

НАУЧНЫЙ И МОТИВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СЕВЕРНОГО АРКТИЧЕСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ М.В. ЛОМОНОСОВА КАК РЕСУРС ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ АРКТИЧЕСКИХ РЕГИОНОВ

Аннотация

В настоящей статье анализируется научный и мотивационный потенциал САФУ им. М.В. Ломоносова, в частности профессорско-преподавательского состава, как основы инновационного развития Арктических территорий. Именно компетентный, высококвалифицированный ППС является залогом дальнейшего процветания конкретных территорий и страны в целом. Огромное значение в этом смысле имеет научный потенциал и мотивация преподавателей, поскольку именно они являются проводниками идей, ценностей, образа мышления, инновационности студентов – будущих специалистов

Ключевые слова: научный потенциал, мотивация, инновационное развитие, высшее образование, профессорско-преподавательский состав

Россия, Канада, Норвегия, Дания и соединенные Штаты Америки — это те пять приарктических государств, которые на сегодняшний день имеют абсолютно серьезные виды и растущий спрос на богатства Арктики. Это касается и биологических, и минерально-сырьевых ресурсов, особенно если брать во внимание аспект постоянного роста цен на эти ресурсы на мировом рынке в условиях сокращающегося их предложения.

Совершенно очевиден тот факт, что высшая школа является своеобразным центром подготовки специалистов для различных отраслей народного хозяйства. Необходимо отметить, что требования к специалистам в нынешних условиях хозяйствования становятся все выше, расширяется перечень компетенций специалистов. Несомненно, что любая отрасль, любой регион накладывает свой отпечаток на этот процесс. Так, работа в арктических условиях не является исключением, особенно важно здесь подчеркнуть стратегическую значимость Арктики для Российской Федерации.

Положение Постановления Совета Российского союза ректоров «О мерах по развитию высшего образования» от 23.12.2003 № 1 констатирует, что, мы вступили в фазу постиндустриальной цивилизации, которая характеризуется перемещением «...движущих сил и источников социально-экономического прогресса в интеллектуальную сферу...» [1], а это однозначно требует нового подхода к стратегии развития образования. В этих условиях наука становится самостоятельной областью экономики, уверенно проникая в профессиональную составляющую каждого будущего специалиста предприятия через инновационное видение реальности.

Поэтому краеугольный камень в деятельности каждого высшего учебного заведения — это научно-исследовательская работа (НИР) профессорско-преподавательского состава (ППС). При этом преподаватели не просто самостоятельно занимаются наукой, но и активно задействуют в этом процессе своих студентов, вовлекая, помимо всего прочего, бизнес-структуры и органы государственной власти. Это ставит самого преподавателя в такие условия, когда он сам тоже должен постоянно подтверждать свой научный потенциал. Если имеет место слабовыраженная интеграция образовательной и научной деятельности, то в конечном итоге это может стать причиной существенного сокращения научной составляющей кадрового потенциала.

Северный Арктический федеральный университет имени М.В. Ломоносова (САФУ), не является исключением. Так, если рассматривать по данным параметрам ситуацию в университете, то можно наблюдать следующую картину. Основные направления научно-исследовательской деятельности продиктованы, собственно говоря, спецификой географического и экономического положения региона, а именно: судостроение, судоремонт, информационные технологии, ресурсосбережение и сырьевые ресурсы Арктики.

В университете функционирует Совет молодых ученых — «...общественная организация, цель которой заключается в защите интересов молодых исследователей: аспирантов, преподавателей, студентов в сфере науки, обеспечение условий для успешной реализации научных проектов молодых ученых» [9].

В структуре университета есть и такое подразделение как Отдел координации работы молодых ученых, специалистов и НИРС, который организует и координирует проведение конференций различного уровня, круглых столов, конкурсов для студентов, магистрантов и аспирантов САФУ. Готовит публикации к изданию в сборнике «Ломоносовские научные чтения студентов, аспирантов и молодых ученых». Кроме того, структурной единицей этого отдела является Студенческое научное общество САФУ.

В составе Университета два научно-исследовательских института (Институт химии и химической технологии древесины и Институт медико-биологических исследований), Центр патентования и защиты интеллектуальной собственности САФУ, Центр космического мониторинга Арктики, Научно-исследовательские центры (Ломоносовский институт, Научно-образовательный центр «Химия природных соединений», Научно-исследовательский проектный центр, Научно-образовательный центр «Интегративное переводоведение приарктического пространства»), инновационно-технологические центры («Современные технологии переработки биоресурсов Севера», Инновационно-технологический центр арктических нефтегазовых лабораторных исследований Института нефти и газа).

В Университете уже не первый год эффективно работает проект «Арктический плавучий университет», который направлен на изучение состояния и изменения окружающей среды акваторий и основных территорий Белого, Баренцева и Карского морей и практическую подготовку специалистов

для работы в арктических условиях, например, экологов, гидрометеорологов, география, геология и так далее.

У преподавателей, аспирантов, докторантов, студентов есть возможность издавать свои научные труды в следующих научных изданиях Университета: «Лесной журнал», «Арктика и Север», «Arctic Environmental Research», «Журнал медико-биологических исследований», Журнал «Вестник Северного (Арктического) федерального университета» (Серия «Гуманитарные и социальные науки»). Причем, последние три являются журналами ВАК.

Как и в большинстве вузов страны, в Университете действует система эффективного контракта для ППС, который имеет своей целью повышение публикационной активности ППС, участие в грантовой и проектной деятельности, развитие научного потенциала Университета в целом. Кроме того, это возможность повысить материальную составляющую при оплате труда ППС.

Что касается такого аспекта, как мотивация профессорско-преподавательского состава, то надо отметить, что в настоящее время это насущная проблема не только САФУ, но и всех учебных заведений системы высшего образования в целом по стране.

Вопросу особенностей труда преподавателя посвящено много трудов как отечественных, так и зарубежных исследователей, ученых. «Тем не менее, некоторые вопросы мотивации работников высшей школы еще недостаточно раскрыты, не уделяется должного внимания, а часто практически отсутствует оценка удовлетворенности преподавателей своей деятельностью» [3, с. 23].

В настоящее время есть ряд зарубежных публикаций по вопросам социологических исследований в университетах и институтах. Они выявляют достаточное количество объектов исследования, факторов и взаимосвязей, которые указывают на уровень удовлетворенности ППС.

В последние годы проблема мотивации преподавательской деятельности стала веским условием не только развития образовательной системы как таковой. Без преувеличений можно утверждать, что если у преподавателя есть правильная мотивация, если он удовлетворен своим социальным статусом, материальным положением и признанием в научной среде, то это вносит значительный вклад в развитие общества и экономики.

Неоспорим тот факт, что мотивированный преподаватель — это мотивированные студенты. Но совершенно очевиден и тот факт, что если преподаватель не мотивирован, это может легко привести к появлению отсутствия мотивации у студентов, с которыми они работают. И это вызывает беспокойство.

Существование Университета и его конкурентоспособность в рыночных условиях России и глобального мира зависят от тех требований, которые предъявляются к сегодняшним преподавателям. Все это зависит от ответственности в своих действиях каждого преподавателя, как участника образовательного процесса, от коммуникаций внутри подразделений и между подразделениями, от эффективности взаимодействия преподавателей друг с другом. Это крайне сложно в условиях современных реалий, а именно при нарушении существовавшей системы ценностей, экономической и социальной нестабильности, неопределенности. Для того, чтобы в этой непростой ситуации преподаватели имели достаточно высокий уровень лояльности к Университету, разделяли цели и устремления руководства, их необходимо должным образом мотивировать.

Совершенствование и изменение системы образования является масштабным проектом государственного значения, который осуществляется в условиях активного общественного содействия этому процессу. В результате необходимо достичь качества образования в России, которое будет актуально и сопоставимо и перспективами страны в условиях инновационного государства.

Миссия Университета — это создание инновационной научной и кадровой базы для интеллектуального освоения Севера России и Арктики.

В Университете разработана программа развития до 2020 года, которая предполагает, что в результате реализации этой программы «...университет призван стать известным международным образовательным и научно-исследовательским центром, а также центром социально-экономического развития европейского Севера России и Арктики, территорией конструктивного диалога в сферах образования, научных исследований и инноваций не только для арктических государств, но и для других стран мира» [8].

По мнению К. С. Айнабека «к факторам формирования инновационного потенциала относятся механизмы мотивации труда, определения годовой научной и педагогической нагрузки ученых, изобретателей, преподавателей; режим организации творческих работников; материально-техническая база, уровень оснащенности современной техникой и технологией...» [2, с. 14].

Таким образом, одними из важнейших задач вузов являются формирование инновационного потенциала страны в целом и территорий в частности, разработка инновационных наукоемких проектов для эффективного развития экономики, результативного обеспечения безопасности страны, повышение уровня компетентности выпускников — будущих высококвалифицированных специалистов различных отраслей народного хозяйства, подготовка научно-педагогических работников высшей квалификации. Все это должно обеспечиваться путем повышения научного и мотивационного потенциала профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений. При этом немаловажное значение имеет вовлечение в процесс научной работы студентов, так как это является существенным элементом подготовки специалиста, который будет конкурентоспособен как на рынке труда, так и в масштабах конкретного предприятия.

Библиографический список

1. О мерах по развитию высшего образования. Российского союза ректоров «О мерах по развитию высшего образования» от 23.12.2003 № 1 от 23.12.2003 № 1 // [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://docs.cntd.ru/document/901894498> (дата обращения 11.03.2017)
2. Айнабек К. С. Инновационный потенциал вузовской системы и пути совершенствования научно-образовательной деятельности // Экономика и образование. 2012. № 2. С.14-17
3. Бугров Д. В., Пономарева О. Я., Федорова А. Э. Концептуальные вопросы развития кадрового потенциала университета // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № 101 (1). С. 17-29.
4. Владимиров А. И. О научной деятельности вуза. М.: ООО «Издательский дом Недра», 2011. - 69 с.
5. Гринкруг Л. С. Факторы повышения качества деятельности вуза: профессиональное развитие преподавателей // Педагогическое образование и наука. № 3. 2010. С. 59–64
6. Махортова В. К. Инновационный потенциал развития Арктической зоны Российской Федерации [Текст] // Экономика, управление, финансы: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Пермь, апрель 2015 г.). Пермь: Зебра, 2015. С. 200-203. [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://moluch.ru/conf/econ/archive/133/7754/> (дата обращения 11.03.2017)
7. Staff review and development / Personal and Professional Development (PPD) by University of Cambridge. [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://www.ppd.admin.cam.ac.uk/> (Дата обращения 11.03.2017).
8. Программа развития САФУ [Электронный ресурс]. Режим доступа http://narfu.ru/university/programma_gazvitiya/. (Дата обращения 11.03.2017)
9. Совет молодых ученых [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://narfu.ru/science/smu/>. (Дата обращения 11.03.2017)

E. Shirikhina

SCIENTIFIC AND MOTIVATION POTENTIAL OF THE NORTHERN ARCTIC FEDERAL UNIVERSITY NAMED BY M.LOMONOSOV AS A INNOVATIVE DEVELOPMENT RESOURCE OF THE ARCTIC AREAS

Abstract

This article analyses the scientific and motivation potential of the Northern (Arctic) Federal University named after M. V. Lomonosov, in particular the teaching staff, as basis for innovative development of the Arctic territories. Namely competent, highly qualified teaching staff is the guarantee of the continued prosperity of specific regions and the country as a whole. Great importance in this sense has the scientific potential and motivation of teachers, as they are guides for their students in the world of ideas, values, ways of thinking, innovativeness of students — future professionals

Keywords: scientific potential, motivation, innovative development, higher education, faculty