

ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА УНИВЕРСИТЕТА И КАЧЕСТВО ПРЕПОДАВАНИЯ



МАИ Данг Хоа – преподаватель Института Социальных и Гуманитарных наук; Вьетнамский национальный университет г. Хошимина.
д. 10-12, ул. Динь Тиен Хоанг, Первый округ, г. Хошимин, Вьетнам;
e-mail: khoamd@hcmussh.edu.vn

MAI Dang Khoa – Lecturer, University of Social Sciences and Humanities; Vietnam National University – Ho Chi Minh City, Vietnam.
10–12 Dinh Tien Hoang Street, District 1, Ho Chi Minh City, Vietnam;
e-mail: khoamd@hcmussh.edu.vn

Статья посвящена пониманию инновационной культуры университета на основе синтеза теорий инновационной культуры и высшего образования. Дан обзор трактовок этого понятия в российской и зарубежной литературе. В статье исследуется влияние инновационной культуры университета на преподавательскую деятельность. Отмечается, что инновационная культура университета находится в тесной взаимосвязи с цифровыми технологиями. Обосновывается вывод о положительном влиянии инновационной культуры университета на качество преподавания. Исходя из этого, даются рекомендации по повышению качества преподавания за счёт развития инновационной культуры университета, соответствующей современному уровню технологического и социального развития общества.

ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА; ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА УНИВЕРСИТЕТА;
ПРЕПОДАВАТЕЛЬ

Ссылка при цитировании: Май Данг Хоа. Инновационная культура университета и качество преподавания // Вопросы методики преподавания в вузе. 2021. Т. 10. № 36. С. 19–32. DOI: 10.18720/HUM/ISSN 2227-8591.36.02

Введение. Мир вступает в Четвёртую промышленную революцию (Индустрия 4.0), новую производственную революцию, связанную с беспрецедентным технологическим прорывом, которая приведет к значительным изменениям в предложении рабочей силы – спросе, а также структуре рабочей силы. Индустрия 4.0 повлияла на все аспекты социальной жизни на самых разных уровнях и в разных направлениях. Высшее образование является одной из наиболее затронутых сфер, поскольку продукты обучения должны отвечать потребностям быстро меняющегося рынка труда.

Это требует от университетов внедрения инноваций, чтобы идти в ногу с текущими тенденциями в развитии технологий и на рынке труда. Однако инновации в высшем образовании никогда не были легкой задачей.

Инновации играют важную роль в развитии страны. В экономике знаний инновации рассматриваются как решающий фактор экономического роста. С организационной и личной точки зрения, инновационная способность является движущей силой создания конкурентных преимуществ. Поэтому в настоящее время страны,

корпорации и другие организации очень важны для разработки стратегий, политики и мер по продвижению инноваций. Кроме того, инновации могут развиваться только в культуре инноваций, которая способствует творчеству. Таким образом, культура инноваций родилась как неизбежная часть эпохи. Инновационная культура стала одной из самых сложных и часто обсуждаемых тем среди лидеров, особенно в области экономики и образования. В то же время ученые выдвигают много важных теорий об инновационной культуре.

Важным элементом национальной инновационной системы является университет. G. Crosling и др. [6], утверждают, что университеты являются двигателями роста и развития страны благодаря инновациям, которые они внедряют. Al-Husseini и Elbeltagi [4] также подчеркивают, что университеты являются производителями инноваций, создают новые и улучшенные продукты и услуги, а также предоставляют обществам и организациям обучение, знания и человеческие ресурсы (то есть потенциальных новаторов). Это означает, что инновационная культура университета – важный вопрос, требующий внимания. Потому что формирование и развитие инновационной культуры университета необходимо для повышения качества высшего образования через продвижение инновационной деятельности преподавателя. На самом деле, хотя исследований по организационной культуре, университетской культуре достаточно много, публикации по инновационной культуре университета очень скромны. Поэтому, чтобы внести свой вклад в создание прочной теоретической основы для решения этой проблемы, в статье будут представлены основные и наиболее важные понимания об инновационной культуре университета и ее влиянии на преподавание преподавателя.

1. Обзор инновационной культуры.

Когда наука и техника все больше завоевывают новые высоты, развитие каждой нации пропорционально качеству высшего образования и человеческим ресурсам, которые оно производит. Высшее образование всегда считалось – отличным фундаментом для подготовки качественной рабочей силы на будущее. Для того, чтобы молодые сотрудники успешно перешли из лекционного зала в развивающуюся экономику и общество, требуется постоянное обновление педагогической деятельности преподавателей, рассматривающей инновации в образовании как способ выживания организации, развития всей системы образования. Чтобы улучшить качество преподавания, прежде всего, университет должен создать среду, способствующую инновациям, чтобы инновации были признанным стандартом и добровольными действиями каждого преподавателя. Другими словами, необходимо развитие инновационной культуры университета. Однако, в отличие от растущей популярности инновационной культуры университета, ее концептуальное развитие идет относительно медленно и формально, о чем свидетельствует отсутствие определений и глубоко объясняет инновационную культуру университета. Для повышения эффективности инновационной культуры университета необходима согласованная концептуальная основа, даже ее модель и влияние.

Культура приходит вместе с возникновением человечества. Культура – это колыбель, помогающая людям стать «социальными единицами», стать «людьми» в полном смысле и направлять людей к правде – добру – красоте. В мире существует около 300 различных определений культурных понятий, благодаря культурному подходу разных авторов. Независимо от подхода можно увидеть общую точку зрения: культура – это нечто не естествен-

ное, но доступное, созданное человеком, на благо человека. В сущности, культура представляет человеческую природу, характеризующую «человеческими отношениями», к красоте и красоте людей и ставится под сомнение и отбрасывается на протяжении всей истории развития, отраженной во вневременных ценностях, тесно связанных с процессом развития людей, сообществ и общества. Культура является продуктом человечества, созданным и развитым во взаимоотношениях людей и общества. И все же сама культура участвует в создании людей, поддержании устойчивости и общественного порядка. Разговор о культуре относится к убеждениям, ценностям, стандартами поведения и труда, которые воссоздаются и развиваются в процессе человеческих действий и социальных взаимодействий. Культура также показывает уровень развития людей, организаций и общества. Исследования Э. Маркаряна, М. Кагана, А. Леонтьева, Г. Батищева, В. Лекторского, Э. Юдина и др. показали, что деятельность человека порождает культуру как форму человеческой сущности. Культура – это результат, производная от деятельности; в то же время культура помогает регулировать и организовывать операции, тем самым одновременно оценивать деятельность. М.В. Стародубцева [3] утверждает, что в своем единстве культура и деятельность отражают многомерность и динамичность профессиональной культуры как социального явления. Это позволяет предположить, что инновации могут также принести инновационную культуру.

Инновация – это прогрессивное движение мысли, тенденция эпохи. Те, у кого нет инновационного мышления, инновационных действий, часто склонны впадать в консервативность, поддерживают устаревшее. Как показано выше, инновации приобретают все большее значение и ста-

новятся конкурентным преимуществом и развитием организации. Но инновация – это не просто другое мышление, отличное от старого. То, что было – часто необходимо для дальнейшего совершенствования, оно не все было неправильно, не обязательно стало бессмысленным. Для многих инновации приравниваются к переменам. Но это мнение говорит только об одной части проблемы. Изменения происходят постоянно, осознаем мы это или нет. То, что можно наблюдать и делать в контексте нового явления или понимания, вполне может привести к инновациям. Слово «инновация» происходит от латинского слова «innovare», что означает «в новое». И до сих пор существует довольно много споров по поводу появления этого термина. С середины XIX века антропологи и этнологи использовали термин «инновация» для обозначения передачи достижений одной культуры в другую. Далее, термин «инновации» появился в экономической сфере в первые годы XX века и с течением времени непрерывно совершенствовался. В России вопрос инноваций долгое время рассматривается только в системе экономических исследований. В последние годы инновационная деятельность постепенно привлекала внимание к исследованиям и упоминалась во многих областях. Выдающийся среди них А.И. Пригожин (1989) утверждал: *«Инновация (нововведение) – это целенаправленное изменение, которое вносит в определенную социальную единицу – организацию, поселение, общество, группу – новые, относительно стабильные элементы»*. Исходя из этого, мы считаем, что инновации – это процесс создания и применения технических решений – технологий, управленческих решений для повышения эффективности развития, социально-экономического развития, повышение производительности и качества продукции / услуг.

Таблица 1

Определения инновационной культуры

Автор (год)	Определение / Концепция
B. Leavy (2005)	Инновационную культуру можно определить как культуру, которая полностью использует творческий потенциал всех сотрудников и их знания о клиентах, конкурентах и процессах.
Martín-de Castro и др. (2013)	Организационная культура, которая поощряет инновационный потенциал сотрудников в испытании новых идей, принятии риска и поддержке личного роста и развития, называется «инновационной культурой».
E. Duygulu и др. (2015)	Инновационную культуру можно определить как многомерную атмосферу, которая включает в себя ценности, предположения и убеждения, разделяемые членами организации, которая заставляет ее быть склонной исследовать новые возможности и знания и генерировать инновации, чтобы реагировать на требования рынка.
T. Kraśnicka и др. (2017)	Культура инноваций – культура, которая стимулирует генерацию новых решений или их усвоение извне и способствует более эффективной реализации творческих идей.
L. Timothy, R. Aladinb, M. Jeffrey (2018)	Инновационная культура как ценности, убеждения, предположения и символы в предпринимательском предприятии, которые способствуют деятельности, включая, но, не ограничиваясь, поиск новых продуктов, услуг и / или производственных процессов.
D. Khudaynazarova и др. (2019)	Инновационную культуру можно рассматривать как сложное социальное явление, органично сочетающее вопросы науки, образования, культуры с социальной и, прежде всего, профессиональной практикой в различных сферах общества: менеджменте, экономике, образовании, культуре.

Как показано выше, инновации являются движущей силой развития. Инновационная деятельность необходима в каждой стране, каждой области, каждой организации, каждом человеке. Инновационная деятельность существует и развивается только тогда, когда она распространяется, признается и осуществляется добровольно и с гордостью. Это означает, что инновации должны развиваться в форме культуры. Иными словами, формирование и развитие инновационной культуры очень важно, поскольку оно определяет успех инноваций – жизненно важный фактор для всех людей и организаций в сегодняшнем нестабильном социальном контексте. В

социологических словарях инновационная культура обычно понимается как *«устойчивая система норм, правил и методов реализации инноваций в различных сферах общественной жизни, характерная для данного социокультурного сообщества»*. С этой ключевой ролью инновационная культура определяется различными способами ниже (табл. 1):

Вышеупомянутые авторы относительно полно представили различные определения и измерения культуры. Однако можно видеть, что эти взгляды, кажется, действительно только подчеркивают их значение в экономической области. Инновационная культура, а также ее составные части изу-

чались российскими учеными, например, такими как Е.Д. Афанасьева, В.Г. Вольвач, В.А. Латышев, А.М. Новиков, Х.М. Солтамурадова, Л.А. Холодкова. Не только в науке, инновационная культура также является темой, обсуждаемой на правительственном уровне и организациями во многих областях, таких как экономика, культура и образование. На этом основании мы признаем, что инновационная культура считается нематериальным стратегическим ресурсом, который ведет к повышенной адаптируемости, поскольку способствует сотрудничеству и взаимодействию с окружающей средой; продвигает инициативу и стимулирует такие практики, как творчество, свобода мысли, открытость и гибкость. В инновационной культуре каждый индивид всегда готов и постоянно стремится создавать, внедрять инновации и развиваться, внося свой вклад в поддержание динамичной инновационной системы.

2. Понимание инновационной культуры университета. Высшее образование играет ключевую роль в подготовке высококачественных человеческих ресурсов, являясь основой для формирования и развития инновационного потенциала, который служит развитию страны и способствует развитию человеческих знаний. Социально-экономические и политические изменения, а также стремительный технический прогресс являются постоянными чертами современной эпохи. Процесс оцифровки является не только основным драйвером социальных изменений, но и меняет целевую аудиторию университетов – студентов. В такой постоянно меняющейся среде инновации играют важную роль в высшем образовании как движущая сила развития качества подготовки кадров, отвечающего требованиям нового контекста. Инновации в высшем образовании –

это всеобъемлющая, широкая и влиятельная тема, которая при правильном определении и управлении может играть ключевую роль во всех аспектах образования, обеспечивая компоненты системы образования. Генри Досс (2014) заявил в статье, опубликованной журналом *Forbes*, что «*будущее высшего образования зависит от инноваций*»¹.

Тема «инновации в высшем образовании» была предметом исследований и дискуссий с разных точек зрения по всему миру не только педагогами. Исследования инноваций в высшем образовании могут касаться целого ряда вопросов, таких как: менеджмент (А. Amaral, О. Fulton и I. Larsen, 2003), технология (D. Garrison и H. Kanuka, 2004), учебный план (P. Merton и др., 2009), стратегического планирования (T. Fumasoli, R. Pinheiro и B. Stensaker, 2015), организационной культуры (S. Hasanefendic и др., 2017), или целостный подход (P. Serdyukov, 2017), инновационной системы (D. Zlatanović и др., 2020). В настоящее время инновации в высшем образовании также связаны с предпринимательством. И то, и другое рассматривается как ключевые факторы инклюзивного роста и социальной сплоченности. Кроме того, термин «инновационный университет» также используется для обозначения университетов, которые исследуют новые способы организации знаний и/или более эффективно используют области, в которых они уже заняты (Б. Кларк, 1996; Дж. Генри и М. Клейтон, 2011). Российские ученые и педагоги проявляют интерес к исследованиям и имеют много публикаций, связанных с инновациями в высшем образовании. Большинство авторов считают, что инновации повышают

¹ Henry Doss (2014), The Future Of Higher Education Depends On Innovation, 31.05.2014 на сайте <https://www.forbes.com/sites/henrydoss/2014/07/31/innovation-should-be-mandatory-in-higher-education/#50e700ee1b45>

качество высшего образования. А.И. Владимиров (2014) имеет в виду включение нового метода, методики, технологии или формы в содержание образования. Н.О. Ложенко [2] обобщил три направления развития инноваций в вузах современной России: научно-исследовательская деятельность, проектная деятельность, образовательная деятельность. Исходя из этого, мы считаем, что инновации в высшем образовании могут относиться к одному, нескольким или даже всем аспектам образовательной системы: теории и практики, преподаванию и обучению, политике, учебной программе, технологиям, администрированию, институциональной культуре и педагогическому образованию. В то же время инновации в высшем образовании касаются всех заинтересованных сторон: учащихся, родителей, учителей, администраторов, исследователей и лиц, определяющих политику.

Инновации в высшем образовании дают результаты для всех его основ, если они будут развиваться в форме непрерывной и динамичной культуры. Поскольку

важная роль инноваций в высшем образовании была проанализирована выше, мы еще раз подчеркиваем, что инновационная культура университета является актуальной проблемой, которая требует исследований и практики все больше и больше. Инновационная культура университета – это идеальная среда, которая мотивирует каждого преподавателя всегда создавать и внедрять инновации для повышения качества преподавания. Сущность инновационной культуры университета можно обобщить следующим образом (рис. 1):

Как уже упоминалось, в настоящее время проводится не так много исследований инновационной культуры университета. Через обзор литературы мы используем концептуальную модель инновационной культуры университета, разработанную Roffeei, Siti Hajar Mohd и др. [7]. Они определили пять компонентов или измерений, которые включают: (1) эффективную коммуникацию, (2) среду для инноваций, (3) самоэффективность, (4) инновационную культуру и (5) инновационное поведение. Это показано на рис. 2.

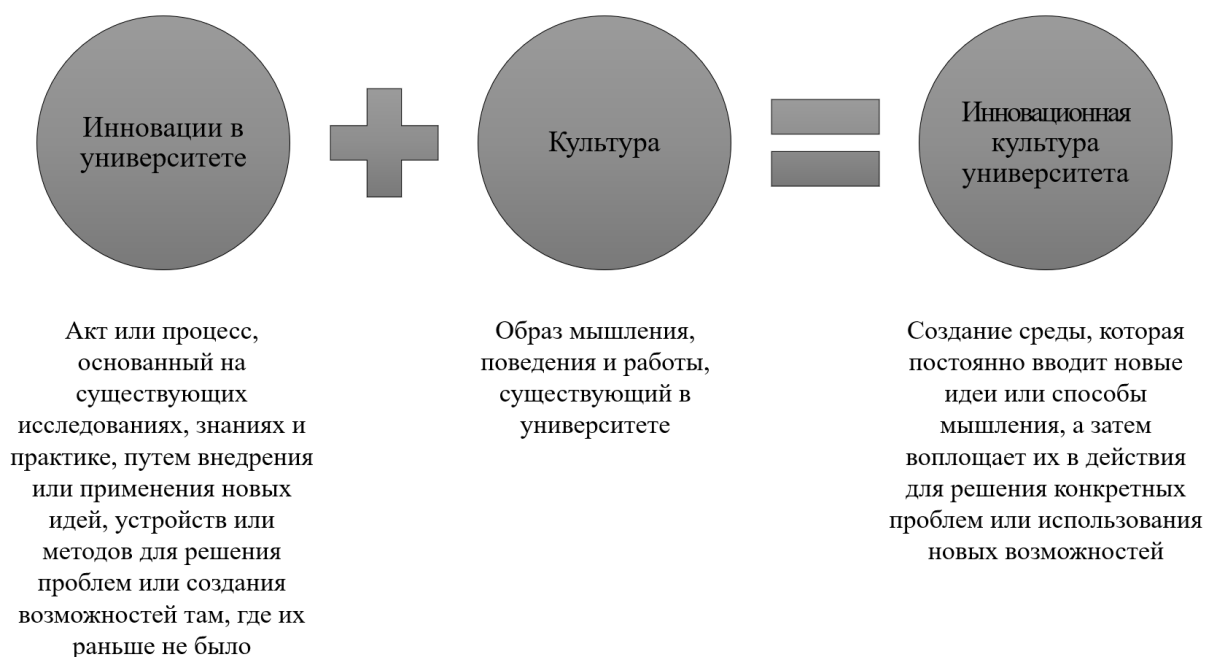


Рис. 1. Сущность инновационной культуры университета

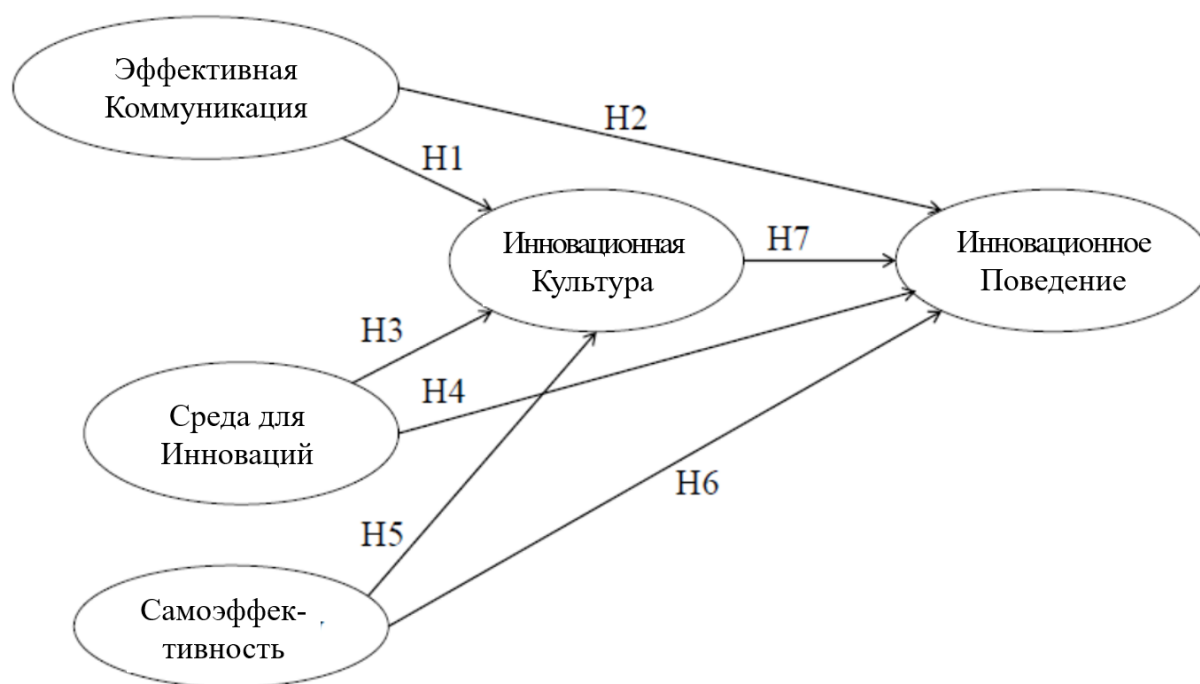


Рис. 2. Модель инновационной культуры университета

Эффективная коммуникация. У каждого вуза своя образовательная философия, миссия, стратегическое видение и система целей. Это «магнитная игла» для всей деятельности, проводимой в университете. Через внутреннюю коммуникацию это содержание передается членам университетов (менеджерам, ученым, преподавателям, сотрудникам, студентам и т. д.). Они превращаются в проблемы и материализуются действиями каждого члена. Эти действия наиболее эффективны, когда они мотивированы. Исследование влияния индивидуальной мотивации на организационные инновации и производительность обнаружило, что мотивация влияет как на индивидуальные усилия, так и на общее качество инновационной деятельности (Sauermann и Cohen [8]). А коммуникация – это способ трансформации физических и духовных ценностей университета в мотивацию личности. Таким образом, эффективная коммуникация приносит позитивное инновационное поведение в каждого члена университета, тем самым способствуя раз-

витию инновационной культуры университета. Из модели на рис. 2 видно, что:

H1: Эффективная коммуникация положительно связаны с инновационной культурой университета;

H2: Эффективная коммуникация положительно связаны с инновационным поведением каждого члена университета.

Среда для инноваций. Среда может рассматриваться как «климат» инновационной культуры. Она складывается из множества факторов; ее можно рассматривать как институты, инфраструктуру, отношения между членами университета. Согласно Roffeei и др. [7], ключ к инновационной культуре – институционализировать инновации и иметь постоянное желание совершенствоваться. Дух инноваций должен быть привит всем членам и всем деятельностим университета, чтобы весь университет стал инновационной экосистемой. Высоко инновационные университеты не только заинтересованы в обучении и исследованиях, но также способствуют развитию духа взаи-

мопомощи и создания дружественной атмосферы. Хорошие отношения между членами – это хорошее условие для воспитания командного духа и инновационного поведения через сотрудничество и обучение друг у друга. Кроме того, крайне важно наличие полноценной инфраструктурной системы для эффективного обслуживания инновационной деятельности. Таким образом, среда для инноваций помогает установить инновационную культуру и способствует инновационному поведению каждого члена университета. Из модели на рис. 2 видно, что:

Н3: Среда для инноваций положительно связана с инновационной культурой университета;

Н4: Среда для инноваций положительно связана с инновационным поведением каждого члена университета.

Самозффективность. Согласно Roffeei и др. [7], самоэффективность как восприятие человеком своей способности исследовать и предвидеть развитие идей для решения проблем, а также принимать и адаптировать подходящие стратегии при принятии решений. Люди с высоким чувством уверенности в самоэффективности, скорее всего, будут иметь более высокий уровень производительности и более высокую готовность терпеть разочарование и оставаться сосредоточенными на задаче, при возникновении препятствий. Пять способностей характеризуют самоэффективность, а именно: любознательность, креативность, гибкость, автономность и проактивность. Это означает, что самоэффективность определяется личными качествами, а процесс наблюдения, обучения и опыта ведет к мастерству. Это важные элементы, позволяющие каждому человеку постоянно улучшать свои способности и продвигать свой собственный потенциал; тем самым повышая уверенность в инновациях для повышения эффективности. Оче-

видно, что самоэффективность играет важную роль в стимулировании инновационного мышления и продвижении инновационного поведения каждого человека, тем самым создавая и развивая инновационную культуру университета. Из модели на рис. 2 видно, что:

Н5: Самоэффективность положительно связана с инновационной культурой университета;

Н6: Самоэффективность положительно связана с инновационным поведением каждого члена университета.

Инновационная культура

Как указано выше, инновационная культура университета способствует созданию среды для создания новых идей и их реализации. В культуре ценности и убеждения передаются для формирования поведения людей и организаций. В университете ценности и убеждения инновационной культуры передаются через рассказы, образы, ритуалы, события, и они повторяются, чтобы укрепить гордость за традицию и стать движущей силой настоящего и будущего. Это может быть история типичного выпускника, образ элитного профессора, церемония открытия нового учебного года, мероприятие в честь преподавателя, имеющего много инноваций в преподавании и исследованиях и т.д. Это люди с вдохновляющими историями, способствующие распространению инновационной культуры университета, пробуждающие креативность и дух инноваций, мотивирующие каждого члена университета на инновационное поведение. Из модели на рис. 2 видно, что:

Н7: Инновационная культура университета положительно связана с инновационным поведением каждого члена университета.

Инновационное поведение. Согласно Richmond и Tatto (2016) [1], инновационное поведение традиционно определяется

как инициативный тип поведения, связанный с систематическим развитием новых технологий в различных сферах общественной жизни или с созданием новых объектов культуры. Также инновационное поведение определяется как реакция человека на происходящие вокруг него изменения. В университете инновационное поведение реализуется через способности и готовность каждого члена университета быть инновационным. Чтобы внести свой вклад в формирование инновационной культуры университета, каждый из его членов должен быть готов принять изменения и новые способы ведения дел; иметь возможность реагировать на изменения и новые идеи; терпимы к ошибкам и различным взглядам; иметь свободу экспериментировать и идти на просчитанный риск. Инновационное поведение может проявляться в таких категориях, как инновационная деятельность, инновационная возможность, инновационное мышление, инновационное сознание и инновационная культура.

Таким образом, описанная выше модель помогла прояснить природу инновационной культуры университета. Из приведенного выше анализа можно подтвердить, что инновационная культура университета положительно влияет на инновационное поведение каждого из его членов, что приводит к повышению качества деятельности университета.

3. Влияние инновационной культуры университета на преподавание. В любом процессе люди всегда являются решающим фактором, напрямую влияющим на его качество. Учебный процесс в университете аналогичный. Реальность показывает, что преподаватель всегда является ключевым фактором, определяющим качество высшего образования. Мы считаем, что качество преподавания зависит в

первую очередь от самих преподавателей. Целью современного образования является развитие и совершенствование каждого человека. Поэтому преподавание сегодня не ограничивается процессом передачи знаний, обмена опытом преподавателей, но и процесс развития навыков, качеств и развития способностей студентов. Это считается процессом «лично ориентированного обучения», а преподаватель в качестве директора, дизайнера и организатора становится эффективным консультантом, помогающим студентам выполнять свои академические задачи. Процесс преподавания–обучения требует, чтобы и преподаватели, и студенты были очень динамичными и творческими. Иными словами, для повышения качества преподавания, каждый преподаватель должен постоянно внедрять инновации.

Люди – это субъект инноваций. По мнению Сергея Трапицына [9] инновационный характер образования определяется инновационной активностью учителей, их отношением к инновациям, их готовностью и способностью создавать новые образовательные продукты и образовательные технологии. В высшем образовании преподавателя рассматривают как субъект инновационной деятельности. Инновационная деятельность преподавателя – одна из актуальнейших педагогических проблем в современной действительности. Сосредоточение внимания на инновационной педагогической деятельности преподавателей не означает игнорирование философии «лично ориентированное обучение», но на самом деле эта деятельность помогает поднять эту философию на новый уровень и выразить более глубоко. Хотя цифровые технологии играют важную роль в инновациях, решающим фактором являются люди. Разумеется, без новаторов не может быть инноваций. Они встают перед проблемой принятия реше-

ния о том, является ли изменение улучшением. Чтобы это произошло, преподаватель должен иметь возможность внедрять инновации в преподавании и в других видах деятельности. Такая цель предполагает наличие приверженности к профессиональной среде, которая предоставляет преподавателю многочисленные возможности для осуществления инновационной деятельности. Это означает, что для стимулирования инновационной деятельности преподавателя необходимо формировать и развивать инновационную культуру университета.

На основе анализа модели инновационной культуры университета в статье представлено влияние инновационной культуры университета на инновационное поведение преподавателя, тем самым влияющее на качество преподавания преподавателя. Соответственно, инновационная культура, эффективная коммуникация, среда для инноваций и самоэффективность – все это положительно влияет на инновационное поведение преподавателя. В университете с *инновационной культурой* деятельности каждого преподавателя формируется ценностями и убеждениями, передаваемыми на протяжении всего рабочего процесса. Многолетняя традиция университета с высокими достижениями в области науки и образования, созданная поколениями преподавателей, вызывает гордость за каждого преподавателя. Сегодня в университетах по всему миру легко увидеть фотографии с информацией об элитных профессорах, внесших значительный вклад в общие достижения университета. На душевных встречах рассказы о профессиях преподавателей прошлого поколения всегда привлекают внимание молодых преподавателей. В движениях или соревнованиях по инновациям в методах обучения, которые проводятся в университетах, всегда участвуют многие преподава-

тели. Все это способствует продвижению инновационного поведения каждого преподавателя, чтобы иметь возможность улучшить качество преподавания и исследований, тем самым продолжая пополнять традицию университета.

Эффективная коммуникация – это наилучший способ донести до преподавателей ценности и убеждения инновационной культуры университета в частности, и основные ценности университета в целом. По мнению Н.Д. Василенко [1], инновационная культура представляет собой совокупность ценностей, созданных в инновационном процессе. Эти ценности представлены инновационными процессами, методами или продуктами, технологиями, которые создаются в процессе получения, изучения и применения новых элементов к преподаванию и исследованиям преподавателя. И эти ценности сильно распространяются через эффективную коммуникацию. Кроме того, эффективная коммуникация также помогает оперативно передавать информацию университета преподавателям. Если информация о стратегиях, планах, инструкциях, оценках, вознаграждениях, преимуществах ... публикуется через внутреннюю коммуникацию, она помогает преподавателям, сосредоточившись на работе, уделять больше времени инновациям в преподавании и исследованиях.

Работая в *среде для инновации*, где всегда есть поддержка новых творческих идей, у преподавателей есть множество стимулов для смелого внедрения инновационной деятельности. Если длительное время работы в вузе с высокой интенсивностью труда сопряжено с большим давлением и несправедливостью, а полученные материальные и духовные ценности неадекватны, то преподаватель будет чувствовать усталость, интерес к инновациям снижается и стремится найти другую рабо-

ту или переехать в более подходящее высшее учебное заведение. Напротив, университет заинтересован не только в результатах преподавания и исследований, но и в духовной жизни и ориентирован на создание дружественной атмосферы, которая поможет его преподавателю воспитать страсть к работе. Диалоги, профессиональная или внеклассная деятельность делают отношения между преподавателями и университетом, между другими преподавателями более тесными. С этого момента преподаватели сблизились, привязались и перешли к сотрудничеству, обмену опытом и обучению друг у друга в процессе осуществления инновационной деятельности. Кроме того, разнообразные лекционные залы и полностью оборудованные лаборатории, современная библиотека, хорошая информационная система, красивый университетский городок и много места для удовлетворения художественных и спортивных потребностей, помогают преподавателям иметь благоприятные условия для создания новых методов обучения, специализированных знаний или педагогических технологий, тем самым, увеличивая их стремление к инновациям в преподавании и их привязанность к университету, в котором они работают.

Как субъект, ориентированный на создание устойчивого развития общества, преподаватель должен постоянно внедрять инновации и творить, чтобы адаптироваться к постоянным колебаниям эпохи. В университете каждый преподаватель должен быть образцом инноваций, чтобы способствовать инновационному поведению всех членов университета. *Самозффективность* преподавателя в данном исследовании рассматривается как его индивидуальная вера в свою способность планировать и организовывать инновационную деятельность для достижения карьерных целей. Преподаватель с более высоким восприя-

тием самозффективности больше уверен в своей способности экспериментировать и внедрять педагогические инновации и, следовательно, с большей вероятностью останется в педагогической профессии. Мы считаем, что для повышения самозффективности преподаватель должен вооружиться прочным фундаментом знаний, позитивным отношением и в то же время постоянно учиться и накапливать новые знания, методы, навыки и технологии для превращения идей в инновационную деятельность.

В новом контексте эпохи проблема для университетов состоит в том, чтобы перейти от образования, которое фокусируется на оснащении студентов известными знаниями, к образованию, развивающему навыки, способствующему инновационному мышлению; чтобы иметь возможность создавать человеческие ресурсы, способные удовлетворить ожидания рынка труда в переходном обществе. Это требует, прежде всего, от преподавателя инноваций для повышения качества преподавания. Для этого университет должен создать и развить инновационную культуру, чтобы создать среду, поощряющую инновационное поведение преподавателя. Поэтому мы предлагаем следующие рекомендации по продвижению инновационной культуры вуза, тем самым повышая качество преподавания профессорско-преподавательского состава:

Во-первых, необходимо внедрять инновации в институциональные вопросы: прежде всего, необходимо изменить образовательную философию университета, связанную с цифровизацией, инновациями и предпринимательством. Это важный вопрос, поскольку он имеет решающее значение для инновационной культуры университета в частности, для миссии, основных ценностей и стратегии университета в целом. Менеджеры должны стре-

миться установить четкие цели и желаемые результаты для инноваций, чтобы преподаватели понимали свои роли и обязанности, а затем планировать свои собственные инновации в преподавании и исследованиях. Наряду с этим, стимулируя коммуникацию, особенно внутреннюю коммуникацию, чтобы эта информация могла регулярно распространяться различными способами, тем самым формируя «привычки в уме», ведущие к инновационной деятельности преподавателя. Эффективная коммуникация проявляется также в умении преподавателя взаимодействовать с менеджерами через активное слушание и двусторонний диалог. Это помогает преподавателю четко понимать и действовать правильно. Истории об индивидуальных и коллективных успехах или неудачах в преподавании инноваций должны делиться прозрачно и регулярно, чтобы преподаватель мог учиться, обмениваться опытом или быть мотивированным к внедрению инноваций.

Во-вторых, необходимо создать среду для инноваций: создание инновационной экосистемы должно стать необходимым приоритетом для современных университетов. Там поощряются новые идеи, новые способы деятельности, принимаются риски или даже неудачи в разрешении экспериментирования инноваций, признаются вновь созданные ценности, в равной степени оцениваются и вознаграждаются люди и коллективы, внесшие большой вклад в инновации. Наряду с этим необходимо совершенствовать и модернизировать систему инфраструктуры – от лекционных залов, лабораторий, студий, электронных библиотек до пространств различных видов внеучебной деятельности. Университет должен ускорить цифровую трансформацию, применяя новые цифровые технологии и многофункциональные задачи в организации аудиторных занятий,

предоставляя материалы, выполняя задания, оценивая качество и получая обратную связь от студентов удобно в Интернете. Для того чтобы эти цели были легко достигнуты, университету необходимо создать собственный фонд для инвестирования в развитие и реализацию инноваций. Кроме того, необходимо сосредоточиться на обновлении модели связи между университетом и предприятиями, чтобы взаимодействовать и поддерживать друг друга в обучении и передаче технологий, помогая связать теорию и практику и получать обратную связь работодателей о студентах. Кроме того, необходимо укреплять международное сотрудничество и интеграцию, с тем, чтобы преподаватели имели возможность учиться и извлекать опыт из преподавания инноваций в региональных и международных университетах.

В-третьих, необходимо больше инвестировать в человеческие ресурсы преподавателей: в инновационной культуре университета преподаватели играют очень важную роль. Поэтому, чтобы продвигать инновационную культуру университета, необходимо уделять больше внимания инвестициям в этот особый человеческий ресурс. Преподавателям необходимо развивать свои знания и навыки, чтобы быть эффективными инноваторами. В текущем процессе цифровой трансформации, помимо профессиональной квалификации, необходимо развивать компетенции преподавателей в области информационных технологий и иностранных языков. Университету необходимо создать условия для преподавателей, чтобы максимально использовать информационные технологии в своем учебном процессе с использованием современного оборудования и специальных инструкций. Кроме того, университет должен инвестировать в сильные исследовательские группы, создавать научно-исследовательские центры или

институты в своих ключевых областях исследований, чтобы объединить преподавателей, обладающих выдающейся научной компетентностью, иметь среду для инноваций и преданности науке и образованию. Кроме того, университет должен предоставить своим преподавателям возможности внешнего карьерного роста или помогать им развиваться, участвовать в академических и инновационных сетях.

Любая попытка продвигать инновационную культуру университета должна пройти через трудности, но результаты ценны. Как субъект инновационной культуры, преподаватель должен, прежде всего, вооружиться необходимыми установками, знаниями и умениями для инновационной деятельности, чтобы повысить качество преподавания, способствовать созданию и развитию инновационной культуры университета.

Заключение. На основе обзора литературных источников данное исследование способствовало уточнению понятия инно-

вационной культуры университета, при одновременном анализе и уточнении аспектов модели инновационной культуры университета. В статье даны комментарии о положительном влиянии инновационной культуры университета на качество преподавания, а также некоторые рекомендации по продвижению инновационной культуры университета. Приведенные данные ограничиваются рамками лишь теоретического исследования, экспериментально пока не реализовано влияние инновационной культуры университета и ее детерминант на качество преподавания. Целесообразно дальнейшее изучение практики этих эффектов, в то же время исследования теории и практики, связанные с инновационной культурой университета, не утрачивают своей актуальности в новом социальном контексте в силу тех ценностей, которые она несет. Резюмируя можно утверждать, что инновационная культура университета положительно влияет на качество преподавательской деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. **Василенко Н.Д.** Особенности инновационной культуры в неолиберальном обществе // Экономика и право. XXI век. 2013. № 2. С. 171–178. ISSN: 2076-2828
2. **Ложенко Н.О.** Инновационная деятельность как тенденция развития высшей школы в России // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. 2010. Т.10. № 4. С. 51-53 ISSN: 1818-9601eISSN: 2541-8998
3. **Стародубцева М.В.** Понимание сущности культуры в деятельности человека [Электронный ресурс] https://xn--j1ahfl.xn--p1ai/library/po_nimanie_sushnosti_kulturi_v_deyatelnosti_chelovek_122654.html
4. **Sawasn Al-Husseini & Ibrahim Elbeltagi (2014):** Transformational leadership and innovation: a comparison study between Iraq's public and private higher education. *Studies in Higher Education*. 1-23. DOI: 10.1080/03075079.2014.927848
5. **Bryan Setser & Holly Morris (2015):** Building a Culture of Innovation on Higher Education: Design & Practice of Leaders, on site <https://library.educause.edu/-/media/files/library/2015/4/ngt1502-pdf.pdf>
6. **Glenda Crosling, Mahendhiran Nair & Santha Vaithilingam (2014):** A creative learning ecosystem, quality of education and innovative capacity: a perspective from higher education. *Studies in Higher Education*. 1-17. DOI: 10.1080/03075079.2014.881342
7. **Siti Hajar Mohd Roffeei, Farrah Dina Yusop, Yumniza Kamarulzaman (2018):** Determinants of Innovation Culture amongst Higher Education Students. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*. – January 2018, vol. 17 No. 1
8. **Sauermann H. & Cohen W.M. (2008).** What makes them tick? Employee motives and firm innovation. *Management Science*. 2010, vol.

56, No. 12, 2134-2153 <https://doi.org/10.1287/mnsc.1100.1241>

9. **Sergey Trapitsin, Oleg Granichin, Olga Granichina, Marina Zharova (2018):** Innovative behavior of teachers: definition and analysis, Confer-

ence: Professional Culture of the Specialist of the Future, *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS*. Edited by: Prof. Valeria Chernyavskaya and Prof. Holger Kuße. 2018. Pp. 350-359. DOI: 10.15405/epsbs(2357-1330).2018.12.2

REFERENCES

1. **Vasilenko N.D.** Features of Innovative Culture in Neoliberal Society. *Economics and law. 21st century*. 2013. No. 2. Pp. 171–178. ISSN: 2076-2828

2. **Lozhenko N.O.** Innovation as a trend in the development of higher education in Russia // *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya: Sotsiologiya. Politologiya*. 2010. Vol. 10. No. 4. Pp. 51-53. ISSN: 1818-9601eISSN: 2541-8998 [in Russian]

3. **Starodubceva M.V.** Ponimanie sushhnosti kul'tury v dejatel'nosti cheloveka [Electronic recourse]. https://xn--j1ahfl.xn--p1ai/library/ponimanie_sushhnosti_kulturi_v_deyatelnosti_chelovek_122654.html

4. **Sawasn Al-Husseini & Ibrahim Elbeltagi (2014):** Transformational leadership and innovation: a comparison study between Iraq's public and private higher education. *Studies in Higher Education*. 1-23. DOI: 10.1080/03075079.2014.9 27848

5. **Bryan Setser & Holly Morris (2015):** Building a Culture of Innovation on Higher Education: Design & Practice of Leaders, on site <https://library.educause.edu/-/media/files/library/2015/4/ngt1502-pdf.pdf>

6. **Glenda Crosling, Mahendhiran Nair & Santha Vaithilingam (2014):** A creative learning ecosystem, quality of education and innovative capacity: a perspective from higher education. *Studies in Higher Education*. 1-17. DOI: 10.1080/03075079.2014.881342

7. **Siti Hajar Mohd Roffeei, Farrah Dina Yusop, Yusniza Kamarulzaman (2018):** Determinants of Innovation Culture amongst Higher Education Students. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*. – January 2018, vol. 17 No. 1

8. **Sauermann H. & Cohen W.M. (2008):** What makes them tick? Employee motives and firm innovation. *Management Science*. 2010, vol. 56, No. 12, 2134-2153 <https://doi.org/10.1287/mnsc.1100.1241>

9. **Sergey Trapitsin, Oleg Granichin, Olga Granichina, Marina Zharova (2018):** Innovative behavior of teachers: definition and analysis, Conference: Professional Culture of the Specialist of the Future, *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS*. Edited by: Prof. Valeria Chernyavskaya and Prof. Holger Kuße. 2018. Pp. 350-359. DOI: 10.15405/epsbs(2357-1330).2018.12.2

Mai Dang Khoa. The University's innovation culture and the quality of lecturer's teaching. Based on the synthesis of theories of innovation culture and higher education, this article will be devoted to understanding the university's innovation culture. At the same time, to find out the impact of the university's innovation culture on teaching activities. Based on this, some recommendations are given to improve the quality of lecturer's teaching by developing the university's innovation culture to fit the new context of society.

INNOVATION CULTURE; UNIVERSITY'S INNOVATION CULTURE; LECTURER

*Статья поступила в редакцию 02.03.2021; одобрена после рецензирования 29.03.2021; принята к публикации 02.04.2021.
The article was submitted 02.03.2021; approved after reviewing 29.03.2021; accepted for publication 02.04.2021*

Citation: Mai Dang Khoa. The University's innovation culture and the quality of lecturer's teaching. *Teaching Methodology in Higher Education*. 2021. Vol. 10. No 36. P. 19–32. DOI: 10.18720/HUM/ISSN 2227-8591.36.02