



UDC 37.013.2
LBC 74.0

Submitted: 10.05.2022
Accepted: 11.07.2022

MODEL FOR STIMULATING THE DEVELOPMENT OF LECTURER'S INNOVATION CULTURE IN UNIVERSITY MANAGEMENT SYSTEM

Dang Khoa Mai

Volgograd State University, Volgograd, Russian Federation;
University of Social Sciences and Humanities (Vietnam National University – Ho Chi Minh City),
Ho Chi Minh City, Vietnam

Abstract. The role of lecturer's innovation culture in his professional development and the quality of higher education is undeniable. Development of lecturer's innovation culture is an essential issue that is being studied and applied to contribute to the success of innovation in higher education, meeting the requirements of today's volatile society. In that context, the university management system is seen as an important element to help orient, promote and realize lecturer's innovation activities, thereby developing his innovation culture. To create a scientific basis for this issue, the article proposes a model to stimulate the development of lecturer's innovation culture in the university management system. In which, the value-objectives, methodology, organization-activity and results blocks are detailed with pedagogical conditions to effectively implement this model, serving as the foundation of development of lecturer's innovation culture in science and practice.

Key words: lecturer's innovation culture, university management system, modeling, process's principles, process's stages, pedagogical conditions.

УДК 37.013.2
ББК 74.0

Дата поступления статьи: 10.05.2022
Дата принятия статьи: 11.07.2022

МОДЕЛЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ УНИВЕРСИТЕТОМ

Данг Хоа Май

Волгоградский государственный университет, г. Волгоград, Российская Федерация;
Институт социальных и гуманитарных наук (при Вьетнамском национальном университете г. Хошимина),
г. Хошимин, Вьетнам

Аннотация. Роль инновационной культуры преподавателя в его профессиональном развитии и качестве высшего образования неоспорима. Развитие инновационной культуры преподавателя является важным вопросом, который изучается и применяется для содействия успеху инноваций в высшем образовании, отвечающих требованиям современного изменчивого общества. В этом контексте система управления университетом рассматривается как важный элемент, помогающий ориентировать, продвигать и реализовывать инновационную деятельность преподавателя, тем самым развивая его инновационную культуру. Для создания научной базы данного вопроса в статье предлагается модель стимулирования развития инновационной культуры преподавателя в системе управления университетом, в которой ценностно-целевой, методологический, организационно-деятельностный и результативный блоки детализируются с педагогическими условиями для эффективной реализации этой модели, служащей основой развития инновационной культуры преподавателя в науке и практике.

Ключевые слова: инновационная культура преподавателя, система управления университетом, моделирование, принцип процесса, этапы процесса, педагогические условия.

Введение

В качестве субъекта инновационной деятельности в университете преподаватель рассматривается как непосредственный фактор, определяющий успех инноваций в высшем образовании. Поэтому инновационная культура преподавателя все больше нуждается в исследованиях и применении, поскольку она питает и поощряет его инновационную деятельность. В структуру инновационной культуры преподавателя входят аксиологическо-коммуникативный, инновационно-технологический и личностно-творческий компоненты [3, с. 35]. Развитие инновационной культуры преподавателя основано на взаимодействии этих компонентов друг с другом и со средой, что раскрывается через определенные критерии и показатели [4, с. 78]. Уровни этого развития связаны с факторами (от самих преподавателей) и условиями (созданными университетом) соответственно. Другими словами, система управления университетом может создать благоприятные и подходящие условия для стимулирования развития инновационной культуры преподавателя. В частности, основываясь на уровне развития инновационной культуры преподавателя и ситуациях ресурсов университета, руководители могут соответствующим образом построить или скорректировать систему управления, чтобы стимулировать развитие инновационной культуры преподавателя, тем самым повышая качество университета. Это может быть сделано благоприятно только при наличии надежной научной основы. И модель, предложенная в данной статье, будет способствовать решению столь важной проблемы теории и практики педагогической науки.

Методы

Базируясь на наших предыдущих выводах об инновационной культуре преподавателя, на основе теории моделирования педагогической деятельности Н.М. Борытко [1] и практики профессиональной деятельности преподавателя, управленческой работы университета, построена модель стимулирования развития инновационной культуры преподавателя в системе управления университетом.

Результаты

Модель стимулирования развития инновационной культуры преподавателя в системе управления университетом включает в себя ценностно-целевой, методологический, организационно-деятельностный и результативный блоки (см. рисунок). Ценностно-целевой блок содержит цель и задачи модели, методологический блок отражает подходы и принципы, которыми необходимо руководствоваться в процессе реализации модели, организационно-деятельностный блок показывает содержание этапов стимулирования развития инновационной культуры преподавателя в системе управления университетом. Наряду с этим создаются педагогические условия для эффективной реализации этой модели.

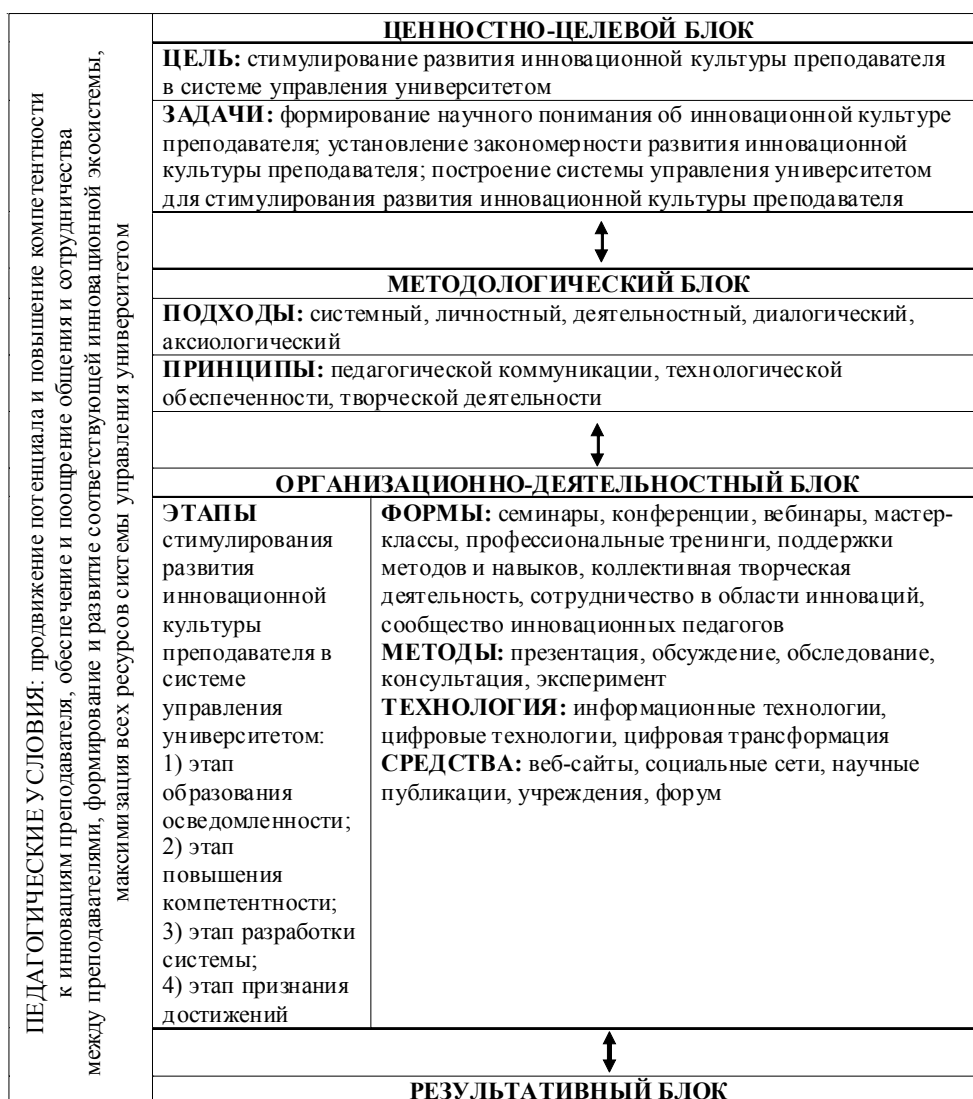
В науке принцип понимается как основная отправная точка любой теории или учения. По мнению Н.М. Борытко [2], принципы, помогающие устанавливать оперативные стратегии, определять характер активности и выбирать профессиональное поведение педагога [2, с. 20]. В модели выявлены *принципы процесса* стимулирования развития инновационной культуры преподавателя в системе управления университетом: *педагогическая коммуникация, технологическая обеспеченность и творческая деятельность*.

Принцип педагогической коммуникации должен соблюдаться в процессе стимулирования развития инновационной культуры преподавателя для укрепления отношений и сотрудничества в области инноваций путем повышения эффективности взаимодействия с заинтересованными сторонами. Это означает, что система управления университетом должна создавать условия для эффективной коммуникации преподавателя не только с руководителями, коллегами и студентами внутри университета, но и с отдельными лицами и организациями вне университета. Для этого преподаватель должен понимать роль, этику и ценности профессии; исходя из этого он активно совершенствует коммуникативные методы, навыки и умения, а также другие профессиональные компетентности. И система управления университетом может помочь преподавателю достичь этого благодаря созданным условиям.

Принцип технологической обеспеченности должен соблюдаться в процессе стимулирования развития инновационной культуры преподавателя для пробуждения потребности улучшения способностей и оснащения инструментами, позволяющей преподавателю уверенно внедрять инновации, отдавая приоритет использованию подходящих и эффективных технологий. Именно эффективность, которую технология привносит в профессиональную деятельность преподавателя на практике, показывает важную роль этого принципа. Поэтому в процессе стимулирования развития инновационной культуры преподавателя в системе управления университетом должен соблюдаться принцип технологической обеспеченности в направлении вооружения его способностью освоения технологии и обес-

печения технологически благоприятных условий для развития его инновационной культуры.

Принцип творческой деятельности соблюдается в процессе стимулирования развития инновационной культуры преподавателя для пробуждения и совершенствования его творческого потенциала и способностей, на службе инновационной деятельности. Появление этого принципа неизбежно, поскольку творчество является источником инноваций. Процесс стимулирования развития инновационной культуры преподавателя, придерживающегося этого принципа, помогает ему всегда практиковать и совершенствовать собственное творчество, на пути к созданию и преумножению новых ценностей, а со временем унаследовать и продвигать преимущества старого.



Модель стимулирования развития инновационной культуры преподавателя в системе управления университетом (см. также с. 42)

РЕЗУЛЬТАТИВНЫЙ БЛОК		
КОМПОНЕНТЫ	КРИТЕРИИ	ПОКАЗАТЕЛИ
аксиологическо-коммуникативный	профессионально-педагогические ценности	ценностное сознание; способность создавать профессионально-педагогические ценности; профессиональная компетентность
	педагогическое общение	способность общаться в различных средах; построение хороших отношений; поощрение и распространение духа инноваций
	сотрудничество	совместные инновации с коллегами; применение или перенос результатов исследований на практику; участие в сообществе или сети для инноваций в высшем образовании
инновационно-технологический	освоение технологии	познавательность о влиянии технологий; расширение знаний с помощью технологий; понимание инновационных технологий в высшем образовании
	эффективное применение технологий	эффективное сочетание технологий и педагогических методов; гибкое применение технологий в образовательной деятельности; улавливание и создание новых тенденций в области образовательных технологий
	создание инновационной экосистемы	создание позитивной атмосферы, способствующей инновациям; создание и реализация условий инновационной культуры; улучшение инфраструктуры для инноваций
личностно-творческий	креативность	раскрытие творческого потенциала; практика творчества; творчество в процессе профессиональной деятельности
	адаптация к изменениям	способность реагировать на изменения; уважение к различиям; отношение к ошибкам
	осведомленность о личности в инновации	личная ответственность; понимание роли личности в инновационной системе университета; активность и настойчивость в инновациях
УРОВНИ: рационализаторский, изобретательский, эвристический, новаторский		
РЕЗУЛЬТАТ: развитие инновационной культуры преподавателя		

Рисунок. Окончание

Видно, что принципы педагогической коммуникации, технологической обеспеченности и творческой деятельности помогают обеспечить стимулирование развития инновационной культуры преподавателя во всех трех структурных компонентах, соответственно, аксиологическо-коммуникативном, инновационно-технологическом и

личностно-творческом. Соблюдение этих принципов в процессе создания, эксплуатации и корректировки системы управления университетом не только стимулирует развитие инновационной культуры преподавателя, но и способствует повышению качества самой системы управления университетом.

На основе перехода состояния развития инновационной культуры преподавателя выделяются этапы процесса стимулирования этого развития в системе управления университетом, включающие *образование осведомленности, повышение компетентности, разработку системы и признание достижений* (соответствующие рационализаторскому, изобретательскому, эвристическому и новаторскому уровням развития инновационной культуры преподавателя).

На этапе образования осведомленности университет должен помочь преподавателю четко понять свою ответственность за повышение его профессиональной компетентности по отношению к инновациям. На этапе повышения компетентности руководство должно стремиться к созданию множества деятельностей для дополнения, обучения и развития инновационной компетентности преподавателя. На этапе разработки системы управленческая работа должна ориентироваться на построение и совершенствование инновационной экосистемы университета для создания синхронных условий для развития инновационной культуры преподавателя. На этапе признания достижений признание, чествование и восхваление коллег, университета и общества за инновационные результаты преподавателя сильно стимулирует развитие его инновационной культуры. Каждый этап имеет правильное сочетание форм, методов, технологий и средств для оптимизации процесса стимулирования развития инновационной культуры преподавателя.

В данной модели также отображаются педагогические условия, способствующие повышению эффективности процесса стимулирования развития инновационной культуры преподавателя в системе управления университетом: продвижение потенциала и повышение компетентности по отношению к инновациям преподавателя, обеспечение и поощрение общения и сотрудничества между преподавателями, формирование и развитие соответствующей инновационной экосистемы, максимизация всех ресурсов системы управления университетом.

Таким образом, каждый структурный блок играет в модели свою роль. В то же время они также тесно связаны для обеспечения эффективной реализации цели модели.

Выводы

Модель стимулирования развития инновационной культуры преподавателя в системе управления университетом не только способствует научному осмыслению инновационной культуры преподавателя, но и имеет важное значение для практики высшего образования. Эту модель можно рассматривать как общее руководство для университетов по корректировке своих систем управления для развития инновационной культуры преподавателя, способствующей повышению качества университета и удовлетворению требований общества. Однако следует отметить, что процесс применения этой модели требует мнения экспертов по инновациям, подходящим для каждой области и аспекта деятельности, к которому относится модель. Кроме того, эта модель должна применяться во многих различных университетах, чтобы она могла быть более совершенной, принося полную ценность в теорию и практику педагогической науки.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Борытко, Н. М. Введение в педагогическую деятельность : учеб. для студентов пед. вузов / Н. М. Борытко, А. М. Байбаков, И. А. Соловцова. – Волгоград : Изд-во ВГИПК РО, 2006. – 40 с. – (Серия «Гуманитарная педагогика» ; вып. 1).
2. Борытко Н. М. Диагностическая деятельность педагога : учеб. пособие / Н. М. Борытко ; под ред. В. А. Слостенина, И. А. Колесниковой. – М. : Академия, 2006. – 289 с.
3. Май, Д. Х. Компоненты инновационной культуры преподавателя университета / Д. Х. Май // *Artium Magister*. – 2021. – Т. 21, № 1. – С. 34–40.
4. Май, Д. Х. Уровни развития инновационной культуры преподавателя университета / Д. Х. Май, Н. М. Борытко // *Мир университетской науки: культура, образование*. – 2022. – № 3. – С. 77–83.

REFERENCES

1. Borytko N.M., Baibakov A.M., Solovtsova I.A. *Vvedeniye v pedagogicheskuyu deyatel'nost: ucheb. dlya studentov ped. vuzov* [Introduction to Pedagogical Activity: A Textbook for Students of Pedagogical

Universities]. Volgograd, VGIPK RO Publ., 2006. 40 p. (Seriya «Gumanitarnaya pedagogika»; vyp. 1).

2. Borytko N.M. *Diagnosticheskaya deyatelnost pedagoga: ucheb. posobiye* [Diagnostic Activity of a Teacher: Study Guide]. Moscow, Academy Publ., 2006. 289 p.

3. Mai D.M. Komponenty innovatsionnoy kultury prepodavatelya universiteta [Components of

the University Lecturer's Innovation Culture]. *Artium Magister*, 2021, vol. 21, no. 1, pp. 34-40.

4. Mai D.M., Borytko N.M. Urovni razvitiya innovatsionnoy kultury prepodavatelya universiteta [Levels of Innovative Culture of a University Teacher]. *Mir universitetskoy nauki: kultura, obrazovaniye* [The World of Academia: Culture, Education], 2022, no. 3, pp. 77-83.

Information About the Author

Dang Khoa Mai, Postgraduate Student, Institute of History, International Relations and Social Technologies, Volgograd State University, Prosp. Universitetsky, 100, 400062 Volgograd, Russian Federation; Lecturer, University of Social Sciences and Humanities (Vietnam National University – Ho Chi Minh City), Dinh Tien Hoang St, 10-12 Ho Chi Minh City, Vietnam, khoamd@hcmussh.edu.vn, <https://orcid.org/0000-0002-1942-807X>

Информация об авторе

Данг Хоа Май, аспирант, Институт истории, международных отношений и социальных технологий, Волгоградский государственный университет, просп. Университетский, 100, 400062 г. Волгоград, Российская Федерация; преподаватель, Институт социальных и гуманитарных наук (при Вьетнамском национальном университете г. Хошимина), ул. Динь Тиен Хоанг, 10-12 г. Хошимин, Вьетнам, khoamd@hcmussh.edu.vn, <https://orcid.org/0000-0002-1942-807X>