

УДК 378(07)

ВОВЛЕЧЕНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В ИННОВАЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ПРОЦЕСС ПРЕОДОЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ БАРЬЕРОВ

Фильченкова И.Ф.

*ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный педагогический университет
им. К. Минина», Нижний Новгород, e-mail: ifilchenkova@yandex.ru*

В статье представлены результаты анализа научных работ по проблемам развития инновационной деятельности преподавателей в вузе. Инновационная деятельность в высшей школе рассматривается в статье как совокупность процессов: учебно-научно-инновационного процесса и стратегического процесса формирования человеческого потенциала. Инновационную деятельность преподавателей необходимо рассматривать с трёх позиций: мотивации к инновационной деятельности, готовности к инновационной деятельности, сопротивления инновационной деятельности. В статье акцентированно рассматривается понятие барьера инновационной деятельности, вопросы преодоления барьеров инновационной деятельности. В работе выделяются черты, которые содержат понятия вовлечение преподавателей вуза в инновационную деятельность. Причем вовлечение рассматривается как целенаправленный процесс преодоления инновационных барьеров и снятия причин сопротивления инновационной деятельности через мотивацию, обучение, формирование ценностных ориентиров.

Ключевые слова: инновационная деятельность, управление инновациями, инновационный барьер, вовлечение

INVOLVEMENT OF TEACHERS IN INNOVATIVE ACTIVITY AS PROCESS OF OVERCOMING OF INNOVATIVE BARRIERS

Filchenkova I.F.

Nizhniy Novgorod State Pedagogical University, Nizhniy Novgorod, e-mail: ifilchenkova@yandex.ru

Results of the analysis of scientific works on problems of development of innovative activity of teachers in higher education institution are presented in article. Innovative activity at the higher school is considered in article as set of processes: educational and scientific and innovative process and strategic process of formation of human potential. Innovative activity of teachers needs to be considered from three positions: motivations to innovative activity, readiness for innovative activity, resistance of innovative activity. In article it is accented the concept of a barrier of innovative activity, questions of overcoming of barriers of innovative activity is considered. In work lines which the content of concept involvement of teachers of higher education institution in innovative activity are distinguished. And involvement is considered as purposeful process of overcoming of innovative barriers and removal of the reasons of resistance of innovative activity through motivation, training, formation of valuable reference points.

Keywords: innovation activity, innovation management, innovative barrier, engagement

Инновационная деятельность всегда связана с необходимостью изменения социальной среды. Люди оказываются перед необходимостью переоценить свои требования к жизни, поменять взгляд на многие вещи и на самого себя, принять новые межличностные и социальные отношения. Мотивы, стремления и ценностные ориентации новаторов наталкиваются на серьезные препятствия и барьеры, поскольку от людей требуется смена установок, способность реагировать на изменение ситуации.

Психологический словарь термин «барьеры» рассматривает как своеобразную реакцию человека на препятствие, сопровождающуюся возникновением напряженного психического состояния, неадекватной пассивностью субъекта, избирательного торможения активности в результате низкой самооценки [10, с. 36].

Психологический барьер как отраженное в сознании человека внутреннее пре-

пятствие, выражающееся в нарушении смыслового соответствия сознания и объективных условий и способов деятельности, трактует Н.А. Подымов [8].

Рассматривая интеллектуальное творчество, И.Ф. Бурганова определяет психологический барьер как «психологическое препятствие обнаружению решения творческой задачи, то есть вся та совокупность привычных представлений, образов, способов интеллектуальных действий (ментальных стереотипов), которая мешает увидеть иной – более рациональный, не стереотипный – вариант решения задачи» [2, с. 7].

Таким образом, понятие психологического барьера используется в специальной литературе, как правило, для обозначения психологически обусловленных преград, препятствий, мешающих человеку добиться поставленной цели, выполнить задание или решить проблему.

Понятие познавательно-психологического барьера ввел Б.М. Кедров для обозначения механизма, удерживающего мысль ученого на данной ступени познания, препятствующего переходу на новый уровень. На начальном этапе своего возникновения барьер выполняет позитивную роль, вынуждая исчерпывать все возможности достигнутой ступени. Научное открытие совершается как процесс преодоления барьера [4]. В педагогике на основе этого понятия получила развитие теория проблемного обучения.

Понимание барьера, отличное от принятого в отечественной психологии, демонстрирует в своих трудах Р.Х. Шакуров. Автор воспринимает барьер как универсальный и постоянный атрибут жизни, ее обязательный и необходимый спутник, существующий везде, где взаимодействуют какие-то силы, движения, независимо от их природы. Рассматривая барьер как элемент системы, Р.Х. Шакуров дает следующее определение: «В общей форме понятие «барьер» можно определить как такое отношение между элементами системы, которое ограничивает свободу одного из них» [14]. С этой точки зрения барьеры являются элементами инновационной деятельности преподавателей и ограничивают ее цели, средства, результаты.

Итак, в контексте деятельного подхода психологический барьер может рассматриваться как «критическая точка», препятствующая дальнейшему движению деятельности, вызывающая определенные эмоциональные переживания и стимулирующая возникновение психической активности по его преодолению.

В психологии тема социальных инновационных барьеров и их составляющих разработана еще недостаточно. Существенный вклад в разработку этой проблемы внесли работы А.И. Пригожина, А.К. Марковой, В.А. Сластенина и др. Так, А.И. Пригожин, раскрывая понятие «внутриличностный антиинновационный социальный барьер» учителя, отмечает, что он обусловлен как индивидуальными особенностями учителя, так и социально-психологическими чертами той общности, в которую он входит [9]. Внешне этот барьер выступает в защитных высказываниях, которые часто отражают стереотипы, существующие в обществе относительно конкретных инноваций.

А.К. Маркова, характеризуя профессиональные затруднения учителя, отмечает, что в педагогической деятельности возникают не только проблемы понимания и взаимодействия с другим человеком, но и необходимость перестраивания типа пе-

дагогического мышления в условиях быстрых социальных изменений. Причинами этих затруднений, по ее мнению, являются: реальная сложность педагогических ситуаций; отсутствие адекватных средств педагогической деятельности общения; отсутствие готовности к взаимодействию с коллегами в измененных ситуациях; чрезмерная тревожность и напряженность учителя, отрицательно сказывающаяся на организации деятельности и общении.

Сохраняющиеся барьеры способствуют появлению сопротивления инновациям со стороны преподавателей. Его присутствие обусловлено тем, что большинству людей присущи консерватизм и инертность, которые существенно осложняют восприятие новшества. В различных словарях сопротивление рассматривают как «...свойство, способность оказывать противодействие каким-н. воздействиям, изменениям» [11], как «...противодействие тому, чтобы сделать бессознательное сознательным» [7]. Таким образом, мы можем рассматривать *сопротивление как осознанное или бессознательное противодействие.*

По мнению Д.И. Кудрявцева, любое изменение устоявшихся правил и норм создает сопротивление у работников, кого эти изменения касаются, по трем основным причинам: неопределенности, ощущению потерь и убеждению, что перемены ничего хорошего не принесут [5]. Исследуя сопротивление организационным инновациям, Д.В. Щербакова сопротивлением переменам в организациях считает любую установку или поведение, демонстрирующие нежелание проводить или поддерживать изменения [15].

В исследованиях [6, 14] выделяют два вида сопротивления (таблица).

Сопротивление может быть открытым и скрытым, намеренным и неосознательным. По-разному сочетаясь, эти признаки формируют, по оценкам Н. Исайченко, четыре основных *формы проявления сопротивления* [2]:

1. Отрицание. Люди отрицают наличие проблем, требующих изменений (либо не видят в действительности проблем, либо боятся приняться за их разрешение, либо считают проблемы надуманными).

2. Индифферентность. Люди не противостоят открыто изменениям, но отсутствие заинтересованности в успешности их негативно сказывается на работе.

3. Демонстрация некомпетентности. Может быть как неосознанной, так и намеренной.

4. Скептицизм. Зачастую «запечатлен» в организационных взаимоотношениях, порождая взаимное недоверие противостоящих сторон.

Виды сопротивления

Виды сопротивления	Проявления сопротивления
Пассивное	Настойчивые публичные высказывания опасений по поводу благоприятного исхода преобразований, их критика; отрицание необходимости перемен вообще; затягивание под разными предлогами принятия соответствующих решений и начала активных действий; сокрытие или игнорирование информации о пользе изменений; формальное использование новых методов работы, нежелание обучать им других и уклонение от повышения собственной квалификации; ограничение деятельности инициаторов
Активное	Выдача недостоверной информации; увязка начала работы по-новому с теми или иными условиями; постановка неясных целей, выдача намеренно ошибочных, туманных распоряжений; внедрение демотивирующей модели вознаграждения, изоляция сторонников изменений, нарушение инструкций, отвлечение ресурсов на другие цели; искусственное создание обстановки неразберихи, суесть; интриги, направленные на раскол коллектива

В теории управления инновациями встречается понятие инновационного барьера. Важным условием формирования благоприятной инновационной среды организации, по мнению Т.П. Хохловой, является преодоление различных форм отклоняющегося (девиантного) поведения, в том числе инновационных барьеров. С этой точки зрения под инновационным барьером она понимает «ограничения, препятствия инновациям со стороны персонала, выражающиеся в игнорировании, пассивном восприятии или активном сопротивлении инновациям в силу различных причин экономического, социального, психологического и личностного порядка» [13]. Разделяя точку зрения исследователя, *под барьером инновационной деятельности мы будем понимать препятствия со стороны преподавателей вуза, которые выражаются в пассивном или активном сопротивлении инновационной деятельности и определяются различными причинами профессионального или личностного характера.*

Причинам сопротивления посвящены труды отечественных и зарубежных авторов. Так, американские психологи Н. Тичи и М. Деванна анализируют причины сопротивления по схеме «технология – политика – культура»; в области менеджмента Н. Ансофф, Й. Хентце, А. Каммель освещают проблему сопротивления организационным изменениям.

Разделяет сопротивление на индивидуальное (сопротивление лидера) и групповое Н. Ансофф. Он выделяет причины сопротивления: необходимость рисковать, страх

потери власти или изменения роли, нежелание учиться новому ремеслу [1].

В отечественной науке А.И. Пригожин выделяет социальные, экономические и психологические причины сопротивления изменениям. К психологическим причинам относятся неразвитость достижительной мотивации, эффекты «изобретено не здесь» и «проще купить за границей» [9, с. 798]. К экономическим – дешевизна рабочей силы и отсутствие связи доходов с качеством труда. К социальным – заинтересованность сохранить существующее и инертность организации. При этом автор выделяет следующие способы сопротивления: конкретизация документов (постоянная доработка инновационного проекта), кусочное внедрение (внедрение одного элемента новшества), вечный эксперимент (затягивание эксперимента), отчетное (только на бумаге) и параллельное (старое сосуществует с новым) внедрение.

Исследуя вопросы сопротивления управленческим инновациям в вузе, Д.И. Кудрявцев сужает круг причин [5]:

- угроза личным интересам;
- неопределенность (недостаток информации о будущих событиях рождает страх перед неизвестным);
- различие взглядов и целей;
- резкая смена межиндивидуальных и межгрупповых связей и отношений.

По мнению автора, сотрудник способен *активно включаться в инновационную деятельность*, только когда он ясно представляет себе, что же происходит вокруг, то есть в достаточной мере информирован о преобразованиях.

Таким образом, все авторы признают, что сопротивление инновациям возникает вследствие сохраняющихся инновационных барьеров и является неременным условием их внедрения. Наиболее частое заблуждение инициаторов инноваций состоит в том, что они надеются на здравомыслие всех вовлеченных в преобразования. Практика показывает, что существенные изменения в системе управления организацией всегда наталкиваются на явное или скрытое сопротивление персонала, причем не после его внедрения, а с момента провозглашения идеи о необходимости коренных преобразований и далее на каждом этапе. Процесс изменений не должен быть стихийным, им надо управлять. На наш взгляд, *управляемый процесс преодоления барьеров к инновациям, снятия причин сопротивления инновационной деятельности – это и есть вовлечение в инновационную деятельность, являющееся целью инновационного менеджмента в вузе.*

Рассматривая процесс управления инновациями в образовательных учреждениях, мы можем определить инновационную деятельность в вузе как совокупность процессов: учебно-научно-инновационного процесса и стратегического процесса формирования человеческого потенциала. Преподаватели могут быть вовлечены в эти систематизированные процессы. Говоря об инновационной деятельности преподавателей, исследователи акцентируют внимание на мотивации к инновационной деятельности, готовности к инновационной деятельности, сопротивлении инновационной деятельности. Инновационная деятельность будет эффективной, если преподаватели мотивированы, у них сформирована готовность к инновационной деятельности, сняты причины сопротивления, т.е. преподаватели вовлечены в инновационную деятельность. Таким образом, *педагогической целью инновационного менеджмента является вовлечение преподавателей в инновационную деятельность* [12].

Управление инновационной деятельностью в вузе предполагает:

- целенаправленную деятельность субъектов управления;
- направленность на удовлетворение какой-либо образовательной потребности и достижение более эффективных результатов деятельности;
- обеспечение непрерывного развития системы организации посредством внедрения и распространения инноваций;

– создание условий для преодоления барьеров инновационной деятельности преподавателей.

Анализируя диссертационные исследования по данному вопросу, мы выделяем следующие характерные черты инновационной деятельности преподавателей высших учебных заведений [12]:

1) субъективное принятие инноваций невозможно без мотива, инновационная деятельность невозможна без возникновения внутренней потребности в ней;

2) инновационная деятельность направлена на создание и реализацию нового, поэтому предполагает наличие у субъектов инновационной деятельности определенного уровня знаний, практического опыта и потенциала;

3) инновационная деятельность заключается в изменении практики образования, осуществлении профессиональной деятельности в новой ситуации;

4) сопротивление инновациям является естественным, закономерным и необходимо возникающим процессом вследствие сохраняющихся барьеров инновационной деятельности;

5) инновационная деятельность направлена на повышение эффективности практики образования, получение значимого как для участника этой деятельности, так и для общества результата этой деятельности.

Выделенные черты определяют содержание понятия вовлечение преподавателей вуза в инновационную деятельность. Вовлечение преподавателей вуза в инновационную деятельность мы рассматриваем как целенаправленный процесс преодоления инновационных барьеров и снятия причин сопротивления инновационной деятельности через мотивацию, обучение, формирование ценностных ориентиров. В современных условиях модернизации высшего образования создание условий для вовлечения педагогов в инновационную деятельность является приоритетным направлением для руководителей в сфере образования на всех уровнях.

Многие исследователи сходятся во мнении о том, что педагогический процесс тождественен процессу управления. Как показывает анализ педагогического понятийно-категориального аппарата, термин «вовлечение» используется редко и как атрибутивное понятие к профессиональной деятельности. Хотя парадигмальные изменения, происходящие в современном обществе, требуют от системы образования внедрения инновационных технологий и методик управленческой деятельности.

Список литературы

1. Ансофф Н. Стратегическое управление // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2006. – Том IX. – № 4.
2. Бурганова И.Ф. Психологические барьеры в интеллектуальном творчестве: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. – Казань, 1999 – 185 с.
3. Исайченко Н. Социально-психологический контекст сопротивления изменениям, // <http://www.cfin.ru/management/strategy/change/contecst.shtml>.
4. Кедров Б.М. О творчестве в науке и технике. – М.: Молодая гвардия, 1987. – С. 159–162.
5. Кудрявцев Д.И. Сопротивление управленческим инновациям в вузовской организации в условиях модернизации образования: автореф. дис. ... канд. социол. наук по специальности 22.00.08 – Социология управления. – Ростов-на-Дону, 2012. – 38 с.
6. Лукьянова Т.Б. и др. Управление инновациями в кадровой работе: учебно-практическое пособие / под общ. ред. А.Я. Кибанова. – М.: ООО «Проспект», 2014.
7. Оксфордский толковый словарь по психологии / под ред. А. Ребера. – 2002. – <http://vocabulary.ru/dictionary/487/word/soprotivlenie>.
8. Подымов Н.А. Психологические барьеры в профессиональной деятельности учителя: дис. ... д-ра псих. наук: 19.00.07. – М., 1999. – 390 с.
9. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР, 2003. – 863 с.
10. Психологический словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М. – 494 с. – <http://hum.edu-lib.net/szbranno/psihologicheskii-slovar-pod-red-a-v-petrovskogo-onlayn>.
11. Толковый словарь русского языка Д.Н. Ушакова. – <http://slovo.ru>.
12. Фильченкова И.Ф. Вовлечение в инновационную деятельность преподавателей как аспект управления инновациями в вузе // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2015. – № 3 (33). – С. 43–50.
13. Хохлова Т.П. Пути преодоления инновационных барьеров в SMART-экономике // Научно-практический журнал «Сфера услуг: инновации и качество». – Вып. № 17. – 2014. – http://journal.kfrgteu.ru/files/1/2014_17_9.pdf.
14. Шакуров Р.Х. Барьер как категория и его роль в деятельности // Вопросы психологии. – 2001. – № 1. – http://www.portalus.ru/modules/psychology/rus_readme.php?subaction=showfull&id=1107776344&archive=1120045907&start_from=&ucat=&.
15. Щербакова Д.В. Сопротивление организационным инновациям: методология социологического исследования // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2006. – Том IX. – № 4. – С. 89–99.