

Поэтому никакие меры, даже если они и будут эффективными, не смогут помочь в минимизации этого противоречия, пока не будет разрешен комплекс идеологических проблем.

Исходя из приведенных выше четырех точек зрения, мы делаем вывод о том, что на данный момент современный учитель в большинстве случаев остается «один на один» с противоречием между уроком «школы» и уроком «реальности», и поэтому в школьной жизни на сегодняшний день реализуется позиция первой группы информантов, когда доминирующую роль играет учитель.

Литература

1. Ослон А. «Хорошая школа» - ключевая социальная проблема (экспертная записка) // информационно-политический портал SocPolitika.Ru <http://www.socpolitika.ru/rus/social_policy_research/applied_research/document9529.shtml>.
2. Парабучев А.И. Учитель в эпоху общественных трансформаций – к автопортрету профессии // информационно-политический портал SocPolitika.Ru. – С. 250. <<http://vo.hse.ru/attachment.aspx?Id=274>>.
3. Резолюция Первого Всероссийского Педагогического Форума // Трудовик 45. – 2009. – 15 августа. <<http://trudovik45.ucoz.ru/>>.

Данилов Д. Л.,

г. Екатеринбург

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КОМАНДНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Одним из ключевых трендов развития науки и образования в условиях современного российского общества и межкультурных конструктивных диалогов является инновационное развитие вузов.

За последние два года на развитие инновационной инфраструктуры в российских университетах выделено около 5 млрд. руб [1], что позволило создать сеть малых предприятий, центров трансфера и технологий и т. д., которые призваны внедрять продукты интеллектуальной деятельности в производство и сферу услуг. Однако, надо отметить, что половина работников большинства вузов мало того, что остаются вне деятельности данных организационных структур, они даже мало что знают об их деятельности внутри вуза и на благо вуза.

В этом отношении целесообразно ввести понятия «инновационная деятельность» и «инновационный потенциал вуза».

Инновационная деятельность определяется нами как действие, которое в свою очередь складывается из научных, технологических, организационных и коммерческих действий, реально приводящих к осуществлению инноваций или задуманному с этой целью. Это процесс, направленный на практическую реализацию результатов научных исследований и разработок. Другими словами это деятельность по созданию (разработке), производственному освоению и распространению (реализации) инноваций. В связи с этим осуществление (ведение) и развитие инновационной деятельности предполагает ее организацию, регулирование, поддержку, стимулирование, контроль. Для эффективного осуществления инновационной деятельности необходимо: наличие необходимых ресурсов (способность) и достаточность уровня развития этих самых ресурсов (готовность). Категории «готовность» и «способность» как раз и определяют потенциал преподавателей вуза в отношении инновационной деятельности.

Инновационный потенциал вуза - способность и готовность субъектов инновационной деятельности вуза осуществлять эту самую деятельность.

Применительно к вузу инновационный потенциал – это совокупность следующих компонентов: организационного, учебно-образовательного, научного и инновационной инфраструктуры, каждый из которых определяет инновационные возможности университета.

В ноябре 2012 года нами было проведено социологическое исследование в Уральском федеральном университете [3], которое показало, что в отношении ресурсов, необходимых для эффективного осуществления инновационной деятельности, 55,2% опрошенных указали интеллектуальные ресурсы, 55,8% опрошенных – материальные ресурсы, далее следуют финансовые ресурсы 49,6%, информационные – 43,2%, профессиональные – 36,8% [2].

Наиболее востребованными видами инновационной деятельности, по мнению респондентов, являются научные публикации в периодической печати и научных изданиях (58,2%), выполнение фундаментальных и прикладных научных исследований (54,9%) и разработка учебно-методических комплексов (43,4%).

Так, по мнению опрошенных, фактором, способствующим инновационной активности, является желание постоянно повышать уровень своих знаний и компетенций (58%), креативный характер мышления (53%), личная материальная заинтересованность (46%). Очень значимым является фактор «креативный характер мышления», поскольку инновационная деятельность предполагает разработку и внедрение новшеств в практическую деятельность, а реализовать это не обладая креативным, нестандартным мышлением практически невозможно.

Еще одним субъективным показателем является наличие качеств, определяющих инновационную активность преподавателей вуза. Так, по мнению респондентов, в достаточной степени преподаватели обладают качеством «потребность в самообразовании», и практически отсутствует у преподавателей такое качество как «предприимчивость»

Вопросами внедрения инновационных разработок в вузе, по мнению респондентов, должны заниматься: кафедры вуза (43%), специальное подразделение вуза (36%), специально созданные временные коллективы (36%), сами сотрудники (22%). Интерес представляет такой субъект внедрения инновационных разработок как «инноватор» - 12%.

Иноватор в вузе – в соответствии с самой природой инновации – должен быть связующим звеном между научными исследованиями, проводимыми в вузе, и, по крайней мере, с местным бизнес-сообществом [1].

Не смотря на относительно высокий уровень участия преподавателей вуза в инновационной деятельности (70%), в основном инновационная активность сотрудников вуза сводится к научным публикациям. Во многом, проблема обусловлена тем, что для реализации разных видов инновационной деятельности существуют барьеры, препятствующие активному применению инновационных технологий в вузе.

Основными барьерами инновационной деятельности в вузе выступают: большая учебная нагрузка (62%), отсутствие (моральной, материальной) компенсации за инновационную деятельность (58%), инертность большинства преподавателей (32%), неразвитость инновационной инфраструктуры вуза (31%).

Инновационная деятельность в вузе может быть реализована за счет использования разных форм организации этой деятельности (индивидуальной, командной).

Самым важным критерием, влияющим на эффективность командной деятельности сотрудников подразделения, является соизмеримая с обязанностями заработная плата.

Инновационный потенциал заключается также и в наиболее эффективных формах совместной деятельности. Так, по мнению 80% преподавателей именно командная форма работы является наиболее эффективной при реализации инновационной деятельности. Целесообразно утверждать, что для того, чтобы более полно реализовать инновационный потенциал вуза, необходимо внедрять командные формы деятельности при реализации инновационных форм работы.

Что касается представлений преподавателей о приоритетных формах инновационной деятельности, то в этом отношении подавляющее большинство преподавателей вуза имеют достаточно четкие представления в

отношении тех форм инновационной деятельности, в реализации и осуществлении которых они имеют опыт: учебно-методические комплексы, публикации, проведение фундаментальных и прикладных научных исследований. Что касается представлений об иных формах инновационной деятельности, к примеру, об «осуществлении совместной работы по созданию инноваций с инновационными фирмами» (только 6% опрошенных информированы), то они размыты в представлениях преподавателей вуза.

Инновационный потенциал командной деятельности преподавателей федерального университета как возможности осуществления инновационной деятельности в команде, достаточно высокий, а реальный опыт реализации и осуществления инновационной деятельности свидетельствует о том, что на данном этапе развития вуза индивидуальная и командная формы деятельности практически в равных пропорциях используются при осуществлении инновационной деятельности. Вероятно, низкий уровень внедрения командных принципов деятельности при осуществлении и реализации инновационной деятельности обусловлен низким уровнем удовлетворенности преподавателей заработной платой, поскольку самым важным и напрямую влияющим фактором эффективности командной деятельности сотрудников подразделения является критерий «соизмеримая с обязанностями заработная плата».

Таким образом, инновационный потенциал преподавателей вуза, главным образом, заключается в готовности и способности самих субъектов инновационной деятельности осуществлять эту самую деятельность. Повысить уровень той самой готовности и способности призваны именно командные формы деятельности, поскольку в условиях реорганизации вуза [4] и ограниченности временных ресурсов именно эти формы деятельности способны превратить организацию (федеральный университет) в одного из мировых лидеров образовательной и научной деятельности.

Литература

1. Михайлов В. А. Проблема измерения инновационного потенциала вуза [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.teoria-practica.ru/4-2012/philosophy/mikhailov.pdf> (дата обращения: 10.12.2012).
2. Данилов Д. Л. Аналитический отчет по результатам социологического исследования, посвященного изучению инновационного потенциала командной деятельности преподавателей федерального университета. Департамент политологии и социологии, кафедра теории и истории социологии УрФУ, Екатеринбург, 2012.
3. В выборку (целевая выборка) вошли 125 преподавателей УрФУ (преподаватели естественно-научных, гуманитарных, технических направлений подготовки).
4. Приказ Министерства образования и науки РФ о реорганизации УрФУ путем присоединения УрГУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://urfu.ru/home/documents/sozдание-urfu/> (дата обращения: 20.02.2013).
5. И. М. Подушкина Мотивационно-ценностные условия обеспечения готовности преподавателя вуза к инновационным вызовам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.scientific-notes.ru/pdf/027-015.pdf> (дата обращения: 24.01.2013).
6. Владыка М. В. Развитие и реализация инновационного потенциала вуза [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.ed.gov.ru/common/img/uploaded/files/vak/2010/announcements/ekonomich/27-09/VladykaMV.pdf> (дата обращения: 20.01.2013).