

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОЛЛЕКТИВОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ И ИННОВАЦИОННАЯ ГОТОВНОСТЬ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

*И.Б. Авакян*<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Военный учебно-научный центр Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия им. проф. Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина» (филиал в г. Сызрани) 446007, Самарская область, г. Сызрань, ул. Маршала Жукова, д. 1  
<sup>1</sup>E-mail: avakjaninna@rambler.ru

*Статья содержит результаты научного исследования по актуальной проблеме развития инновационной готовности и социально-психологического климата педагогических коллективов высших учебных заведений в условиях модернизации образования.*

*Наличие различных методик и комплекса математико-статистических методов обработки полученных данных позволили определить особенности развития инновационной готовности и социально-психологического климата педагогических коллективов вузов. Исследование эмоционального, мотивационного, когнитивного, личностного (инструментальный), организационного компонентов готовности педагогических коллективов к инновациям позволило выявить уровень инновационной готовности данных педагогических коллективов. Благоприятный социально-психологический климат, выявленный в педагогических коллективах представленных вузов, позволяет в условиях взаимного сотрудничества, поддержки, удовлетворенности в процессе совместной деятельности и общения создавать высокую потребность к саморазвитию, принятию, внедрению новшеств в педагогическую практику. Полученные результаты исследования, представленные в данной статье, свидетельствуют о необходимости дальнейшего исследования и научных разработок в области педагогической психологии.*

**Ключевые слова:** педагогический коллектив, инновационная готовность, социально-психологический климат.

В условиях модернизации современной системы высшего профессионального образования возникает необходимость активизации поиска новых моделей обучения и воспитания, которые соответствуют требованиям информационного общества, что определяет качество российского образования.

Основной задачей современной системы высшей школы является повышение уровня профессиональной подготовки студентов, что создает необходимость внедрения и реализации различных инновационных технологий в рамках педагогической деятельности. В связи с этим все больше возрастает потребность в высококвалифицированных преподавателях, находящихся в постоянном творческом поиске. Все это актуализирует проблему развития и совершенствования инновационной готовности преподавателя высшего учебного заведения, что характеризует уровень профессионально-педагогического саморазвития.

Важно понимать, что инновационная готовность предполагает высокую потребность в новизне, лидерстве, в самовыражении, самоактуализации, самосовершенствовании, ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах.

---

<sup>1</sup> *Инна Борисовна Авакян*, кандидат психологических наук, старший преподаватель

Проблемой исследования инноваций в образовании и готовности преподавателей к инновационной деятельности занимались многие ученые: К. Ангеловски, К.А. Алибаев, В.В. Байлук, В.И. Загвязинский, А.И. Пригожина, В.А. Кан-Калик, М.В. Кларин, О.Г. Хомерики и др.

По мнению А.М. Новикова, высокая эффективность инноваций зависит, в первую очередь, от психологического личностного отношения педагогов, особенностей предлагаемого новшества, от инновационного потенциала образовательного учреждения, компетенции и позиции руководителя, зачинателей инновационной работы. Взаимосвязь вышеуказанных компонентов предполагает возможность реализовать нововведение [1, с. 52].

Исследуя проблему инноваций в педагогической деятельности, В.В. Байлук выделяет факторы (объективные и субъективные), препятствующие инновациям. К ним он относит такие, как отсутствие готовности к новому, стереотипы мышления, недооценка собственных достижений, непонимание новизны в науке, приверженность определенным концепциям и убеждениям [2, с. 201].

В научных исследованиях А.В. Хуторского, который анализирует препятствующие нововведениям факторы, как важная проблема в системе образования определяется феномен сопротивления. В зависимости от отношения педагогов к нововведениям исследователь выделяет два типа людей: консерваторы – зрелые люди с твердой позицией, которые не стремятся к собственным достижениям, и инноваторы – коммуникабельные, активные, независимые люди с высокой способностью к социальной адаптации, которые не доверяют авторитетам. Последние отличаются гибкостью, мобильностью, активностью [3, с. 15].

Анализ исследований К. Ангеловски показывает, что «новаторы» и «передовики» составляют 51 процент от общего числа преподавателей, имеют положительные инновационные установки, высокую инновационную готовность [4, с. 37].

Это дает нам возможность предположить, что наличие данного процента новаторов и передовиков в высшем учебном заведении показывает высокий уровень творческого потенциала педагогического коллектива, т.е. инновационное преобразование имеет большую вероятность успеха. Данной позиции придерживается и исследователь В.И. Андреев, который считает, что оптимальным условием для планирования и внедрения инноваций является наличие в педагогическом коллективе 60 процентов творческих педагогов. По его мнению, если преобладание преподавателей такого типа в педагогическом коллективе составляет половину, то возникает весьма благоприятная атмосфера для освоения новшеств [5, с. 502].

В своих исследованиях Г.А. Виноградова рассматривает проблему климата в педагогическом коллективе как важную психологическую проблему в процессе модернизации образования. По ее мнению, благоприятный климат является одним из условий профессионального и личностного роста педагогов [6, с. 502].

Важно понимать, что социально-психологический климат создает условия для успешного внедрения инновационных преобразований в системе высшего образования. Основными признаками благоприятного социально-психологического климата являются открытость общения, способность свободно мыслить, способность к профессиональному и интеллектуальному росту, умение способствовать развитию организации, оптимизм, доверие, взаимная поддержка, межличностные симпатии, теплота и внимание в отношениях, уверенность, бодрость, желание творить и т.д.

Проблема климата в педагогических коллективах и особенностей инновационной деятельности актуальна также в научных работах зарубежных исследователей.

Теоретический анализ исследований К. Фусснагель показывает, что педагоги демонстрируют готовность к инновациям тогда, когда они имеют поддержку профессионального сообщества, когда имеют возможность профессионального развития в этом сообществе, когда в коллективе создана рабочая атмосфера, в которой педагог чувствует себя уверенно, в которой он не чувствует угрозы конкуренции и не ощущает враждебности. Кроме того, инновации не заканчиваются в рамках одного проекта, а получают дальнейшее развитие только тогда, когда они подхвачены. А это возможно только при условии кооперации педагогического сообщества [7, с. 117].

В результате анализа научной литературы выявлено общее и различное во взглядах ученых на феномены инновационной готовности и социально-психологического климата. Так, общим во взглядах представленных выше ученых является признание того, что инновационная готовность характеризуется как состояние и устойчивая характеристика личности. При имеющихся различиях во взглядах Ф. Генова, Е.П. Ильина, Н.Д. Левитова, Л.С. Нерсисян, А.Ц. Пуни и др. относительно феномена «инновационная готовность» (умение себя мобилизовать психически и физически) общей является мысль о том, что инновационная готовность – это область личностного «Я». Во взглядах Е.С. Кузьмина, Б.Р. Ломова, Р.Х. Шакурова, Б.Д. Парыгина и др. социально-психологический климат рассматривается как система межличностных отношений. Различное видится, главным образом, в структурном, функциональном составе социально-психологического климата, его сущностном понимании. Так, Б.А. Березин, И.П. Волков, А.М. Гольшев, В.И. Зацепин, И.Е. Киселев и др. отождествляют социально-психологический климат, психологический климат, морально-психологический климат, вкладывая в них идентичный смысл. Тогда как В.В. Бойко, Г.А. Виноградова, О.И. Зотова, А.Г. Ковалев, А.Н. Лутошкин и др. разделяют понятия «социально-психологический климат», «психологический климат» и другие [6, с. 16].

Теоретический анализ имеющихся исследований по проблеме инновационной готовности педагогов и социально-психологического климата педагогических коллективов позволил нам определить собственную точку зрения на такие явления, как «инновационная готовность педагога» (сложное психическое состояние, включающее в себя понимание целей инновационной деятельности, высокую мотивацию, оценку и уверенность в результативности инновационной деятельности) и «социально-психологический климат в педагогическом коллективе» (интегральная и динамическая характеристика социально-психологических аспектов жизни педагогического коллектива).

Таким образом, на основе вышесказанного можно отметить, что социально-психологический климат высшего учебного заведения является важным условием развития инновационной готовности преподавателя, что обуславливает их тесную взаимосвязь.

Исследование проводилось с 2014 по 2017 год на базе 9 высших учебных заведений России:

А – Стерлитамакский филиал Башкирского государственного университета (СФ БашГУ),

Б – Ульяновское высшее авиационное училище гражданской авиации (институт) (УВАУ ГА),

В – Уральский государственный педагогический университет (УрГПУ),

Г – Сызранский филиал Самарского государственного технического университета (СамГТУ),

Д – Сызранский филиал Самарского государственного экономического университета (СГЭУ),

Е – Вольский военный институт материального обеспечения филиал Военной академии материально-технического обеспечения имени генерала армии А.В. Хрулева (ВВИМО),

Ж – Филиал Военного учебно-научного центра Военно-воздушных сил Военно-воздушной академии имени профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина (ВУНЦ ВВС «ВВА» г. Сызрань),

З – Ульяновский государственный университет (УлГУ),

И – Самарский национальный исследовательский университет им. С.П. Королева (СГАУ им. С.П. Королева).

Общее количество участников исследования составило 2036 человек. Возраст от 25 до 35 лет – 410 человек, от 36 до 45 – 663 человек, от 46 до 55 – 591 человек, от 56 до 65 – 372 человек. Образование – высшее. Количество женщин – 1252 человек, мужчин – 784. Педагогический стаж от 5 – 10 лет имеет 386 человек, от 11 до 20 лет – 672 человек, от 21 до 30 лет – 601 человек, от 31 до 40 лет – 377 человек.

Исследование особенностей развития готовности к инновациям и социально-психологического климата педагогических коллективов вузов осуществлялось с помощью следующих методик:

1) методика «Оценка психологического климата в педагогическом коллективе» (А.Н. Лутошкин);

2) экспресс-методика «Оценка социально-психологического климата в коллективе» (А.Ю. Шалыто – О.С. Михалюк);

3) опросник инновационной готовности персонала (В.В. Пантелеева, Т.П. Кнышева);

4) оценка уровня творческого потенциала личности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов);

5) оценка психологической готовности преподавателя вуза к применению интерактивных форм обучения в образовательном процессе (И.Б. Авакян).

Изучение особенностей социально-психологического климата педагогических коллективов вузов осуществлялось на основе результатов применения методики «Оценка психологического климата в педагогическом коллективе» (по А.Н. Лутошкину) и экспресс-методики «Оценка социально-психологического климата в коллективе» (по А.Ю. Шалыто – О.С. Михалюк).

Исходя из индивидуальных показателей преподавателей вузов, мы определили среднюю величину уровня социально-психологического климата для каждого педагогического коллектива. Согласно полученным значениям по данным методикам, исследуемые педагогические коллективы имеют уровень благоприятного социально-психологического климата с разной степенью выраженности (рис. 1, 2).

Результаты исследования уровня психологического климата, представленные на рис. 1, согласно методике А.Н. Лутошкина, находятся в диапазоне от 22 и более баллов, что свидетельствует о высокой степени благоприятности социально-психологического климата в рассматриваемых педагогических коллективах. Данные коллективы характеризуются такими показателями социально-психологического климата, как бодрый, жизнерадостный тон настроения, доброжелательность в отношениях, взаимная симпатия, понимание и активное взаимодействие в совместной деятельности.



Рис. 1. Соотношение уровней психологического климата в педагогических коллективах разных вузов



Рис. 2. Соотношение компонентов социально-психологического климата педагогических коллективов вузов по экспресс-методике «Оценка социально-психологического климата в коллективе»

Средние оценки, полученные по компонентам социально-психологического климата, представленные на рис. 2, располагаются в интервале от +1 до +0,33, что признается как положительное значение и указывает на наличие в данных коллективах благоприятного психологического климата.

Эмоциональный компонент социально-психологического климата наиболее выражен в педагогических коллективах Вольского военного института материального обеспечения (0,93) и Уральского государственного педагогического университета (0,93), что свидетельствует об атмосфере доброжелательных отношений (рис. 3).

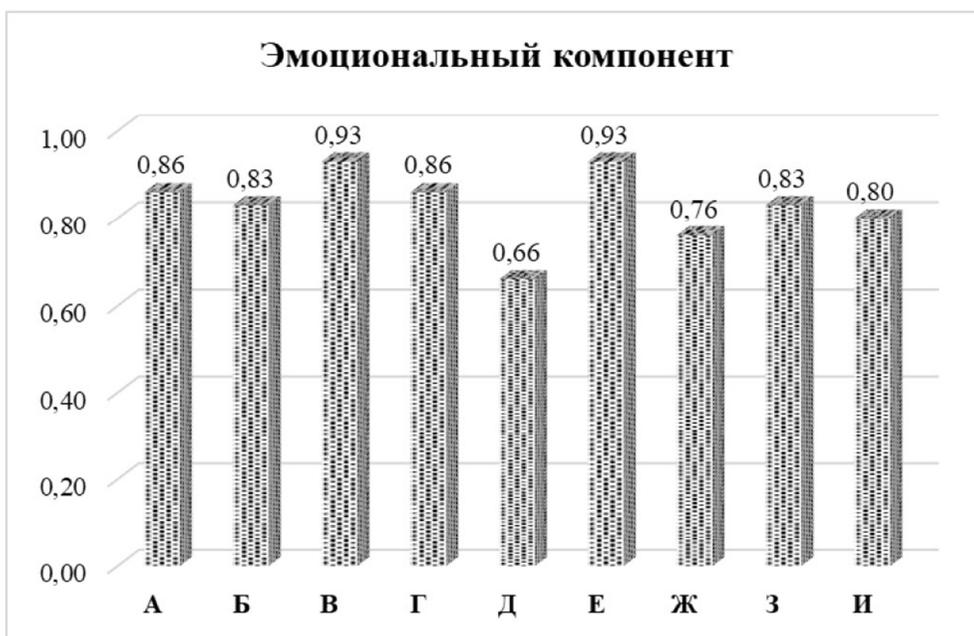


Рис. 3. Соотношение показателя эмоционального компонента социально-психологического климата педагогических коллективов вузов по экспресс-методике «Оценка социально-психологического климата в коллективе»

Наиболее высокий уровень поведенческого компонента социально-психологического климата отмечается в педагогическом коллективе Уральского государственного педагогического университета (0,86), который указывает на согласованность действий в совместной деятельности (рис. 4).



Рис. 4. Соотношение показателя поведенческого компонента социально-психологического климата педагогических коллективов вузов по экспресс-методике «Оценка социально-психологического климата в коллективе»

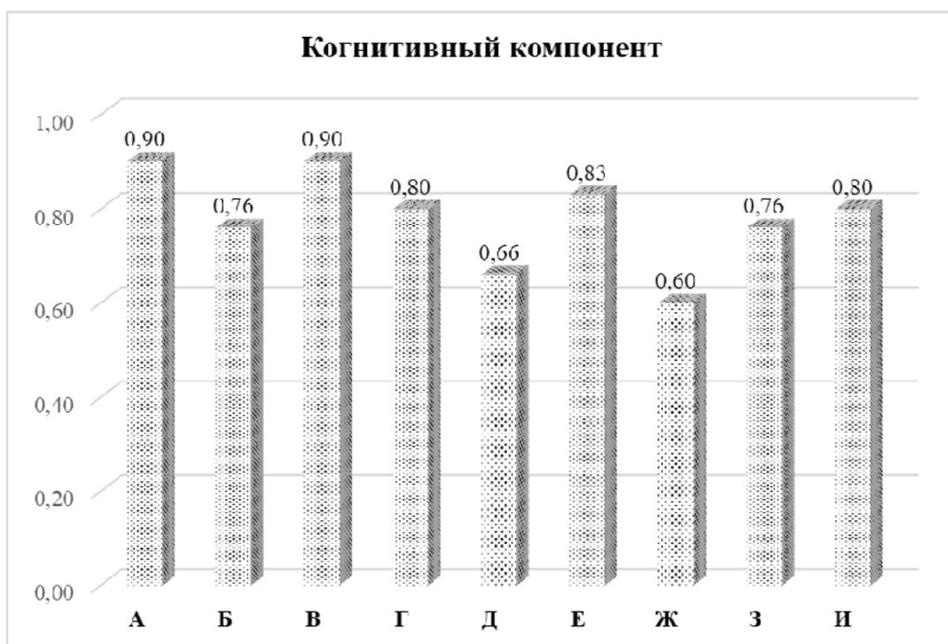


Рис. 5. Соотношение показателя когнитивного компонента социально-психологического климата педагогических коллективов вузов по экспресс-методике «Оценка социально-психологического климата в коллективе»

Наиболее высокий уровень когнитивного компонента социально-психологического климата, который указывает на интеллектуальное единство в совместной деятельности, отмечается в педагогических коллективах Стерлитамакского филиала Башкирского государственного университета (0,9) и Уральского государственного педагогического университета (0,9) (рис. 5).

Результаты исследования эмоционального, мотивационного, когнитивного, личностного (инструментальный), организационного компонентов инновационной готовности, представленные на рис. 6, согласно методике В.В. Пантелеевой, Т.П. Кнышевой, находятся в диапазоне от среднего до высокого уровня. В педагогическом коллективе Уральского государственного педагогического университета отмечается высокий уровень инновационной готовности (8-10 стенов), что свидетельствует о наличии выраженного интереса к внедрению инновационных технологий в профессиональной педагогической деятельности, удовлетворенности собственным трудом, о преобладании внутренних мотивов к достижению успехов в инновационной деятельности.

На среднем уровне (4-7 стенов) инновационной готовности находятся педагогические коллективы Сызранского филиала Самарского государственного экономического университета, Сызранского филиала Самарского государственного технического университета, филиала Военного учебно-научного центра Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия» (ВУНЦ ВВС «ВВА» г. Сызрань), Стерлитамакского филиала Башкирского государственного университета, Вольского военного института материального обеспечения имени генерала армии А.В. Хрулева, Ульяновского государственного университета, Ульяновского высшего авиационного училища гражданской авиации (институт), Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королева. Это свидетельствует о невысокой выраженности всех компонентов инновационной готовности в целом.



Рис. 6. Соотношение уровня инновационной готовности педагогических коллективов в различных вузах

Исследование творческого потенциала по методике Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова, представленное на рис. 7, выявило «очень высокий» (от 143 до 162 баллов) потенциал педагогического коллектива Уральского государственного педагогического университета, что свидетельствует о высоком уровне рефлексии и психологической готовности к восприятию новшеств.

«Высокий» творческий потенциал (от 130 до 142 баллов) был определен у педагогического коллектива Стерлитамакского филиала Башкирского государственного университета, что характеризует высокую творческую активность как показатель инновационного потенциала.



Рис. 7. Соотношение уровня творческого потенциала педагогических коллективов различных вузов

Все остальные представленные вузы по развитию творческого потенциала находятся на уровне «выше среднего» (от 115 до 129 баллов). Лишь педагогический коллектив Ульяновского высшего авиационного училища гражданской авиации (институт) находится на промежуточном уровне между «выше среднего» и «высоким», что свидетельствует о тенденции развития творческого поиска в инновационной педагогической деятельности.

Результаты исследования наличия профессиональных барьеров при внедрении инноваций в педагогических коллективах вузов, представленные на рис. 8, согласно методике И.Б. Авакян, выявили наибольший процент выраженности такого барьера, как «отсутствие методических разработок для занятий в интерактивной форме» у педагогических коллективов Стерлитамакского филиала Башкирского государственного университета, Ульяновского высшего авиационного училища гражданской авиации (институт), Сызранского филиала Самарского государственного технического университета, Сызранского филиала Самарского государственного экономического университета, филиала Военного учебно-научного центра Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия» (ВУНЦ ВВС «ВВА» г. Сызрань), Ульяновского государственного университета (выше 50 %). Это подтверждает тот факт, что в системе высшего образования в связи с инновационными преобразованиями возникла острая необходимость осуществления научных исследований, на базе которых возможно создание методических разработок для внедрения инновационных технологий в педагогической деятельности.

Такие профессиональные барьеры, как «неумение применять интерактивные формы обучения на практике», «неверие в эффективность применения методов в процессе обучения» менее выражены в представленных выше педагогических коллективах. Это свидетельствует о том, что субъективные показатели инновационной готовности (психологические) педагогических коллективов не доминируют в качестве профессиональных барьеров в процессе внедрения новшеств, т.е. находятся в зоне низких значений.



Рис. 8. Соотношение профессиональных барьеров в педагогической деятельности различных вузов

Представленные в исследовании методики позволили выявить особенности развития инновационной готовности и социально-психологического климата в педагогических коллективах вузов, что подтверждается обнаруженной корреляционной взаимосвязью между ними.

На рис. 9 представлен график линейной функции на основе полученных данных в ходе исследования по методике А.Н. Лутошкина (рис. 1) и В.В. Пантелеевой, Т.П. Кнышевой (рис. 6).

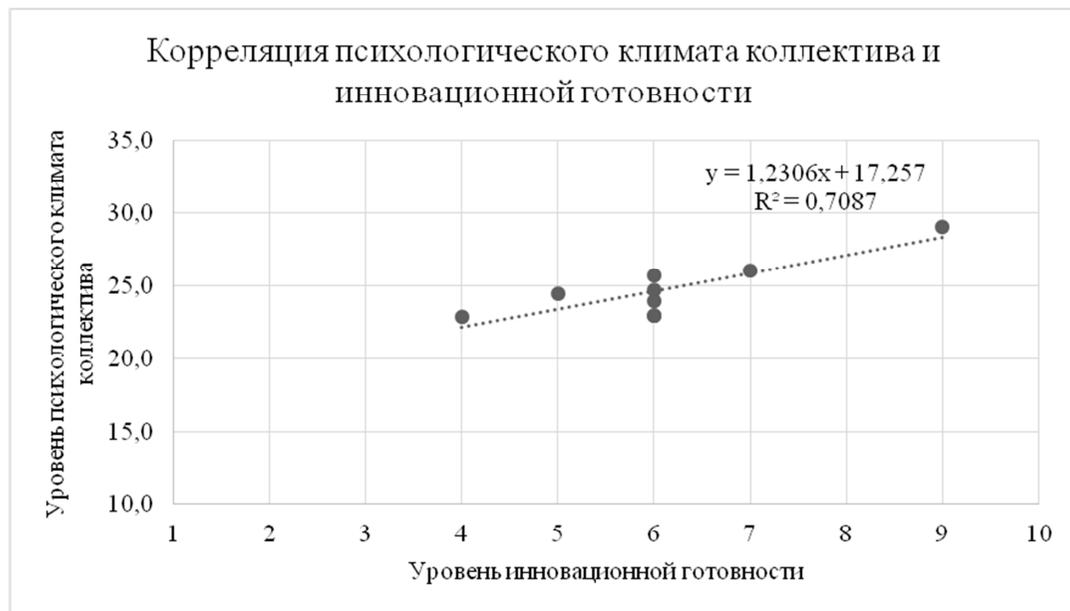


Рис. 9. Соотношение психологического климата коллектива и инновационной готовности

Метод линейной регрессии позволил показать на графике взаимосвязь инновационной готовности и психологического климата педагогических коллективов вузов. Чем выше уровень психологического климата, тем выше уровень инновационной готовности преподавателя, что выявляет определенную закономерность. Чем выше уровень эмоционального, мотивационного, когнитивного, личностного (инструментальный), организационного компонентов инновационной готовности, тем выше уровень психологического климата коллектива.

Метод линейной регрессии позволил показать на графике, представленном на рис. 10, взаимосвязь инновационной готовности и эмоционального компонента социально-психологического климата педагогических коллективов вузов. Чем выше уровень эмоционального компонента социально-психологического климата, тем выше уровень инновационной готовности преподавателя, что выявляет определенную закономерность.

На рис. 11 представлен график линейной функции взаимосвязи инновационной готовности и поведенческого компонента социально-психологического климата.

Скопление вузов на линейной прямой свидетельствует о тесной положительной связи между инновационной готовностью и поведенческим компонентом социально-психологического климата на уровне высоких значений.

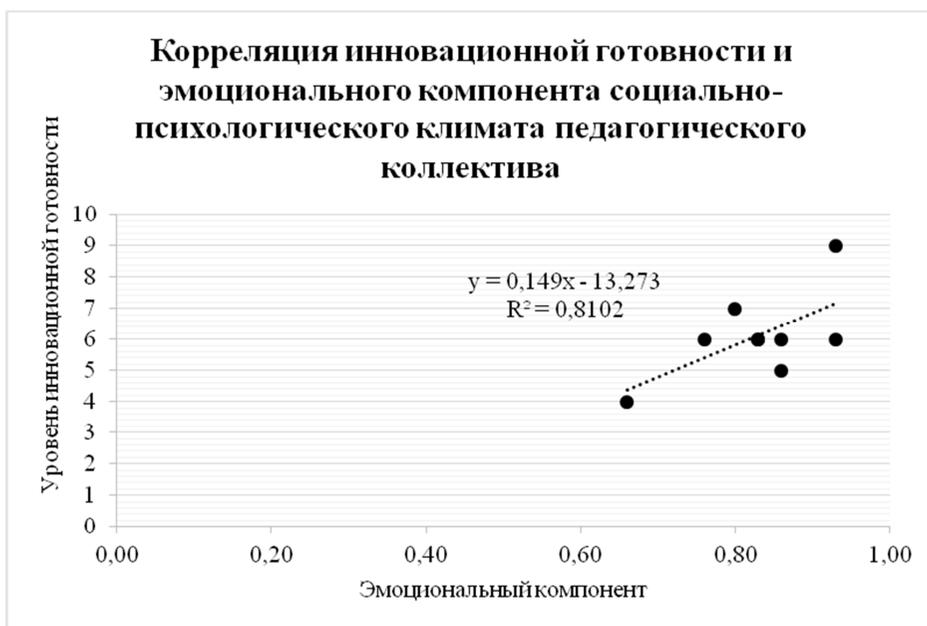


Рис. 10. Соотношение инновационной готовности и эмоционального компонента социально-психологического климата педагогических коллективов

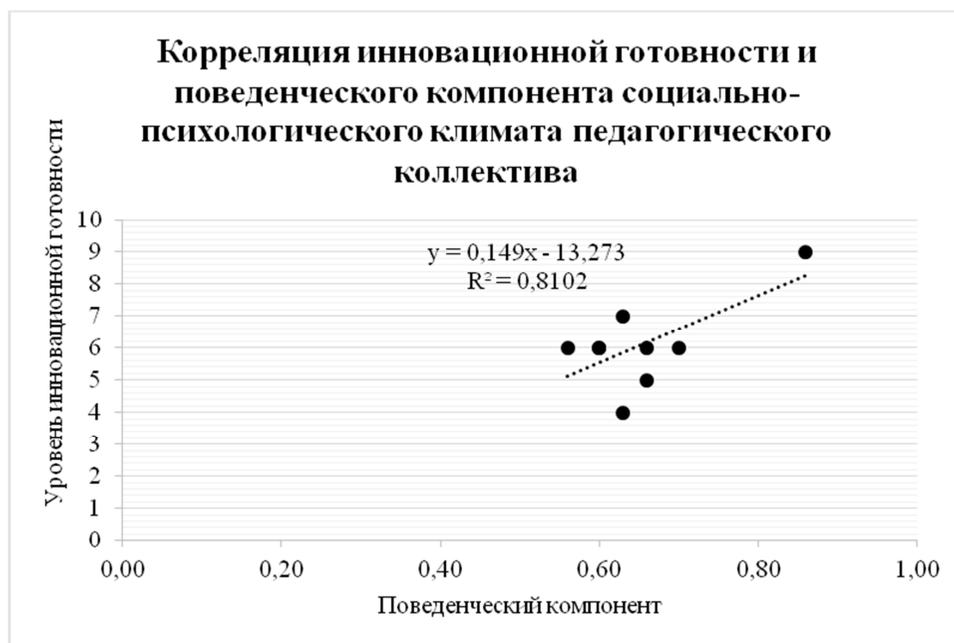


Рис. 11. Соотношение инновационной готовности и поведенческого компонента социально-психологического климата педагогических коллективов

На рис. 12 представлена корреляция инновационной готовности и когнитивного компонента социально-психологического климата педагогических коллективов вузов.

На графике наглядно демонстрируется тесная взаимосвязь на уровне высоких значений, что предполагает следующую закономерность: чем выше когнитивный компонент социально-психологического климата, тем выше уровень инновационной готовности, и наоборот.

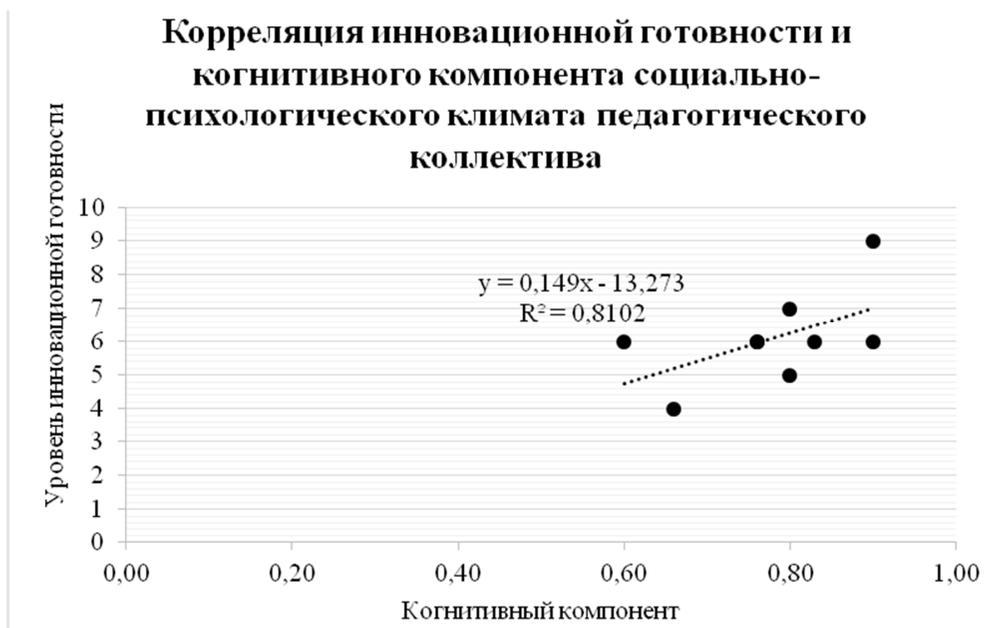


Рис. 12. Соотношение инновационной готовности и когнитивного компонента социально-психологического климата педагогических коллективов.

Метод линейной регрессии позволил выявить тесную положительную связь на уровне высоких значений между инновационной готовностью и творческим потенциалом, представленную на рис. 13. Чем выше уровень творческих показателей (конкурентоспособность, новатор, практик, целеустремленный, лидер, оптимист), тем выше уровень инновационной готовности.



Рис. 13. Соотношение инновационной готовности и творческого потенциала педагогических коллективов

Резюмируя вышесказанное, можно утверждать, что в ситуации высокой неопределенности в системе высшего профессионального образования проблема инновационной готовности преподавателя и социально-психологического климата педагогических коллективов вузов приобретает особую значимость и актуальность, поскольку выступает главным и необходимым фактором развития инновационного потенциала современных образовательных учреждений.

Таким образом, важность проведенного нами исследования по данной проблеме определяется запросами практики. Полученные результаты могут быть использованы руководителями и педагогическими коллективами современных высших учебных заведений для успешной реализации программы внедрения инновационных преобразований, способствующих повышению уровня готовности преподавателей к инновационной деятельности.

Выполненное исследование не исчерпывает всех аспектов проблемы, но существенно дополняет разделы изучения психологии педагогической деятельности и открывает перспективы для дальнейших исследований данной проблемы в педагогической психологии.

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Новиков, А.М. Организация опытно-экспериментальной работы на базе образовательного учреждения / А.М. Новиков // *Дополнительное образование*. – 2002. – № 4. – С. 51-53.
2. Байлук, В.В Социальный детерминизм. Категориальный анализ / В.В. Байлук. – Томск: Изд-во Томского ун-та, 1983. – 286 с.
3. Хуторской, А.В. Типологии педагогических нововведений / А.В. Хуторской // *Школьные технологии*. – 2005. – № 5. – С.10-24
4. Ангеловски, К. Учителя и инновации: Книга для учителя / К. Ангеловски – М.: Просвещение, 1991. – 159 с.
5. Андреев, В.И. Педагогика. Учебный курс творческого саморазвития / В.И. Андреев. – Казань: Центр инновационных технологий, 2000. – 608 с.
6. Виноградова, Г.А. Климат в педагогическом коллективе и субъективное благополучие личности педагога: монография / Г.А. Виноградова. – Тольятти: ТГУ, 2010. – 100 с.
7. Kathrin Fussangel. Subjektive Theorien von Lehrkräften zur Kooperation. Eine Analyse der Zusammenarbeit von Lehrerinnen und Lehrern in Lerngemeinschaften. Dissertation zur Erlangung des Grades des Doktors der Philosophie (Dr. phil.). – Wupperta

Поступила в редакцию 20.12.2017  
В окончательном варианте 27.01.2018

UDC 378:159.9

### **SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF PEDAGOGICAL COLLECTIVES OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS AND INNOVATIVE READINESS IN THE CONDITIONS OF MODERNIZATION OF EDUCATION**

*I.B. Avakyan<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>The military educational and scientific center of the Air Force "The Air Force Academy. Named after prof. N.E. Zhukovsky and Yu.A. Gagarin" (Syzran branch)

1, Marshal Zhukov Str, Syzran, Samara Region 446007

<sup>1</sup>E-mail: avakjaninna@rambler.ru

---

<sup>1</sup> Inna B. Avakyan, Cand. Psych., Sci., Senior Lecturer

*The article contains the results of a scientific study on the topical problem of the development of innovative readiness and the socio-psychological climate of pedagogical collectives of higher educational institutions in the context of modernization of education. The availability of various techniques and a complex of mathematical and statistical methods for processing the data obtained allowed us to determine the features of the development of innovative readiness and the socio-psychological climate of the pedagogical collectives of universities. The study of emotional, motivational, cognitive, personal (instrumental), organizational components of the readiness of pedagogical collectives for innovations made it possible to reveal the level of innovative readiness of these pedagogical collectives. Favorable socio-psychological climate, revealed in the pedagogical collectives of the universities represented, allows, in conditions of mutual cooperation, support, satisfaction in the process of joint activity and communication, to develop a high need for self-development, adoption, introduction of innovations in pedagogical practice. The results of the research presented in this article testify to the need for further research and scientific developments in the field of educational psychology.*

**Keywords:** *pedagogical collective, innovative readiness, socio-psychological climate.*

## REFERENCES

1. *Novikov, A.M.* Organizatsiya opytно-ehksperimental'noj raboty na baze obrazovatel'nogo uchrezhdeniya [Organization of experimental and experimental work on the basis of an educational institution] / A.M. Novikov // *Dopolnitel'noe obrazovanie*. 2002. № 4. P. 51-53.
2. *Bajluk, V.V.* Social'nyj determinizm. Kategorial'nyj analiz. [Social determinism. Categorical analysis] / V.V. Bajluk. Tomsk: Izd-vo Tomskogo un-ta, 1983. 286 p.
3. *Hutorskoj, A.V.* Tipologii pedagogicheskikh novovvedenij [Typologies of pedagogical innovations] / A.V. Hutorskoj // *SHkol'nye tekhnologii*. 2005. № 5. P. 10-24.
4. *Angelovski, K.* Uchitelya i innovacii: Kniga dlya uchitelya [Teachers and innovations: A book for teachers] / K. Angelovski. Moscow: Prosvyashchenie, 1991. 159 p.
5. *Andreev, V.I.* Pedagogika. Uchebnyj kurs tvorcheskogo samorazvitiya. [Pedagogy. Training course of creative self-development] / V.I. Andreev. Kazan': Centr innovacionnyh tekhnologij, 2000. 608 p.
6. *Vinogradova, G.A.* Klimat v pedagogicheskom kollektive i sub"ektivnoe blagopoluchie lichnosti pedagoga: monografiya [The climate in the pedagogical collective and the subjective well-being of the teacher's personality: monograph] / G.A. Vinogradova. Tol'yatti: TGU, 2010. 100 p.
7. *Kathrin Fussangel.* Subjektive Theorien von Lehrkräften zur Kooperation. Eine Analyse der Zusammenarbeit von Lehrerinnen und Lehrern in Lerngemeinschaften. Dissertation zur Erlangung des Grades des Doktors der Philosophie (Dr. phil.). Wupperta.

Original article submitted 20.12.2017

Revision submitted 27.01.2018