

ОКНА РОСТА

№ 12 (15), октябрь 2010

РАЗРЫВ ШАБЛОНА

Если древние греки не придумали социальные сети, то они, по крайней мере, придумали форум. Форум как рыночную площадь. Форум как обмен идеями. Форум как место, к которому приковано внимание всех граждан, вне зависимости от их социального статуса.

Форумы на Портале Вышки уже давно стали местом общения наших студентов и настоящих, и будущих. И не только местом общения, но и механизмом «обратной связи»: здесь можно задать вопрос проректорам, директорам, деканам и заведующим отделениями. Возможностью этой пользуются в основном студенты: редкий случай, когда на форуме можно заметить сообщения от преподавателя или научного сотрудника. И хотя эта ситуация всеми воспринимается как привычная и логичная, в последние недели в ней наметились изменения.

Непосредственным поводом послужило объявление о проведении 1 октября общего собрания ППС. Если обычно такие собрания проводятся по важным поводам - для выборов ректора, принятия Программы развития или внесения изменений в Устав ГУ-ВШЭ - то для сегодняшнего собрания формального повода, казалось бы, нет. На этот раз мы собираемся для обсуждения таких вопросов, решение которых не предполагает «дедлайнов». Вот эти вопросы:

- Кадровое развитие;
- Новые образовательные стандарты, технологии и методики преподавания;
- Стратегия ГУ-ВШЭ как научно-исследовательского университета;
- Корпоративная культура ГУ-ВШЭ.

Формат для этого выбран необычный: рассказывать о достижениях и проблемах Вышки будут не представители руководства, отвечающие за соответствующие направления, а представители рабочих групп, состоящих из преподавателей Университета и собранных специально для обсуждения этих вопросов.

Именно поэтому за две недели до начала конференции начали работу форумы. У них пока совсем немного участников, но уже очень много читателей. С завершением конференции работа форумов не закончится, она только начнется. Принять участие в обсуждении того, как решать проблемы разрастания бюрократии и формирования корпоративной культуры Вышки можно здесь:

<http://forum.hse.ru/corporate>

Мария Юдкевич,

Директор по академическому развитию ■



КУРСЫ АКАДЕМИС WRITING.

СПЕШИТЕ ПОДАТЬ ЗАЯВКУ!

В середине ноября и в декабре в Вышке пройдут курсы академического письма на английском языке. Слушателями курсов могут стать аспиранты и исследователи, заинтересованные в подготовке статьи в международный научный реферируемый журнал. Планируется набор в 2 группы по 10 человек. Участники каждой группы в течение недели будут слушать лекции по вопросам речевой организации научных статей, их структурирования, узнают об особенностях академического английского языка и о требованиях международных научных журналов к оформлению цитат и библиографии. К тому же слушателям предстоит выполнить письменные задания, а по итогам курсов подготовить выступления с презентацией.

Курсы проводятся преподавателями языковой школы Лондона Saint George International.

К претендентам на места в группах предъявляется несколько требований:

- Наличие навыков подготовки академических текстов на русском языке;
- Владение английским языком на уровне IELTS 6.0

Кандидатам предстоит пройти дистанционное интервью через Интернет с организаторами курсов в Лондоне.

Подать заявку можно до **15 октября**. Форма заявки размещена на сайте аспирантуры <http://hse.ru/org/hse/aspirant>

За более подробной информацией обращайтесь по адресу ekobzar@hse.ru или по телефону (495) 628-53-20 – Елена Николаевна Кобзарь, начальник Управления аспирантуры и докторантуры; (495) 628-54-93 – Елена Николаевна Бушуева, специалист по учебно-методической работе, ведущий инженер Управления аспирантуры и докторантуры. ■

КАДРОВОЕ РАЗВИТИЕ УНИВЕРСИТЕТА: ТЕЗИСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

КАДРОВОЕ РАЗВИТИЕ В ГУ-ВШЭ – ЭТО:

- создание условий и стимулов для эффективной преподавательской и исследовательской работы;
- обеспечение возможностей для академического роста и повышения квалификации;
- интеграция преподавателей и научных сотрудников в международное академическое сообщество.

ИНСТРУМЕНТЫ И МЕХАНИЗМЫ КАДРОВОГО РАЗВИТИЯ:

Кадровая политика, ее элементы, наиболее важные в контексте развития:

Разработка и последовательное внедрение в практику четких критериев **КОНКУРСНОГО ОТБОРА ППС**:

- Профильное образование и преподавательский опыт;
- Наличие исследовательской работы и научных публикаций или практического опыта работы;
- Исключение – вчерашние выпускники (обязательства предоставления результатов через год).

ПРОГРАММЫ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

В ГУ-ВШЭ действует программа кадрового резерва, включающая в себя систему стартовых грантов для

новых преподавателей и исследователей, надбавки будущим профессорам, а также систему конкурсных мероприятий, организационную и информационную поддержку для молодых преподавателей и исследователей ГУ-ВШЭ. На сегодняшний день кадровый резерв в Москве и филиалах насчитывает 180 человек. Программа позволяет привлекать на работу в Университет лучшие кадры, создавая им условия для профессионального роста и гибкой адаптации.

**КОМ
МЕН
ТАРИЙ**

ГРУППА ОРДИНАРНЫХ ПРОФЕССОРОВ

Происходит постоянное расширение группы ординарных профессоров за счет ведущих преподавателей и исследователей, внесших значительный вклад в развитие Университета, – российский аналог системы западного *tenure*.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ РЕКРУТИНГ

В течение нескольких последних лет ГУ-ВШЭ ежегодно проводит активную рекрутинговую кампанию на академическом рынке труда, привлекая выпускников аспирантур ведущих зарубежных вузов. Для обладателей степеней PhD разработана система индивидуальных контрактов (в случае прохождения конкурсного отбора) и надбавок за степень, подразумевающих различный уровень обязательств по публикациям.

КОНТРАКТНАЯ ПОЛИТИКА:

- Политика в области оплаты труда и стимулирования деятельности:
 - Ступенчатое повышение базового уровня оплаты и ее минимального уровня (20 тыс. руб.);
 - Выравнивание условий оплаты труда совместителей;
 - Выравнивание условий оплаты труда преподавателей невыпускающих кафедр;
 - Постоянное усиление селективных материальных стимулов:
 - Программы Научного фонда
 - Программы Фонда образовательных инноваций
 - Программы Центра повышения квалификации
 - Расширение группы ординарных профессоров.
- Интеграция в международное академическое сообщество (ориентация на зарубежные публикации, соответствующие надбавки, развитие академических навыков и пр.).
- Соблюдение контрактных обязательств перед университетом:
 - Выполнение основной учебной нагрузки;
 - Ведение исследовательской работы;
 - Участие в деятельности кафедры, факультета;
 - Отсутствие «провальных» рейтингов;
 - Регулярное повышение квалификации;
 - Предоставление и обновление персональной информации на портале;
 - Соблюдение присутственных часов.

СНИЖЕНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ НАГРУЗКИ

рассматривается как важное условие для нормальной научной работы. Вместо снижения нагрузки всем преподавателям в ГУ-ВШЭ предложен целый ряд альтернативных возможностей по снижению преподавательской нагрузки, связанных с селективными стимулами и индивидуальным выбором преподавателя.

К ним относятся:

ТВОРЧЕСКИЕ ОТПУСКА – возможность взять длительный отпуск (до 6 месяцев) с сохранением средней заработной платы для подготовки докторской диссертации, работы над исследовательским проектом, для преподавательской или исследовательской работы в зарубежном университете или исследовательском центре.

ПРОГРАММА УЧЕБНЫХ АССИСТЕНТОВ – привлечение на конкурсной основе учебных ассистентов позволяет снизить рутинную нагрузку преподавателей, дополнить курсы новыми элементами, обеспечить большую обратную связь со студентами в процессе курса. Кроме этого, работа с ассистентом, также требующая времени и серьезных усилий, учитывается в учебной нагрузке преподавателя.

Снижение преподавательской нагрузки (на 25%) **УЧАСТНИКАМ ПРОГРАММЫ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА** (новым преподавателям и будущим профессорам).

Принципы дальнейшего снижения учебной нагрузки:

- Дифференцированный подход;
- Стимулирование исследовательской активности не только деньгами, но и дополнительным временем;
- Компенсация неравномерно распределенной административной нагрузки преподавателей.

Программы повышения квалификации

В ГУ-ВШЭ функционирует программа поддержки стажировок в российских и зарубежных центрах. Помимо этого, в Вышке регулярно организуются курсы, в том числе:

- Общие навыки
 - Курсы по иностранным языкам (английский, французский, немецкий)
 - Развитие академических навыков
 - Практическая психология
 - Базовые управленческие навыки
 - Навыки эффективной коммуникации
 - Ораторское мастерство
- IT-навыки
 - Использование электронных библиотечных ресурсов
 - Информационно-коммуникационные технологии в преподавании английского языка

- Корпоративное программное обеспечение ГУ-ВШЭ (LMS, АСАВ, ИС-ПРО, БОСС-Кадровик, СИНБАД)
- Специальные навыки
 - Теория контрактов
 - Прикладная эконометрика
 - Экономика труда
 - Эмпирические приложения теории отраслевых рынков
 - Профессиональное управление проектами
 - Работа с базой данных RLMS-HSE
 - Логистика и управление цепями поставок.

Всего через Центр повышения квалификации ГУ-ВШЭ за первое полугодие 2010 г. было реализовано 634 индивидуальные заявки на повышение квалификации и академическую мобильность (включая филиалы). До конца 2010 года число реализованных индивидуальных заявок превысит 1000.

(ПРОДОЛЖЕНИЕ НА СТР.4) ➤



◀ (НАЧАЛО НА СТ.2)

Программы академической мобильности

Кадровое развитие невозможно без профессиональной коммуникации с коллегами из других университетов и исследовательских центров. Поэтому в ГУ-ВШЭ помимо программы поддержки участия в российских и зарубежных конференциях, действует программа поддержки академической мобильности (прохождения стажировок с целью повышения квалификации, участия в краткосрочных образовательных программах).

Помимо «исходящей» мобильности, с 2010 года работает конкурсная программа «гостевых» профессоров, направленная на приглашение исследователей и преподавателей зарубежных университетов с краткосрочными визитами в ГУ-ВШЭ для работы над совместным исследованием, организации курсов лекций и пр.

Программы Фонда образовательных инноваций

Программы направлены как на поощрение авторов лучших практик и распространение их за границы кафедры и факультета, так и на поддержку инноваций в образовательном процессе. В том числе:

- Преподавание учебных дисциплин на английском языке;
- Оригинальные концепции организации и проведения научно-исследовательских семинаров;
- Разработка курсов по обучению академическим навыкам;
- Оригинальные методики проведения семинарских занятий;
- Оригинальные модели организации самостоятельной работы студентов;
- Разработка программ учебных практикумов;
- Дистанционная поддержка образовательных программ;
- Видеозапись лекционных курсов.

Вы читаете сейчас эти строки, а значит, Вам небезразличны академические успехи, как собственные, так и Ваших коллег в России и за рубежом. Весьма возможно также, что Вам важно быть отлично информированным о современных тенденциях и веяниях в области академического развития, о новейших инструментах и механизмах поддержки профессионального роста будущих академиков. Или Вы сами – эксперт в вопросах академического развития, и Вам отродно ощущать собственную принадлежность к сообществу единомышленников, видеть плоды своей деятельности и делиться своими идеями и результатами с коллегами по цеху. В любом случае, подписка на бюллетень Управления академического развития ГУ-ВШЭ «Окна Роста» открывает перед Вами ряд интересных возможностей:

- Мы регулярно знакомим читателей с аналитическими материалами, подготовленными специалистами по академическому развитию, работающими в ГУ-ВШЭ в Москве, Санкт-Петербурге, Нижнем Новгороде и Перми;
- Мы своевременно информируем о наиболее интересных событиях в сфере академического развития в России и за рубежом;
- Мы незамедлительно делимся новаторскими идеями

Вопросы для обсуждения:

- Насколько востребованы эти инструменты?
- С какими сложностями мы сталкиваемся при их использовании?
- В какой степени этих мер достаточно для решения задач кадрового развития?

Обсуждение на форуме:

<http://forum.hse.ru/corporate>

Информационные материалы:

- Положение о КР
<http://academics.hse.ru/help#kadr>
- Информация о работе с КР
 - <http://academics.hse.ru/aim>
 - <http://academics.hse.ru/contest>
 - <http://academics.hse.ru/faq#kadr>
- Положение о творческих отпусках
<http://www.hse.ru/docs/15061321.html>
- Положение об учебных ассистентах
<http://hse.ru/org/hse/iff/assistants>
- Положение о PhD
<http://hse.ru/org/hse/documents/pps>
- Фонд образовательных инноваций
<http://www.hse.ru/org/hse/iff>
- Центр повышения квалификации
<http://hse.ru/cpk>

Подготовлено рабочей группой в составе:

С.Б. Авдашева, Л.Я. Косалс, А.А. Незнанов, В.В. Радаев, Н.Л. Титова, М.М. Юдкевич ■

в области академического развития и результатами их практического воплощения в ГУ-ВШЭ;

- Мы непрерывно разрабатываем и выпускаем полезные приложения к бюллетеню, такие, как схемы-календари конкурсов различных подразделений ВШЭ и приложение по международной академической мобильности Perpetuum Mobile;
- Мы публикуем материалы о находках и достижениях на пути академического развития наших коллег из разных городов России, и будем рады, если в их числе окажетесь и Вы.

Оформить подписку просто: заполните заявку на сайте www.academics.hse.ru/okna, и дважды в месяц мы будем отправлять на Ваш адрес электронной почты свежий выпуск бюллетеня.

Подписка на «Окна Роста» предоставляется всем читателям бесплатно.

По вопросам сотрудничества с бюллетенем пишите: okna@hse.ru ■

