

ОКНА РОСТА

№ 11 (14), сентябрь 2010

УЧЕБНЫЙ ГОД – ПОРА ОТПУСКОВ?

Перед вами первый после летнего перерыва выпуск «Окна роста». Как и в прошлом учебному году, выпуски информационного бюллетеня будут появляться дважды в месяц и знакомить вас с основными новостями и анонсами той части жизни Вышки, которая связана с нашим академическим развитием.

Закончилась пора отпусков, а это означает, что для многих закончилось время спокойного написания статей, работы над монографиями, оформления результатов проектов, обдумывания новых идей. И начались суровые рабочие будни с мечтами о следующих праздниках, когда, наконец, можно будет снова сесть и спокойно поработать.

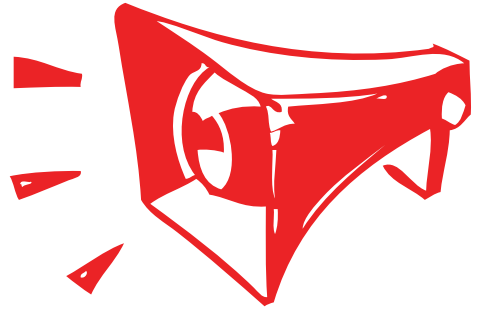
Но если обычный отпуск у «академиков» (и в этом мы похожи на нормальных людей) бывает летом, это еще не значит, что летом все и ограничивается. Ведь теперь в Вышке существует система творческих отпусков, как раз и предназначенных для ухода от повседневной «академической рутины». И этот отпуск может быть гораздо длиннее обычного летнего. Кто может воспользоваться такой возможностью и как это сделать? Можно ли использовать его для чтения лекций в Гарварде? Для подготовки докторской диссертации, руки до которой не доходят уже который год? Для разработки нового курса? Об этом рассказывает специальный материал этого выпуска.

Сентябрь ассоциируется не только с началом учебного года, но и с началом очередного цикла выплат академических надбавок. «Три вида академических надбавок установлены 333 сотрудникам. Сколько человек получает надбавку каждого типа?». Ответ на этот вопрос вы также найдете в «Окнах роста». Как и краткую аналитическую информацию о получающих надбавок и динамике последнего года.

В продолжение начавшейся в прошлом учебном году традиции раз в месяц вместе с «Окнами роста» будет выходить «Perpetuum Mobile» с информацией о ближайших конференциях, семинарах в российских и зарубежных университетах и исследовательских центрах, грантах и конкурсах. Мы надеемся, что первый выпуск этого года откроет вам массу новых возможностей.

С началом нового академического года,

Мария Юдкевич,
Директор по академическому развитию ■



КОНКУРС НА СОЗДАНИЕ ПРОЕКТНО-УЧЕБНЫХ ГРУПП: НОВЫЙ ЦИКЛ

Идет «четвертая волна» конкурса на создание проектно-учебных групп (ПУГ).

Если Вы работаете над конкретными проектами с внешними организациями-заказчиками, обладаете практическим профессиональным опытом и хотите им поделиться, то создание проектно-учебной группы поможет вам передать знания и навыки студентам и аспирантам.

Проектно-учебную группу может организовать преподаватель или специалист-практик, имеющий опыт реализации прикладных проектов в различных сферах деятельности. Работа в ПУГ позволит студентам приобрести практические профессиональные навыки и наладить деловые контакты с организациями-заказчиками в рамках учебного процесса.

Информация об уже существующих в Вышке проектно-учебных группах и лабораториях, их возможностях и направлениях работы находится на сайте Управления академического развития <http://academics.hse.ru>

Там же Вы найдете форму заявки на конкурс и схему создания проектно-учебной группы.

Сбор заявок в Управлении академического развития продлится до 20 сентября 2010 года.

Проектно-учебные группы «четвертой волны» начнут свою работу уже в октябре.

Контактная информация: **Анна Гришина**
agrishina@hse.ru, 772-95-90 (2632) ■

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ: КОНСТРУКТОР ДЛЯ СОЗДАНИЯ БУДУЩЕГО ВЫШКИ

Группа высокого профессионального потенциала – это почти 200 сотрудников Вышки. Хотя практически на каждой кафедре есть хотя бы один резервист - институт Кадрового резерва по-прежнему вызывает немало вопросов.

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ: ЦИФРЫ

Группа высокого профессионального потенциала существует в Вышке с 2006 года. В КР сейчас состоит 181 человек: 111 – Москва, 45 – Нижний Новгород, 14 – Санкт-Петербург и 11 – Пермь.

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ: "ТОЧКИ РОСТА"

Кадровый резерв – это инструмент академического развития и профессионального роста преподавателей и научных сотрудников. Резервисты принимают участие в конкурсах инициативных проектов, мастер-классах, тренингах, становятся организаторами и ведущими собственных междисциплинарных семинаров в филиалах. Такие формы работы в прошлом году, например, привели к появлению методического пособия по анализу корпоративного сетевого капитала – его разработала команда менеджеров, экономистов и специалистов по бизнес-информатике. А в 2010 году резервисты из групп «Будущие профессора» и «Новые преподаватели», объединив усилия, на конкретном примере попытались решить проблему оторванности учебных курсов от реальных задач и условий работы. В итоге участники проекта разработали методическое пособие и учебный курс для преподавателей «Кейс-метод в преподавании».

«Идея академических конкурсов для Кадрового резерва - полезная и своевременная. Студентам необходимо создавать конкурентную среду не только в учебном процессе, но и в научной деятельности, приучать их бороться за гранты, доказывать актуальность своего исследования и необходимость финансирования. Так формируются навыки проектного мышления и "грантового" целеполагания – об их благотворности для фундаментальной науки можно спорить, но это неизбежный компонент современной академической культуры».

С. А. Медведев, зам.декана по международным связям факультета прикладной политологии, профессор кафедры прикладной политологии, эксперт конкурсов КР.

Выездные семинары – особые события в жизни Кадрового резерва. Впервые они проводились в прошлом году в Подмоскowie и уже этой осенью повторятся вновь. Для резервистов это хорошая возможность познакомиться друг с другом и с руководителями университета, наладить неформальные профессиональные контакты, активнее включиться в университетскую жизнь. Молодым преподавателям и исследователям семинары помогут в планировании академической карьеры: на выездах можно многое узнать о существующих в Вышке инструментах профессионального роста (гранты, стажировки, программы мобильности). В программу входят мастер-классы, обсуждения и дискуссии, которые объединяют представителей разных факультетов и научных направлений. Руководители университета и другие эксперты делятся на семинарах своим опытом и помогают сориентироваться в академической среде.



«Не стоит размышлять, ехать ли на семинар. Ответ однозначен! Вы сможете понять и оценить концепцию, политику и устройство университета. Получите возможность лично задать интересующие вопросы руководству университета. Приобретете важные контакты среди коллег – с некоторыми участниками выезда мы общаемся до сих пор. И главное - зарядитесь энергией на весь следующий год. За 3 дня работы на семинаре я поняла, куда могу двигаться и где приложить свои способности, прониклась уважением к своим коллегам».

Дарья Бердникова, преподаватель кафедры английского языка при факультете менеджмента.

СОБЫТИЯ ОСЕНИ 2010 ГОДА

■ Новый учебный год откроет серия выездных семинаров, которые пройдут для резервистов 24-27 сентября и 8-11 октября, а 12-15 ноября – для молодых администраторов из ГУ-ВШЭ и филиалов.

Программа планируется так, чтобы нашлось время и для интенсивной работы, и для неформального общения молодых коллег друг с другом. Возможно, для кого-то из резервистов семинар станет отправной точкой для нового этапа академической карьеры. Здесь можно будет найти соавторов и партнеров для научных проектов, расширить круг профессиональных контактов.

■ К 1 ноября каждый резервист сдает отчет о своих достижениях: подготовленных научных публикациях, обучении на курсах повышения квалификации, участии в научных конференциях. По результатам отчета Кадровая комиссия Ученого совета примет решение о продолжении участия каждого из коллег в Кадровом резерве в следующем году.

■ В ноябре в подразделениях будут составляться списки претендентов на места в резерве на следующий год. Те коллеги, которые хотели бы попасть в Кадровый резерв, должны будут заполнить заявку и передать ее руководителю своего подразделения. Форму индивидуальной заявки можно найти на сайте академического развития <http://academics.hse.ru/help>

■ До 1 декабря деканы факультетов представляют в Кадровую комиссию Ученого совета ГУ-ВШЭ отчеты о результатах работы с группой высокого профессионального потенциала.

ВАЖНО!

Кадровый резерв в обновленном составе начнет работу с января 2011 года.

Полезную информацию и документы о Кадровом резерве вы найдете на сайте академического развития <http://academics.hse.ru/aim>

Аналитические материалы о КР и других инструментах академического развития опубликованы в новом номере бюллетеня ЦВМ «Мониторинг университета» <http://cim.hse.ru/newsletter> ■

В ОТПУСК - С ПЛАНОМ РАБОТЫ



Научно-исследовательская работа невозможна без доступа к богатым библиотекам, участия в конференциях, общения с коллегами, публикаций в журналах. Вышка создает необходимые условия, но главная проблема – время. Именно его, как правило, катастрофически не хватает для реализации идей. Так, может быть, взять для этих целей творческий отпуск? Теперь такая возможность у преподавателей нашего университета есть.

Что такое «творческий отпуск»?

Творческий отпуск – это отпуск продолжительностью от 3 до 6 месяцев, который предоставляется преподавателю для завершения докторской диссертации, повышения квалификации, разработки нового курса, чтения лекций и исследовательской работы в зарубежном университете. Он позволяет решить сложный вопрос, как же выкроить время на научное исследование в плотном учебном графике, или как совместить нормальный ход работы с длительной стажировкой в зарубежном вузе.

Как получить творческий отпуск?

- Творческий отпуск предоставляется преподавателям, проработавшим в Вышке не менее трех лет.
- Получить его можно не чаще, чем один раз в пять лет.
- Необходимые документы: заявление и план (цели отпуска, график работ, предполагаемая форма отчетности и список имеющихся исследовательских наработок). Форму плана можно найти в Положении о порядке предоставления длительных и творческих отпусков на сайте ГУ-ВШЭ <http://www.hse.ru/docs/15061321.html>
- Документы преподавателя, претендующего на творческий отпуск, рассматривает и утверждает сначала кафедра, а затем – Ученый совет факультета. В МИЭФ решение принимает Международный Академический Комитет (МАК) МИЭФ, а преподаватели подразделений ДПО должны обращаться к соответствующему проректору. В филиалах решение утверждается Ученым советом филиала.
- Творческий отпуск предоставляется коллегам на кафедре только по очереди. А вот количество сотрудников, которые могут одновременно уйти в творческий отпуск, зависит от числа преподавателей кафедры. Там, где работает не больше 10 сотрудников, в каждый момент времени в отпуске может находиться лишь один человек. На кафедрах, где больше 10 преподавателей, существуют квоты, которые регулируют, сколько человек могут одновременно находиться в отпуске.

Как оплачивается творческий отпуск в Вышке?

Преподаватели ГУ-ВШЭ сохраняют свою среднюю зарплату на время творческого отпуска, за исключением надбавок за работу в научных подразделениях и ДПО. При этом на место отсутствующего преподавателя могут временно пригласить другого специалиста или же перераспределить нагрузку между коллегами на кафедре. Но это не значит, что оклад преподавателя будет также перераспределен, как это практикуется в коммерческих фирмах, предоставляющих подобные отпуска своим сотрудникам.

Отпуск закончился. Каков результат?

В течение месяца после выхода из творческого отпуска преподаватель сдает на кафедру отчет с описанием результатов работы. Он рассматривается на заседаниях кафедры и Ученого совета факультета. Если возникнет необходимость, для оценки отчета привлекаются внешние эксперты. Если же по итогам отпуска преподавателю не удалось представить ничего, кроме фотографий с красивыми видами, кафедра или Ученый совет факультета вряд ли утвердит отчет. Увы, это может закрыть для преподавателя возможность использовать творческий отпуск в дальнейшем.

Не путать с длительным отпуском

Помимо творческих, в Вышке есть еще и длительные отпуска. Их продолжительность может достигать года. Они предоставляются по заявлению, утвердить которое должна кафедра, а после – Ученый совет факультета. Длительный отпуск не требует отчетности, а значит, и плана работы. Более того, его можно присоединить к ежегодному отпуску. Для того чтобы получить право на такую "передышку", нужно проработать в университете не менее 10 лет. Длительный отпуск, в отличие от творческого, предоставляется без сохранения зарплаты. ■

АКАДЕМИЧЕСКИЕ НАДБАВКИ В ВЫШКЕ

Система академических надбавок – инструмент поощрения и стимулирования академической работы преподавателей ГУ-ВШЭ. Он помогает привлекать и закреплять в университете перспективных сотрудников. Система надбавок развивается, в 2010 году был введен новый вид надбавок (за статьи в зарубежных рецензируемых журналах).



АРИФМЕТИКА АКАДЕМИЧЕСКИХ НАДБАВОК

Число обладателей академических надбавок с каждым годом растет. В прошлом году на получение надбавок претендовало 300 человек. В итоге 212 преподавателей получили надбавку первого уровня и 48 – второго.

В 2010 году в Научный фонд поступило 376 заявок, назначено было 333 надбавки. Так, в 2010–2011 учебном году 241 человек будет получать надбавку за академическую работу (надбавка первого уровня).

54 сотрудникам присуждена надбавка за академические успехи и вклад в научную репутацию ГУ-ВШЭ (надбавка второго уровня).

13 сотрудников стали обладателями надбавки за статьи в зарубежных рецензируемых журналах (надбавка третьего уровня).

В этом году в лидерах по числу полученных надбавок оказались факультеты экономики, права, мировой экономики и мировой политики.

В целом доля одобренных в 2010 году заявок на надбавки довольно высока и составляет 88,6%. Надбавка за статью в зарубежном журнале назначена трем четвертям заявителей. За второй уровень надбавок – 35,3%.

Для того чтобы заявка не была отклонена, стоит внимательно относиться к подготовке библиографического описания, которое вы прилагаете к статьям, учитывать, что год издания определяется по библиографическому описанию, а не по году фактического выхода публикации, не забывая прилагать бумажные, электронные копии, а также рецензии зарубежных журналов (если ваша статья была опубликована в зарубежном рецензируемом журнале).

О НОВОЙ НАДБАВКЕ

Академические надбавки за статьи в зарубежных рецензируемых журналах появились в ГУ-ВШЭ в 2010 году по решению Ученого совета, состоявшегося в марте. Надбавка составляет 40000 рублей ежемесячно и устанавливается сроком на 2 года.

Претендовать на эту надбавку могут преподаватели и сотрудники Вышки, которые занимают не менее 0,25 преподавательской ставки. Желающие могут подать заявление и передать публикации в Научный фонд (заявки принимаются весной). На рассмотрение будут приниматься не все научные статьи, опубликованные в зарубежных журналах, а лишь размещенные в изданиях, учитывающихся в одной из двух баз данных: «Web of Science» и «Scopus». Существует опасность обмануться: молодые журналы, которые стремятся привлечь большее число авторов, могут исказить информацию о своей индексированности. По этой причине уже были отклонены некоторые публикации, представленные в Научный фонд в 2010 году.

Важное требование к публикации – она должна быть проиндексирована в базе данных именно как научная статья, а не как научный обзор, заметка, рецензия или доклад на конференции. Еще одно условие – статья должна быть опубликована не в переводе, а в оригинальном виде на иностранном языке.

Информация обо всех типах надбавок, об условиях их назначения и требованиях к заявкам изложена в Положении об академических надбавках.

Этот и другие важные документы по надбавкам можно найти на сайте Научного фонда <http://hse.ru/science/scifund/bonus>, <http://hse.ru/science/scifund/faq>

«Окна роста» благодарят Управление академических исследований, Информационно-аналитическое управление за помощь в подготовке материала. ■