

**Пантелеева Валерия Владимировна,**

кандидат психологических наук, доцент кафедры теоретической и прикладной психологии ФБГОУ ВПО «Тольяттинский государственный университет», г. Тольятти  
[v-pant@mail.ru](mailto:v-pant@mail.ru)



**Колосов Константин Александрович,**

кандидат психологических наук, директор МБОУ «Лицей № 67», г. Тольятти

**Якунин Валерий Ефимович,**

доктор медицинских наук, профессор кафедры теоретической и прикладной психологии ФБГОУ ВПО «Тольяттинский государственный университет», г. Тольятти

### **Особенности ценностно-ориентационной составляющей инновационной готовности персонала образовательного учреждения в контексте организационной культуры**

**Аннотация.** В статье приводятся результаты эмпирического исследования возможных механизмов оптимизации процесса внедрения инноваций в сфере образования. Приведены результаты корреляции компонентов инновационной готовности педагогов лицея с актуальными для них ценностными ориентациями. Выявлена тенденция предпочтения персоналом школы ряда особенностей организационной культуры в соотношении с готовностью к инновациям и предпочитаемыми ценностями.  
**Ключевые слова:** психологическая готовность, инновационная готовность персонала, среднее образовательное учреждение, ценностные ориентации, организационная культура.

**Раздел:** (02) комплексное изучение человека; психология; социальные проблемы медицины и экологии человека.

Ключевым условием успешного развития любой организации, в том числе образовательного учреждения является постоянное изменение, которое, в свою очередь, предполагает реализацию инноваций в различных сферах ее деятельности. В условиях глобализации, отразившейся и на деятельности социальных институтов, мировое образовательное пространство с начала XXI века характеризуется повышенным вниманием к вопросам управления инновациями [1, 5]. Инновационные процессы в образовании играют особо важную роль, поскольку образование является отраслью, определяющей качество человеческих, а именно интеллектуальных ресурсов развития страны в целом.

Основной эффект внедрения инноваций и повышения инновационного потенциала персонала любой организации, в том числе и школы, заключается в том, что через последовательное и осознанное инновационное развитие современная организация обеспечивает себе эффективное выживание и высокую конкурентоспособность в долгосрочной перспективе [6].

Целью настоящего исследования, освещенного в данной статье, является изучение ценностно-ориентационной составляющей инновационной готовности сотрудников образовательного учреждения в контексте оценки организационной культуры. Инициировав данное исследование, мы задались вопросом о механизмах интеграции социального заказа, диктуемого местом современной общеобразовательной школы в

обществе, и личностного смысла учителя, ежедневно на практике реализующего этот заказ в преподавательской и педагогической работе с учениками.

Одним из факторов, определяющих эффективность нововведений в современной школе, является психологическая готовность ее сотрудников к участию в инновационной деятельности. В этом случае под инновационным потенциалом персонала понимается способность работников вырабатывать и эффективно реализовывать свои и сторонние новые идеи и проекты, инновационная восприимчивость и компетентность.

Для анализа ценностно-ориентационного компонента инновационной готовности сотрудников образовательного учреждения нами было проведено исследование на базе МБУ лицея № 67 № г. о. Тольятти, в котором приняли участие учителя и заместители директора общим числом 23 человек в возрасте от 36 до 67 лет, имеющих стаж работы от 14 лет.

В исследовании изучались следующие переменные: психологическая готовность к инновациям (методика диагностики инновационной готовности В. В. Пантелеевой) [3], терминальные и инструментальные ценности (методика определения ценностных ориентаций М. Рокича), представления и удовлетворенность организационной культурой школы (методика диагностики типов оргкультур К. Камерона и Р. Куинна) [2].

Методика диагностики инновационной готовности В. В. Пантелеевой была использована для оценки выраженности отдельных компонентов готовности учителей к участию в проектах по внедрению инноваций, в частности, оценивалась выраженность двух групп факторов: внутренних, связанных с индивидуально-психологическими и личностными особенностями сотрудников и внешних по отношению к субъекту инновационного процесса (особенности организации труда и корпоративной культуры). Анализируя результаты оценки инновационной готовности учителей лицея, мы выявили в целом достаточно высокие показатели в сравнении с совокупной выборкой, на которой проводилась стандартизация методики (средний балл 245,6 по сравнению со среднестатистической выборкой 229,4). Самые высокие значения получены по шкале эмоциональное отношение к инновациям (53,4), которая свидетельствует об их принятии, общем позитивном отношении к инновационной деятельности и позитивной установке по отношению к людям, инициирующим новшества в образовательном процессе. Высокие значения выявлены также по шкале мотивационной готовности к инновациям (средний балл 52,7), а именно наличие мотивации на достижение успеха, самореализации, получения удовлетворения от процесса разработки новшества, а также выраженность внешних мотивов, связанных с экономической выгодой или общественным признанием. Относительно низкие показатели выявлены у когнитивного компонента инновационной готовности, который набрал наименьшее число баллов (42,9 в среднем по данной выборке испытуемых), что может быть объяснено спецификой инновационной деятельности образовательного учреждения. В этой связи предполагается проведение дополнительного изучения удовлетворенности персонала лицея теми аспектами инновационной деятельности, которые связаны с наличием специальных знаний по методологии внедрения инновационных проектов в системе образования.

Использованная в данном исследовании методика диагностики выраженности черт четырех типов организационных культур Камерона и Куинна позволила подтвердить ориентацию на инновационность. Было выявлено, что ориентация на стабильность, контроль, результативность и иерархию, которые и без того были выражены в меньшей степени, чем черты других типов культур, имеют тенденцию к еще большему снижению в предпочтениях учителей лицея. Явно выражено стремление сотрудников

к усилению интеграции и ориентацию на внутренний фокус, что проявляется в желании видеть больше признаков семейной (клановой) корпоративной культуры и уменьшить ориентацию на результат и контроль, характерные для рыночной (результативной) культуры. В результате сопоставления оценки текущего и желаемого состояния оргкультуры выявлена готовность персонала принимать еще большую ориентацию руководства на новаторство и инновационную деятельность. В целом подтверждена перспективность развития в данном лице элементов инновационной организационной культуры и ее принятие персоналом.

Для выявления механизмов формирования инновационной готовности персонала и построения научно обоснованной системы продвижения инноваций в системе образования важно выяснить ценностно-ориентационную составляющую инновационной готовности. Для решения данной задачи был проведен анализ ценностных ориентаций учителей в аспекте выраженности отдельных компонентов инновационной готовности. С этой целью мы сопоставили баллы по вышеназванным методикам с результатами ранжирования учителями терминальных (жизненных) и инструментальных ценностей по методике М. Рокича с помощью метода ранговой корреляции Спирмена.

Первый компонент инновационной готовности – положительная установка к инновационной деятельности оказалась характерна для педагогов со следующими ценностными ориентациями: познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)  $r = 0,73$   $p \geq 0,01$ ; развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)  $r = 0,52$   $p \geq 0,01$ .

Второй компонент – мотивы участия в инновациях оказались связаны с ценностью познания, возможностью расширения своего образования и общей культуры ( $r = 0,52$   $p \geq 0,01$ ) и ценностью творческой реализации себя ( $r = 0,45$   $p \geq 0,05$ ).

Третий компонент. Высокие баллы по шкале оценки когнитивных предпосылок внедрения новшеств (наличие необходимых знаний в данной сфере, осведомленность о специфике инновационной деятельности и этапах реализации инноваций) характерны для педагогов, отметивших важность ценностей активной деятельной жизни, ее полноты и эмоциональной насыщенности и познания на уровне значимости  $p \geq 0,01$  ( $r = 0,51$  и  $0,65$  соответственно).

Проявления четвертого, личностного компонента инновационной готовности отражают наличие у испытуемых личностных особенностей, повышающих эффективность инновационной деятельности: настойчивость в реализации попыток, уверенность в себе, умеренная склонность к риску, практичность, инициативность, креативность, авторитетность. Чем выше у испытуемых оценки по данной шкале, тем более значимыми для них являются ценности познания ( $r = 0,61$   $p \geq 0,01$ ), творчества и активной насыщенной жизни, важность высоких запросов, требований к жизни и притязаний, неприемлемость к недостаткам в себе и других (все ценности положительно коррелируют с данным компонентом инновационной готовности на уровне тенденции  $p \geq 0,10$ ).

Пятая шкала – организационная готовность – отражает включенность руководства организации в инновационные процессы через создание информационных предпосылок, возможность взаимодействия различных структур, поощрение инноваций. Более высокую оценку организационных факторов дают педагоги с выраженными ценностями развития себя ( $r = 0,43$   $p \geq 0,05$ ), широтой взглядов, умением понять чужую точку зрения ( $r = 0,48$   $p \geq 0,01$ ).

Ценности, идущие в разрез с внедрением инноваций в образовательном процессе – это ориентация на приятное, необременительное времяпрепровождение и отсутствие обязанностей (с разными шкалами методики инновационной готовности по-

лучены коэффициенты  $r = -0,36$  до  $r = -0,49$ ), а также значительная ориентация педагогов на личную жизнь, что показала значимая связь с ценностью счастья других людей, любви и духовной и физической близости с любимым человеком (коэффициенты корреляции от  $-0,35$  до  $-0,44$  с разными шкалами методики). Отрицательно коррелируют с положительным отношением к инновациям важность для испытуемых следующих инструментальных ценностей: воспитанность и хорошие манеры, жизнерадостность и чувство юмора  $r = -0,44$  и  $-0,47$ , соответственно,  $p \geq 0,05$ ). Нами также был сделан вывод о том, что учителя не видят связи между участием в инновациях и своим материальным обеспечением, поскольку положительное отношение к инновациям не характерно для учителей с актуальной ценностью материально обеспеченной жизни и отсутствием материальных затруднений  $r = -0,45$   $p \geq 0,05$ .

Сопоставив готовность к инновационной деятельности с оценкой организационной культуры, мы выяснили, что чем выше оценка благоприятности условий, созданных в организации для внедрения инноваций, тем выше оценка важности присутствия в лицее признаков клановой корпоративной культуры  $r = 0,61$ , адхократической корпоративной культуры  $r = 0,72$  и тем ниже степень предпочтения признаков бюрократической корпоративной культуры  $r = -0,80$ . Все полученные коэффициенты значимы на самом высоком уровне  $p \geq 0,001$ .

Для сравнения выявленных особенностей ценностно-ориентационного компонента инновационной готовности учителей приведем в данной статье результаты проведенного ранее сопоставления особенностей корпоративной культуры и показателей инновационной готовности, в котором приняли участие 58 человек, являющиеся участниками 8 организаций других профессиональных сфер (производственная (автомобилестроительная), жилищно-коммунальная, сферы культуры, торговли и обслуживания). Согласно мнению респондентов данных организаций, ключевыми условиями для инновационной готовности так же как и в системе образования является выраженность в корпоративной культуре признаков клановой культуры ( $r = 0,56$ ,  $p \geq 0,01$  с пятой шкалой методики инновационной готовности и  $r = 0,42$ ,  $p \geq 0,01$  с общим баллом по методике диагностики инновационной готовности В. В. Пантелеевой).

Из полученных данных мы можем заключить, что инновационной готовности способствуют представления о своей организации как дружественном месте работы с высокой степенью сплоченности коллектива, где акцент делается на долгосрочной выгоде работы в компании, большое внимание уделяется моральному климату, поощряется бригадная, групповая работа. Данная закономерность может использоваться в качестве механизма формирования инновационной готовности организации посредством применения методов командообразования и сплочения коллектива.

Внедрению инноваций в организациях, в т. ч. и общеобразовательной школе, препятствуют следующие особенности корпоративной культуры: строгая формализация и структурирование условий работы; обеспечение рентабельности, надежности и стабильности; определение успеха в терминах проникновения на рынки, линия на конкурентоспособность; ориентация организации на результаты и стремление побеждать; атмосфера соперничества между работниками в достижении результата; требовательность на фоне негибкости руководства.

Проведенное в данном исследовании сопоставление выраженности разных компонентов инновационной готовности с актуальными для учителей ценностными ориентациями можно использовать для оптимизации инновационного процесса в образовательной сфере через адекватные формы стимулирования участия в инновациях, грамотную информационную подготовку к внедрению новшеств и снижение вероятности сопротивления изменениям.

## Ссылки на источники

1. Белгородский В. С. Роль инновационного образования в развитии российского общества // Философия образования. – 2007. – № 2. – С. 22–27.
2. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001.
3. Пантелеева В. В. Возможности диагностики инновационной готовности личности и организации // Вестник РУДН. Серия «Психология и педагогика». – 2011. – № 3. – С. 56–61.
4. Слободчиков В. И. Инновационное образование // Школьные технологии. – 2005. – № 2. – С. 4–11.
5. Фурсенко А. А. Стратегия развития науки и инноваций в Российской Федерации до 2010 года // Высшее образование сегодня. – 2006. – № 1. – С. 3–6.
6. Хуторской А. В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика. – М.: Изд-во УНЦ ДО, 2005.

**Valeria Panteleeva,**

Chair of theoretical and applied psychology, *Togliatti State University, Togliatti*  
[pant@mail.ru](mailto:pant@mail.ru)

**Konstantin Kolosov,**

Secondary school, *Lyceum № 67, Togliatti*

**Valeriy Yakunin,**

Professor of theoretical and applied psychology, *Togliatti State University, Togliatti*

## Features of the value-orientational part of the innovative readiness of the secondary school personnel in the context of organizational culture

**Abstract.** The article presents the results of empirical studies on the possible mechanisms of innovation development optimization in secondary education. In this article the results of the correlation of secondary school teachers innovation readiness with their value orientations are presented. We consider school teachers preference of characteristics of organizational culture in relation to the preferred values and innovative readiness.

**Key words:** psychological readiness, innovation readiness of personnel, secondary education, personality values, organizational culture.

## Рекомендовано к публикации:

Некрасовой Г. Н., доктором педагогических наук,  
 членом редакционной коллегии журнала «Концепт»

Поступила в редакцию <i>Received</i>	09.11.15	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	18.11.15
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	18.11.15	Опубликована <i>Published</i>	01.12.15



[www.e-koncept.ru](http://www.e-koncept.ru)

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2015

© Пантелеева В. В., Колосов К. А., Якунин В. Е., 2015