

# ВОВЛЕЧЕНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА В РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ «ПРИОРИТЕТ 2030» КАК ФАКТОР ИХ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

**Рябинина Мария Васильевна**

старший преподаватель, Тихоокеанский государственный университет, Хабаровск  
ryabinina\_maria@mail.ru

## PARTICIPATION OF ACADEMIC STAFF IN THE PROGRAM "PRIORITY 2030" FOR THEIR PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT

**M. Ryabinina**

*Summary:* The personal and professional development of the academic staff participating in the program "Priority 2030" contributes to innovation in science, education, and technology. The article describes ways to involve academic staff in the program for their personal and professional development: a scientific degree and rank, liaison with schools of thought, work in the consortium, scientific publications, and implementation of scientific research findings in the academic process. These ways are important for universities seeking the worldwide recognition.

*Keywords:* "Priority 2030", personal and professional development, innovation, science, education, technology, globalization.

*Аннотация:* Личностно-профессиональное развитие преподавателя вуза, участвующего в программе «Приоритет 2030», способствует достижению инновационной активности в научно-образовательной и научно-технологической сферах. В статье определены способы вовлечения преподавателей вуза в реализацию программы в контексте личностно-профессионального развития: получение ученой степени и звания, взаимодействие с научными школами, работа в консорциуме, научные публикации и внедрение результатов научных исследований в образовательный процесс. Данные способы важны для развития вуза, стремящегося к международному признанию.

*Ключевые слова:* «Приоритет 2030», личностно-профессиональное развитие, инновации, наука, образование, технологии, интернационализация.

### Введение

В современных социально-экономических условиях личностно-профессиональное развитие преподавателя вуза предполагает совершенствование его личностных качеств в образовательной деятельности, поиск новых направлений научных изысканий с целью поддержания инновационной работы в вузе. В этой связи активное участие в исследовательской деятельности вуза, сотрудничество с инновационными центрами и продвижение передовых научных разработок в международных научных изданиях показывает, насколько конкурентоспособен преподаватель и вуз, в котором он работает. Конкурентоспособность описывает лидерские позиции вуза благодаря «большому научному, исследовательскому и образовательному потенциалу» [3, с. 46-47], который определяет «ускорение технологических обновлений и повышение квалификации» [4, с. 21].

На лидерские позиции указывает федеральная программа «Приоритет 2030», которая отбирает и спонсирует университеты, преуспевающие в области научных исследований и разработок, отличающиеся качеством образования и внедряющие современные технологии. Разностороннее личностно-профессиональное развитие преподавателя в таком вузе – неотъемлемое условие

наращивания кадрового и технологического потенциала для расширения взаимодействия с организациями, чтобы внедрить высокие технологии в российское производство. При этом в научно-образовательной сфере создаются консорциумы «с привлечением организаций реального сектора экономики» [9, с. 239], которые являются «одной из наиболее востребованных организационных моделей интеграции, получившей широкое распространение во всем мире» [7, с. 82].

Вовлечение преподавателей в реализацию программы «Приоритет 2030» напрямую способствует достижению инновационной активности вуза-участника в научно-образовательной и научно-технологической сферах. Ротация участников программы [9, с. 239] создаст возможности «для их устойчивой трансформации в университеты мирового уровня» [7, с. 91]. В таких университетах требования к квалификации преподавателей ужесточаются, поскольку они демонстрируют возможности «в области учебно-методической работы, научно-исследовательской деятельности, социально-экономических связей данного учебного заведения» [2, с. 95]. Целью статьи является определение способов вовлечения преподавателей вуза в реализацию программы «Приоритет 2030» в контексте личностно-профессионального развития.

### Способы личностно-профессионального развития преподавателей вуза

Получение ученой степени и ученого звания преподавателем вуза создает возможности для выдвижения новых научных идей и осуществления научных разработок. Подготовка кадров высшей квалификации повышает их научный уровень, требуемый для качественной работы в программе «Приоритет 2030», а также «отражается на качестве образования и престиже российских учебных заведений на мировом рынке образовательных услуг» [2, с. 97]. При этом для престижа вуза важна интернационализация подготовки, для чего требуется устранение языковых барьеров, характерное для глобального рынка высшего образования [4, с. 22]. Также значимо развитие профессиональных аспирантских программ, запрос на которые «поддерживается текущим вектором научно-технологического развития в России» [1, с. 11] и определяет форму «подготовки кадров высшей квалификации для неакадемического рынка труда в конкретной сфере» [1, с. 12].

Взаимодействие с научными школами, которые участвуют в реализации федеральной программы, показывает, насколько эффективно преподаватель вуза способен сотрудничать с сильными научными группами. Приобщенность к научным школам позволяет «синтезировать ... прорывные идеи и проекты» [6, с. 46] по социально-экономическим запросам и реализовывать их согласно инновационной политике вуза. Также появляется возможность получить академическое признание, которое сложно достижимо в виду усиления конкуренции в академической среде [7, с. 89]. Привлечение зарубежных ученых к деятельности научных школ усиливает возможности интернационализации исследований и разработок.

Работа в консорциуме, требуемая в рамках программы «Приоритет 2030», описывает форму «сотрудничества и партнерства» [5, с. 14] «научных и образовательных организаций с предприятиями реального сектора экономики» [1, с. 11]. Привлечение ученых из ведущих мировых центров позволяет задействовать систему «обмена знаниями и обсуждение новых знаний» [4, с. 21] для улучшения инновационных практик, способствующих развитию вуза. В таких условиях внимание на личностно-профессиональное развитие преподавателя вуза подтверждается возможностями для его самореализации и творчества, когда увеличивается вклад «образования и науки в достижение национальных целей развития, рост эффективности инновационной кооперации» [7, с. 92].

Фиксированными результатами продуктивной работы научной школы выступают научные публикации в изданиях, индексируемых в международных базах научного цитирования Scopus и Web of Science. Штатные

сотрудники и иностранные аспиранты являются «важным инструментом для достижения высоких показателей публикационной активности» [8, с. 116], которая подтверждает международное признание российского образования и отражает интеллектуальное развитие человеческого потенциала, характерное для программы «Приоритет 2030» [10, с. 162]. На основе научных результатов от интеллектуальной деятельности создаются технологии, внедряемые в сферы науки, образования и техники на международном уровне. Высокие технологии позволяют российским вузам быть конкурентоспособными как в своей стране, так и за рубежом.

Внедрение результатов научных исследований в образовательный процесс, поддерживаемое администрацией вуза, позволяет обновлять содержание образования в новых социально-экономических условиях и повышать качество образования. При этом важно обеспечить «равного статуса преподавания и исследовательской деятельности, в том числе в области инновационных методов обучения, меж- и мультидисциплинарных подходах» [5, с. 13]. Создание научных групп преподавателей и обучающихся является показателем, как научные идеи и разработки способны выйти за рамки научной школы и воплотиться в технологиях. Сотрудничество с коллегами в вузе, привлечение практиков и представителей организаций, задействованных в реализации федеральной программы, и обмен опытом с ними влияют на качество образования.

Указанные способы личностно-профессионального развития достижимы при финансовом стимулировании профессиональной деятельности преподавателя вуза, вовлеченного в реализацию программы «Приоритет 2030». Данное стимулирование характеризует «связь экономической устойчивости университета и его конкурентоспособности в развитии научной деятельности» [8, с. 117]. Заработная плата, формируемая по результатам оценки показателей профессиональной деятельности преподавателя вуза, является важной мотивацией. Так появляется возможность для повышения «производительности каждого члена коллектива и ... изменения содержания их учебной нагрузки при сохранении и даже увеличении показателей оплаты труда» [2, с. 99].

### Заключение

Личностно-профессиональное развитие преподавателя вуза при реализации программы «Приоритет 2030» достижимо несколькими способами, отражающими реализацию научно-исследовательского и инновационного потенциала, который влияет на образовательную деятельность вуза. Данные способы ориентированы преимущественно на повышение научного уровня преподавателя вуза посредством повышения квалификации. Они включают получение ученой степени и звания, взаи-

модействие с научными школами, работу в консорциуме, научные публикации и внедрение результатов научных исследований в образовательный процесс. В совокупно-

сти данные способы отражают научно-образовательное и научно-технологическое направления развития вуза, стремящегося к международному признанию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бедный Б.И., Бекова С.К., Рыбаков Н.В., Терентьев Е.А., Ходеева Н.А. Профессиональная аспирантура: мировой опыт и российский контекст // Высшее образование в России. 2021. Т. 30. № 10. С. 9-21.
2. Верескун В.Д., Исаева Т.Е., Челохьян А.В. Оптимизация кадрового состава университета: достигнутые результаты и обозначившиеся задачи // Университетское управление: практика и анализ. 2021. Т. 25. № 1. С. 94-106.
3. Герцик Ю.Г., Московкин В.М. Повышение конкурентоспособности российских вузов и роль государственных программ в развитии высшего образования. Экономика науки. 2021. № 7(1). С. 39-50.
4. Грязнов С.А. Перспективы высшей школы // Социально-педагогические вопросы образования и воспитания: мат-лы Всерос. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 25 июня 2021 г.); гл. ред. Ж.В. Мурзина. – Чебоксары: ИД «Среда», 2021. С. 20-23.
5. Максимцев И.А., Горбашко Е.А., Онуфриева О.А. Обеспечение качества образования в новых реалиях постпандемического мира // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2020. № 4 (63). С. 10-15.
6. Новиков С.В. Структура, основные драйверы и тенденции развития инновационной экосистемы современного университета // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2021. № 2 (158). С. 41-49.
7. Овчинникова А.В., Тополева Т.Н. Научно-образовательные консорциумы: сбалансированное развитие науки и высшей школы в условиях неэкономии // Вестник НГИЭИ. 2021. № 9 (124). С. 80-96.
8. Сандлер Д.Г., Гладырев Д.А. (2021). Структурные, экономические и образовательные факторы научной результативности российских университетов // Вопросы управления. № 3. С. 107-120.
9. Серебряков А.А. Обзор программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030» // Управление наукой: теория и практика. 2021. Т. 3. № 3. С. 236-241.
10. Стеценко В.В. «Приоритет 2030» в контексте развития социальных институтов в России // Коммуникология. 2021. Т. 9. № 3. С. 155-164.

© Рябинина Мария Васильевна (ryabinina\_maria@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Тихоокеанский государственный университет