



УДК 378.014.54:005.591.6:005.334.2

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ КОНФЛИКТОВ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ В ВУЗЕ КАК УСЛОВИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА¹

В.Б. ТАРАБАЕВА*Белгородский государственный
национальный
исследовательский
университет**e-mail: tarabaeva@bsu.edu.ru*

В статье рассматриваются особенности проведения в вузе мониторинга конфликтов инновационного развития. Проанализированы условия, необходимые для успешного проведения такого мониторинга, определены основные этапы его проведения. Приводятся результаты проведенного экспертного опроса о причинах инновационных конфликтов в вузе.

Ключевые слова: социологический мониторинг, конфликт инновационного развития, внутривузовская среда, управление, качество образовательного процесса.

Введение

Существование и развитие любой организации связано с возникновением противоречий, борьбой сторон, возникновением различного рода конфликтов и их разрешением. Избежать этого нельзя. Особенно, если организация интенсивно развивается, в ней происходят бурные инновационные преобразования. Не являются исключением и вузы, ставшие на путь инновационного развития. Конфликты в таких вузах – довольно частое явление. С одной стороны, конфликт может стать стимулом для дальнейшего развития вуза, но с другой стороны, может дестабилизировать положение в вузе, ухудшить качество образовательного процесса, если им не управлять. Управление инновационными конфликтами должно строиться на основе прогнозирования, одним из начальных этапов которого является мониторинг. На основе данных мониторинга квалифицированными специалистами должна осуществляться разработка технологий предупреждения и разрешения конфликтов инновационного развития.

Теоретический анализ

Можно ли вообще выделить конфликты, возникающие в ходе инновационного развития вуза в отдельную категорию конфликтов инновационного развития?

Этот вопрос в ходе проведения социологического исследования был задан экспертам. Было опрошено 50 экспертов – деканов факультетов, проректоров, руководителей различных подразделений вуза, ведущих учёных в области теории управления. 29,17% ответили на этот вопрос утвердительно, 18,75% посчитали, что такой необходимости не существует; 6,25% заметили, что не все конфликты, происходящие в ходе инновационных изменений можно отнести к категории «конфликтов инновационного развития». Остальные затруднились ответить на данный вопрос. Тем не менее, всё же большинство экспертов считают, что подобного рода конфликты должны быть выделены в отдельную категорию.

Экспертам было предложено дать определение понятию «конфликт инновационного развития». Данное предложение вызвало затруднение у 62,5% экспертов. Остальные, не давая полного определения, остановились на отдельных, наиболее существенных на их взгляд характеристиках. Так, 2,08% экспертов отметили, что конфликт инновационного развития – явление закономерное. 18,72% считают, что это – взаимодействие людей в организации, вставшей на путь инновационного развития, направленное у одних на отстаивание нововведений, а у других – на борьбу за старые, устоявшиеся формы работы.

8,38% полагают, что подобного рода конфликты – это борьба инновационных и традиционалистских ценностей, норм, мнений. По мнению 2,08% экспертов конфликт инновационного развития – борьба установок: у одних на необходимость вносить изменение

¹ Статья подготовлена в рамках выполнения государственного задания высшим учебным заведениям на 2012 год, № 6.2744.2011 «Социологический мониторинг внутриуниверситетской среды как условие обеспечения качества образовательного процесса»



в жизнь вуза, у других – на жизнь по старинке, на отсутствие изменений; 2,08% отметили, что это конфликт, способ разрешения которого способствует развитию; 2,08% рассматривают конфликт инновационного развития как конфликт между креативностью ученых и формализмом системы управления наукой и образованием; 2,08% полагают, что конфликт инновационного развития связан с недостаточностью знаний и возможностей в интересующей области у одних оппонентов и прогрессивностью взглядов – у других.

Таким образом, основываясь на анализе конфликтологических исследований и на мнениях экспертов, мы можем дать рабочее определение конфликту инновационного развития – это форма взаимодействия индивидов в учреждении или организации, вставшей на путь инновационного развития. В ситуации подобного взаимодействия акторы инновационного процесса² действуют в соответствии с противоположными по своему содержанию нормами, ценностями, установками, что выражается в направленности действий у одних участников на быстрее внедрение инноваций в деятельности учреждения или организации, а у других – на сопротивление этим изменениям.

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.

Таким образом, можно выделить основные аспекты конфликта инновационного развития:

– противоположные ценности участников конфликта. Как уже отмечалось выше, 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.

² Под актором в данном случае понимается субъект, принимающий активное участие в конфликте.



Социологический мониторинг конфликтов инновационного развития в вузе рассматривается как регулярное исследование конфликтологической ситуации, осуществляемое по одной и той же методике. Мониторингу присущи следующие характеристики: не разовые замеры объектов, явлений и процессов, а периодические, по которым можно судить об их динамике; систематическое выяснение состояния явлений, объектов и процессов с использованием этой информации по каналам обратной связи для принятия оптимальных управленческих решений; выработка и реализация преобразовательных управляющих воздействий на объекты, явления и процессы, которые попадают в зону мониторинга, т.е. он не сводится лишь к измерительно-оценочной деятельности³.

Такое исследование даёт возможность понять не только их состояние, но и динамику. При этом в рамках мониторинга экспертная оценка увязывается с другими исследовательскими технологиями.

Основные этапы проведения мониторинга.

Этап 1. Определение “организаторов” мониторинга. Основным “организатором” системы мониторинга может выступать руководство инновационного вуза, так же различные исследовательские центры, имеющиеся в вузе, такие как, например, центр социальных технологий. В мониторинге могут принимать участие и временные творческие коллективы, которые смогут осуществлять сбор и обработку данных, а так же внешние эксперты.

Этап 2. Постановка целей системы. Нужно четко определить, что следует достичь с помощью системы мониторинга, ответить на следующие вопросы:

– Зачем в вузе нужна система мониторинга конфликтов инновационного развития? Возможны следующие ответы на этот вопрос: мониторинг необходим для улучшения системы управления вузом; для профилактики или успешного разрешения возможных конфликтов; для определения проблем, которые требуют первоочередного решения; для контроля и оценки эффективности управления вузом.

– Должна ли система мониторинга быть всесторонней (т.е. охватывать все сферы жизни вуза), или лучше сосредоточиться на образовательной и научной сферах? По нашему мнению, второй вариант предпочтительнее, так как он позволяет получить наиболее важную информацию при минимуме затраченных ресурсов.

Этап 3. Идентификация “ключевых показателей – индикаторов”. За постановкой цели и задач мониторинга следует определение индикаторов для измерения степени достижения поставленных целей. Индикаторы служат для измерения отдельных составляющих логической схемы мониторинга. Выбор показателей и индикаторов зависит от того, какие показатели можно реально отследить при имеющихся ресурсах и возможностях, а так же от типов данных, имеющихся в распоряжении организаторов мониторинга. Процесс выбора должен начинаться с анализа того, какие данные могут быть доступны и какие имеются возможности по сбору дополнительной информации о конфликте инновационного развития в вузе.

Если отдельные показатели пока недоступны для оценки, их нужно включать в систему мониторинга только в том случае, если есть реальная возможность разработать механизмы по сбору и анализу данных, применяемых для построения таких индикаторов. Учитывая сказанное выше, выбор показателей необходимо осуществлять в соответствии со следующими принципами:

- выбирая показатели, не следует создавать необоснованных затруднений для тех, кто отвечает за сбор информации;
- показатели должны, по возможности, строиться с учетом существующих источников данных;
- при возникновении проблемы с источниками данных, отсутствии необходимой информации или неточности существующих данных, должны предприниматься меры для повышения надёжности существующих ресурсов или создания новых источников адекватной информации;

³ Сурмин Ю.П., Туленков Н.В. Теория социальных технологий. – Киев, 2004. – С.575.



- индикаторы, характеризующие показатели конфликта инновационного развития, должны быть количественными и допускать измерение, повторяющееся с течением времени; в крайнем случае, индикаторы должны отражать два взаимоисключающих варианта ответа на поставленный вопрос.

При разработке системы мониторинга необходимо выбрать показатели, удовлетворяющие указанным выше свойствам. Не следует выбирать такие показатели, которые необоснованно сложно измерить, построить, которые не связаны с исследуемыми в рамках программы мониторинга проблемами.

В качестве важных показателей, характеризующих инновационный процесс в вузе и возможность возникновения инновационных конфликтов, мы выделили: отношение работников вуза к инновациям и инновационным ценностям; восприимчивость к нововведениям; уровень инновационной активности работников вуза; готовность к освоению новшеств. Количественные характеристики этих показателей позволяют определить социологические индикаторы инновационного процесса в вузе и причины возникновения конфликтов инновационного развития в нём.

Этап 4. Определение источников данных. Основными источниками данных для мониторинга конфликтов инновационного развития являются результаты социологического опроса и опроса экспертов.

Этап 5. Оценка доступных ресурсов. При организации мониторинга необходимо рассмотреть ресурсы, которые уже имеются, либо те, которые необходимо получить. Они могут включать:

- сотрудников, достаточно квалифицированных для того, чтобы собирать статистические данные и извлекать из них необходимую информацию.
- оборудование и подручные материалы (бланки, диски, компьютер).

Необходимо рассмотреть условия, в которых будет происходить мониторинг конфликтов инновационного развития, особенно на первых этапах, т.е. во время опроса преподавателей и сотрудников, глубинных интервью. Важно, чтобы окружающая обстановка и люди, проводящие анкетное интервью, располагали к сообщению информации. Достаточно ли комфортным для интервьюируемого является то место, где происходит беседа?

Этап 6. Информирование и привлечение участников мониторинга. Следующим шагом является информирование и привлечение преподавателей и сотрудников всех вузов, которые были определены как возможные участники системы мониторинга. Необходимо убедить участников в том, что мониторинг будет для них полезен, и обеспечить их участие в нем. В конечном счете, привлечение людей, заинтересованных в результатах мониторинга, к разработке и использованию системы мониторинга будет весьма полезно. Они почувствуют себя полноправными участниками завершенной процедуры мониторинга, и это сделает ее более устойчивой.

Этап 7. Определение инструментов сбора данных. Какой объем данных, и какого типа данные необходимо будет собрать, зависит от приоритетов, а также имеющихся в наличии ресурсов. Определение инструментов сбора данных во многом зависит от целевой группы, в которую могут входить как представители вузов, так и внешние эксперты. Следующим шагом после определения целевой группы будет планирование выборки. После построения дизайна выборки следует выбрать соответствующие цели методы сбора информации. Это могут быть различные социологические методы: проведение интервью, фокус-групп, анкетных опросов, анализа документов, прямого наблюдения и т.д. Для каждого выбранного метода необходимо подготовить рабочий материал – инструкции интервьюерам, опросные листы, бланки анкет и т.д. Необходимо отметить, что выбор метода сбора данных и применяемых инструментов зависит от имеющихся в наличии ресурсов, временных рамок и требований к получаемой информации. Также важно определить, какие показатели отчетности вузов могут использоваться для дальнейших исследований.

Опыт показал, что наиболее эффективным методом сбора социологической информации являются анкетирование преподавателей и сотрудников вуза и экспертный опрос.

Этап 8. Сбор данных. При сборе данных необходимо иметь в виду, что важность данных должна соотноситься со стоимостью их получения. Следует определить, кто будет собирать данные, и где это будет происходить. Для сбора данных целесообразно исполь-



зовать подготовленных анкетеров, имеющих опыт проведения социологических исследований.

Этап 9. Обработка данных. Системы обработки данных могут быть не только электронными. Каким бы ни был метод обработки данных, важно, чтобы при хранении данных и процедуре обработки сохранялся принцип конфиденциальности личной информации, предоставленной респондентом. Следует всегда помнить, что респонденты – важные участники системы, их вклад должен признаваться и уважаться.

Этап 10. Разработка и отсылка отчетов. Следующим шагом является составление основных отчетов системы мониторинга, для которых устанавливается определенная частота написания и рассылки. Эти основные отчеты являются средством передачи результатов мониторинга всем заинтересованным лицам. При принятии решения о разработке отчетов и частоте их написания должны учитываться потребности всех участников мониторинга.

Если используются электронные средства обработки данных, написание базовых отчетов должно быть автоматическим и быстрым. Если все участники имеют доступ к компьютерам и выход в Интернет (или во внутреннюю локальную сеть), то имеется возможность отсылать и получать самую свежую информацию.

Этап 11. Подготовка персонала и активизация системы. В предыдущих шагах активное участие принимали все участники мониторинга. Чтобы укрепить желание людей участвовать в системе, необходимо планировать и осуществлять их подготовку по работе с системой и использованию данных, принимая во внимание долю их участия. Подготовка должна осуществляться на трех уровнях, все участники должны пройти первый уровень, некоторые – второй и лишь отдельные – третий уровень.

Система мониторинга может стать частью обучающих занятий. Как только люди освоятся с процедурой заполнения бланков и обработки данных, эта работа может стать частью их повседневных обязанностей. Документы, определяющие системные процедуры и материалы для подготовки, должны быть всегда доступны для ознакомления и подготовки новичков.

Этап 12. Оценка системы мониторинга конфликтов инновационного развития. С начала своей работы система мониторинга нуждается в постоянном контроле и периодической оценке, которые нужны для быстрого выявления и устранения проблем. Необходимо ежедневно контролировать систему и разрешать возникающие проблемы, связанные с неверным или небрежным заполнением части бланков, невозвращением бланков, нежеланием отдельных респондентов отвечать на вопросы.

Ниже представлена логическая схема всех процессов мониторинга конфликтов инновационного развития. Эффективное построение логической схемы процесса мониторинга предполагает: применение методики мониторинга и ее оценки; определение основных факторов, определяющих успешность (не успешность) реализуемых мероприятий; определение таких показателей, которые могут быть достаточно точно определены и измерены через индикаторы; наличие потенциальных возможностей изменения применяемой методики.

Как упоминалось выше, при проведении мониторинга важно отслеживать как промежуточные так и конечные индикаторы, характеризующие состояние каждого показателя. Лишь отклонение показателей результатов от ожидаемых «включает» всю систему непрерывного улучшения качества мониторинга. Возникшая проблема анализируется, и выбирается наиболее эффективный способ ее решения.

В перспективе в ходе мониторинга конфликтов инновационного развития могут применяться альтернативные подходы, включающие в себя глубинные интервью, интервью с основными информаторами, обсуждения в фокус-группах и различные типы наблюдений, могут дополнить широкомасштабные структурированные исследования. Такой подход способствует более углубленному анализу результативности проводимых мероприятий. Хотя эти альтернативные подходы необязательно входят в регулярную систему исследований, они могут играть важную роль при разработке политики и планировании системы мониторинга и оценки.



Специфические причины инновационных конфликтов в вузе можно объединить в пять групп. Причины конфликта – это совокупность обстоятельств и факторов, действие которых приводит к возникновению конфликта⁴.

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»⁵. Кроме того, масштабные реформы, происходящие в обществе, отрасли, организации, объективно порождают множество межличностных инновационных конфликтов, являющихся следствием этих реформ.

Наличие обеих категорий: так называемых «новаторов» и «консерваторов» в вузах выявил проведенный нами опрос экспертов: так, 14,58 % экспертов считают, что инновации в высшем образовании приносят скорее вред, чем пользу. Их мы относим к категории «консерваторов». 37,5 % утверждают, что инновации – это эффективный путь развития высшего образования и сами являются активными участниками инновационного процесса. Этим участникам опроса к категории «новаторов». Разумеется, позиция экспертов может отличаться от позиции непосредственных участников инновационного процесса, но в любом случае столь заметное размежевание первых указывает на факт противостояния в точках.

Однако наше исследование показало, как уже отмечалось выше, 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 можно назвать следование старым традициям, нежелание что-то менять в системе научной работы, обучения и воспитания студентов. Модернизм же может быть назван желанием внести изменения, согласующиеся с модными веяниями западных образцов в учебный, научный и воспитательный процесс в вузе. Например, внедрение в некоторых вузах (в частности в Московской высшей школе социальных и экономических наук⁶) концепции предпринимательского университета Б. Кларка⁷.

Организационно-управленческие причины связаны с недостаточной отлаженностью управленческих механизмов оценки, внедрения и распространения новшеств. При наличии эффективных организационных процедур своевременного выявления новшеств, их объективной оценки, продуманных процессов внедрения, многие нововведения находят применение без конфликтов. Восприимчивость руководителей к новому, их участие в инновационных процессах также способствует уменьшению количества конфликтов.

Так, по данным опроса экспертов низкий уровень управления инновациями отметили 14,58%. Отсутствие эффективных технологий внедрения инноваций – 25%; отсутствие у руководителей вузов и их подразделений восприимчивости к новому – 31,25% экспертов; слабую инновационную мотивацию подчеркнули 54,17% опрошенных экспертов; неудовлетворительный уровень информированности об инновациях работников системы высшего образования отметили 12,5% опрошенных экспертов.

Таким образом, можно отметить, что на практике именно управление инновационным процессом является наиболее слабым звеном в инновационном развитии вуза.

⁴ Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Словарь конфликтолога. 2-е издание, Питер, 2006, – 342 с.

⁵ Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 364с.

⁶ Яблонскене Н.Л. Корпоративная культура современного университета./ Н.А. Яблонскене // Университетское управление: практика и анализ. -2006. – №2(42). – С.7-30.

⁷ Clark B.R. Creating entrepreneurial universities` organizational pathways of transformation// Issues in Higher Education. Paris, 1998. – 198p.



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

В частности, по данным проведенного нами социологического исследования, наиболее положительно воспринимаются такие нововведения, как: использование современных компьютерных и телекоммуникационных технологий в образовании – 80,58%; создание в вузе учебно-научно-инновационных комплексов, технопарков – 65,53%; внедрение системы непрерывного образования – 16,65%. Напротив, вступление в Болонский процесс и введение кредитно-модульной системы отрицательно оценили 44,66% респондентов; утверждение рыночных механизмов – 33,98%. Чужеродность инноваций в данном случае означает их неадаптированность с социокультурной традицией.

Это еще раз наглядно подтверждает, что большинством участников инновационного процесса в вузе негативно воспринимается не сама идея новшеств, но ее вестернизированная западная интерпретация. Это типично для системы образования в целом. Так, Н.Н. Сегедина, говоря о внедрении новаторского педагогического опыта в школах, отмечала, что целенаправленное внедрение «чужих» инноваций, зачастую встречает сопротивление педагогических коллективов школ⁸.

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. Исследование установок, проведенное Ю.И. Мягковым⁹, позволило установить существование отрицательной установки на любые изменения, связанные с внедрением нового, примерно у 50% испытуемых.

Негативная установка на нововведения формируется под влиянием того, что называется общая усталость людей от продолжавшихся более десяти лет масштабных, радикальных и быстрых перемен.

По данным проведенного нами экспертного опроса 39,58 % ведущих ученых и руководителей различных подразделений вуза отметили, что инновационные конфликты значительно снизятся, если уменьшить многочисленность изменений, которая порождает эффект «инновационного переутомления».

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. Конфликт инновационного развития должен рассматриваться как продукт комплекса условий и обстоятельств, к числу которых относятся не только внешние, но и внутренние. В том числе: несовпадение позиции вуза и других социальных институтов в инновационной сфере, ведущее к тому, что либо внешняя среда не примет инновации, предлагаемые вузом, либо вуз ещё не готов достойно ответить на требования инновационной среды; нежелание руководства вуза учитывать тенденции внутреннего развития вуза и внешней среды; лично – профессиональные особенности участников инновационного процесса, их мотивы и педагогический потенциал, особенности коллективов кафедр и других подразделений.

На необходимость учета социальных условий, в которых протекает, конфликт указывал В.Н. Мясичев¹⁰. В целом в отечественной науке социальная среда как комплекс условий понимается достаточно широко. В нее включается не только ближайшее окружение личности, но и социальные группы, представителем которых является данный индивид. Учет этого окружения на уровне микросреды и макросреды позволяет понять содержательную сторону целей, мотивов сторон, а также их зависимость от этой среды. Однако, по данным проведенного нами опроса экспертов, лично-профессиональные особенности

⁸ Сегедина Н.Н. Управление инновационными процессами в региональной системе образования, Дисс.канд. социол.н. 22.00.08-Социология управления. Белгород, 2006. – С.86.

⁹ Мягков Ю.И. Межличностные инновационные конфликты во взаимоотношениях офицеров и психологические условия их конструктивного разрешения. Дис.канд.психол.наук, 1994. – 227с.

¹⁰ Мясичев В.Н. Личность и неврозы. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1960. – 230с.



субъектов инновационных процессов готовы учитывать 60,42% из них; мотивы субъектов инноваций – 47,92%; педагогический потенциал – 58,33%; особенности первичных коллективов – 41,67%; тенденции внутреннего и внешнего развития – 50%; комплексную оценку состояния проблемы – 66,67% опрошенных. Таким образом, полученное распределение мнений компетентных специалистов дает основание утверждать: многие компоненты инновационной среды не принимаются в расчет в процессе управления учреждениями высшего профессионального образования. Прежде всего, к ним относится специфика первичных коллективов и тенденции внутреннего и внешнего развития вуза.

Заключение

Таким образом, эффективность разрешения конфликтов инновационного развития зависит от понимания условий, в которых происходят инновационные изменения членами коллектива: считают ли вовлеченные в проект участники его «своим» или навязанным извне; воспринимают ли как способ уменьшения, а не увеличения проблем; гармонизирован ли проект с ценностями и идеалами организации; предлагает ли инновационная программа какой-то новый, по настоящему интересный для людей опыт; уверены ли те, кто вовлечен в инновацию в своей независимости и безопасности; сформулировано ли единое мнение в вузе по поводу приоритетов; ощущают ли люди одобрение, поддержку, доверие и уверенность; открыт ли инновационный проект для ревизии и пересмотра в случаях необходимости. Эффективным инструментом в выявлении этих условий служит социологический мониторинг конфликтов инновационного развития в вузе.

Список литературы

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 364с.
2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Словарь конфликтолога. 2-е издание, Питер, 2006, – 342 с.
3. Мягков Ю.И. Межличностные инновационные конфликты во взаимоотношениях офицеров и психологические условия их конструктивного разрешения. Дис.канд.психол.наук, 1994. – 227с.
4. Мясищев В.Н. Личность и неврозы. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1960. – 230с.
5. Сегедина Н.Н. Управление инновационными процессами в региональной системе образования, Дисс.канд. социол.н. 22.00.08-Социология управления. Белгород, 2006 – С.86.
6. Сурмин Ю.П., Туленков Н.В. Теория социальных технологий. – Киев, 2004. – с.575.
7. Яблонскене Н.Л. Корпоративная культура современного университета./ Н.А. Яблонскене // Университетское управление: практика и анализ. -2006. – №2(42). –С.7-30.
8. Clark B.R. Creating entrepreneurial universities` organizational pathways of transformation// Issues in Higher Education. Paris, 1998. – 198p.

SOCIOLOGICAL MONITORING OF THE CONFLICTS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT IN HIGH SCHOOL AS A CONDITION OF MAINTENANCE OF EDUCATIONAL PROCESS QUALITY

V.B. TARABAEVA

*Belgorod State Scientific
Research University*

e-mail: tarabaeva@bsu.edu.ru

The problems of carrying out the monitoring of conflicts of the high schools` innovative development are described. The conditions of the monitoring successful carrying out are analysed in the article. The basic stages of its carrying out are certain. The results of experts` interrogation are given here.

Key words: sociological monitoring, conflicts of innovative development, high school environment, management of the quality of educational process.