

БАРЬЕРЫ В ИННОВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА ОБРАЗОВАНИЯ

Д. Г. Мухамедова

доктор психологических наук, профессор
Национального университета Узбекистана

Инновационно ориентированный путь развития современного вуза – это объективно обусловленный, целенаправленный и необратимый процесс. Данный процесс осуществляется преимущественно посредством целенаправленного привлечения профессорско-преподавательского состава и студентов в инновационную деятельность отраслей экономики республики. Модернизация учебной, научной и духовно-просветительских работ вуза требует необходимость глубокой интеграции научной, образовательной и инновационной деятельности, разработки и внедрения механизмов, повышающих реальную конкурентоспособность вуза путём формирования инновационного потенциала. В этих условиях главной задачей инновационного вуза является качественная подготовка инновационно ориентированных специалистов в приоритетных - областях техники и технологий на основе единого процесса получения, распространения и применения новых знаний. Такая подготовка специалистов для инновационной экономики требует формирования инновационной среды вуза, а также соответствующей квалификации и культуры преподавателей.

Подготовка выпускников на основе реальной потребности считается актуальной задачей сегодняшнего дня. Введение в практику системы, в процессе обеспечения реальной потребности регионов в кадрах, осуществит принципы социального партнерства предприятий (организаций) экономики регионов с вузами. Кроме того, реализация методической системы позволит выпускникам и учёным вузов принять участие в решении проблем предприятий и организаций различных регионов республики. Таким образом, изучение

методических аспектов подготовки кадров в системе высшего образования, а также выявление социально-психологических и педагогических условий ее реализации является в настоящий момент весьма актуальной научной задачей. Но на этом пути встречаются и препятствия что является неизбежным [2].

Готовность к освоению новшеств – это сложная динамическая характеристика сознания и практической деятельности, включающая интеллектуальные, эмоциональные, мотивационные и волевые стороны психики. Формой готовности многие исследователи считают установку. Установка как готовность к деятельности следует понимать не как частный психологический феномен, а как состояние самого целостного субъекта. Готовность к деятельности включает в себя осознанные и неосознанные установки, модели вероятного поведения, определение оптимальных способов деятельности, оценку своих возможностей в их соответствии с предстоящими трудностями и оценку необходимости достижения определенного результата. По своей структуре готовность к инновационной деятельности является структурированным образованием и включает в себя психологическую, мотивационную, квалификационную готовность. Наличие готовности к инновационной деятельности по-разному проявляется в ходе взаимодействия менеджеров в системе высшего образования и организационных структур. С одной стороны, высокий уровень готовности при наличии довольно жестких бюрократических ограничений стимулирует противоречия и конфликты. С другой стороны, он служит основанием для формирования условий внедрения инноваций, в том числе и для приобретения союзников среди коллег и администрации.

Таким образом, мотивация сторон к участию в инновационной деятельности может служить как основой их объединения, так и вести к расколу в коллективе. Объединение возможно в случае более или менее сопоставимой степени выраженности готовности к инновационной деятельности. Конфликт и раскол возникают в тех случаях, когда одна сторона ориентирована на внедрение новшеств, другая заинтересована в них в меньшей

степени. Анализ дает основание утверждать, что в ряде вузов администрация психологически не готова к нововведениям.

Существуют барьеры в инновационной готовности менеджеров учреждений высшего образования. Психологическая готовность к инновационной деятельности частично раскрывается в содержании преобладающей установки в отношении процессов внедрения новшеств

Барьеры могут возникать из-за индивидуально-психологических особенностей участников инновационного процесса. Типичной личностной причиной инновационных барьеров является наличие у многих работников выраженной негативной установки на изменения вообще и на нововведение в конкретной деятельности в частности.

Негативная установка на нововведения формируется под влиянием следующих основных факторов. Во-первых, сказывается общая усталость людей от продолжавшихся более десяти лет масштабных, радикальных и быстрых перемен.

Известный маркетолог Жан-Жак Ламбен пришел к следующему заключению: существует определенный психологический порог восприятия. Его преодоление позволит проявиться заинтересованности. Чем выше степень предлагаемой новизны, тем больший интерес это вызывает. Но существует определенный максимум, по достижении которого дальнейшее увеличение новизны влечет за собой снижение положительного восприятия. Это объясняется тем, что субъекту становится труднее просчитать последствия и сделать выводы, поэтому его сомнения возрастают [1]. Если новации превысили и эти значения, то в определенной ситуации заинтересованность в них настолько падает, что опять появляется безразличие, а при еще большей оригинальности и необычности возникает психологическое отторжение.

Многие работники, руководители учреждений высшего профессионального образования за последние десятилетия испытали на себе существенные негативные последствия реформ. Это привело к возникновению у них отрицательной установки на любые новшества. Последняя причина не

вполне типична для вузов, несмотря на то, что некоторые отрицательные следствия реформирования образования негативно повлияли на восприятие инноваций в целом [3].

Оптимизация готовности к инновационной деятельности через интерактивное взаимодействие участников инновационных изменений и что нужно предпринять для преодоления барьеров в инновационной готовности :

- организовать тренинги повышения конфликтологической компетентности;
- разработать программу поддержки инновационного развития вуза;
- провести обучение технологиям инноваций и технологиям выхода из конфликтов;
- разработать систему управления инновациями;
- совершенствовать организационную культуру вуза;
- повышать инновационную мотивацию преподавателей и сотрудников вуза.

Наблюдается противоречие между практической потребностью развития готовности к риску инновационной деятельности управленческих кадров образования и существующими условиями управления, недостаточно обеспечивающими ее удовлетворение, а также недостаточной разработанностью данного вопроса теорией психологии управления, системой повышения квалификации.

На сегодняшний день существует необходимость теоретической разработки психологических оснований готовности к инновационной деятельности руководителей учреждений общего образования, (далее — руководителей образовательных учреждений) — выявления психологических ресурсов, личностно-профессионального роста, механизмов изменения профессионального менталитета слушателей в данном процессе и практической реализации развития ориентации на преобразование своей, профессиональной деятельности и себя, в ней, формирование психологической готовности к риску инновационной деятельности.

Развитие психологической готовности к инновационному риску руководителей образовательных учреждений происходит в процессе

аналитико-прогностической, моделирующей и рефлексивной практики и заключается в увеличении возможностей субъектов образования в изменении управленческой и педагогической деятельности и своей личности на основе внесения новых смыслов, знаний, способов деятельности в субъектный опыт самоорганизации изменений, снижении психологических барьеров.

Повышение уровня психологической готовности к инновационному риску руководителей образовательных учреждений осуществляется на основе реализации модели развития психологической готовности к инновационной деятельности руководителей образовательных учреждений в процессе повышения квалификации, позволяющей руководителям образовательных учреждений осуществлять прогнозирование и альтернативное самопроектирование будущих сценариев развития образовательной ситуации и определять степень возможных ожиданий успеха и рисков потерь.

При изучении психологических барьеров инновационной деятельности было установлено, что руководители в качестве основных причин, сдерживающих инновационные процессы в образовательном учреждении, называют низкий уровень информированности и высокую учебную нагрузку.

Более глубокий анализ психологических барьеров показал, что в качестве основных причин выступают слабая ориентация руководителей, в методологических основах инновационных процессов в образовании и недостаточный уровень психологической готовности к принятию и внедрению инноваций.

Литература:

1. Ламбен Ж. Ж. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива: пер.с фр. СПб. : Наука, 1996. 589 с.
2. Мягков Ю. И. Межличностные инновационные конфликты во взаимоотношениях офицеров и психологические условия их конструктивного разрешения: дис. ... канд. психол. наук. М., 1994. 227 с.
3. Прихач А. Ю. Проблемы восприятия инновационных преобразований. *Инновация*. 2005. №4 (81). С. 27-29.