

*Материалы IV Общероссийской научной конференции
«Современные проблемы науки и образования», Москва, 17-19 февраля 2009 г.*

Педагогические науки

**СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Тарабаева В.Б.

Белгородский государственный университет

Белгород, Россия

В настоящее время исключительно важное значение приобретает задача инновационного развития вузов. Подготовка специалистов, научных и научно-педагогических кадров на уровне мировых квалификационных требований, использование образовательного, научно-технического и инновационного потенциалов для развития экономики и решения социальных задач страны являются главными целями научной, научно-технологической и инновационной политики в системе высшего профессионального образования.

Современный вуз, в силу развития инновационной деятельности, инфраструктуры её поддержки, установления тесных связей между учебными, научными и инновационными сегментами преобразуется в особый вузовский комплекс – учебно-научно-инновационный комплекс, способный генерировать новые знания, использовать эти знания не только для подготовки квалифицированных специалистов, но и превращать их в коммерческий продукт, активно развивать инновационную деятельность, удовлетворять потребности людей, экономики и социальной сферы страны в инновационных разработках.

Зачастую, эти инновационные изменения встречают сопротивление со стороны преподавателей и сотрудников вуза, сопровождаются конфликтами, которые можно определить, как конфликты инновационного развития.

Исходя из анализа отечественных и зарубежных источников по проблемам конфликтов и проблемам инновационного развития, можно сделать следующее заключение. По нашему мнению, конфликт инновационного развития - явление более широкое, чем социально-трудовой, организационный, педагогический конфликт или конфликт ценностей. Он интегрирует в себе характерные черты всех рассмотренных и ряда других конфликтов.

Во-первых, потому, что инновационный процесс в современном вузе носит универсальный характер и затрагивает все направления деятельности учебного заведения. Современные инновации обычно не локализованы по месту и времени, но носят системный характер.

Во-вторых, причины инновационных конфликтов многообразны и возникают как следствие развития и взаимодействия различных тенденций в сферах науки, учебного процесса, межличностных отношений. Более того, нередко конфликты возникают как следствие неразрешенных противоречий между отдельными сферами жизни вуза, функционирующими на основе несовместимых принципов и в различной степени воспринимающих нововведения. В частности, речь может идти о несовместимости точек зрения преподавателей выпускающих кафедр, отстаивающих принцип фундаментальности в подготовке студентов по основным дисциплинам учебного плана и деканатов, заинтересованных в сохранении контингента студентов, особенно договорной формы обучения, которые очень часто ориентированы не на фундаментальность в обучении, а на лёгкость и доступность учебного процесса.

В-третьих, регулирование конфликта требует комплекса регулятивных действий организационного, педагогического, информационного и иного характера. Так, конфликт в вузе всегда несёт в себе воспитательный эффект не только для коллектива преподавателей, но, прежде всего, для студентов. Поэтому в управлении таким конфликтом нужно использовать весь арсенал как административных средств, так и педагогических, для того чтобы в ходе этого конфликта его участники и свидетели смогли приобрести опыт конструктивного взаимодействия в конфликте, который требует также грамотного информационного освещения, что в свою очередь усилит его воспитательный эффект.

Конфликт инновационного развития в вузе представляет собой взаимодействия участников инновационного процесса, при котором они руководствуются противоположными ценностями, имеют взаимоисключающие представления о содержании, форме и целях инновационного развития и противодействуют друг другу в ходе разработки и внедрения новшеств в учебный, научный и воспитательный процесс.

Можно выделить основные аспекты конфликта инновационного развития в вузе:

- противоположные ценности участников конфликта: по отношению к инновациям преподаватели и сотрудники вуза нередко занимают несовпадающие, часто противоположные позиции. Это противопоставление проявляется в том числе на уровне ценностей и смыслов. Для вузовских работников типичны три модели отношения к инновациям. В соответствии с первой, любое

нововведение, особенно если оно предложено руководством, приветствуется. Данную позицию можно определить как модернистскую. Во втором случае инновации подвергаются селекции, из них отбираются и используются лишь некоторые. При этом работниками используются различные критерии выбора перспективных инноваций. Чаще всего, это соответствие новой идеи традициям образования, личному опыту человека. В других случаях критерий отбора связан с прогнозом вероятных последствий применения новшества. Подобную позицию мы определяем как традиционалистскую. Наконец, существует сравнительно небольшая группа работников, которые принципиально отвергают нововведения, по меньшей мере, в их современной форме. Эту позицию мы характеризуем как консервативную. В основе ее обычно лежат страх понижения собственного статуса, ощущение неспособности к освоению новых технологий, непонимание их сути;

- противоположное восприятие содержания инноваций и способов их реализации. Восприятие инновации, разумеется, во многом зависит от ценностно-целевых установок участников. Но на его оказывают влияние и такие факторы как уровень информированности, способность субъекта оценить последствия новшества, представление о характере проблем, возникающих при его освоении, индивидуально – психологические особенности участников инновационного процесса, наличие негативной установки на нововведение;

- противоположные действия участников конфликта. Одни внедряют инновации, другие – им противодействуют. Как правило, сторонники нововведений пытаются воздействовать на оппонентов с помощью убеждения, обращаются за поддержкой окружающих, апеллируют к положительному опыту внедрения инноваций, больше информируют окружающих о нововведении. Их оппоненты, напротив, критикуют нововведения, создают искусственные препятствия на пути внедрения нововведений, например – увеличивают служебную нагрузку, если являются начальником новатора, угрожают появлением негативных последствий в результате внедрения нововведения.

Итак, конфликт инновационного развития представляет собой особый вид конфликтов, возникающих в процессе разработки и внедрения новшеств. Он может быть характерен для любой сферы, в которой внедряются инновации. В зависимости от ее особенностей конфликт инновационного развития приобретает специфические черты, что позволяет говорить о многообразии инновационных конфликтов.

Объективные причины заключаются в естественном столкновении новаторов и консерваторов. Сторонники и противники нововведений всегда были, есть и будут независимо от каких-либо других факторов. «Дух новаторства и дух консерватизма изначально присущ человеку, социальной группе, человечеству в целом»¹. Кроме того, масштабные реформы, происходящие в обществе, отрасли, организации, объективно порождают множество межличностных инновационных конфликтов, являющихся следствием этих реформ.

Однако, несмотря на традиционный консерватизм вузовской системы, он сам по себе не является главной причиной конфликтов инновационного развития. В этой связи требует уточнение понятия консерватизма в учреждениях высшего профессионального образования. Консерватизм в восприятии преподавателей в настоящее время представляет собой не столько отрицание необходимости нововведений, но утверждение, что эти нововведения должны быть рационально обоснованы и согласованы с культурно-исторической традицией. Поэтому, мы считаем более точным говорить не о противостоянии консерваторов и новаторов, но о противостоянии «традиционалистов» и «модернистов». Традиционализмом в вузе, как уже отмечалось ранее, мы называем следование старым традициям, нежелание что-то менять в системе научной работы, обучения и воспитания студентов. Модернизмом - желание внести изменения, согласующиеся с модными веяниями западных образцов в учебный, научный и воспитательный процесс в вузе.

Внутриинновационные причины, связанные с характеристиками самого нововведения. Различные новшества порождают различные по количеству и остроте конфликты.

Личностные причины заключаются в индивидуально-психологических особенностях участников инновационного процесса. Типичной личностной причиной инновационных конфликтов является наличие у многих работников выраженной негативной установки на изменения вообще и на нововведение в конкретной деятельности в частности.

Известный маркетолог Жан Жак Ламбен² пришел к следующему заключению: существует определенный психологический порог восприятия, преодоление которого 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. Если новации превысили

¹ Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. – М.: ЮНИТИ, 1999. – С.364

² Ламбен, Жан-Жак. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива. Пер.с французского. – СПб: Наука, 1996.XV- 589с.

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.

Как показали исследования Прихач А.Ю., это полностью справедливо и для инновационных процессов, происходящих в вузах³.

Наконец, последняя группа причин – **ситуативные причины**, которые связаны с конкретными особенностями единичной инновационной ситуации. Каждое нововведение осуществляется в условиях конкретных социально-экономических, социальных, материально-технических и других обстоятельств. Эти обстоятельства могут способствовать возникновению инновационных конфликтов.

Таким образом, конфликты инновационного развития можно выделить в отдельную категорию, так как у них есть специфический объект – инновации, свои особенности и специфические причины их возникновения.

Учитывая противоречивость инновационного процесса и его конфликтность, необходимо использовать возможности корпоративной культуры, которые позволят эффективно разрешать противоречия и минимизировать конфликты инновационного развития в вузе, так как согласно К. Камерону, Р. Куинну «Могущество корпоративной культуры зиждется на её способности объединять людей, преодолевать свойственные внешнему окружению фрагментарность и двусмысленность, вести организации к неординарному успеху...»⁴.

Корпоративная культура позволит сгладить проблему согласования индивидуальных целей преподавателей, студентов и сотрудников вуза с общей целью организации, сформулировать общее культурное пространство, включающее ценности, нормы и поведенческие модели, разделяемые всеми работниками и тем самым предотвратить возможность возникновения конфликтов в вузе.

Изменяя те или иные элементы корпоративной культуры, можно создать условия, при которых самоорганизационные процессы в вузе будут обеспечивать становление качественно нового уровня его развития без жестких административных форм управления, без давления. В случае развития процессов «самодостраивания» корпоративной культуры, произойдет унификация ценностей преподавателей студентов и сотрудников вуза, приводящая к уничтожению предпосылок возникновения конфликтов.

³ Прихач А.Ю. Проблемы восприятия инновационных преобразований // Журнал об инновационной деятельности «Инновация» 4(81), май, 2005. – С.27-29

⁴ Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры // К. Камерон. Р. Куинн. – СПб.: Питер. 2001. – с. 98 – 99.