



**Human Resources Excellence in Research**

**Междинен самооценяващ доклад  
(15 Януари 2012 – 21 Февруари 2014)**

**Въведение**

През м. януари 2012 г. ВСУ „Черноризец Храбър” бе удостоен с логото “HR Excellence in Research” въз основа на публикуван вътрешен анализ<sup>1</sup> и план за действие<sup>2</sup> за прилагане на *Европейската харта на изследователите* и *Кодекса за назначаване на изследователи*.

Беше сформирана работна група, която да приоритизира, координира и да подпомогне изпълнението на 36 набелязани действия в ексън-плана. Работната група включва различни участници, представляващи ръководството на университета (зам.-ректор по НИД), академичния състав (преподаватели и учени) и администрацията („Човешки ресурси”, „Международна дейност и проекти” и Финансово-счетоводен отдел). Проведени са срещи през февруари 2013 и февруари 2014 за оценка на изпълнението на дейностите.

Една година след получаването на HR-логото (през февруари 2013) прилагането на плана за действие бе оценено от работна група. Въз основа на направения анализ бяха изведени приоритетните дейности за последващия едногодишен период. Докладът бе утвърден от Академичния съвет на ВСУ (протокол №4/19.02.2013 г.).

В настоящия самооценяващ доклад са отбелязани усилията, които ВСУ „Черноризец Храбър” полага в контекста на HRS4R за подобряване на:

- (1) етичните и професионалните аспекти в научната дейност;
- (2) назначаването на изследователи;
- (3) условията на работа и
- (4) кариерното развитие чрез обучение.

Всички тези принципи са залегнали в *Европейската харта на изследователите* и *Кодекса за назначаване на изследователи*.

Резултатите са представени с използването на структурираните таблици от плана за действие (виж приложението). Това позволява проследяването на изпълнението на дейностите, а също така и:

<sup>1</sup> [http://www.vfu.bg/en/hr\\_logo/files/Internal\\_Analysis-VFU-EN.pdf](http://www.vfu.bg/en/hr_logo/files/Internal_Analysis-VFU-EN.pdf)

<sup>2</sup> [http://www.vfu.bg/en/hr\\_logo/files/Action\\_plan\\_HR\\_VFU-EN.pdf](http://www.vfu.bg/en/hr_logo/files/Action_plan_HR_VFU-EN.pdf)

- заложените цели, развитието на постигнатото и какво още остава да се направи;
- връзката между действието в контекста на общото приложение на мярката;
- разпространяването на резултатите и др.

Този начин на представяне може да покаже степента на изпълнение на плана за действие, наличните доказателства и т.н.

Съгласно направения анализ може да се заключи, че:

- почти изцяло са изпълнени планираните дейности по *мярка I „Етични и професионални аспекти“*. От планираните 11 мерки 7 са напълно приложени, а останалите 4 са в процес на изпълнение;

- от планираните 7 дейности по *мярка II „Назначение“* са имплементирани 5. Основна трудност се явява привличането и назначаването на чуждестранни учени. Колективът на ВСУ има опит в работата в интернационални изследователски екипи, но все още няма назначени изследователи. Може да се отчете като слабост, че все още няма пряка връзка от сайта на ВСУ към портала на EURAXESS, от където да се получава и да се публикува информация. Тепърва ще се разгръща работата по тази мярка като се ползва натрупания през годините опит.

- по *мярка III „Условия на работа“* в екшън-плана са набелязани 13 дейности. 7 от тях са изпълнени, 2 – в процес на изпълнение, а по 4 дейности – действията са замразени за сега.

- по *мярка IV „Обучение“* са имплементирани всичките 5 планирани дейности. Следва да се отбележи, че повече от 120 души от академичния състав на ВСУ са преминали курсове на обучение за усъвършенстване на техните умения за провеждане на научни изследвания, методика на научните изследвания, специализиран английски език, дигитални компетенции.

В заключение може да се обобщи, че от 36 планирани дейности в екшън-плана 24 са изпълнени, 8 са в процес на изпълнение, а 4 могат да се отнесат в категорията замразени, т.к. дейностите по тях към момента не са приоритетни.

Планираните дейности се изпълняват етапно и се въвеждат на необходимите нива в университета. Стремешът на ръководството на ВСУ е имплементиране на всички принципи, заложи в *Хартата и Кодекса на учените*, защото **HR логото е важен знак за университета, удостоверяващ системата на подържане на европейско качество за обучение и научни изследвания.**

Самооценяващият доклад е разработен от екип проф. д-р Павел Павлов – зам.-ректор по НИД и ръководител на екипа, доц. д-р инж. Росица Петкова – научен секретар на Архитектурен факултет и доц. д-р Магдалена Иванова.

Докладът е разгледан и одобрен на заседание на Съвета по НИД на ВСУ на 17.02.2014 г.

Самооценяващият доклад е обсъден и утвърден от Академичния съвет на ВСУ на 21.02.2014 г.

### **Приложение Изпълнение на плана за действие – представяне на по-значимите резултати**

На следващите страници се прави кратко представяне на приложението на дейностите, залегнали в екшън-плана и степента на тяхното изпълнение. Информацията не е представена хронологично, а следва последователността в плана за действие. Отбелязани са и бъдещите съпки.

Степените на изпълнение са класифицирани в три категории – изпълнени дейности, бъдещи дейности и замръзени дейности.

а) *мярка I: Етични и професионални аспекти*

#### **ИЗПЪЛНЕНИ ДЕЙНОСТИ**

<b>№</b>	<b>Принцип</b>	<b>Планирани мерки</b>	<b>Отговорник Срок</b>	<b>Доказателства</b>
1	Изследователска свобода	➤ Актуализиране на университетските приоритети за научни изследвания съгласно националните, европейските и международни приоритети.	Зам.-ректор по НИД, научните секретари, експерти по НИД, Офис „Международни проекти”  <b>Срок:</b> Ежегодно. Начало – 2012 г.	1. Актуализиране на приоритетните области за НИД (АС, Протокол №6/22.12.2011г. и АС, Протокол №3/29.11.2013г). 2. Определяне на ключови стратегически приоритетни области за НИД ( Настоятелство, Протокол №9/28.06.2013г.). 3. Нов концептуален модел за трансформация на НИД във ВСУ (АС, Протокол №3/29.11.2013г.). 4. Широко застъпена е НИД в Стратегическия план за развитие на ВСУ в периода 2012 – 2017 (АС, Протокол №1/12.10.2012г.). 5. НИД по актуални проблеми е залегнала в Мандатната програма на ректора (Настоятелство, Протокол №2/30.04.2013г.).

		<p>➤ Организиране на семинари и работни срещи с цел всички изследователи да се запознаят с добрите практики и научните постижения в световен мащаб.</p>		<p>1. ВСУ бе домакин на работен семинар на HR групата на тема „Стратегия за човешки ресурси за изследователи”, 21-22.06.2012</p> <p>2. Организирани и проведени са редица семинари. Някои от по-значимите са:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Семинар „Устойчиво развитие на европейските университети”, проф. д.ик.н. Анна Недялкова, 12.04.2012 г.</li> <li>- Семинар „Световните тенденции и добри практики във висшето образование на XXI век”, проф. д.ик.н. Анна Недялкова, 19.02.2013 г.</li> <li>- Семинар „Интернационализацията на висшето образование – институционална стратегия и политика”, проф. д.ик.н. Анна Недялкова, 18.05.2013 г.</li> <li>- Семинар по актуалните теми на микро- и макроикономиката, проф. Дж. Вредевелд и проф. Р. Макдоналд, Университет на Синсинати, САЩ, 17-19.12.2013</li> <li>- Семинар „Лидерство в глобална среда. Глобални аспекти на международните икономически отношения”, проф. Дж. Вредевелд, Университет на Синсинати, проф. Д. О’Нийл, Университет на Делауеър, проф. Р. Макдоналд, Университет „Сейнт Клауд”, САЩ, 27-29.05.2012</li> <li>- Семинар „От наука към бизнес”, проф. Л. Мелвил, Университет на Женева, Швейцария, 16.09.2013</li> </ul> <p>3. В периода ВСУ е бил организатор и домакин на повече от 10 международни конференции и научно-приложни семинари с участие на чуждестранни учени.</p>
--	--	---	--	--

		<p>➤ Създаване на възможности за провеждане на научни изследвания на високо ниво чрез участие в международни организации и проекти</p>		<p>1. Екип от ВСУ разработи проектно предложение <i>“Smart Strategies for Black Sea Research Potential Development - SmartSea”</i>, с което кандидатства по пилотната програма на ЕК по Наука и иновации ERA Chairs през м. май 2013. Предвиждаше се изграждането на научен колектив с представители от Coventry University Enterprises, Великобритания, University of Twente, Холандия, University Polytechnica of Bucharest, Румъния.</p> <p>2. Разработен и спечелен проект <i>„Развитие на иновативен модел за трансфер на знание и иновации между ВСУ „Черноризец Храбър“ и Университета в Ковънтри”</i>.</p> <p>3. Към настоящия момент се работи по 12 проекта в различни международни екипи – Tempus, 7FP и др.</p> <p>4. В процес е създаването на международни консорциуми между европейски университети за съвместна дейност, вкл. и по „Еразъм +”.</p> <p>5. ВСУ е в договорни отношение с повече от 30 чуждестранни университети, институти и научни организации за съвместна работа по научноизследователски проекти и задачи.</p>
2	Етични принципи	<p>➤ Анализ на законодателството в България и други държави, както и на Кодекса за етика в научните изследвания</p>	<p>Отдел „Човешки ресурси”, Юридически факултет</p> <p><b>Срок:</b> До края на м.март 2012 г.</p>	<p>1. Сформирана бе работна група за извършване на анализ на законодателството и разработване на Етичен кодекс (заповед на ректора №1642/26.06.2012 г)</p> <p>2. Разработен и действащ е Етичен кодекс за научните изследвания във ВСУ. Последният е утвърден с решение на АС (Протокол №11/17.08.2012г.).</p>
	<p>Да се създаде Етичен кодекс за научните изследвания във ВСУ и Университетска комисия по етика в областта на научните изследвания с цел да наблюдава, информира и в случай на нередности да подава сигнали</p>	<p>Отдел „Човешки ресурси”, Зам.-ректор по НИД, научните секретари</p> <p><b>Срок:</b> До края на юни 2012 г.</p>		

3	Отчетност	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Укрепване на политиката за финансова, етична и професионална отчетност по време на изпълнението на изследователските проекти и задачи</li> </ul>	<p>Зам.-ректор по НИД</p> <p><b>Срок:</b> През цялата година</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Ежегодно се разработват отчети, вкл. и финансови, за изпълнението на научноизследователските проекти и задачи по факултети;</li> <li>2. В отдел „Международна дейност и проекти” и ФСО се води и съхранява цялата документация по изпълнението на проектите.</li> <li>3. За първи път през 2013 г. се разглежда финансовата политика за НИД в университета (АС, №4/20.12.2013г.).</li> </ol>
4	Разпространение и използване на резултатите	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Поддържане на установените процеси и инициативи, позволяващи постоянно разпространение на научна информация чрез наличните изследователски механизми и средства</li> </ul>	<p>Зам.-ректор по НИД, Технологичен институт, Медиен център, Издателство, катедри</p> <p><b>Срок:</b> През цялата година</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Ежемесечни бюлетини за работа по различни национални и международни изследователски проекти, изготвени от отдел „Международна дейност и проекти”, се разпространяват към всички катедри и факултети в университета;</li> <li>2. Във вътрешноуниверситетската мрежа се помества информация за предстоящи конференции, научни семинари и др.</li> <li>3. Функционираща печатна база и електронно издание за разпространение на научна информация;</li> <li>4. Ползване на мрежата на LinkedIn, ResearchGate, Euraxess и др.</li> </ol>
5	Обществен ангажираност	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Обвързване на проектите и научни теми с бизнес сектора и интересите на местните общности</li> <li>➤ Ангажиране на изследователите в създаването на сътрудничество с бизнеса, местните и държавни власти</li> </ul>	<p>Зам.-ректор по НИД, Настоятелство, браншови настоятелства, катедри</p> <p><b>Срок:</b> През цялата година</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Разработена е Концепция за НИД, утвърдена с решение на АС на 20.12.2013 г.</li> <li>2.Сключени са договори с Община Варна, предприятия от региона и страната за научно обслужване.</li> <li>3.Учредени са и функционират 7 браншови настоятелства с цел задаване на научно-приложни задачи, необходими на бизнеса.</li> </ol>
6	Недискриминация	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Актуализиране правната рамка на ВСУ с цел отразяване недискриминационното законодателство</li> </ul>	<p>Отдел „Човешки ресурси”</p> <p><b>Срок:</b> До края на май 2012</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Университетската нормативна база е актуализирана през 2012 г. (АС, №9/4.05.2012г.) и през 2013 г. (АС, №1/19.09.2013г.)</li> </ol>
7	Системи за оценка	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Контрол върху въвежданата информация за изследователската дейност</li> <li>➤ Осигуряване прозрачност на резултатите от оценката с цел подобряване качеството на научните изследвания</li> </ul>	<p>Академичните журита по катедри</p> <p><b>Срок:</b> Ежегодно. Начало – юни 2012</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Въведена е система за ежегодно оценяване на НИД на академичния състав.</li> <li>2. Регулярно атестиране на академичния състав с акцент оценка на НИД.</li> <li>3. Ежегодно планиране и отчитане на НИД на академичния състав.</li> <li>4. Контрол и отчитане на дейностите по НИП и НИЗ.</li> </ol>

## ПРЕДСТОЯЩИ ДЕЙНОСТИ

№	Принцип	Планирани мерки	Отговорник Срок	Бележки
1	Етични принципи	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Организиране на семинари с цел популяризиране на етичните правила</li> </ul>	<p>Университетска комисия за етика в областта на научните изследвания</p> <p><b>Срок:</b> Начало – май 2014 г.</p>	
2	Професионална отговорност	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Мониторинг на избора на изследователски теми и тяхното съответствие на университетските приоритети</li> <li>➤ Мониторинг на извършваните научни изследвания във ВСУ относно спазването на етичните норми и стимулиране на изследователите, които ги спазват.</li> <li>➤ Мониторинг на изпълнението на научните проекти и публикациите с цел избягване на потенциални конфликти.</li> <li>➤ Университетската комисия по етика в областта на научните изследвания да контролира плагиатството.</li> </ul>	<p>Университетска комисия по етика в областта на научните изследвания, Зам.-ректор по НИД, научните секретари</p> <p><b>Срок:</b> Начало – 2014 г.</p>	
3	Професионално отношение	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Спазване на процедурите и отношенията в областта на научните изследвания, установени във ВСУ</li> <li>➤ Всички изследователи трябва да бъдат периодично информирани относно университетска правна рамка.</li> </ul>	<p>Зам.-ректор по НИД, научните секретари, научните ръководители</p> <p><b>Срок:</b> През цялата година</p>	
4	Договорни и правни задължения	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Обучение по правата върху интелектуалната собственост, етичните принципи и др. за изследователите и ръководителите на катедри.</li> <li>➤ Мониторинг върху изпълнението на годишните отчети на изследователите в катедрите</li> </ul>	<p>Отдел „ Човешки ресурси ”, Зам.-ректор по НИД, научните секретари</p> <p><b>Срок:</b> Ежегодно. Начало – м. юли 2014 г.</p>	

5	Добри практики в областта на научните изследвания	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Постоянно актуализиране на работните практики съгласно националното законодателство</li> <li>➤ Контрол върху работната среда и вземане на предпазни мерки за здравето и безопасността при осъществяване на работния процес.</li> <li>➤ Обучение за защита на личните данни и за изискванията за конфиденциалност</li> </ul>	Отдел „Човешки ресурси”  <b>Срок:</b> Ежегодно. Начало – м. август 2014	
---	---	--	--	--

б) мярка II: *Назначаване*

**ИЗПЪЛНЕНИ ДЕЙНОСТИ**

№	Принцип	Планирани мерки	Отговорник Срок	Доказателства / бележки
1	Избор /Кодексът/	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ясно дефиниране на критерии за подбор, отчитащи в частност практическия опит, креативността и научните интереси на кандидатите.</li> <li>➤ Участие на широк кръг специалисти от различни сектори като членове на комисиите за подбор.</li> </ul>	Зам.-ректор по НИД, Отдел „Човешки ресурси”, катедри, научни секретари  <b>Срок:</b> Начало – 2012 г. постоянен	1. Разработени са критерии при избор за назначаване на длъжност, които са описани в Наредба №3.
2	Критерии за оценка (Кодексът)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Създаване широк кръг от критерии при процедурите за подбор, които да отразяват количествено и качествено потенциала на кандидатите.</li> <li>➤ придаване на тежест на интервюта с кандидатите, където те да заявят своите компетенции и постигнатите от тях резултати, равностойността на които ще бъде оценена от компетентната селекционна комисия.</li> </ul>	Зам.-ректор по НИД, Отдел „Човешки ресурси”, катедри  <b>Срок:</b> До края на 2012 г.	1. Разработена е система за оценка на специфичните умения на кандидатите – езикови компетенции, мобилност, дигитална компетентност и др. 2. Създадени са условия за обучение и развитие на потенциала на академичния състав на ВСУ.



3	Признаване на опит от мобилност /код/	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Промяна на съществуващата правна рамка и включване на мобилността като показател при назначаването.</li> <li>➤ Насърчаване на мобилността като част от кариерата на изследователите и подчертаване на важността и предимството ѝ при назначаването.</li> </ul>	Зам.-ректор по НИД, Отдел „Човешки ресурси”, научните секретари  <b>Срок:</b> До края на 2012 г.	1. Мобилността е включена като основен критерий за развитие в кариерата, което е и стимул за участие в мобилности; 2. Периодична информация за възможностите за мобилност от отдел „Международна дейност и проекти”.
4	Признаване на квалификация /Кодексът/	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Разработване на системни критерии за признаване на предходни академични и/или професионални квалификации</li> </ul>	Зам.-ректор по НИД, Отдел „Човешки ресурси” <b>Срок:</b> До края на 2012 г.	1. Разработени са критерии при избор за назначаване на длъжност, които са описани в Наредба №3.

### ПРЕДСТОЯЩИ ДЕЙНОСТИ

№	Принцип	Планирани мерки	Отговорник Срок	Бележки
1	Назначаване	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Въвеждане на политика на международна прозрачност: увеличаване броя на назначените чуждестранни изследователи.</li> <li>➤ Укрепване на политиката по отношение на прозрачността при назначаването на международни изследователи.</li> <li>➤ Укрепване на комуникационната политика по отношение на набирането на международни изследователи чрез уеб сайта на ВСУ.</li> </ul>	Зам.-ректор по НИД, Отдел „Човешки ресурси”  <b>Срок:</b> Постоянно. Начало – 2014 г.	Тепърва ще се работи усилено по тази дейност. В университета, обаче, вече има начертана визия за изпълнение, а именно: <ul style="list-style-type: none"> <li>- води се кампания по популяризиране на HR-логото в чужбина и в резултат са сключени договори с представители от Германия, Полша, Казахстан и др. за научна работа на техни изследователи;</li> <li>- провеждат се разговори за сформирани консорциуми за НИД с чуждестранни университети и изследователски институти.</li> </ul>

2	Назначаване (Кодексът)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Разширяване възможностите за публикуване на обяви за работа не само на университетския уеб сайт, а и в глобални уеб базирани ресурси като Пан-Европейския портал за изследователска мобилност, EURAXESS и др.</li> <li>➤ Поставяне на университетския сайт на полезни връзки към български или чуждестранни университети, институти и изследователски организации с цел подобряване на възможностите за работа в чужбина</li> <li>➤ Подготовка на научни ръководители на чуждестранни докторанти и изследователи и създаване план за действие за привличане на чуждестранни изследователи.</li> </ul>	<p>Зам.-ректор по НИД, Отдел „Човешки ресурси”, Технологичен институт, катедри</p> <p><b>Срок:</b> Постоянно. Начало – 2014 г.</p>	<p>Тепърва ще се работи усилено по тази дейност. Има начертана визия за изпълнени, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- усъвършенстване на сайта на ВСУ с подходяща и подробна информация за НИД;</li> <li>- връзка с портала на EURAXESS.</li> </ul>
---	------------------------	--	--	---

в) мярка III: *Условия на работа*

**ИЗПЪЛНЕНИ ДЕЙНОСТИ**

№	Принцип	Планирани мерки	Отговорник Срок	Доказателства / бележки
1	Професионално признаване	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Наблюдение на създадената система от количествени и качествени изисквания за признаването на професионални умения във ВСУ при подбор и назначаване на изследователите.</li> </ul>	<p>Отдел „Човешки ресурси ”</p> <p><b>Срок:</b> постоянно</p>	1. Разработени са критерии при избор за назначаване на длъжност, които са описани в Наредба №3.
2	Изследователска среда	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Подобряване на университетската изследователска база.</li> <li>➤ Създаване на научно-изследователска мрежа за сътрудничество на национално и международно ниво, включително и дистанционна такава;</li> <li>➤ Ефективно функциониране на системата за конкурсно проектно финансиране.</li> </ul>	<p>Зам.-ректор по НИД, Декани, ръководители катедри, научни секретари</p> <p><b>Срок:</b> В началото на 2012 и постоянно</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Цялостно е обновена работната среда в университета;</li> <li>2. Откриха се нови и се обновиха съществуващи изследователски лаборатории чрез собствено и външно финансиране.</li> <li>3. Увеличиха се изследователските задачи, разработвани в международни екипи. Текущо се работи по 12 международни, 5 национални и 3 регионални проекти.</li> <li>4. Развиват се дистанционните форми на контакт с чуждестранни университети като старта в даден с Университета в Ковънтри, Великобритания.</li> </ol>

3	Условия на работа	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Следване и утвърждаване на създадените системи за гъвкаво работно време и оценка на изследователската дейност във ВСУ.</li> </ul>	<p>Отдел „Човешки ресурси”</p> <p><b>Срок:</b> постоянно</p>	<p>1. Разработена и функционираща система за годишна заетост на академичния състав на ВСУ, която предоставя възможност за различна степен на ангажираност в учебна, научна и административна дейност (Наредба.№3, Инструкция №5)</p>
4	Баланс на полов признак	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Анализират се настоящото състояние на баланса по полов признак сред всички изследователи.</li> <li>➤ Въвеждане на мониторингова система по този принцип.</li> <li>➤ Популяризиране на политика за равни възможности при подбор и условия на работа на изследователите мъже и жени.</li> </ul>	<p>Отдел „Човешки ресурси”</p> <p><b>Срок:</b> До май 2012 г. и постоянно</p>	<p>1.Разработен е анализ на академичния състав на университета по полов признак.</p>
5	Кариерно развитие	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Изработване на стратегия за кариерно развитие на изследователите в приоритетните научни области и теми за ВСУ.</li> </ul>	<p>Зам.-Ректор по НИД, Декани, научни секретари</p> <p><b>Срок:</b> До септември 2012 г.</p>	<p>1.Сформирана бе работна група за разработване на Стратегия за кариерно израстване на академичния състав на ВСУ (заповед на ректора №1641/26.06.2012 г)</p> <p>2.Разработена и утвърдена е <i>Стратегическа рамка за кариерно развитие на академичния състав на ВСУ „Ч. Храбър”</i> 2012-2017 (АС, протокол.№3/21.12.2012 г.);</p> <p>3.Разработена е <i>Система за кариерно развитие на академичния състав на ВСУ</i> и <i>Методика</i> за прилагането ѝ, която предстои да се разглежда на АС</p> <p>4.Актуализирани и утвърдени са приоритетни области за НИД (АС, Протокол №6/22.12.2011г. и АС, Протокол №3/29.11.2013г).</p>
6	Отчитане на мобилност	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Отразяване на мобилността като критерии при оценка на изследователите и особено на интерсекторната мобилност (между публичния и частния сектор) и интердисциплинарната мобилност.</li> <li>➤ Стимулиране на изследователите за участие в национална и международна мобилност.</li> <li>➤ Създаване на условия за мобилност на чуждестранни изследователи във ВСУ.</li> </ul>	<p>Зам.-Ректор по НИД, научни секретари, Офис „Международни проекти”</p> <p><b>Срок:</b> В началото на 2012 и постоянно</p>	<p>1. Мобилността е включена като основен критерий за развитие в кариерата, което е и стимул за участие в мобилности;</p> <p>2. Периодична информация за възможностите за мобилност от отдел „Международна дейност и проекти”.</p>

7	Преподаване	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Наблюдение преподавателската дейност да не ощетява (да не пречи) на научноизследователската кариера.</li> </ul>	<p>Фронт офис, сектор „Планиране”, ръководители катедри <b>Срок:</b> 2012 и постоянно</p>	1. Разработена и функционираща система за годишна заетост на академичния състав на ВСУ, която предоставя възможност за различна степен на ангажираност в учебна, научна и административна дейност (Наредба.№3, Инструкция №5)
---	-------------	--	---	---

### ПРЕДСТОЯЩИ ДЕЙНОСТИ

№	Принцип	Планирани мерки	Отговорник Срок	Бележки
1	Финансиране и заплащане	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ По-широко информирание за възможностите за финансиране за изследователите.</li> <li>➤ Насърчаване на изследователите да участват в национални и европейски проекти.</li> <li>➤ Създаване на университетски изследователски фонд за подкрепа на изследователите и техните разработки за приложение в публичния и частния сектор.</li> </ul>	<p>Зам.-Ректор по НИД, Декани, научни секретари, научни ръководители, Офис „Международни проекти” <b>Срок:</b> В началото на 2014 и постоянно</p>	
2	Достъп до съвети за развитие на кариерата	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Разширяване на функциите на университетския Кариерен център в посока работа с докторанти и изследователи.</li> </ul>	<p>Кариерен център  <b>Срок:</b> 2014 и постоянно</p>	

### ЗАМРАЗЕНИ ДЕЙНОСТИ

№	Принцип	Планирани мерки	Отговорник Срок	Бележки
1	Стабилни и постоянни назначения	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Информирание на изследователите на срочен трудов договор за изпълнението и спазването на принципите за социално осигуряване за периода на назначаването им.</li> </ul>	<p>Отдел „Човешки ресурси”  <b>Срок:</b> постоянно</p>	Дейността е замразена поради факта, че все още няма назначени изследователи към университета.

2	Права на интелектуална собственост	➤ Разработване на мониторингова система в областта на интелектуалните права и съавторството.	Зам.-Ректор по НИД, Юридически факултет, Технологичен институт <b>Срок:</b> До септември 2014 г.	
3	Съавторство	➤ Разработване на мониторингова система в областта на интелектуалните права и съавторството.	Зам.-Ректор по НИД, Юридически факултет, Технологичен институт <b>Срок:</b> До септември 2014 г.	
4	Жалби	➤ Извършване на анализ на типа жалби и създаване на система за предотвратяване на конфликти чрез създаване на работни срещи за обмен на добри практики.	Отдел „Човешки ресурси” <b>Срок:</b> До края на 2014 г.	

г) мярка IV: **Обучение**

**ИЗПЪЛНЕНИ ДЕЙНОСТИ**

№	Принцип	Планирани мерки	Отговорник Срок	Доказателства / бележки
1	Отношения с научните ръководители	➤ Наблюдение изпълнението на задълженията на научните ръководители. ➤ Обучение на изследователите чрез модерни методи за преподаване.	Зам.-Ректор по НИД, научните секретари, научните ръководители  <b>Срок:</b> Началото на 2014 г. и постоянно	1. Въведена е система за ежегодно оценяване на НИД на академичния състав. 2. Ежегодно се атестират докторантите, което е атестат и за научното им ръководство. 1. Повече от 120 преподаватели, вкл. и научни ръководители и млади изследователи, преминаха обучение по методика на научните изследвания, съвременни образователни стратегии и технологии, съвременни web-технологии в обучението, съвременни технически средства за аудиторна работа, ИКТ средства за презентирание и др.

2	Научно ръководство и управленски функции	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Повишаване качеството на научното ръководство особено при ръководството на младите изследователи.</li> <li>➤ Наблюдение изпълнението на задълженията на научните ръководители.</li> <li>➤ Обучение на изследователите чрез модерни методи за преподаване.</li> </ul>	<p>Зам.-Ректор по НИД, научните секретари, научните ръководители</p> <p><b>Срок:</b> Началото на 2012 г. и постоянно</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Въведена е система за ежегодно оценяване на НИД на академичния състав.</li> <li>2. Ежегодно се атестират докторантите, което е атестат и за научното им ръководство.</li> <li>3. Повече от 120 преподаватели, вкл. и научни ръководители и млади изследователи, преминаха обучение по методика на научните изследвания, съвременни образователни стратегии и технологии, съвременни web-технологии в обучението, съвременни технически средства за аудиторна работа, ИКТ средства за презентирание и др.</li> </ol>
3	Продължаващо професионално развитие	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Изработване на стратегия за кариерно развитие на изследователите в приоритетните за ВСУ научни области и теми.</li> <li>➤ Стимулиране на докторантите да участват в конференции, работни срещи, обучения и др с основна цел повишаване на техните умения и подготовката им за професионална реализация.</li> </ul>	<p>Зам.-Ректор по НИД, Декани, научните секретари, Кариерен център</p> <p><b>Срок:</b> До септември 2012 .</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сформирана бе работна група за разработване на Стратегия за кариерно израстване на академичния състав на ВСУ (заповед на ректора №1641/26.06.2012 г)</li> <li>2. Разработена и утвърдена е <i>Стратегическа рамка за кариерно развитие на академичния състав на ВСУ „Ч. Храбър”</i> 2012-2017 (АС, протокол. №3/21.12.2012 г.);</li> <li>3. Разработена е <i>Система за кариерно развитие на академичния състав на ВСУ</i> и <i>Методика</i> за прилагането ѝ, която предстои да се разглежда на АС</li> <li>4. Актуализирани и утвърдени са приоритетни области за НИД (АС, Прот. №6/22.12.2011г. и прот. №3/29.11.2013г).</li> </ol>
4	Достъп до обучения и професионално развитие	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Адекватно планиране на изследователската дейност за подобряване на уменията и компетенциите на изследователите за тяхното професионално развитие.</li> <li>➤ Стимулиране на докторантите да участват в конференции, работни срещи, обучения и др с основна цел повишаване на техните умения и подготовката им за професионална реализация.</li> <li>➤ Мониторинг на кариерното развитие на докторантите след тяхната защита.</li> </ul>	<p>Зам.-Ректор по НИД, научните секретари, научните ръководители, Кариерен център</p> <p><b>Срок:</b> Януари 2012 г. и постоянно</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработена и функционираща система за годишна заетост на академичния състав на ВСУ, която предоставя възможност за различна степен на ангажираност в учебна, научна и административна дейност (Наредба. №3, Инструкция №5).</li> <li>2. Ежегодно планиране и отчитане на НИД;</li> <li>3. В конференциите организирани от ВСУ докторантите участват без да заплащат такса, което е вид стимул за тях. Докторантите са част от академичния състав на университета, поради което на тях им се предоставят всички възможности за обучения и участия в семинари, които са и за щатните преподаватели.</li> </ol>

5	<p>Научно ръководство</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Повишаване качеството на научното ръководство особено при ръководството на млади изследователи.</li> <li>➤ Наблюдение изпълнението на задълженията на научните ръководители.</li> <li>➤ Използване на съвременни методи за обучение на докторанти от научните ръководители.</li> </ul>	<p>Зам.-Ректор по НИД, научните секретари, научните ръководители</p> <p><b>Срок:</b> Началото на 2012 г. и постоянно</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Въведена е система за ежегодно оценяване на НИД на академичния състав.</li> <li>2. Ежегодно се атестират докторантите, което е атестат и за научното им ръководство.</li> <li>3. Повече от 120 преподаватели, вкл. и научни ръководители и млади изследователи, преминаха обучение по методика на научните изследвания, съвременни образователни стратегии и технологии, съвременни web-технологии в обучението, съвременни технически средства за аудиторна работа, ИКТ средства за презентирание и др.</li> </ol>
---	---------------------------	---	--	---