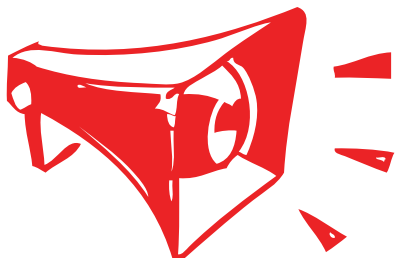


**ОКНА****АКАДЕМИЧЕСКОГО
РОСТА****№ 18 (38)**

ДЕКАБРЬ 2011



ПРАЗДНИК К НАМ ПРИХОДИТ

Наши читатели сделали нам к Новому году хороший подарок. Согласно данным «Мониторинга преподавательской жизни», проведённого Центром внутреннего мониторинга в ноябре, «Окна роста» являются одним из основных источников информации о событиях в Вышке для 40% штатных преподавателей и для 33% преподавателей в целом.

Мы надеемся, что и для читающих «Окна роста» сотрудников Вышки, и для 777 наших внешних подписчиков (да-да, именно по такому количеству адресов уходят новые выпуски бюллетеня) в «Окнах» всегда найдётся полезная и актуальная информация, которая поможет сделать нашу академическую (и не только!) жизнь интереснее и насыщеннее.

Мы рассчитываем, что в Новом году читательская аудитория бюллетеня (в том числе и студенческая) станет ещё больше, и мы обретём новых авторов, готовых писать тексты для «Окон» на интересные и актуальные темы. Также мы планируем выпустить новое приложение, которое будет посвящено выпускникам нашего университета, и в котором будет рассказываться о существующих в Вышке возможностях сотрудничества с ними.

Мы верим, что наступающий год подарит нам новые надежды, события и перемены.

Наконец, мы желаем, чтобы все ваши идеи, планы и мечты осуществились, а также желаем вам удачи и успехов в научной, преподавательской и творческой деятельности.

С наступающим Новым годом!

Оставайтесь с нами,

Редакционная команда «Окон роста» ■

СТАЛ ИЗВЕСТЕН СОСТАВ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА - 2012

12 декабря состоялось заседание Кадровой комиссии Учёного совета, на котором определялся состав кадрового резерва на будущий год. Решение о зачислении в кадровый резерв принималось на основе оценки результатов научной деятельности коллег, подавших свои заявки, а решение о продлении срока на второй год – на основании рекомендации институтов и кафедр, а также информации, содержащейся в индивидуальном годовом отчете члена группы.

Всего было подано 299 заявок в следующие категории:

- «Будущие профессора» – 62 заявки;
- «Новые преподаватели» – 142 заявки;
- «Новые исследователи» – 42 заявки;
- «Будущие преподаватели» – 53 заявки.

По решению Кадровой комиссии в состав кадрового резерва на 2012 год было зачислено 270 человек: на 32 человека больше, чем в уходящем году. При этом главным образом численно увеличился преподавательский состав, а именно категории «Новые преподаватели» и «Будущие преподаватели».

Тем не менее, следует отметить, что двадцать девять заявок так и не были удовлетворены, и основной причиной такого решения была низкая публикационная активность. К сожалению, далеко не все сотрудники нашего университета в полной мере осознают значимость публикации результатов своих исследований. В этом смысле Кадровая комиссия не отходит от своих принципов и основной акцент в оценке заявок делает на результативности научной и преподавательской деятельности членов кадрового резерва.

Мы поздравляем коллег с зачислением в состав кадрового резерва и желаем им в новом году успехов во всех начинаниях!

Списки нового состава группы кадрового резерва вы можете посмотреть здесь: <http://academics.hse.ru/kr/group2012>

Также обращаем ваше внимание, что теме результатов набора в кадровый резерв будет специально посвящён один из следующих номеров «Окон роста».

Не пропустите! ■

ЦПК, или РАСКАЗ О ТОМ, ГДЕ И КАК МОЖНО ПОВЫСИТЬ СВОЮ КВАЛИФИКАЦИЮ

Предновогодний номер «Окон роста» и выпуск «Географии Вышки» посвящены главным образом рассказам о различных возможностях, которые существуют в нашем университете, для того, чтобы развить свои профессиональные навыки. Эта тема выбрана не случайно, поскольку повышение квалификации фактически является краеугольным камнем Программы развития Вышки. Это направление развития нашего вуза всегда являлось одним из наиболее приоритетных, и с этой целью в Вышке были организованы различные механизмы и структуры, позволяющие регулировать и стимулировать процесс роста квалификации сотрудников. Так, у нас существует, с одной стороны, большой блок дополнительного профессионального образования, то есть разного рода институтов и центров, ориентированных на обучение специалистов со стороны на платной основе. С другой стороны, в НИУ ВШЭ повышением квалификации занимаются многие кафедры и институты. Но в последнем случае этот процесс происходит не на системной основе.

Наконец, в Вышке есть собственно Центр повышения квалификации (ЦПК), который как раз ориентирован на то, чтобы способствовать повышению квалификации сотрудников Вышки. Ему и будет посвящён этот сюжет.

Центр появился в 2006 году в рамках ещё существовавшей тогда Инновационной образовательной программы (ИОП). Уже тогда у него были практически те же функции, что и сейчас. В конце 2007 года программа закончилась, а с ней закончилось и бюджетное финансирование повышения квалификации. В 2008 и 2009 году была сделана попытка переориентировать ЦПК на организацию обучения сотрудников других вузов нашими специалистами. Идея была хороша, но из-за недостаточного платёжеспособного спроса вузов так до конца и не была реализована: за полтора года было организовано всего пять курсов. Со второй половины 2009 года как раз и начала реализовываться вышеупомянутая Программа развития, благодаря которой ЦПК получил серьёзную поддержку.

Организационно ЦПК устроен следующим образом. Существует вышестоящий орган – Совет по повышению квалификации, куда входят руководители Вышки по всем ключевым направлениям этой деятельности. Этот Совет принимает основные стратегические, финансовые и организационные решения. В этом отношении ЦПК выполняет функцию исполнителя решений Совета. Когда Совет принимает решение о проведении тех или иных курсов повышения квалификации, он при этом утверждает их программу и размеры финансирования. Далее уже непосредственно ЦПК объявляет конкурс и собирает заявки, которые сводятся в единый список и выносятся на рассмотрение Совета. После этого Совет утверждает окончательный состав каждой из групп.

Организация обучения происходит на бесплатной основе за счёт средств Программы развития. Обучение на курсах ЦПК проходят только сотрудники Вышки, работающие на штатной основе, – таково было принципиальное решение и ректора,

и первого проректора. Вообще таких ограничений самой Программой развития прямо не предусматривалось, но это было сделано специально для того, чтобы дать дополнительный стимул преподавателям, работающим по совместительству, для перехода на постоянную работу в Вышку.

Также недавно произошло событие, которое несколько изменило статус ЦПК. А именно, в этом году вышел приказ ректора № 6.18.1-06/2803-06 (<http://www.hse.ru/cpk/news/28065882.html>), согласно которому весь профессорско-преподавательский состав раз в три года обязан проходить повышение квалификации по своей предметной специализации. Важной особенностью данного приказа является то, что в случае нарушения этого требования сотрудник лишается надбавок. Эта мера воздействия, естественно, сыграла свою роль в активном привлечении сотрудников к участию в программах ЦПК.

Всю деятельность ЦПК фактически можно разделить на три блока программ повышения квалификации. Каждый из них обладает своей спецификой, форматом и представляет самостоятельный оттенок в палитре различных способов повышения качества профессиональной деятельности в нашем университете:

I. РАЗВИТИЕ ОБЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ И НАВЫКОВ

В данном блоке подобраны такие курсы, которые не привязаны к конкретной предметной специализации слушателя. Слушателями одних и тех же курсов могут быть люди с совершенно разными научными и профессиональными интересами, разным уровнем квалификации. К курсам такого рода относятся занятия по английскому языку, по работе с компьютерным и корпоративным программным обеспечением, курсы по практической психологии, базовым управленческим навыкам, навыкам эффективной коммуникации и т. д. Все эти курсы проводятся исключительно на групповой основе.



II. РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПРЕДМЕТНЫХ НАВЫКОВ И КОМПЕТЕНЦИЙ В РАМКАХ КУРСОВ НА ГРУППОВОЙ ОСНОВЕ

Этот блок призван быть основным функционалом ЦПК, магистральным направлением в развитии системы повышения квалификации в Вышке. Основное число слушателей курсов – это, как правило, профессорско-преподавательский состав и административно-управленческий персонал. Однако здесь существуют естественные ограничения посещаемости курсов отдельными категориями сотрудников Вышки. Одна из проблем состоит в том, что некоторые коллеги считают, что, обладая многочисленными научными чинами и званиями, вообще не нуждаются в каком-либо повышении своей квалификации, получении новых знаний и навыков. Другая проблема заключается в чрезвычайной загруженности многих порой наиболее активных и перспективных сотрудников, которые, несмотря на большое желание, не могут ходить на курсы из-за отсутствия свободного времени.

Занятия на курсах данного блока также проводятся на групповой основе, но уже по специальным предметным дисциплинам и компетенциям. В частности, курсы данного блока посвящены развитию академических навыков, навыков преподавания на английском языке, изучению прикладной эконометрики, экономики труда, теории контрактов, профессионального управления проектами и т. д. Как правило, здесь инициатива по организации курсов исходит от подразделений. Факультеты и кафедры сами выходят на ЦПК и предлагают проведение того или иного курса, который необходим их сотрудникам.

III. РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПРЕДМЕТНЫХ НАВЫКОВ И КОМПЕТЕНЦИЙ НА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ОСНОВЕ

Особенность этого блока состоит в том, что здесь имеет место точечная организация обучения, ориентированная на повышение квалификации конкретного человека в конкретной предметной области. Обучение здесь проводится на конкурсной основе. Все конкурсы длятся в течение всего года. Они объявляются в январе и закрываются в декабре. Также, в отличие от других блоков, здесь задействуются эксперты по различным направлениям, которые помогают ЦПК в оценке представляемых сотрудниками университета заявок.

Данный блок состоит из четырёх конкурсных программ.

1. Организация обучения по программам институтов и центров ДПО университета.

В принципе большинство программ ДПО организуется на платной основе и ориентировано на обучение внешних специалистов. В данном случае, если кто-то из наших сотрудников тоже хочет учиться по той или иной программе ДПО, то ЦПК организует и оплачивает ему такое обучение.

2. Организация обучения по программам российских вузов, научных центров и специализированных организаций. Речь идет о направлении сотрудников Вышки на повышение квалификации, организуемое другими вузами, центрами и институтами, в которых либо имеется более сильная научная школа по определённой предметной специальности (для профессорско-преподавательского состава), либо проводятся курсы и семинары по нововведениям в области законодательства, финансов, IT-сферы (для административно-управленческого персонала). В 2010 году участие в данных программах приняло 28 человек, в 2011 году – уже 36 человек.

3. Стажировки в зарубежных университетах и научных центрах, а также летние школы.

За последнее время центром окончательно был развеян миф о том, что сотрудники ездят за границу по этим программам с целью отдыха. Сейчас довольно жёстко контролируется целесообразность и качество получаемых в рамках каждой такой поездки компетенций. В этом году на стажировки направлено 106 человек. У Совета по повышению квалификации сформировалось чёткое видение того, что должна представлять собой полноценная стажировка. Так, например, не принимаются заявки на участие в конференции, так как принципиальная позиция Совета заключается в том, что участие в конференции не является полноценным повышением квалификации. Ежегодно Советом определяются приоритеты в направлении сотрудников Вышки на стажировки. Так, в 2011 году таким приоритетом являлись поездки с научными целями, в том числе для подготовки статьи в зарубежном реферируемом журнале или подготовки диссертации, а заявки на обучение методикам преподавания отходили на второй план.

4. Программы магистратуры и PhD в ведущих университетах мира.

Это новый конкурс, который запущен только в этом году, и спрос на него пока невелик. Конечно, поездки на обучение по программам магистратуры и PhD не являются абсолютно бесплатными, но ЦПК оплачивает все основные расходы: проезд, проживание, страховку и текущие (суточные) расходы. Ввиду длительных сроков пребывания за границей и существенного размера суточных в случае оформления обычной командировки расходы для университета могут быть весьма серьёзными. Поэтому ситуация с суточными разрешается следующим образом. На период обучения сотрудник уходит в неоплачиваемый отпуск за свой счёт, но ему ежемесячно выплачивается стипендия в размере 30 тысяч рублей. Специфика этого конкурса также состоит в том, что с обучающимся заключается специальный (ученический) договор, согласно которому он обязуется по окончании аспирантуры отработать определённое количество времени в Вышке (в зависимости от количества месяцев обучения).

Чтобы понимать масштабы деятельности ЦПК в целом, достаточно привести следующие цифры: в 2010 году обучение по различным программам повышения квалификации в рамках ЦПК прошли 1568 слушателей, в 2011 году – уже 2329 слушателей.

Подробнее о центре, объявлениях о текущих конкурсных программах и курсах, формах и требованиях к заявкам, их экспертизе вы можете узнать здесь:

<http://www.hse.ru/cpk/>

Материал подготовлен при участии Михаила Рожкова, заместителя первого проректора, и. о. директора Центра повышения квалификации ■



PROOFREADING В ВЫШКЕ

Academic Writing Center при Управлении академического развития организовал ряд образовательных сессий по proofreading для исследователей и преподавателей Вышки. На этих сессиях они могут проверить свои работы (академические исследовательские статьи), написанные на английском языке.

PROOFREADING – ПРАВКА ТЕКСТА НА ИНОСТРАННОМ ЯЗЫКЕ, ОСУЩЕСТВЛЯЕМАЯ СОВМЕСТНО С ЕГО НОСИТЕЛЕМ И НАПРАВЛЕННАЯ НА ПРИВЕДЕНИЕ ТЕКСТА В СООТВЕТСТВИЕ СО СТИЛИСТИЧЕСКИМИ НОРМАМИ ЭТОГО ЯЗЫКА.

Об идее и формате проведения этих сессий рассказал Евгений Бакин, начальник Academic Writing Center

Сама по себе идея организации proofreading не является новой. Ведь основная проблема любого человека, пишущего на английском языке, – это не написать текст, а проверить его на предмет ошибок. И такого рода сессии по вычитке текстов носителями языка проходят во всех колледжах Америки и в большинстве колледжей Европы. В Вышке сессии по proofreading идут с начала октября. На данный момент всего в них приняло участие около пятнадцати человек. В качестве носителя языка у нас выступает Иманни Берг. Она – жена одного из иностранных профессоров, работающих в Вышке, и вместе с мужем недавно приехала из Филадельфии. Иманни уже имеет определённый опыт работы в данной сфере, поскольку она часто выверяет тексты своего супруга. Более того, как мне кажется, человеку с высшим образованием в принципе не очень сложно просто вычитать текст и исправить те ошибки, которые русский глаз не видит. Формат проходящих у нас сессий достаточно типичен – 45-50 минут на одного человека. Очевидно, что за это время невозможно целиком проверить большую академическую работу, например, объёмом в 20 страниц.

Поэтому мы позиционируем эти сессии в первую очередь как образовательные занятия, а не как встречи для проверки конкретной статьи. Мы хотим, чтобы за этот час Иманни указала автору текста на некоторые его типичные ошибки с надеждой на то, чтобы он не совершал их в будущем.

Недавно состоялась очередная сессия по PROOFREADING с Иманни Берг.

«ОКНА РОСТА» ПРИВОДЯТ МНЕНИЯ ЕЁ УЧАСТНИКОВ:

Анна Соколова, старший научный сотрудник международной лаборатории исследований науки и технологий

Прежде всего я благодарю организаторов за эту предоставленную возможность. Усилия, которые предпринимает ВШЭ для развития навыков академического письма, мне кажутся чрезвычайно важными. В рамках данной конкретной сессии мне было приятно заметное желание Иманни помочь в работе над текстом, причем помочь именно в том направлении, которое требуется автору.

На мой взгляд, в будущем следует увеличить время сессии, так как отведённых 40 минут бывает недостаточно для полноценной, содержательной работы над текстом, тем более, если он достаточно объёмен. Также было бы очень полезно, если бы редактор имел возможность предварительно ознакомиться с текстом.

Юлия Лежнина, к. с. н., доцент кафедры социально-экономических систем и социальной политики

Цель этих встреч – это не скорейшее доведение статей до окончательного варианта, а постепенное повышение уровня владения навыками их написания. Подобная индивидуальная работа, безусловно, полезна и имеет высокий образовательный эффект. Однако сама форма этих занятий, как мне кажется, могла бы быть более эффективной, если бы преподаватель имел возможность заранее ознакомиться с работой и, следовательно, дать комментарии по структуре и логике текста, обобщить ошибки.

Елена Станковская, преподаватель кафедры психологии личности

Летом я подготовила статью для конференции на английском языке, и мне было важно получить обратную связь от специалиста по поводу пунктуации, стилистики текста, а также правильности перевода центральной категории моей работы. Да и в целом было важно обсудить с ним свой первый опыт создания текста на английском языке. Иманни очень внимательно отнеслась ко мне и к статье. Во время сессии она объясняла, почему делает ту или иную правку, делилась приемами выстраивания композиции научной статьи, поддерживала и воодушевляла на написание новых текстов. Такой развивающий потенциал был очень ценен, потому что я не только улучшила свой текст, но и получила знания, которые могу применить в дальнейшей работе. И это, как мне кажется, хорошо согласуется с самой идеей сессий по proofreading. ■

Объявление

Need help with writing in English? Find out more about Academic Writing Center at www.academics.hse.ru

Zhenya Bakin
Academic Writing Center coordinator
bakin@hse.ru