

## ТРАНСФОРМАЦИЯ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СУБЪЕКТА ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

© 2015

*В.И. Долгова*, доктор психологических наук, профессор, декан  
Челябинский государственный педагогический университет, Челябинск (Россия)

*Ключевые слова:* ценностные отношения; смысло-жизненные ориентации; социально-психологические установки; инновационная деятельность; психолого-педагогическое взаимодействие; программа психокоррекции; принципы психокоррекции.

*Аннотация:* В работе раскрыт характер трансформации ценностных ориентаций субъекта инновационной деятельности в условиях его психолого-педагогического сопровождения. Для этого использована программа целевого психолого-педагогического взаимодействия в диаде «психолог-новатор» и психодиагностические методы исследования личности по методикам: «Диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» (О.Ф. Потемкина); «Смысло-жизненные ориентации» в адаптации Д.А. Леонтьева; «Мотивация к успеху» (Т. Элерс).

Организация деятельности психолога в рамках программы тренинговых занятий целевого психолого-педагогического взаимодействия строилась с учетом принципов гуманизма, конфиденциальности, компетентности, ответственности. Программа разработана для руководителей образовательных учреждений (30–45 лет), состав группы – 20 человек, занятия проводились 1 раз в неделю по 40–60 минут, всего 10 часов.

В структуре тренинговых занятий использовались разнообразные формы и методы работы, такие как дискуссия, работа в парах, работа в малых группах, психологическая игра, визуализация, ролевое проигрывание ситуаций, проективные методы диагностики эмоциональной сферы.

В результате удалось получить некоторые изменения установок испытуемых экспериментальной группы в сторону альтруизма, ориентации на денежное вознаграждение и ориентации на труд и свободу. Вдвое сократилось число руководителей, обладающих низким уровнем мотивации к успеху, увеличился средний умеренно высокий уровень проявления мотивации к успеху, слишком высокий – снизился. Изменилась устойчивость смысло-жизненных ориентаций руководителей (высокий и средний уровни стали проявляться чаще; низкий уровень стал проявляться реже). Для подтверждения достоверности различий проведена математическая обработка данных по *T*-критерию Вилкоксона. Проведенное исследование подтвердило тенденцию изменения ценностных ориентаций субъекта инновационной деятельности.

Ценностные ориентации – важный компонент мировоззрения личности, выражающий предпочтения и стремления личности или группы в отношении тех или иных обобщенных ценностей. Ценностные ориентации служат опорными установками для принятия решений и регуляции поведения [1–4].

Детерминантами ценностных ориентаций субъекта инновационной деятельности выступают условия жизни, деятельности, а также инновационно важные качества личности. Инновационно важные качества личности – сложные социально и биологически обусловленные структурные компоненты личности, вбирающие в себя психические процессы, свойства, образования, устойчивые состояния и предопределяющие устойчивое поведение личности в условиях инновационной деятельности [5–9].

Условия инновационной деятельности создают ту среду, в которой развивается инновация. Инновация – это деятельность по принятию и реализации рискованных решений в условиях высокой неопределенности, ориентированная на быстрое достижение целей, конкурентный выигрыш, значительное повышение рентабельности или иную форму выгоды. В структуре инновационной деятельности могут использоваться традиционные или уже известные приемы, навыки, механизмы, но в новой комбинации, в нетривиальных условиях и для решения совершенно иных задач, нежели те, для которых они были созданы. При этом основной функцией ценностных ориентаций является регулирование поведения как осознанного действия в определенных

социальных ситуациях инновационной деятельности [10–16].

С учетом сказанного в этой статье мы представляем к обсуждению проблемы трансформации ценностных ориентаций в условиях инновационной деятельности.

Методы исследования: целевое психолого-педагогическое взаимодействие в диаде «психолог-новатор», организованное по целевой программе с учетом сохранения психологической безопасности образовательной среды [17]; тестирование по методикам: «Диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» (О.Ф. Потемкина, [18]); «Смысло-жизненные ориентации» в адаптации Д.А. Леонтьева, СЖО, [19]; «Мотивация к успеху» (Т. Элерс, [20]).

Для оптимального построения программы целевого психолого-педагогического взаимодействия в диаде «психолог-новатор» мы исходили из свойств системности предмета исследования. Это наличие целей, элементов, структуры, параметров входа, выхода, обратной связи, т. е. управляемости. Управляемость означает возможность создания совокупности организационных форм, позволяющих решать поставленную проблему. Последнее дает возможность разработки и реализации перспективной программы.

Стержнем программы является цель, конкретизируемая в ряде задач. Она осуществляется с помощью системы мероприятий, реализуемых конкретными исполнителями, которым выделяются для этого необходимые ресурсы. Следовательно, алгоритм построения

программы начинается с разработки целей, далее следует составление программы под каждую цель (разработка и констатация мероприятий, формирование состава исполнителей, определение этапов исполнения программы, выбор оптимальных методов решения программных задач, определение сроков выполнения).

Организация деятельности психолога в рамках программы строилась с учетом принципов гуманизма, конфиденциальности, компетентности, ответственности.

Предлагаемая и апробированная нами программа включает разнообразные психотехнические упражнения и игры, в том числе и разработанные другими авторами (Н.Р. Битянова [21], И.В. Дубровина [22], Ю.В. Сметанова [23], К. Фопель [24]).

Отметим, что в структуре тренинговых занятий используются разнообразные формы и методы работы, такие как дискуссия, работа в парах, работа в малых группах, психологическая игра, визуализация, ролевое проигрывание ситуаций, проективные методы диагностики эмоциональной сферы.

Программа предназначена для работы с руководителями образовательных учреждений (30–45 лет). Минимальная численность группы – 5 человек, максимальная – 30 человек (в нашей группе  $n=20$ ). Занятия необходимо проводить не реже 1 раза в неделю при условии постоянства времени и места. Оптимальный режим проведения занятий – 2 раза в неделю. Продолжительность занятия 40–60 минут. Место проведения: в учебно-образовательном процессе (групповые занятия в рамках коррекционно-развивающего направления работы педагога-психолога). Время, отведенное на реализацию программы, – 10 часов. Коррекционно-развивающие занятия включают в себя следующие элементы: ритуал приветствия, разминка, рефлексия прошлого занятия (если это необходимо), основное содержание занятия (проведение игр, упражнений), рефлексия прошедшего занятия, ритуал прощания.

Цель программы – психолого-педагогическая коррекция ценностных ориентаций в условиях инновационной деятельности.

Занятие 1. Введение. Определение цели, задач, принципов работы. Создание атмосферы общности, доверия и взаимопонимания в группе. Упражнения «Формула моей личности», «Рефлексия», обсуждение проблемы «Закономерности инновационного процесса».

Занятие 2. Рефлексия моего Я. Развитие представлений о себе, адекватной позитивной самооценки, коррекция личностных недостатков. Упражнения: «Белый лист», «Части моего Я», «Черное и белое кресла», «Молчание». Обсуждение проблемы «Принципы инновационного процесса».

Занятие 3. Мои сильные стороны (способности, интересы, уверенность в себе и др.). Формирование опыта позитивного отношения к себе. Упражнения: «Ложка и веревка», «Мой портрет в лучах солнца», «Карта будущего», «Угадай, что написано». Обсуждение проблемы «Инновационные технологии в образовании».

Занятие 4. Я отличаюсь от других. Переосмысление представлений о своем образе Я, осознание собственной индивидуальности. Упражнения: «Здравствуйте, я люблю себя, потому что...», «Между лбами», «Моя

Вселенная», «Верстовые столбы моего будущего», «Комплименты».

Занятие 5. Мои ценностные ориентации, идеалы, личностный смысл. Определение «Я-идеального», личностных смыслов и ценностей. Упражнения: «Ценностные ориентации», «Мои идеалы», «Смысл жизни», «Вечная тема».

Занятие 6. Целеполагание и планирование. Развитие способности видеть перспективу своей будущей жизни, определение целей своей жизни. Упражнения: «Придумай историю», «Лестница достижений», «Дерево цели».

Занятие 7. Выбор средств достижения ценностей – целей и смыслов. Проблемы и трудности. Сформирование у участников способности к самостоятельному выбору и целедостижению. Упражнения: «Мозговой штурм», «Ресурсы», «Черный ящик», «Рисуем креативность».

Занятие 8. Жизненный путь человека. Формирование активности в саморазвитии. Упражнения: «Движение по одному», «Апельсин», «Превращаем проблемы в цели», «Последняя встреча».

Занятие 9. Человек как стратег жизни в отношении к прошлому, настоящему и будущему. Формирование субъектной позиции по отношению к жизни и профессии. Развитие творческого потенциала личности. Упражнения: «Уникальность», «Иллюзионист Динлов», «Каракули Леонардо да Винчи», «Руки».

Занятие 10. Итоговое занятие. Развитие мотивации самосовершенствования и самоактуализации. Упражнения: «Коллаж», «Письмо из будущего», «Чемодан в дорогу», «Все у меня в руках».

Диагностика исследуемых показателей проводилась дважды и представляла собой входной контроль и выходной контроль, что дало возможность получить четыре блока следующей информации.

1. Распределение результатов диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере в части 1 (О.Ф. Потемкина) показано на рис. 1: ориентация на процесс – 35 %; ориентация на результат – 30 %; ориентация на альтруизм – 25 %; ориентация на эгоизм – 10 %. В результате целевого психолого-педагогического взаимодействия в диаде «психолог-новатор» удалось получить некоторые изменения установок испытуемых в сторону альтруизма (на 5 %).

2. Распределение результатов диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере в части 2 (О.Ф. Потемкина) показано на рис. 2: ориентация на труд – 40 %; ориентация на свободу – 15 %; ориентация на власть – 20 %; ориентация на деньги – 25 %. В результате целевого психолого-педагогического взаимодействия в диаде «психолог-новатор» на 5 % повысились показатели ориентации на труд, на 10 % – ориентации на свободу; ориентацию на власть изменить не удалось. А вот ориентацию на денежное вознаграждение повысилась, что, возможно, говорит о естественном желании работников иметь более высокие доходы от введения новшеств.

3. Распределение результатов исследования по методике «Мотивация к успеху» Т. Элерс показано на рис. 3. Низкий уровень мотивации до целевого психолого-педагогического взаимодействия в диаде «психолог-новатор» проявился у 20 % испытуемых, средний –

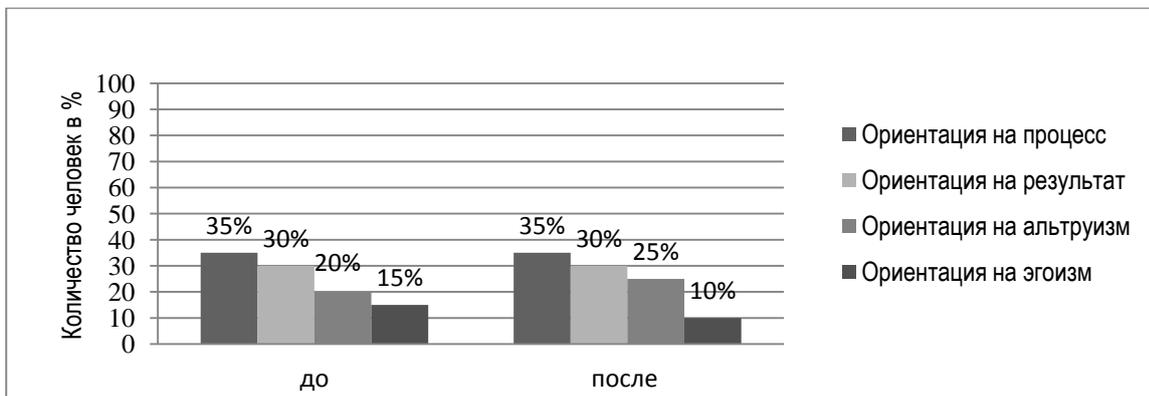


Рис. 1. Распределение результатов диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере. Часть 1 (О.Ф. Потемкина)

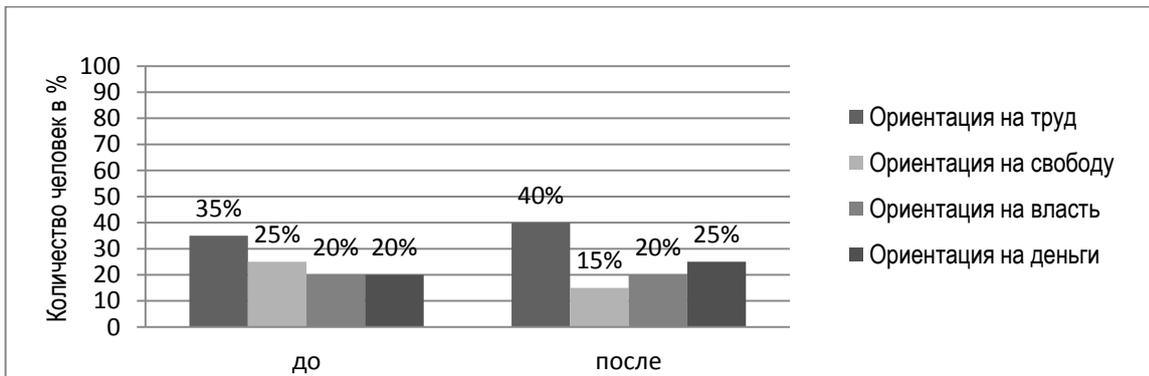


Рис. 2. Распределение результатов диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере. Часть 2 (О.Ф. Потемкина)

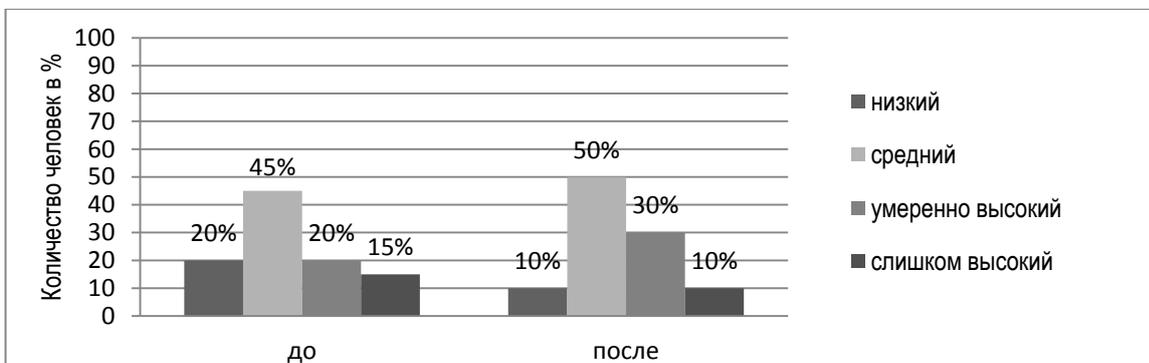


Рис. 3. Распределение результатов исследования по методике «Мотивация к успеху» (Т. Элгерс)

у 45 %, умеренно высокий – у 20 %, слишком высокий уровень мотивации – у 15 %. В результате целевого психолого-педагогического взаимодействия в диаде «психолог-новатор» удалось получить некоторые изменения этих показателей в пользу выбора инновационной деятельности. Низким уровнем мотивации к успеху стали обладать 10 % испытуемых (произошло снижение названного показателя вдвое); средний уровень проявления мотивации к успеху увеличился всего на 5 %; умеренно высокий – на 10 %; слишком высокий снизился на 5 %.

4. Распределение результатов исследования по методике «Смысло-жизненные ориентации» в адаптации

Д.А. Леонтьева, СЖО, показано на рис. 4. Видно, что целевое психолого-педагогическое взаимодействие в диаде «психолог-новатор» способно оказать влияние на устойчивость СЖО руководителей: высокий уровень проявлялся теперь уже на 5 % случаев чаще, средний – тоже на 5 % чаще, а вот низкий уровень проявлялся уже реже на 15 %.

Для подтверждения достоверности различий между результатами одной и той же выборки до и после реализации целевого формирующего взаимодействия была проведена математическая обработка данных по *T*-критерию Вилкоксона [15].

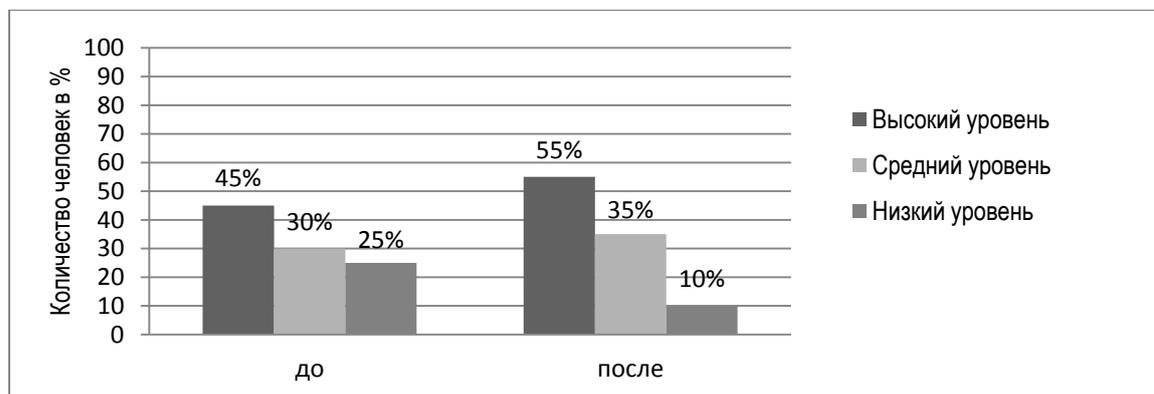


Рис. 4. Распределение результатов исследования по методике «Смысло-жизненные ориентации» в адаптации Д.А. Леонтьева, СЖО

Определили критические значения  $T$  для данного  $n$  (20) по таблице:

$$T_{кр} = \begin{cases} 60 (p \leq 0,05) \\ 43 (p \leq 0,01) \end{cases}$$

Полученная величина  $T_{эмт}$  попала в зону значимости. Это свидетельствует о том, что гипотеза  $H_1$  подтвердилась.

Таким образом, разработанная и реализованная нами программа способна влиять на устойчивость/неустойчивость ценностных ориентаций в условиях инновационной деятельности.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Кочетова А.А. Исследование ценностных ориентаций педагогов в условиях инновационного развития общеобразовательного учреждения // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2011. № 139. С. 105–113.
- Москвич Ю.Н., Викторук Е.Н. Культурные и духовные потребности инновационного развития и ценностей студенческого возраста // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник ИНИОН РАН. 2011. № 6-2. С. 355–363.
- Садыкова В.Л. Ценностные основания новых управленческих технологий в образовании // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2010. № 10. С. 135–141.
- Харрисон Л. Кто процветает: культурные ценности, формы экономического и политического успеха. М.: Новое изд-во, 2008. 300 с.
- Овчаренко Г.В. Управление социальными нововведениями в организациях // Terra Economicus. 2013. Т. 11. № 1-3. С. 62–64.
- Понукалин А.А. Социальная психология формирования инновационной личности // Юбилейный сборник Рос. психол. общества / под ред. Д.Б. Богоявленской, Ю.П. Зинченко. Т. 2. М.: МАКС Пресс, 2011. С. 189–191.
- Харгадон Э. Управление инновациями. Опыт ведущих компаний. М.: Вильямс, 2007. 304 с.
- Шпагина Е.М. О результатах сравнительного анализа личностных характеристик лиц, имеющих полярные установки по отношению к внедрению инноваций в профессиональную деятельность органов внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2010. № 5. С. 61–64.
- Богомаз С.А., Баланев Д.Ю. Жизнестойкость как компонент инновационного потенциала человека // Сибирский психологический журнал. 2009. Вып. 32. С. 23–28.
- Друкер П. Ф. Эффективный руководитель. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. 240 с.
- Дынич В.И. Формирование инновационного сознания: амбивалентный статус популяризации науки // Alma mater (Вестник высшей школы). 2008. № 9. С. 52–56.
- Инглехарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия. Последовательность человеческого развития. М.: Новое изд-во, 2011. 464 с.
- Клочко В.Е., Галажинский Э.В. Психология инновационного поведения. Томск: ТГУ, 2009. 240 с.
- Огородникова А.Ю. Формирование инновационного потенциала руководителей в системе образования // Образование и наука. 2014. № 9. С. 34–50.
- Пац М.В., Медведев В.А. Инновационность субъекта образования как одна из целей модернизации высшего профессионального образования // Дискуссия. 2014. № 5. С. 116–122.
- Скитович А.А., Суркова Е.Г. Психологический портрет молодого специалиста как субъекта инновационной деятельности // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2013. № 9. С. 150–158.
- Баева И.А. Психологическая безопасность образовательной среды как ресурс психического здоровья субъектов образования // Психологическая наука и образование. 2012. № 4. С. 11–17.
- Потемкина О.Ф. Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере // Основы психологии / под ред. Л.Д. Столяренко. Ростов н/Д., 2002. С. 521–527.
- Леонтьев Д.А. Тест смысло-жизненных ориентаций. 2-е изд. М.: Смысл, 2000. 18 с.

20. Розанова В.А. Психология управления. М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1999. 352 с.
21. Битянова М.Р. Психология личностного роста. М.: Международная педагогическая академия, 1995. 64 с.
22. Дубровина И.В. Практическая психология образования. 4-е изд. СПб.: Питер, 2004. 592 с.
23. Сметанова Ю.В. Психологообразовательное сопровождение инноваторов в условиях закрытых образовательных мероприятий // Психология обучения. 2011. № 11. С. 112–119.
24. Фопель К. Создание команды. Психологические игры и упражнения. М.: Генезис, 2003. 400 с.
10. Druker P.F. *Effektivniy rukovoditel'* [Efficient manager]. Moscow, Mann, Ivanov i Ferber publ., 2012, 240 p.
11. Dynich V.I. Formation of innovational consciousness: ambivalent status of the science popularization. *Alma mater (Vestnik vysshey shkoli)*, 2008, no. 9, pp. 52–56.
12. Inglehart R., Welzel Ch. *Modernization, cultural change, and democracy*. New York, Cambridge University Press, 2005, 344 p.
13. Klochko V.E., Galazhinskiy E.V. *Psihologiya innovatsionnogo povedeniya* [Psychology of innovational behaviour]. Tomsk, Tomskiy gos. universitet publ., 2009, 240 p.
14. Ogorodnikov A.Y. Development of innovative leadership potential in educational system. *Obrazovanie i nauka*, 2014, no. 9, pp. 34–50.
15. Pats M.V., Medvedev V.A. Innovation of education's subject as one of modernization's purposes at the higher professional education. *Diskussiya*, 2014, no. 5, pp. 116–122.
16. Skitovich A.A., Surkova E.G. Psychological portrait of the young professional as the subject of innovative activity. *Uchenie zapiski universiteta im. P.F. Lesgafta*, 2013, no. 9, pp. 150–158.
17. Baeva I.A. Mental health of adolescents. How to support it? *Psihologicheskaya nauka i obrazovanie*, 2012, no. 4, pp. 11–17.
18. Potemkina O.F. Technique for diagnostics of social and mental sets of a personality in motivational and need sphere. *Osnovi psihologii*. Rostov na Donu, 2002, pp. 521–527.
19. Leontev D.A. *Test smyslozhiznennih orientatsiy* [Test of life-purpose orientations]. 2nd ed. Moscow, Smysl publ., 2000, 18 p.
20. Rozanova V.A. *Psihologiya upravleniya* [Psychology of management]. Moscow, Intel-Sintez publ., 1999, 352 p.
21. Bityanova M.R. *Psihologiya lichnostnogo rosta* [Psychology of personality growth]. М.: Международная педагогическая академия, 1995. 64 с.
22. Dubrovina I.V. *Prakticheskaya psihologiya obrazovaniya* [Practical psychology of education]. 4th ed. S. Peterburg, Piter publ., 2004, 592 p.
23. Smetanova Yu.V. Psychological and educational follow-up of innovators in the conditions of private educational events. *Psihologiya obucheniya*, 2011, no. 11, pp. 112–119.
24. Fopel K. *Sozdanie komandi. Psihologicheskie igri i uprazhneniya* [Team development. Psychological games and exercises]. Moscow, Genезis publ., 2003, 400 p.

## REFERENCES

1. Kochetova A.A. Value Orientations of Teachers in the Conditions of Innovative Development of Basic Education Institutions. *Izvestiya Rossiyskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gertsena*, 2011, no. 139, no. 105–113.
2. Moskvich Yu.N., Viktoruk E.N. Cultural and spiritual requirements of innovational development and values of student age. *Rossiya: tendentsii i perspektivi razvitiya. Ezhegodnik INION RAN*, 2011, no. 6-2, pp. 355–363.
3. Sadykova V.L. Axiological basis of new technologies of educational management. *Nauchnie problemi gumanitarnih issledovaniy*, 2010, no. 10, pp. 135–141.
4. Harrison L. *Kto protsvetaet: kulturnie tsennosti, formi ekonomicheskogo i politicheskogo uspeha* [Who prospers: cultural values, forms of economic and political success]. Moscow, Novoe izdatelstvo publ., 2008, 300 p.
5. Ovcharenko G.V. Social innovations management in the organizations. *Terra Economicus*, 2013, vol. 11, no. 1-3, pp. 62–64.
6. Ponukalin A.A. Social psychology of innovational personality formation. *Yubileyniy sbornik Rossiyskogo psihologicheskogo obshchestva*, vol. 2. Moscow, 2011, pp. 189–191.
7. Hargadon E. *How Breakthroughs Happen. The Surprising Truth About How Companies Innovate*. Harvard Business School press, 2003, 297 p.
8. Shpagina E.M. About results of the comparative analysis of personal characteristics of the persons having polar installations in relation to introduction of innovations in professional work of law-enforcement bodies. *Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii*, 2010, no. 5, pp. 61–64.
9. Bogomaz S.A., Balanov D.U. Hardiness as a component of individual innovation potential. *Sibirskiy psihologicheskij jurnal*, 2009, no. 32, pp. 23–28.

**TRANSFORMATION OF VALUABLE ORIENTATIONS OF THE SUBJECT OF INNOVATIVE ACTIVITY**

© 2015

*V.I. Dolgova*, Doctor of Psychology, Professor, Dean  
*Chelyabinsk State Pedagogical University, Chelyabinsk (Russia)*

*Keywords:* value attitude; life-purpose orientation; socio-psychological attitudes; innovation activity; psychological and pedagogical interaction; psychocorrective programme; principles of psychocorrection.

*Annotation:* The article reveals the character of value attitude transformation of the innovation activity subject in the context of its psychological and pedagogical follow-up. For this purpose a special programme of targeted psychological and pedagogical interaction has been used in the dyad «psychologist-innovator» as well as psychodiagnostic techniques for research of a personality according to the following methods: «Diagnostics of social and psychological attitudes of a personality in motivational and need sphere» (O.F. Potiomkina); «Life-purpose orientations» adapted by D.A. Leontiev; «Motivation towards success» (T. Ehlers).

The psychologist's activity within the programme of trainings of targeted psychological and pedagogical interaction has been organized with the account of the following principles: humanism, confidentiality, competence, and responsibility. The programme has been developed for the managers of educational institutions (age: 30–45 years), number of people – 20, classes once per week for 40–60 minutes long, total – 10 hours.

In the structure of the trainings various forms and techniques have been used, such as discussion, pair work, small group work, psychological game, visualization, situational role-playing, and projective methods for diagnostics of emotional sphere.

As a result, the authors have been able to alter the testees' attitudes towards altruism, orientation to monetary reward and commitment to labour and freedom. The number of the managers with a low level of motivation towards success decreased twice; an average medium high level of manifestation of motivation towards success has increased, and the extremely high level decreased. Stability of life-purpose orientations of the managers has changed (high and medium levels have become more apparent and frequent; low level has become less evident). To prove the significance of differences, mathematical processing of the data has been made according to T-criterion of Wilcoxon. The performed research confirmed the tendency of change in value attitudes of the innovation activity subject.