Педагогическое сопровождение процесса формирования и развития лидерских качеств в предложенной модели включает в себя: Диагностические процедуры, которые используются как средство получения участниками новой информации о себе, формирования более глубокого самопонимания и самораскрытия, а также обеспечения контроля в целом. Информирование. Осуществляется с целью формирования содержательного контекста, подготовки участников к выполнению упражнений и процедур. Групповая дискуссия используется в целях обучения участников конструктивному анализу ситуаций, формирования навыков убеждающего воздействия и управления процессами выработки коллективного решения, развития умения слушать и воспринимать аргументы оппонентов. Метод разыгрывания ролей позволяет отрабатывать и закреплять лидерские модели поведения в учебных ситуациях. Метод анализа ситуаций используется в целях объективации ситуации взаимодействия, стимулирования глубокого осознания участниками собственных способов поведения, а также действий и мотивов партнеров. Сюжетно-ролевая игра предназначена для формирования навыка управления групповыми процессами, отработки и закрепления лидерского поведения в контексте внутригруппового взаимодействия. Развитие лидерских качеств личности, а именно, у студента, позволяет обеспечить не только личностный, но и профессиональный рост, что является важным для его будущей профессиональной деятельности, а также дает возможность реализовать себя, выявить свои слабые и сильные стороны, прививает интерес к обучению, дает практическую направленность образовательному процессу. Цель программы – актуализация процессов формирования личности студента, процессов его самосознания и самоопределения в качестве будущего руководителя, а также развитие лидерских задатков и повышение лидерского статуса.

1. Пучков, Н.П. Организация воспитательной работы в вузе по формированию лидерских качеств обучающихся / Н.П. Пучков, А.В. Авдеева. – Тамбов: ТГПУ, 2009, – 23 с.
2. М. Вартофский; общ. ред. и послесл. И.Б. Новика и В.Н. Садовского. – М.: Прогресс, 1988. – 507 с.
3. Уемов, А.И. Логические основы метода моделирования / А.И. Уемов. – М., 1971.-198 с.

Гладышев Ю.В.**Проблемы внедрения инноваций в образовательную среду вуза**

*Новосибирский государственный университет экономики и управления
(Россия, Новосибирск)*

doi: 10.18411/lj-06-2020-265

idsp: ljjournal-06-2020-265

Аннотация

В статье рассматривается такое понятие как «инновации». Разбираются психологические и поведенческие факторы которые возникают при их внедрении в образовательный процесс.

Ключевые слова: инновации, проблемы внедрения, инновации в образовании.

Abstract

The article deals with such a concept as "innovation". Psychological and behavioral factors that arise when they are introduced into the educational process are analyzed.

Keywords: innovations, problems of implementation, innovations in education.

Высшее образование – это высший уровень профессионального образования. Поэтому, являясь одним из основных видов инвестирования в человека, оно создает человеческий капитал, интеллектуальный ресурс которого оказывает влияние на темпы экономического развития в стране. Осознавая значение высшего образования в

современном мире, все большее количество государств увеличивает финансирование этой сферы. Необходимость реформ определяется: низким качеством и длительными сроками обучения в вузах, значительным отсеком студентов и отсутствием связи между квалификацией дипломированных специалистов, и потребностями рынка труда [3].

Следовательно, создание инновационного климата в высших учебных заведениях - это объективная потребность, так как их выпускники – это будущее России. В результате реформы образования, необходимо сформировать новый тип специалиста – инноватора. Так как, инновационное образование в настоящее время становится фактором преобразования существующей действительности.

В связи с этим, главной целью инновационного обучения является не только и не столько приобретение студентами знаний (сдать экзамен, защитить диплом), а приобрести необходимые профессиональные компетенции в целом. Для решения этой задачи, нужно преодолеть множество противоречий, в частности:

- учебная деятельность побуждается познавательной мотивацией, тогда как практическая — профессиональной;
- предметом учения является знаковая система учебной информации, а практической деятельности — предметы внешнего мира (инженер), человек с его болезнью (врач), психика ребенка (педагог) и т.д.;
- содержание обучения распределено по множеству не связанных между собой учебных дисциплин, а в труде оно применяется системно;
- у обучающегося традиционно используются внимание, восприятие, память и моторика, тогда как в труде он выступает целостной личностью;
- студент проявляет активность в ответ на управляющие воздействия преподавателя, лектора (отвечает на вопросы, выполняет задания и т.п.), тогда как в жизни и в работе от него требуется личностная активность и инициатива;
- обучающийся выступает одиночкой, тогда как жизнь и работа заставляет заниматься совместной деятельностью [1].

Впервые термин «инновация» ввел в 30-е годы XX века Й. Шумпетер. Он объяснял этот термин как изменения, которые необходимы для внедрения новых производственных и транспортных средств, рынков и форм организации в промышленности.

На сегодняшний день понятие «инновация» ассоциируются, прежде всего, с созданием и применением чего-то нового. В результате система переходит из одного состояния в другое. Если данное положение применить к образованию, то оно будет меняться, только в случае если эти элементы будут внедряться разумно, только тогда произойдут качественные сдвиги.

Инновации характеризуются следующими особенностями. Во-первых, инновационный процесс является многовариантным, поэтому преподаватель, в определенной степени, должен уметь «предвидеть» ход нелинейных процессов. Во-вторых, инновации, это в большей степени, плод коллективного творчества, поэтому для их внедрения необходим обмен знаниями, компетенциями и т.д. Таким образом, развитие инноваций происходит не за счет написания инструкций, пособий, а в результате, ломки старых стереотипов и правил [5].

При этом, как следствие, большинство вузов сталкивается с серьезным психологическим и поведенческим сопротивлением сотрудников. Это проявляется в том, что подавляющее большинство инновационных идей и (или) способов их реализации сталкивается с той или иной дозой неконструктивной критики, вокруг них разрастаются слухи, возникают попытки саботажа.

Также следует отметить, что в системе образования, как и во всех сферах профессиональной деятельности, относящихся к типу «человек-человек» по классификации Е.Л. Климова, кадры представляют собой решающий инновационный

ресурс. Именно профессорско-преподавательский состав, должен осознавать необходимость перемен, понять их суть и захотеть претворить в жизнь, давать себе отчет, что при этом необходимо совершенствовать свои навыки, повышать квалификацию, разрабатывать и внедрять новые методы обучения, менять отношение к самому образовательному процессу, ломая устоявшиеся стереотипы преподавания.

Согласно теории К.Левина изменения личности при «ломке» привычных шаблонов, протекают в три этапа [2].

1. Стадия «размораживания» - ее отличительная черта – понимание сотрудниками несоответствие качество их работы и требований руководства. Очень часто из-за недостатка информации в коллективе возникает повышенная тревожность.
2. Стадия «изменения», включает в себя два этапа. На первой стадии происходит процесс «идентификации», т.е. сотрудники, руководствуясь только внешними мотивами (давлением руководства) начинают внедрять изменения. На втором этапе «усвоение», подключаются внутренние мотивы сотрудников.
3. Стадия «повторного замораживания». Нововведения включены во внутреннюю структуру личности, и сотрудники применяют инновационные методы в ежедневной профессиональной деятельности. В коллективе возникает ощущение успешности, поскольку человек осознает, что в личностном и профессиональном развитии им достигнут некий новый уровень.

Таким образом, готовность к переменам, изменениям всегда связана с внутриличностным принятием новых методов и форм поведения. Психологическое и поведенческое сопротивление может зависеть от многих факторов:

— **угроза безопасности.** Сотрудники, занимаясь своими повседневными обязанностями, не задумываются о перспективах развития вуза. Большинство из них рассматривает существующую ситуацию как удовлетворительную. Инновации рассматриваются как неприятный фактор, который нарушает их привычный уклад жизни.

— **методы внедрения.** В России в образовании они иницируются главным образом сверху, т.е. руководителями образовательных учреждений. В связи с этим неизбежно возникают конфликты между администрацией и преподавателями. Поскольку ППС вуза - это образованные, самостоятельно думающие люди, умеющие критически мыслить, и они будут раздражаться, когда они не могут выразить своего мнения.

— **недовольство неожиданностями.** Человек всегда противится решениям, если они начинаются внезапно. Многие из них воспринимают подобные нововведения как элемент недоверия со стороны руководства, нежелание советоваться, принимать во внимание реальный опыт работы со студентами. Неожиданные методы внедрения инноваций воспринимаются как «кабинетные», не имеющие ничего общего с практикой и методикой преподавания.

— **страх перед неизвестностью.** Зачастую руководство не затрудняет себя разъяснениями сути грядущих перемен, не уделяет должного внимания объяснению методов и механизмов внедрения инноваций. Сотрудники при этом домысливают недостающую информацию, порождая массу слухов и дезорганизуя инновационные процессы. Кроме того, страх перед неизвестностью существенно снижает самооценку персонала. Работники понимают, что те методы, которые они используют, не устраивают руководство, но что и как нужно делать, еще до конца не ясно.

— **страх перед неудачей.** Большинство преподавателей не уверены, смогут ли они адаптироваться к новым требованиям, эффективно работать в новых условиях. Эти сомнения в собственных возможностях многократно усиливаются, когда руководством задается только цель, и совсем не объясняются способы ее достижения.

— **угроза социальному взаимодействию.** В ходе организационных изменений привычный порядок труда может меняться. Например, пересмотр соотношения времени между аудиторной и самостоятельной работой студентов. Сама аудиторная работа претерпевает качественные изменения на фоне внедрения интерактивных технологий. Это требует от преподавателя существенной перестройки всей своей профессиональной деятельности. Кроме того, для этого потребуются дополнительные энергетические и интеллектуальные ресурсы - не каждый готов их с легкостью тратить во имя развития организации, особенно если сотруднику не ясно, что он получит взамен.

— **большие издержки.** Как правило, осваивать новые методы и формы деятельности приходится параллельно с текущей работой, от которой сотрудников никто не освобождал. Весь процесс осмысления инновационных технологий, их адаптация к конкретным учебным предметам воспринимается как дополнительная нагрузка, не имеющая выражения в денежном эквиваленте.

— **жизненный опыт.** С возрастом, человек приобретает большой жизненный опыт, в том числе и негативный. В частности, он проходит через целый ряд бессмысленных и ненужных реорганизаций, после которых делается крайне скептическим. Отрицательный опыт - настолько существенная причина сопротивления, что практически сводит все усилия по внедрению инноваций к нулю. Если организация имеет опыт бесполезных реорганизаций, будь то в своей структуре, либо в методах работы, то в первую очередь со стороны руководства необходим анализ причин неэффективности предпринятых мер и их устранения [4].

Помимо всех вышеперечисленных причин сопротивления инновациям, следует отметить, что есть люди сдержанные и спокойные, а есть те, которые на начальных этапах будут возражать и критиковать. Важно эту критику направить в конструктивное русло и отчетливо продемонстрировать преимущества организационных изменений. При этом в организации всегда имеются люди-новаторы, которые любят экспериментировать, верят в возможность эффективных перемен и готовы рискнуть ради достижения успеха. Такие люди воздействуют на других как на эмоциональном уровне, заражая своей увлеченностью, так и на уровне деятельности, показывая, что, применяя новаторство, можно добиться более высоких результатов в работе [6].

В целом для успешного внедрения инноваций важно, чтобы отдельные сотрудники и коллектив в целом доверяли руководству ВУЗа (или руководителю, возглавляющему его отдельное подразделение), а оно, в свою очередь, могло сплотить, мотивировать, оказать поддержку, умело работая с возникающими проблемами, используя их как возможность еще раз донести сотруднику информацию о важности организационных перемен. Каждый сотрудник должен отчетливо понимать, что нововведения в ВУЗе — это необходимое условие, без которого невозможно будет адаптироваться к новым реалиям изменившегося мира, повысить эффективность профессиональной деятельности, обеспечить конкурентоспособность на рынке образовательных услуг.

1. Вербицкий А.А. О категориальном аппарате контекстного образования // Высшее образование в России. - 2017. - №6. - С 57-67.
2. Левин К. Динамическая психология: избранные труды / Под общ. ред. Д. А. Леонтьева и Е. Ю. Патяевой. М.: Смысл, 2001. 572 с.
3. Попова Е.А., Вышегурова Л.Р. Факторы, определяющие качество высшего профессионального образования в России на современном этапе // Политика и общество. – 2011. - № 11 (83). – С.91-101.
4. Сняжкова М.Г. Сыманюк Э.Э. Управление конфликтом, или как эффективно внедрить инновации // Народное образование. - 2010. - № 2 (1395). - С 119-125.
5. Хуторской А.В. педагогическая инноватика: учебное пособие. М.: Издательский центр «Академия», 2008. 256 с.
6. Rogers E.M. Diffusion of innovations (4th ed.). New York: The Free Press, 1995.