Мы с женой тогда почти не виделись. Буквально месяцами не виделись. Она вернулась [домой] — я уехал, я вернулся — она уехала. Молодые были, ни от какой подработки не отказывались. Был случай, что я ехал на филиал, а она как раз с этого же филиала домой. И мы списались эсэмэсками по сотовому. Специально, когда на филиалах стали работать, купили телефоны, да.*

Списались и с водителями договорились. Когда наши автобусы встретились, они остановились. Мы выскочили, поговорили немножко, обратно заскочили и дальше поехали [8].

Поскольку в работу «на филиалах» были вовлечены десятки преподавателей, путевая кооперация часто возникала спонтанно. Важным ее элементом было веселье. *На поезде Нижневартовск — Москва по мере его перемещения набирались люди из Нижневартовского филиала, из Сургутского, из Пыть-яхского, и происходила большая пьянка с гитарами, песнями. Не знаю, правда, откуда гитары брались... Видимо, там, у проводниц предусмотрено на таких рейсах. В общем-то было весело [3].* По существу, коммунитас возникали уже по дороге «на Севера» как предвкушение предстоящей жизни «на филиале», равно и по дороге домой — как воспоминание и своего рода прощание с филиальной «вольницей». Сам дух дороги, полной приключений, способствовал превращению попутчиков в лиминальное сообщество.

Работа и досуг «на филиале»

Организаторы «филиального движения», равно как и директора отдельных филиалов, прекрасно понимали ограниченность, если не сказать противоестественность, вахтового метода обучения. *В вахтовом методе, тоже сразу нужно будет оговариваться, есть плюсы, потому что это даже, по большому счету, метод погружения, но есть, конечно, и огромное количество минусов. Сами понимаете, если, допустим, не разбить на два семестра этот курс и в первом сразу все прочитать и тут же сразу принять зачет, то понятно, что к концу года даже никто не вспомнит, что там было, поэтому с вахтовым методом нужно было как-то обращаться очень деликатно [4].* Вместе с тем в имевшихся условиях у вахтового метода обучения не было альтернативы. Если для студентов это был «метод погружения» сродни интенсивному изучению иностранного языка, то для профессорско-преподавательского состава это была потогонная система.

Работа преподавателя в северных филиалах была чрезвычайно тяжелой, связанной с профессиональной и психологической «перегрузкой». О.М. Чикова и Е.В. Фоминых определяют ее как экстремальную педагогическую деятельность [2008, с. 72]. Контракт преподавателя-«вахтовика» предусматривал интенсивное вычитывание лекционных курсов, проведение семинарских занятий в течение одной-двух недель и прием зачетов/экзаменов. Восемь пар в день считались по филиальным меркам нормальной учебной нагрузкой. Выходных дней для преподавателей-«вахтовиков» не предусматривалось. *Преподаватели работали с восьми утра до полдесятого вечера. Эта нагрузка была для них большая, но, неделю отработав, они получали нормально, потому что весь день они с «дневниками» занимались. Допустим, три пары у одной группы, три пары у другой. Каждый преподаватель читал несколько дисциплин, которые могли перекликаться. Поэтому было очень удобно и для преподавателей. Неделю отпахал, он получал прилично. Потому что начисления им были с учетом «северных» [6].* Поэтому, несмотря на непомерную учебную нагрузку и продолжительную оторванность от дома, преподаватели стремились к дополнительному трудоустройству «на филиалах». Таким образом, следует иметь в виду, что подавляющую часть жизни преподавателя «на филиале» занимала напряженная работа.

Обычно утром преподавателей-«вахтовиков» привозили с «филиальной» квартиры на «филиал», где они трудились в течение всего дня с одним часовым перерывом на обед, а вечером доставляли обратно на квартиру. Вечера были временем досуга. Нередко по вечерам администрация и студенты филиала приглашали преподавателей на различные внеучебные мероприятия (концертные, культурно-развлекательные, спортивные). Следует заметить, что в малых северных городах вузовские филиалы нередко брали на себя функции организации культурного досуга городской — не только филиальной — молодежи. *Филиал стал центр почти всего, особенно если руководитель филиала не хотел только поставить, ну, там, галочку... Естественно, большой, огромный просто уклон на внеучебную работу, очень, поощрять все, что хотелось студентам, например, ну, тот же КВН... Поощрять внеучебку — это было очень важно, потому что потянулись отовсюду ребяташки и школьники... Действительно, весь город собирали, весь, музеи, художников, рукодельников всяких разных, и, естественно, под эгидой филиала [4].* Более распространенной практикой (все-таки КВН проводился не каждый день) были ужины, которые студенты устраивали для своих преподавателей в кафе, ресторане или клубе. Наконец, преподаватели получали подарки от студентов: *Рыбу дарили. Еще какую-то снедь. Так и говорили, мол, поужинаете у себя. Конечно, в пакете всегда еще какой-нибудь алкоголь был... Кто-то потом с собой увозил, а кто-то делился со всеми. Между прочим, не всем дарили [8].*

Однако основным местом досуга для преподавателей-«вахтовиков» была их «филиальная» квартира. По вечерам ее общая кухня-столовая превращалась в центр коммунитас. Важно за-

«Командировка на Севера» как опыт коммунитас

метить, что филиал не был местом встречи исключительно представителей «большой земли» и «северян». Здесь представители первой группы часто впервые встречались друг с другом, знакомились, устанавливали приятельские связи. *Мы знакомимся... Мы же вот здесь* [в «головном университете»], *мы друг друга не знаем, потому что распределены по всем факультетам, по разным корпусам, а там-то мы съезжались, и там, и биологи, и математики, и экономисты, и юристы. Информатики там всякие разные, вот там мы и знакомимся* [2]. *В Сургуте была общая комната питания, и там все в одной чаше. Причем не только преподаватели нашего университета, там и омичи приезжали и до сих пор приезжают. Все пятнадцать лет друг друга знают. В Сургуте после всех пар собирались: телевизор, общение, шутки-прибаутки. Все делается: кто что купил, у кого на даче что выросло. Как обычно* [7]. *Собирались просто-напросто компании большие, и это общение было более обширным, что ли, тесным* [3].

Ни один корпоративный праздник на «большой земле» не мог дать индивиду то переживание чувства общности, которое возникало в ходе совместных вечеров «на Северах». Разумеется, случались и конфликты, но общее стремление к позитивному взаимодействию, как правило, нивелировало их. Если в силу личностных особенностей или разных бытовых привычек индивиды решительно не сходились друг с другом, они старались в следующий раз не оказываться вместе на одной «вахте». С другой стороны, если в управлении по работе с филиалами «головного» вуза знали о конфликтных отношениях преподавателей, часто сложившихся еще в «дофилиальную» эпоху, таких преподавателей не только не отправляли на одну «вахту», но и *разводили по филиалам* [4], т.е. принимали на работу в разные филиалы.

Важной чертой сферы досуга было временное упразднение статусных границ, особенно заметное в тех ситуациях, когда «на филиале» оказывались вместе представители разных ступеней университетской иерархии. В лиминальной стадии индивидуальность утверждается в противовес должностному статусу. Часто средством коммуникативного сближения выступает алкоголь. *Ну вот когда бы я, например, с FF [университетским управленцем] побухал бы? В Уренгое — каждый вечер, только водку. Это нормально состояние, обсуждаем все проблемы. Вот такое общение, а если кто-то еще готовит, идет за водкой, кто-то обморозил нос — мы все переживаем... А здесь* [в «головном» университете] *мы встречаемся — привет-привет. Там чуть ли не родным становишься* [3]. Другой стороной характерного для этоса лиминальности символического поведения был флирт. *Не очень интересно, когда одни мужики или ты попадаешь к одним бабам, а вот когда пятьдесят на пятьдесят — это интереснее. По пьянке уже мутишь с кем-нибудь, это автоматически — не то что ты своей жене изменяешь, но просто так получается, ситуативно* [3]. За флиртом могли следовать сексуальные отношения. *Были случаи, даже не молодежь, а люди далеко за... Там же была мужско-женская квартира. Соблазны были разные. У всех свои принципы. В общем, не без этого* [7]. При этом все участники коммунитас осознавали его временный и исключительный характер. *О той [жизни дома, работе в «головном вузе»] просто не вспоминаешь, потому что она там осталась. А живешь тем, что происходит здесь и сейчас* [7]. Естественно, что по возвращении на «большую землю» все статусные границы восстанавливались, филиальные романы редко получали продолжение. Примечательно, что ни у кого из наших информантов не нашлось фотографий застолий на «филиальных» квартирах. Практика фотографирования была для них совершенно нормальной, если речь шла о дружеских встречах или кафедральных посиделках на «большой земле», однако фотографироваться на «филиальных» вечеринках было не принято. *Да этого и не поняли бы как-то даже. Взрослые же люди все. Зачем? В аудиториях, с директором филиала, ну, там, для сайта или что у них тогда там было, конечно. Но на квартире — нет. Совершенно ни к чему* [3].

Заключение: северный фон коммунитас

Возникает закономерный вопрос: в какой мере появление коммунитас в данном случае связано с Севером? Не является ли оно естественным элементом «командировочной жизни» вне зависимости от того, где оказываются командированные? Мы имеем возможность сравнить восприятие информантами их опыта работы и досуга «на Северах» с их же восприятием собственного опыта работы и досуга «на Юге». Дело в том, что N-ский университет располагал филиальными сетями как на Крайнем Севере, так и в Южной Сибири. Все информанты периодически работали также в «южных» филиалах N-ского университета. Хотя порядок работы и досуга в «южных» филиалах был тем же, что и «на Северах», опыт высвобождения из структуры в коммунитас переживался «на Юге» в силу ряда причин менее интенсивно или не фиксировался вовсе.

Во-первых, командировки на Юг не были связаны с высоким заработком. Час работы в южном филиале оплачивался так же, как час работы в «головном вузе». Командированный в «юж-

ный» филиал преподаватель не чувствовал себя «добытчиком». Во-вторых, в отличие от продолжительного и во многом непредсказуемого путешествия «на Севера», поездка на Юг была совершенно тривиальным предприятием — несколько часов на междугороднем автобусе или на собственной машине. Если поездка «на Севера» воспринималась как визит в другую страну, то поездка на Юг больше походила на посещение дачного участка. Иначе говоря, обряд перехода в последнем случае был выражен заметно слабее.

Наконец, примечательно, что отмечаемое информантами смещение норм и этических стандартов во время жизни «на филиале» связывается ими исключительно с северным опытом. *Здесь [дома] у нас еще играет роль все-таки репутация еще, еще имеет значение и имела. А так приехал, уехал. Вот ты приехал, отработал неделю, и всё — на следующий год ты приезжаешь только, а в следующий раз и там уже новые люди, начальство, почти все новое ... Как бы люди ведут себя в этих поездках немножко не так, как дома, например, да [2].* В рассказах о работе и досуге «на Юге» подобные высказывания не звучат, тогда как все «северные» рассказы строятся на констатации принципиального отличия «там» от «здесь». Таким образом Север, точнее, его образ является для информантов, как сказали бы Люк Болтански и Лоран Тевено, особым миром оправдания, со своей собственной логикой обоснования поведения, несводимой к логике других миров [2013, с. 252–260].

Список информантов:

1. А.К., муж., 1968 г.р., директор филиала в 2002–2012 на юге Тюменской области.
2. М.А., муж., 1964 г.р., преподаватель-«вахтовик».
3. Г.В., муж., 1973 г.р., преподаватель-«вахтовик».
4. Е.Ф., жен., 1960 г.р., директор филиала в ХМАО в 1996–2005 гг.
5. С.П., жен., 1952 г.р., замдиректора филиала в ЯНАО в 1998–2003 гг.
6. С.Ш., муж., 1960 г.р., замдиректора филиала в ХМАО в 1998–2002 гг., директор филиала на юге Тюменской области в 2011–2017 гг.
7. С.Д., жен., 1975 г.р., преподаватель-«вахтовик».
8. Ю.Н., муж., 1976 г.р., преподаватель-«вахтовик».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- Агапов М.Г. Центр почти всего: Филиал вуза в малом северном городе (на примере ХМАО и ЯНАО) // Вестник археологии, антропологии и этнографии. 2017. № 4 (39). С. 152–160.
- Агапов М.Г., Адаев В.Н., Ганопольский М.Г., Ключева В.П., Лискевич Н.А., Поплавский Р.О. Постколониальность Сибири: Региональный синдром // Философские науки. 2015. № 8. С. 66–79.
- Аналитический доклад по высшему образованию в Российской Федерации / Под ред. М.В. Ларионовой, Т.А. Мешковой. М.: Издат. дом ГУ-ВШЭ, 2007. 317 с.
- Болтански Л., Тевено Л. Критика и обоснование справедливости: Очерки социологии градов. М.: Новое литературное обозрение, 2013. 576 с.
- Геннеп А. ван. Обряды перехода. Систематическое изучение обрядов. М.: Издательская фирма «Восточная литература» РАН, 1999. 198 с.
- Замятина Н.Д. Социальная лесотундра: Географическая подвижность как элемент семейных траекторий жителей северных городов (на примере Норильска и Дудинки) // Неприкосновенный запас. 2014. № 5. С. 189–208.
- Замятина Н.Ю., Пилясов А.Н. Принцип Анны Карениной: Условия успешной диверсификации монопрофильных городов // Отеч. записки. 2013. № 3. С. 284–297.
- Тэрнер В. Символ и ритуал. М.: Наука, 1983. 277 с.
- Фоминых Е.В. Феномен филиала вуза в постсоветской России // Вестник ТюмГУ. Социально-экономические и правовые исследования. 2005. № 3. С. 236–239.
- Фоминых Е.В. Филиал вуза в образовательной инфраструктуре // Вестник ТюмГУ. Социально-экономические и правовые исследования. 2006. № 6. С. 137–140.
- Фоминых Е.В. Модель управления процессом развития сети филиалов вуза (на примере Тюменской области) // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2007. № 41. С. 189–195.
- ХМАО // Социальный атлас российских регионов. Независимый институт социальной политики — 2005 [Электрон. ресурс]. URL: http://www.socpol.ru/atlas/portraits/hant_ao.shtml.
- Чикова О.М., Фоминых Е.В. Диагностика профессионального «выгорания» преподавателей базового вуза, работающих в филиалах северных городов // Сиб. психол. журнал. 2008. № 27. С. 72–76.
- Югра — взгляд в будущее: Обзор социально-экономического развития ХМАО — Югра. Екатеринбург: Урал. рабочий, 2006. 384 с.
- Turner V. The Ritual Process: Structure and Anti-Structure. N. Y., 1974. 223 p.

«ASSIGNMENT TRIPS TO THE NORTH» AS AN EXPERIENCE OF «COMMUNITAS»

The specific practice of assignment trips by teachers from large regional higher institutions to work in affiliated outposts operating in the Khanty-Mansi Autonomous Okrug — Yugra and Yamalo-Nenets Autonomous Okrug in the 1990s to the first half of the 2000s is investigated. Under the conditions of the «educational boom», expressed, in particular, in the large-scale «branching» of small northern cities, when almost all of them established networks of affiliated outposts, the «rotation-based» work of the faculty members became a mass phenomenon. «Assignment trip to the North» involved a rather radical, albeit temporary, change of lifestyle. It included three stages: 1) trip to the outpost; 2) «life on the outpost»; 3) return home. The passage by individuals through each of the stages can be correlated with the stages of the classic rite of passage highlighted by A. van Gennep (*rites de passage*). The first and third stages were associated with a long journey: the trip to the outpost corresponded to the separation phase (*separation*), during which the individual was detached from the social structure and certain cultural obligations of the «home» (family and «head university»), returning home — the recovery phase (*reaggregation*), when individuals regain the rights and obligations of a «structural» type, forcing them to structure their behaviour in accordance with usual norms and ethical standards. On the basis of in-depth interviews of rotational teachers, their personal work and leisure experience «at the outposts» is reconstructed, the central point of which was the experience of being releasing from normative behaviour into *communitas* (in the meaning of V. Turner), which is expressed, in particular, in the temporary shift of norms and ethical standards. It is concluded that the experience of *communitas* was a specifically northern phenomenon, since it did not manifest itself under the conditions of the work of the same rotational teachers in other, not northern, affiliated outposts. In other words, the North represents in this case a special world of justification (in the meaning of L. Boltanski and L. Thevenot), with its own logic of substantiation of behaviour that cannot be reduced to the logic of other worlds.

Key words: affiliated branch, Assignment trip in the North, *communitas*, Khanty-Mansi Autonomous Okrug — Yugra, Yamalo-Nenets Autonomous Okrug.

DOI: 10.20874/2071-0437-2019-44-1-146-153

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

REFERENCES

- Agapov M.G. (2017) The centre of almost everything»: An affiliated university branch in a small northern town (on the example of Khanty-Mansi and Yamalo-Nenets Autonomous okrugs). *Vestnik arkheologii, antropologii i etnografii*, (4), 152–160. (Rus).
- Agapov M.G., Adaev V.N., Ganopol'skii M.G., Kliueva V.P., Liskevich N.A., Poplavskii R.O. (2015). Post-colonial Siberia: Regional syndrome. *Filosofskie nauki*, (8), 66–79. (Rus).
- Boltanski L., Thevenot L. (2013). *On Justification: The Economies of Worth*, Moscow: Novoe literaturnoe obozrenie. (Rus).
- Chikova O.M., Fominykh E.V. (2008). The diagnosing of professional «burning out» of main higher institution lectures, working at northern subsidiaries. *Sibirskii psikhologicheskii zhurnal*, (27), 72–76. (Rus).
- Fominykh E.V. (2005). Phenomenon of the higher school branches in Russia. *Vestnik TiumGU. Sotsial'no-ekonomicheskie i pravovye issledovaniia*, (3), 236–239. (Rus).
- Fominykh E.V. (2006). The higher school branches in the educational infrastructure. *Vestnik TiumGU. Sotsial'no-ekonomicheskie i pravovye issledovaniia*, (6), 137–140. (Rus).
- Fominykh E.V. (2007). Model of managing the development of a university branch network (by the example of the Tyumen region). *Izvestiia RGPU im. A.I. Gertsena*, (41), 189–195. (Rus).
- Gennep A. van. (1999). *The rites of passage. Systematic study of ritual ceremonies*, Moscow: Izdatel'skaia firma «Vostochnaia literatura» RAN. (Rus).
- Larionovoi M.V., Meshkovoi T.A. (Eds.). (2007). *Analytical report on the Russian higher education*, Moscow: Izdat. dom GU-VShE. (Rus).
- Turner V. (1974). *The Ritual Process: Structure and Anti-Structure*, N. Y.
- Turner V. (1983). *Symbol and ritual*, Moscow: Glavnaia redaktsiia vostochnoi literatury izdatel'stva «Nauka». (Rus).
- Zamiatina N.Iu. (2014). Social Forest-Tundra: Geographical Mobility as an Element of the Family Trajectories of the Northern Urban Population. *Neprikosnovennyi zapas*, (5), 189–208. (Rus).
- Zamiatina N.Iu., Piliasov A.N. (2013). The Anna Karenina principle: To diversify monocities. *Otechestvennye zapiski*, (3), 284–297. (Rus).