

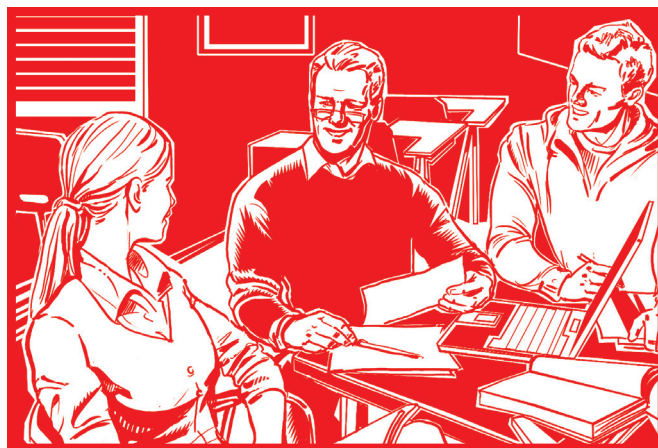


ДОБРАЯ ТРАДИЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

В наш век высоких технологий и электронных регламентов все большая часть человеческого общения переносится в онлайн-сферу. В тех случаях, когда раньше мы встречались для обсуждения разных вопросов, говорили по телефону или даже посылали друг другу бумажные письма, мы теперь обмениваемся электронными сообщениями, заполняем электронные же формы и получаем автоматические оповещения. Касается это самых разных сфер нашей жизни – от общения с редактором журнала посредством электронной системы до заказа компьютерного оборудования для проведения конференции. Тем ценнее становятся те моменты, когда мы встречаемся с коллегами лично, причем не на общих административных совещаниях, а на научных семинарах или просто для обсуждения общих вопросов и проблем.

В кадровом резерве Вышки уже давно существует традиция: в начале года выпускники резерва встречаются с резервистами нового набора для обсуждения их профессиональных планов, консультации, ответов на вопросы о возможностях Вышки. Недавно пришедшие в Вышку коллеги таким образом обретают новые связи среди более опытных коллег на других факультетах и департаментах, и нередки случаи, когда эти знакомства становятся началом совместных инициатив, проектов и даже дружбы. Такое наставничество – дело сугубо добровольное, и каждый год мы приглашаем более 50 коллег принять в этом участие. Как и в прошлые годы, мы не получили практически ни одного отказа – список наставников сформировался буквально за считанные часы (спасибо всем, кто согласился войти в команду). А это значит, что добрая традиция продолжается.

Мария Юдкевич,
проректор НИУ ВШЭ ■



ИНКЛЮЗИВНАЯ ВЫСШАЯ ШКОЛА ДЛЯ СТУДЕНТОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ: ПРЕЗЕНТАЦИЯ ПРОЕКТА

15 марта в 18:00 в аудитории 228 (Мясницкая, 20) состоится презентация результатов образовательного проекта «Инклюзивная высшая школа: создание комфортной образовательной среды для лиц с ограниченными возможностями здоровья».

В рамках проекта были проведены мероприятия, направленные на изучение особых образовательных потребностей студентов с ОВЗ, а также изучение готовности преподавателей к их обучению. Кроме того, была проведена работа с ключевыми центрами инклюзивного образования, созданными на базе МППУ и МГТУ им. Н.Э. Баумана. Выводы, сделанные по итогам проекта, позволят улучшить возможности обучения студентов с ОВЗ.

В ходе опроса преподавателей, проведенного в рамках проекта, выяснилось, что 64,71% респондентов на вопрос «Отличалась ли работа с особыми студентами от обычного процесса преподавания?» ответили «да»; только 27,94% преподавателей отличий не заметили. Кроме того, было проведено 16 интервью со студентами, имеющими нарушения зрения, слуха, опорно-двигательного аппарата, а также соматические заболевания. Опросы и интервью позволяют сделать выводы, полезные для развития инклюзивной среды в ВШЭ.

Команда проекта сообщит об итогах своей работы, поделится результатами анализа системы сопровождения студентов и т.д.

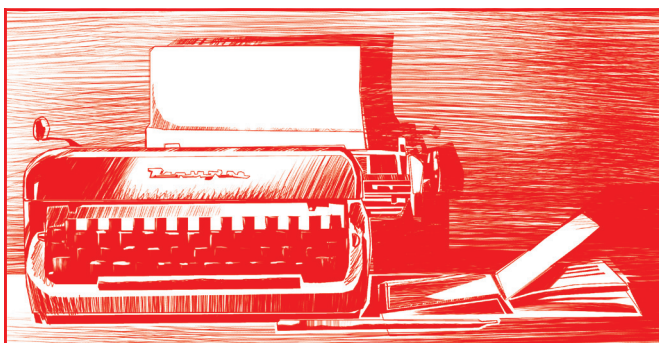
Приглашаются все, кому интересна тема развития инклюзивной среды в университете.

Зарегистрироваться можно здесь:

<https://goo.gl/forms/QP6va51XUwAnkdeT2> ■

ОПА-2016: РЕЗУЛЬТАТЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

С 2013 года Ученый совет ежегодно утверждает требования к публикационной активности научных работников НИУ ВШЭ. Об особенностях кампании по оценке публикационной активности (ОПА) в 2016 году рассказывают заместитель проректора **Дмитрий Дагаев** и директор по фундаментальным исследованиям **Александр Балышев**.



Треки прохождения оценки публикационной активности

У сотрудников НИУ ВШЭ есть возможность пройти оценку по нескольким трекам. Первый трек – это наличие хотя бы одной работы, выпущенной в ведущем международном рецензируемом журнале, который индексируется в первых двух квартилях в Scopus и Web of Science. Второй трек предполагает публикацию большего числа работ, но в более широком списке журналов. Предусмотрен также стартовый трек – для тех научных работников, которые только готовят свою первую публикацию в международном журнале. Система из нескольких треков позволяет учесть разные публикационные стратегии научных работников.

Итоги прошлой кампании

По итогам кампании ОПА, которая обычно проходит в конце года, научный сотрудник получает один из трех статусов. Его публикации либо соответствуют критериям ОПА, либо не соответствуют; если у него есть работы, которые уже приняты к печати в ведущих международных журналах, но пока не опубликованы, то он получает промежуточный статус условного соответствия критериям ОПА.

Результаты кампании 2016 года можно рассмотреть в нескольких разрезах. Если говорить о должностях, то итоги таковы: более 80% специалистов, которые занимают должности младшего, старшего, ведущего и главного научного сотрудника, а также должность руководителя подразделения, прошли оценку ПА успешно. Меньше (72%) доля стажеров-исследователей, чьи публикации соответствуют критериям, но это и понятно: на этой должности, как правило, работают молодые коллеги, у которых основные публикации еще впереди.

Если в 2013 году ОПА благополучно прошли публикации 36% сотрудников, то в 2016 году – 86%.

Участвуют не все

Пять категорий сотрудников университета традиционно освобождаются от прохождения ОПА. Во-первых, это сотрудники, нанятые на международном рынке труда. Их деятельность, в том числе публикационная активность, и так периодически оценивается, поэтому нет смысла проводить их через оценку публикационной активности еще раз. В этом году их было 53 человека. Несмотря на наличие права на освобождение, часть из них добровольно прошла процедуру оценки публикационной активности.

Во-вторых, еще 50 человек не проходили ОПА, поскольку в это время они находились в отпуске по беременности, в декрете или в отпуске по уходу за ребенком. Таких сотрудников в Вышке традиционно также освобождают от оценки.

Третья и самая многочисленная группа (в 2016 году их было 270 человек) – это стажеры-исследователи, которые являются студентами или недавними выпускниками. Стажеру-исследователю дается два года на то, чтобы после окончания бакалавриата или магистратуры опубликовать необходимое количество работ. Через два года к таким коллегам будут предъявляться общие требования.

Четвертая группа, в 2016 году включавшая 15 ординарных профессоров, тоже не проходила оценочные процедуры.

Наконец, 47 руководителей подразделений были освобождены от оценки в соответствии с критериями оценки, установленными Ученым советом при определении списка руководителей, которые не подлежат прохождению ОПА.

Динамика оценки

Первая кампания по оценке публикационной активности прошла в 2013 году, и критерии оценки с тех пор практически не изменились. Они немного корректировались, но в целом уровень требований оставался примерно таким же. Поэтому существенное увеличение процента сотрудников, чьи публикации соответствуют критериям, внушает оптимизм. Если в 2013 году таких сотрудников было 36%, то в 2016 их стало 86%.

За несколько лет научные работники адаптировались к требованиям, которые к ним предъявляют в ходе ОПА. Они стали модифицировать свою публикационную стратегию, переориентируя ее на публикации в международных журналах. Доля тех сотрудников, которые проходят оценку по первому треку (наличие публикаций в ведущих международных журналах), растет с каждым годом. Сейчас 55% всех научных работников имеют публикации в международных изданиях, которые индексируются в Scopus и Web of Science в квартилях Q1 и Q2. Это один из важных результатов работы механизма ОПА. При этом сокращается число тех, кто использует стартовый трек: таких коллег осталось только 12% (против 23% в 2015 году).

Научные направления и организации

Рассмотрим результаты ОПА по разным научным направлениям. По сравнению с 2015 годом результаты практически по всем направлениям улучшились. В целом ряде направлений, в первую очередь небольших, 100% публикаций сотрудников, проходивших ОПА, соответствуют критериям.

Если говорить о самых массовых научных направлениях, представленных в университете, – а это экономика и социология, – то в первом случае из 250 человек у 83% публикации соответствуют критериям, а во втором – у 89% (из 170 человек). Меньше всего публикаций сотрудников НИУ ВШЭ (39%) соответствуют критериям по научному направлению «Право»: специалистам по праву сложнее публиковаться в международных журналах в связи с особенностями правовых систем в разных странах. Тем не менее по сравнению с 2015 годом этот процент увеличился почти в два раза.

Международные лаборатории проходят ОПА более успешно (93%), чем институты (78%) и НУЛ (85%), поскольку одним из неотъемлемых критериев, используемых при подборе сотрудников международной лаборатории, является их соответствие критериям ОПА. Тех, кто не проходит оценку публикационной активности, принимают на работу только в исключительных случаях.

Проблемные моменты

Важные особенности прошедшей кампании состоят в следующем. Во-первых, увеличилось количество русскоязычных журналов, которые включены в Scopus и Web of Science. С одной стороны, НИУ ВШЭ долго этого добивался, всячески подталкивая редколлегии университетских журналов делать шаги в этом направлении. С другой стороны, это не могло не повлиять на результаты оценки публикационной активности: в русскоязычных журналах ученым публиковаться пока что проще. Здесь возникает некоторое противоречие: при вхождении русскоязычных журналов в Scopus и Web of Science у авторов уменьшаются стимулы публиковать свои статьи в иностранных изданиях. В результате количество научных работников, проходивших оценку публикационной активности по второму треку (который допускает возможность прохождения ОПА без статей на иностранном языке), по сравнению с 2015 годом увеличилось на 62 человека.

Во-вторых, было выявлено допущенное рядом сотрудников нарушение условий трудового договора. В своих работах они не указали аффилиацию с НИУ ВШЭ, и университет недосчитался целого ряда публикаций в общем объеме статей.

«Мы хотим напомнить, что необходимость указывать аффилиацию с НИУ ВШЭ является одним из ключевых пунктов трудового контракта, и за этим необходимо внимательно следить при отправке статьи в журнал», – говорит Дмитрий Дагаев.

«Необходимость указывать аффилиацию с НИУ ВШЭ является одним из ключевых пунктов трудового контракта, и за этим необходимо внимательно следить при отправке статьи в журнал».

Что нового

Когда работа над запуском ОПА только начиналась, критерии устанавливали с учетом отправной точки. Сначала мониторинг проводили в тестовом режиме, в отдельных подразделениях, потом в масштабах всего университета (без применения штрафных санкций). В 2016 году подавляющее большинство научных

работников уже достаточно легко преодолели установленную в 2013 году планку. Поэтому встает вопрос о том, как модифицировать механизм ОПА, учитывая новую точку, в которой находится университет. В соответствии с решением Ученого совета НИУ ВШЭ критерии ОПА в 2017 году будут повышены.

ОПА и участие в научных проектах

Государственное задание по науке включает в себя два вида работ: фундаментальные и прикладные исследования, объясняет Александр Балышев. Координирует выполнение государственного задания в разделе «Проведение научно-исследовательских работ» Центр фундаментальных исследований. Для выполнения этих работ в НИУ ВШЭ ежегодно формируются рабочие группы проектов.

Управляющим комитетом по научным исследованиям установлено, что 90% членов этих рабочих групп должны соответствовать критериям ОПА (это не относится к менеджеру проекта, отвечающему за организационно-техническое сопровождение). Лимит в 10% нужен для того, чтобы в команду можно было включить эксперта или аналитика.

Иногда бывают ситуации, когда для выполнения проекта нужно больше экспертов или аналитиков. В этом случае у них есть возможность пройти процедуру оценки публикационной активности наряду с научными сотрудниками. Кроме того, руководитель проекта может профинансировать работу таких сотрудников из иного источника (речь идет о привлеченных подразделением внешних средствах).

Каждая конкретная ситуация, по словам Александра Балышева, рассматривается в индивидуальном порядке. «Как правило, мы стараемся максимально идти навстречу руководителям проектов. Если, например, новый сотрудник принят на работу уже после кампании ОПА, но его публикации соответствуют одному из треков, то мы не препятствуем его включению в рабочую группу проекта», – говорит он.

Второй вид научных проектов в рамках государственного задания – это прикладные проекты. Их участники ориентированы на практические результаты, которые выражаются не в научных публикациях, а в аналитических записках, проектах законодательных актов и др. «Мы это понимаем, – говорит Александр Балышев, – и никаких барьеров, связанных с прохождением ОПА, для данных проектов не устанавливаем».

Если не пройти ОПА

По результатам прохождения кампании ОПА уполномоченные сотрудники направляют в подразделения письма, в которых они просят руководителей провести развивающие мероприятия для тех работников, кто не прошел оценку. Задача состоит в том, чтобы эти работники сумели пройти ее в ближайшее время. Если же работники больше нацелены на аналитическую и экспертную деятельность, то им предлагают перевестись с научных должностей на должности экспертов и аналитиков. Это самый простой выход, и некоторые научные работники так и поступают. При этом, конечно, нужно учитывать последующие ограничения на участие в фундаментальных проектах ЦФИ, проектах международных лабораторий и проектах Научного фонда НИУ ВШЭ.

Имеют место и довольно курьезные ситуации. В частности, когда научные работники подразделения увольняются со своей должности перед самым началом кампании по оценке публикационной активности, а после ее проведения пытаются восстановиться. Конечно, все подобные ситуации отслеживаются и пресекаются. Но это скорее исключение из правила. В целом же сейчас наблюдается все большее понимание важности процесса ОПА со стороны научных работников и лучшая подготовленность к его прохождению.



Александр Павлов, доцент факультета гуманитарных наук, – о том, как он не ответил на одно нехорошее письмо.

Письмо счастья

Я уже писал для «Окон роста» о том, как сильно люблю корпоративную почту. И хотя проверять ее ежедневно предписывают требования академической этики, я делаю это по доброй воле и с удовольствием. Тем более что, должен признаться, я не всегда имею возможность реагировать на полученную корреспонденцию, то есть не полностью следую императиву «отвечай на письма».

Но вот был случай. Не так давно, 7 февраля, получил теплое письмо, которое было адресовано лично мне. И знаете, что там было написано? Предлагали работу! Настоящую. Хотя и с гибким графиком, но с хорошей оплатой. Вы простите, но я процитирую целиком. Там все по делу.

«Добрый день, Александр Владимирович!

ООО Международный издатель – это крупнейшая в России компания по публикации статей в зарубежных журналах. 8 офисов в России. В штате более 50 человек: главные редакторы, редакторы, авторы, технические редакторы и другие. Вне штата более 2000 авторов, которые публиковали свои статьи в Скопус. Внешние рецензенты (1200 человек) из зарубежных стран, с которыми мы работаем.

2700 ученых быстро опубликовали свои статьи с нашей помощью за 1,5 года (2015-2016 гг.).

Мы публикуем статьи в ВЫСОКОРЕЙТИНГОВЫХ ЖУРНАЛАХ с ГАРАНТИЕЙ публикации. Журналы Q1 и Q2, а также Web of Science.

Нам нужен человек, который будет координировать публикации в университете.

Гибкий график, хорошая оплата. Возможно оформление по законодательству, оплачиваемый больничный, отпуск и т.д. Офис в Москва-сити. Открыт с 8-00 до 23-00. В любое время можно приехать и поработать в офисе. Главное быть на связи (на телефоне и по электронной почте).

Если Вы заинтересованы – сообщите нам. С Вами свяжется представитель в Вашем регионе.

С уважением, Ярослава».

Прочитал я это письмо и остался в противоречивых чувствах. С одной стороны, именно мне предлагают искать в нашем университете ученых, которых можно было бы заманить на сторону зла, соблазнить, совратить их всякими посулами. То есть это как именно обо мне думают? Что вот я буду коллег вербовать. Писать знакомым из Школы филологии: «Леша, Паша! Есть тема! Публикация в «Скопусе» с гарантией. Первый квартал. Недорого, получите крутую надбавку, все окупится. У нас в штате 50 человек и восемь офисов в России! Сообщите своим, кому интересно». С другой стороны, ведь именно мне же предлагают, а не Леше с Пашей – видимо, сразу ясно, что они не справятся,

ну или не знаю, какие там мотивы были у Ярославы, когда она им не писала. Приятно.

С одной стороны, очень обидно: обычно Вышка впереди других вузов по многим показателям, а здесь у организации восемь офисов в России, в штате главные редакторы, редакторы, авторы и технические сотрудники, а с Вышкой не работали. Ну как так-то? Почему до сих пор не нашли сотрудника, который бы координировал работу в нашем университете? С другой – вот именно мне и предлагают все наладить, найти достойных людей, которым надо писать и публиковать статьи, а некогда. То есть предлагают помогать коллегам и не за просто так. И я не хочу думать, что такое многим писали. Вдруг Леша и Паша из Школы филологии тоже такие письма получили – в таком случае я не особенный, а лишь один из многих.

Знаете, я очень люблю мечтать. Ну как мечтать – фантазировать. И вот в этих самых противоречивых чувствах я слегка поднял глаза вверх, зафиксировал легкую улыбку (так гораздо лучше мечтается), какая бывает, когда думаешь о чем-то приятном, и начал воображать. Представил, как написал Ярославе, чтобы со мной связался их «представитель в моем регионе», созвонился с ним, поехал в офис в Москва-сити (с 8 до 23) на собеседование, там показал себя с лучшей стороны, убедил всех, что лучше других справлюсь с деятельностью агента зла в НИУ ВШЭ. Оформился бы по законодательству! Хотя вроде как по законодательству как раз и нельзя. Обговорил бы больничный, отпуск, условия оплаты. На следующий день приехал бы в офис в Москва-сити, в свой личный кабинет, и получил бы тайную информацию о крупнейшей в России организации по публикациям статей в журналах «Скопус». Стал бы узнавать больше. Копал бы. Как в сериале «Родина», работал бы агентом во вражеском стане, или как в фильме «Афера под прикрытием» с Брайаном Крэнстоном. Да что там как в «Афере» – как Джеймс Бонд утаскивал бы флешку с адресами наших ученых. А потом бы опубликовал избалованную статью про ООО «Международный издатель», проведя настоящее журналистское расследование.

А потом я прекратил мечтать. Решил, что вместо эпического журналистского расследования в образе Джеймса Бонда напишу колонку в «Окнах роста», как Кэрри Брэдшоу. Про то, как я мечтал что-то сделать, а в итоге не сделал ничего. И, пренебрегая императивом академической этики отвечать на письма, я просто не ответил Ярославе.

Просто мне кажется, что необязательно внедряться в организацию со штатом свыше 50 человек, чтобы потом ее избаловать. Будет достаточно, если ни я, ни Леша, ни Паша из Школы филологии – если, конечно, им писали – не станем отвечать Ярославе. И было бы неплохо, если бы на такие письма не отвечали вообще. В других вузах в том числе. Но публиковали бы статьи в иностранных журналах самостоятельно. Или не публиковали бы. Потому что, как пел когда-то Александр Буйнов, «лучше уж никак вместо как-нибудь».