


# ПРЕОДОЛЕНИЕ БАРЬЕРОВ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ





Проблемы  
внедрения  
НОВОВВЕДЕНИЙ

```
graph TD; A[Проблемы внедрения НОВОВВЕДЕНИЙ] --> B[Объективного характера]; A --> C[Субъективного характера];
```

Объективного  
характера

Субъективного  
характера



# Ожидания изменений

- ▶ характер работы,
- ▶ напряженность труда,
- ▶ возможность выполнения заданий,
- ▶ нормирование труда и величина заработка,
- ▶ численность коллектива,
- ▶ отношения с товарищами по работе и начальством,
- ▶ возможность влиять на ход производственного процесса.



# Психологические барьеры

- ▶ мотивационные факторы, препятствующие выполнению определенной деятельности, связанной с преобразованиями.
- ▶ Для быстрого и эффективного внедрения инноваций необходимо сформировать положительные установки, мотивы, дать возможность увидеть для себя перспективу. В противном случае возникают психологические барьеры, которые являются внутренним механизмом торможения, препятствуют инновациям.



# Психологические барьеры

- ▶ - некомпетенции;
- ▶ - навыка, привычки, традиции;
- ▶ - идилии;
- ▶ - увеличения нагрузки;
- ▶ - изменения места работы;
- ▶ - «шефа»;
- ▶ - «социальный уют»;
- ▶ - «риска».



# Барьер некомпетентности

- ▶ возникает у человека вследствие неуверенности в своих силах, опасений, что он не сможет в должной степени выполнять свои обязанности при инновациях.

## Решение:

достаточно предварительного  
детального ознакомления с  
готовящимися инновациями,  
системой новых требований.



# Барьер навыка, привычки, традиции

- ▶ возникает вследствие желания человека сохранить существующий способ работы, к которому он привык.



# Барьер идилии

- ▶ возникает при глубокой удовлетворенности некоторых людей своим положением, материальным обеспечением, социальным статусом

## Решение:

Для преодоления такого барьера следует просто предоставить возможность сравнивать свой образ и уровень жизни с тем, который может быть достигнут при данной инновации.





# Барьер увеличения нагрузки

- соответствует отмеченному ранее комплексу опасений, связанных с увеличением напряженности и интенсивности труда.



# Барьер изменения места работы

- ▶ возникает из-за неуверенности в том, что новая работа будет не хуже.

## Решение:

При разработке планов реализации инноваций необходимо предусмотреть и заранее обнародовать мероприятия по обеспечению подходящей работой всех, кого затрагивают кадровые перестановки.



# Барьер «шефа»

- ▶ возникает у членов коллектива из-за неуверенности в том, что их руководители справятся с новыми задачами; из-за опасений, что их просчеты и ошибки при инновациях могут негативно отразиться на благополучии коллектива.

## Решение:

Руководителям нужно хорошо заботиться о своем профессиональном уровне и авторитете, и барьер «шефа» будет сведен до минимума.



# Барьер «социальный уют»

- ▶ возникает боязнь того, что при изменениях они не смогут сохранить существующих ранее отношений и взаимопонимания.



# Барьер «риска»

- СВЯЗАН С ОЧЕНЬ ВЫСОКОЙ ЧУВСТВИТЕЛЬНОСТЬЮ РУКОВОДИТЕЛЕЙ К ВЛОЖЕННЫМ СРЕДСТВАМ.



# Выводы

- 1) Барьеры существуют объективно и являются мощным, хотя и не единственным, звеном в функционировании механизма сопротивления инновациям.
- 2) Барьеры, за небольшим исключением, находятся на низших уровнях управленческой иерархии, т.е. непосредственно на рабочих местах, заложены в самих работниках.
- 3) Барьеры могут быть преодолены, если при любых инновациях в обязательном порядке будут предусмотрены соответствующие мероприятия.



# Для успешности нововведения:

- ▶ оценка степени готовности коллектива к инновациям;
- ▶ поэтапность нововведений;
- ▶ поддержка инноваций «ключевыми» людьми;
- ▶ привлечение работников к участию в нововведении;
- ▶ планирование риска;
- ▶ работа с конструктивной критикой.

