



ЦЕННОСТИ ВЫШКИ

Академические ценности – то, без чего университет вряд ли смог бы существовать. Их очень сложно описать словами. Проще сделать это на примере, изучив разные практики и случаи, возникающие в университетской жизни.

Именно на этой идее построен курс «Академические ценности ВШЭ», подготовленный инициативной командой выпускников академического кадрового резерва Вышки. Этот ресурс предоставляет всем заинтересованным возможность погрузиться в мир ценностей, академических норм и высоких профессиональных стандартов, принятых в нашем университете.

Курс «Академические ценности» состоит из шести тематических блоков – ровно столько разделов в структуре Декларации ценностей НИУ ВШЭ. В курсе нет преподавателя в обычном смысле этого слова. О том, что важно для академического сообщества, рассказывают сами коллеги – ведущие преподаватели и научные сотрудники Вышки. Помимо видеоматериалов с такими рассказами в курсе есть тезисы, раскрывающие основные ценности профессионального сообщества, кейсы, в которых разбираются сюжеты, связанные с нарушением академической этики, и тесты. Мы надеемся, что такой курс может быть особенно полезен для новых сотрудников Вышки.

Сейчас приглашение на курс получили коллеги, недавно прошедшие конкурс ППС. Но вообще изучить его может любой желающий – преподаватель или научный сотрудник университета. Для получения доступа ко всем материалам курса «Академические ценности» достаточно выслать запрос начальнику Управления академического развития Анне Гришиной (agrishina@hse.ru).

А некоторые материалы курса, в том числе обращение ректора к сотрудникам университета и ролик об идее и структуре курса, размещены в открытом доступе. Их можно посмотреть вот здесь: <https://www.hse.ru/info/statement#course>.

Приглашаем всех желающих узнать больше о ценностях Вышки!

Мария Юдкевич,
проректор НИУ ВШЭ ■



СОВЕТСКАЯ ФОТОГРАФИЯ: ДОКУМЕНТАЛИСТИКА КАК ИСКУССТВО

1 и 2 июня в Вышке на Мясницкой, 20, аудитория 309, пройдет интереснейшая международная конференция «Искусство или документалистика: фотографии в новейшей истории России». Ее проводит Международный центр истории и социологии Второй мировой войны и ее последствий НИУ ВШЭ. Речь пойдет о новом жанре документальной фотографии, созданном в 1920-1930-е годы советскими фотографами-авангардистами, в числе которых были Александр Родченко, Елеазар Лангман, Густав Клуцис, Борис Игнатович и Эль Лисицкий. Они, работая вместе с теоретиками ЛЕФА, пытались создать новый стиль, который должен был бы отразить особенности жизни молодой советской страны.

Цель конференции – изучение того, как дебаты о роли фотографии при социализме повлияли на развитие фотографии и изобразительного искусства в СССР, начиная с 1920-х годов и до распада Советского Союза. Особое внимание будет обращено на развитие фотографии в советских регионах (вне границ Москвы и Ленинграда).

Программу конференции можно посмотреть здесь:
<https://www.hse.ru/war/announcements/196933318.html>.

Регистрация начинается 1 июня в 09:00 в фойе на 3-м этаже, работа конференции начнется в 09:30 и закончится 1 июня в 18:00, а 2-го – в 14:30.

Среди выступающих как сотрудники НИУ ВШЭ, так и представители других университетов, в том числе зарубежных. Докладчики будут говорить по-русски и по-английски (без перевода).

Сотрудникам и студентам Вышки можно прийти без предварительной регистрации, а всем остальным нужно заказать пропуск, написав по адресу: worldwar2@hse.ru. ■

СТРЕСС НА РАБОТЕ: КАКОВЫ ПРИЧИНЫ?

Действующие в НИУ ВШЭ требования к научно-исследовательской деятельности сотрудников и к ее результатам многие преподаватели и научные сотрудники воспринимают весьма серьезно. Они считают выставленную планку достаточно высокой.

С одной стороны, это приводит их к стрессу. С другой – они принимают действующие «правила игры» и рассматривают их как важные ориентиры, которых они хотели бы достичь. Это приводит к изменениям в их профессиональной деятельности. Например, к перераспределению рабочего времени и к появлению у них новых профессиональных целей.

Такие выводы стали результатом традиционного общеуниверситетского опроса преподавателей и научных сотрудников НИУ ВШЭ – «Мониторинга преподавательской и научной жизни», очередная волна которого была проведена Центром внутреннего мониторинга в ноябре-декабре 2016 года. И сегодня мы расскажем о том, как работники Вышки переживают стресс, поподробнее остановившись на:

- источниках стресса, сопутствующих научной работе;
- отношении к установленным в НИУ ВШЭ «правилам игры» в области научной деятельности сотрудников.

Опрос проводился в электронном формате. Участие в нем приняли более 900 человек, то есть около 30% общего числа научно-педагогических работников московского кампуса Вышки.

Научная продуктивность

Тема стресса, с которым сотрудники сталкиваются на работе, в этом году была впервые затронута в анкете «Мониторинга

преподавательской и научной жизни». Коллег спрашивали, как часто работа в НИУ ВШЭ становилась его источником. Для ответов использовалась шкала от 1 до 5, где 1 означает, что то-то и то-то является источником постоянного стресса, 5 – не является. Промежуточные цифры никак не были обозначены.

Опрос показал, что причиной самых серьезных переживаний для сотрудников стало выполнение требований к научной продуктивности (см. рис. 1): 40% преподавателей и 42% научных сотрудников отметили, что оно – источник постоянного или регулярного стресса. А вот сама научно-исследовательская деятельность постоянно или регулярно вызывает стресс только у 16% преподавателей и у 20% научных сотрудников.

Сравнительно большие доли тех, кто часто или постоянно испытывает стресс из-за НИР, оказались среди молодых сотрудников (моложе 30 лет) и сотрудников, не имеющих ученой степени. Надо отметить, что эти группы пересекаются, но это при обработке опроса не учитывалось. То есть сравнивали молодых сотрудников с более взрослыми, а также тех, кто не имеет ученой степени, с кандидатами или докторами наук.

Среди преподавателей больше всего тех, кто испытывает стресс из-за НИР, отмечается в департаментах иностранных языков (32%) и теоретической экономики (26%), а также в Школе лингвистики (27%). Требования к научной продуктивности вгоняют в стресс преимущественно преподавателей с большим объемом аудиторной нагрузки (50% среди тех, у кого она в прошлом учебном году составила более 400 часов).

Велика доля страдающих от стресса и в группе молодых преподавателей (55% среди коллег моложе 26 лет). Наибольшие значения этого показателя отмечаются в департаментах социологии (60%) и иностранных языков (55%).

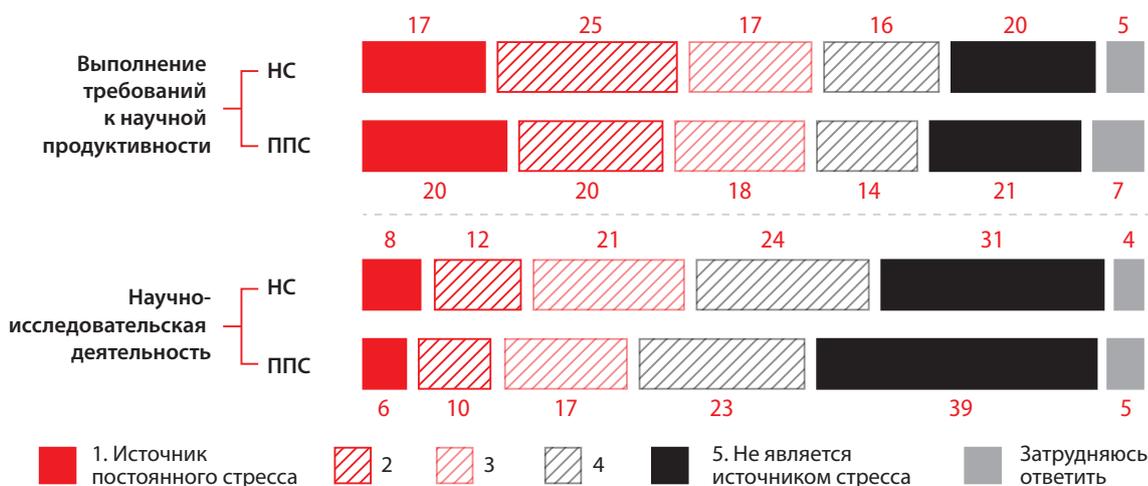


Рис. 1. Источники стресса в профессиональной деятельности преподавателей и научных сотрудников НИУ ВШЭ (%).

Третий год подряд научных сотрудников спрашивали об их отношении к принятым в НИУ ВШЭ критериям оценки публикационной активности (ОПА). Нужно было указать, считают ли они принятые критерии завышенными, заниженными или оптимальными. Результаты опроса свидетельствуют, что почти половина сотрудников находит критерии завышенными (48%), а это на 5% больше, чем в 2015 году (43%), но ровно столько же,

сколько в 2014-м (49%). Около трети сотрудников считают принятые критерии ОПА оптимальными, и только 2% – заниженными. Еще 18% опрошенных затруднились с ответом (см. рис. 2). Сравнительно много тех, кто считает требования к прохождению ОПА завышенными, оказалось среди сотрудников в возрасте 41-50 лет (61%), а также среди тех, кто совмещает научную работу и административную деятельность в НИУ ВШЭ (63%).

Вопрос: как вы считаете, принятые в НИУ ВШЭ требования к прохождению оценки публикационной активности являются...?

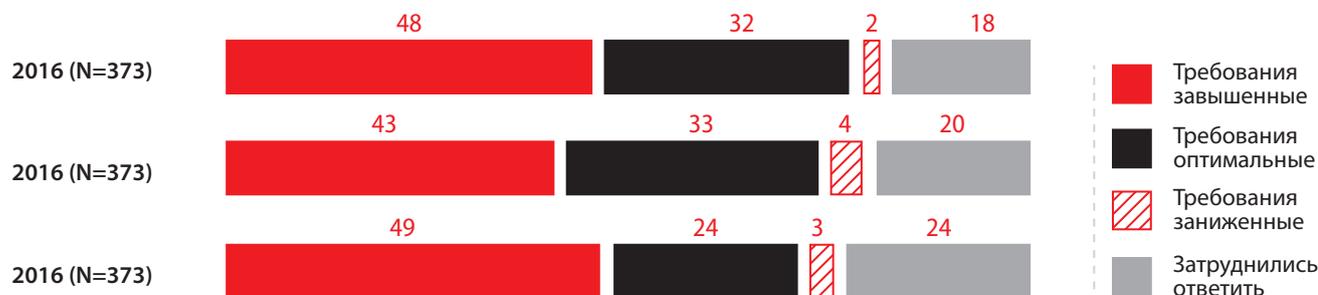


Рис. 2. Отношение к принятым в НИУ ВШЭ критериям оценки публикационной активности в 2014–2016 гг. (%)

Несмотря на неоднозначное отношение к принятым критериям ОПА, саму процедуру ОПА большинство сотрудников оценивают положительно. 72% опрошенных отметили, что они скорее или полностью удовлетворены такими аспектами этой процедуры, как ее понятность, объем времени и сил, затраченных на участие, а также качеством работы ответственного за ОПА подразделения.

Правила игры

Преподавателей и научных сотрудников НИУ ВШЭ спрашивали об их профессиональных целях на ближайшие два-три года. Как оказалось, большинство респондентов действительно ориентируются на требования к результатам научной работы, установленные в университете. Так, 73% преподавателей и 76% научных сотрудников одним из важных ориентиров считают публикацию статьи в зарубежном рецензируемом журнале. Доля тех, кто хочет опубликовать статью в зарубежном журнале, больше среди штатных сотрудников (75% среди ППС, 77% среди НС) по сравнению с внештатными (67% среди ППС, 70% среди НС).

Это может быть объяснено тем, что штатные сотрудники больше вовлечены в жизнь университета и лучше знакомы с требованиями, которые предъявляются к научно-исследовательской деятельности его сотрудников. Кроме того, они проходят регулярные аттестации, во время которых им необходимо предъявить результаты своей научной работы. А среди них – публикации, в том числе в зарубежных рецензируемых журналах.

В категории научных сотрудников сравнительно более высокие значения этого показателя фиксируются среди работников международных лабораторий (83%) и тех, кому от 26 до 30 лет (86%). Деятельность первых непосредственно связана с участием в международных коллаборациях, она предполагает глобальную исследовательскую повестку. Логичным ее результатом должна стать публикация в международном журнале. Кроме того, наличие в составе лаборатории иностранных специалистов – носителей языка, являющихся лидерами в своих предметных областях, сильно повышает вероятность подготовки качественной иноязычной публикации.

Высокий процент планирующих опубликовать зарубежную статью среди молодых сотрудников, скорее всего, стал следствием воспитания этого поколения в условиях «новых правил игры»,

когда публикация в международном журнале рассматривается как важнейший ориентир в академической деятельности.

Среди преподавателей чаще других планируют опубликовать статью в зарубежном журнале обладатели ученой степени (76%), доценты (78%) и те, кто совмещает преподавание с научной работой в Вышке (82%). В зависимости от учебного подразделения наибольшие доли планирующих зарубежные публикации насчитываются в департаменте психологии (100%) и Школе исторических наук (90%); наименьшие – в школах бизнес-информатики (49%) и востоковедения (55%).

Подавляющее большинство желающих опубликовать статью в зарубежном рецензируемом журнале считают эту цель реально достижимой в ближайшие два-три года. Среди научных сотрудников таких 95%, среди преподавателей – 91%.

Выставленные в НИУ ВШЭ ориентиры связаны с высокими требованиями к продуктивности научно-исследовательской деятельности, а также с участием в ней и преподавателей. Чтобы соответствовать этим требованиям, сотрудники готовы изменить структуру своего рабочего времени. 33% всех опрошенных не удовлетворены распределением времени между различными видами их деятельности. И почти 90% научных сотрудников из их числа хотели бы больше времени тратить на научно-исследовательскую работу в ущерб административной, экспертной и преподавательской. Среди преподавателей таких 93%.

Действующие в НИУ ВШЭ «правила игры», похоже, вполне устраивают сотрудников. Недаром большинство преподавателей и научных работников, по их собственным оценкам, при выборе журнала для публикации ориентируются на квартиру журнала в базах научного цитирования Web of Science и Scopus. Так, 68% опрошенных указали, что всегда или иногда ориентируются на квартиру журнала, тогда как не делают этого 17%. Таким образом, опрос показал, что сотрудники университета считают установленные в НИУ ВШЭ требования к научно-исследовательской продуктивности высокими и часто испытывают из-за них стресс. Однако они готовы играть по этим правилам, меняя собственные режимы трудовой деятельности и ставя перед собой новые профессиональные цели. ■



Елена Шакина, заведующая Международной лабораторией экономики нематериальных активов НИУ ВШЭ в Перми, – о том, как ее друг чуть не потерял любимую профессию.

ДОЛГИЙ ПУТЬ К АКАДЕМИЧЕСКОЙ ЗРЕЛОСТИ

Не так давно у меня состоялся очень интересный разговор с моим другом и коллегой. Когда-то мы вместе поступили в тогда еще новое, никому не известное учебное заведение. Спустя 25 лет Вышка стала одним из ведущих российских университетов, далеко шагнув за пределы исключительно социальных наук, а мы с моим коллегой теперь вместе здесь работаем. Но вернемся к нашему разговору...

Мой коллега, назовем его Виктор, был очень талантливым студентом, его отмечали все без исключения преподаватели. В нем всегда проявлялись способности к анализу, креативность, системность. Он отлично выступал на публике, что впоследствии помогло ему стать очень хорошим преподавателем. И вот неожиданный и печальный для него результат: не защитив вовремя диссертацию из-за отсутствия достаточной мотивации и времени, не включившись в исследовательские проекты и в итоге не получив импульс к собственному академическому развитию, Виктор оказался за бортом. Сегодня его академические результаты не соответствуют требованиям Вышки и не позволяют ему здесь преподавать.

В отличие от многих, он не обвинил мир в несправедливости, а решил понять, что именно помешало ему реализоваться в любимой профессии преподавателя. И главное, не поздно ли это исправить? И вот этот спонтанно начатый разговор за чашкой кофе с моим другом заставил меня еще раз задуматься о том, почему множество созданных в Вышке стимулов к академическому развитию не всегда работают. Наряду с объективными причинами, про которые сейчас много говорят (отсутствие достаточной конкуренции между преподавателями внутри и вне университета, неочевидность академической профессии в России), мне было очень важно понять, как эту ситуацию видят те, кто по той или иной причине не смог адаптироваться к стремительным преобразованиям и развитию Вышки последних лет.

Итак, самая важная, по мнению Виктора, причина... «Мы производим в своем профессиональном развитии в университете то, что видели сами, когда учились», – говорит он. Это настолько глубоко закладывается в наше восприятие университета, что все новые, приходящие извне сигналы мы склонны отвергать. Другими словами, придя в «молодую» Вышку, где в первую очередь ценилось хорошее методичное преподавание, сложно было вовремя осознать, что обучение – далеко не единственная функция сильного университета.

Ни способности, ни интерес к академической профессии не могут существенно повлиять на то, какой путь развития выбирает

для себя молодой преподаватель. Скорее всего, в более развитых академических системах ценности и понимание особой роли преподавателя и исследователя формируются на уровне постуниверситетского образования. Докторские программы ведущих университетов мира достаточно селективны, и аспиранты, обучаясь на них, получают доступ к живым примерам успешной академической карьеры, а главное, они могут наблюдать причины этого успеха. Присутствие неявных знаний об академической профессии критично важно для молодых преподавателей. К сожалению, слабо развитое постуниверситетское образование и отсутствие «плотной» академической среды в российских университетах не дают нам этой важной составляющей формирования будущего преподавателя и исследователя.

Вторая по важности причина. «Мы были лучшими студентами и поэтому получили предложение остаться в университете. А потом нам неудобно и стыдно было признаться, что мы чего-то не знаем или не умеем». А путь развития до наступления «академической зрелости» длинный и не самый простой. Куда проще найти другие причины отсутствия академических результатов: нет времени, нет мотивации, нет интереса к «не имеющим ценности, оторванным от реальной жизни исследованиям».

В действительности, решив строить академическую карьеру, молодой преподаватель должен быть готов к достаточно длительным и большим инвестициям сил, времени и денег. Он должен осознать, что после шести лет учебы в университете он находится лишь на полпути к тому, чтобы получить выбранную им академическую профессию. За ними следует выбор исследовательского направления, получение знаний о том, как эти исследования проводить и публиковать, и как результат – получение степени кандидата наук или PhD западного университета. К тому же требования к качеству исследований сейчас растут так стремительно, что даже на этом процесс обучения чаще всего не заканчивается. По сути, академическая профессия требует непрерывного обучения, встроенности в международные исследовательские сети, способности продвигать себя и свои исследования на академическом рынке.

А по поводу того, не поздно ли исправить ситуацию и после 15 лет преподавания в университете вновь приступить к диссертации, научиться проводить исследования и публиковать результаты, которые были бы интересны и полезны другим... У меня в этом нет никаких сомнений. И это я сказала своему другу, который, я надеюсь, осознанно выбрал свой путь и теперь не захочет с него свернуть. ■

Выпускается НИУ ВШЭ. Редактор Анастасия Нарышкина. Иллюстрации Василия Храмова.

Перепечатка и воспроизведение материалов бюллетеня «Окна академического роста» возможны только с разрешения редакции.

Контакты: okna@hse.ru, (495) 621-4514. Подписаться на рассылку можно здесь: <http://okna.hse.ru/subscribe>

Дата выпуска: 18.05.2017.