

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 378: 159.9

DOI: 10.17853/1994-5639-2018-4-114-131

## К ВОПРОСУ О ВЗАИМОСВЯЗИ ИННОВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ И СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ВУЗОВ

**И. Б. Авакян**

*Военно-воздушная академия им. Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина, Сызрань,  
Россия.*

*E-mail: avakjaninna@rambler.ru*

**Аннотация.** *Введение.* В современной системе высшего профессионального образования предъявляются высокие требования к качеству образовательной деятельности, что актуализирует проблему готовности преподавателя к инновациям, для осуществления которых, как предполагается, необходима благоприятная социально-психологическая среда.

*Цель публикации* – представить результаты исследования по выявлению зависимости уровня инновационной готовности педагогов от социально-психологического климата в педагогических коллективах высших учебных заведений.

*Методы и методики.* В ходе работы использовались различные эмпирические методы: тестирование, анкетирование, опрос, наблюдение, беседа. В качестве психодиагностического инструментария были задействованы методика «Оценка психологического климата в педагогическом коллективе» А. Н. Лутошкина; экспресс-методика А. Ю. Шальто и О. С. Михалюк по изучению социально-психологического климата; опросник Дж. Цезерани о творческом подходе и отношении к инновациям; опросник инновационной готовности персонала, разработанный В. В. Пантелеевой и Т. П. Кнышевой. Обработка полученных данных производилась с помощью методов математической статистики: с применением одновыборочного критерия Колмогорова – Смирнова, непараметрического критерия ранговой корреляции Спирмена, метода линейной регрессии.

*Результаты и научная новизна.* С опорой на анализ содержания российских и зарубежных публикаций раскрыта сущность понятия «инновационная готовность преподавателя вуза» и конкретизировано понятие «социально-психологический климат». Комплексное исследование, общую выборку которо-

го составили 2036 преподавателей из 9 высших учебных заведений России, позволило установить наличие достаточно благоприятной социально-психологической обстановки в коллективах всех вузов. Соотнесение уровня инновационного фактора с показателями творческого потенциала личности и психологической готовности испытуемых к инновационной деятельности на эмоциональном, мотивационном, когнитивном, личностном (инструментальном), организационном уровнях показало линейную зависимость данной готовности от социально-психологического климата: чем он лучше, тем больше педагоги расположены к инновациям и тем позитивней их настрой на успешное внедрение новаций в образовательный процесс.

*Практическая значимость.* Материалы статьи могут быть использованы руководителями и представителями педагогических коллективов высших учебных заведений для реализации программ инновационных преобразований.

**Ключевые слова:** педагогический коллектив, инновационная готовность, социально-психологический климат, высшее учебное заведение, творческий потенциал.

**Благодарности.** Автор благодарит профессорско-преподавательские составы вузов, принявших участие в экспериментальном исследовании, а также выражает признательность рецензентам за качественный и подробный анализ содержания статьи.

**Для цитирования:** Авакян И. Б. К вопросу о взаимосвязи инновационной готовности педагогов и социально-психологического климата вузов // Образование и наука. 2018. Т. 20. № 4. С. 114–131. DOI: 10.17853/1994-5639-2018-4-114-131

## TO THE QUESTION OF THE RELATIONSHIP OF TEACHERS' COMMITMENT TO INNOVATIONS AND SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN UNIVERSITIES

I. B. Avakyan

*Air Force Academy named after N. E. Zhukovsky and Yu. A. Gagarin,  
Syzran, Russia.*

*E-mail: avakjaninna@rambler.ru*

**Abstract. Introduction.** In the modern system of higher professional education, high standards are imposed on the quality of educational activity provided the relevance of the problem of the teacher's commitment to innovation, which is expected to be implemented in the conditions of a favourable socio-psychological climate.

*The aim* of the publication is to present the research results on identification of the dependence level of the teachers' commitment to innovations and socio-psychological climate of teaching staff in higher educational institutions.

*Methodology and research methods.* Various empirical methods were used in the course of the research: testing, questioning, polling, observation, conversation. The following techniques were involved as psychodiagnostic tools: the method “Assessment of Psychological Climate of Teaching Staff” by A. N. Lutoshkin; the rapid assessment methodology on studying social and psychological climate by Yu. A. Shalyto and O. S. Mikhalyuk; J. Ceserani’s questionnaire “Workplace Innovation Quotient”; the questionnaire of personnel’s commitment to innovations developed by V. V. Panteleeva and T. P. Knysheva. Processing of the data obtained was conducted by means of mathematical statics methods: the One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, the Spearman’s Rank Correlation Coefficient, and the Method of Linear Regression.

*Results and scientific novelty.* The content of the concept of “commitment to innovations of a university teacher” is disclosed; the concept of “socio-psychological climate” is concretized. The conducted research, with the sample consisted of 2036 teachers on the basis of 9 higher educational institutions of Russia, made it possible to identify the presence of a favourable socio-psychological climate in the teaching staff of all the universities. The correlation of the level of innovation factor with the indicators of a personality creative potential and psychological commitment to innovations of the research participants, at emotional, motivational, cognitive, personal (instrumental), organizational levels, has shown the linear dependence of this commitment on socio-psychological climate: the better the level is, the more the teachers commit themselves to innovations and encourage themselves to successful innovation implementation in the educational process.

*Practical significance.* The research materials can be used by the managers and representatives of the teaching staff to implement the programs of innovative reorganization.

**Keywords:** teaching staff, commitment to innovations, socio-psychological climate, higher education institution, creative potential, flexible.

**Acknowledgements.** The author thanks the faculty members of the universities who participated in the pilot study. Also, the author gratefully acknowledges the reviewers for the qualitative and constructive analysis of the present article.

**For citation:** To the question of the relationship of teachers’ commitment to innovations and socio-psychological climate in universities. *The Education and Science Journal*. 2018; 4 (20): 114–131. DOI: 10.17853/1994-5639-2018-4-114-131

## Введение

В настоящее время предпринимаются большие усилия для повышения качества образовательного процесса: разрабатываются новые образовательные программы, модули и модели обучения, внедряются инновационные педагогические технологии и более совершенный инструментарий

контроля и оценки результатов подготовки студентов. Высокие требования к качеству образовательной деятельности, предъявляющиеся обществом, государством, работодателями и непосредственными потребителями образовательных услуг – обучающимися, подразумевают готовность преподавателей к инновациям, для осуществления которых среди прочего необходим благоприятный социально-психологический климат в педагогических коллективах.

Успешная реализация инновационной педагогической деятельности обеспечивается мотивационно-творческой направленностью личности преподавателя, его целеустремленностью, гибкостью, коммуникабельностью, конкурентоспособностью, стремлением к саморазвитию и самосовершенствованию. А такие характеристики педагогов, как склонность к конформизму, безынициативность, ригидность мышления, страх перед неизвестным и т. п., напротив, являются психологическими барьерами инновационного мышления и способности к модернизации учебного процесса.

Мы предприняли попытку выявить связи между готовностью преподавателей к осуществлению инноваций и социально-психологической атмосферой в учреждении, где трудятся педагоги.

### **Обзор литературы**

Проблемами инновационных преобразований и внедрения инновационных технологий в систему образования занимались такие ученые, как В. И. Андреев [1], К. Ангеловски<sup>1</sup>, А. И. Владимиров [2], В. И. Загвязинский<sup>2</sup>, А. М. Новиков [3], И. Н. Пашковская [4], В. А. Сластенин [5], А. В. Хуторской [6], Ю. П. Зинченко, И. А. Володарская [7], F. Yuan, R. W. Woodman [8] и др.

В работах В. И. Загвязинского и Т. А. Строковой говорится о том, что «восприятие педагогических новшеств и отношение к ним не всегда однозначно позитивны... Тревога и даже страх перед новым, чувство неуверенности в своих силах, вызываемые непониманием сути нововведений или необходимостью отказа от сложившихся психолого-педагогических позиций и методических предпочтений, отвращают педагогов от инноваций и создают сильнейшие внутренние препятствия на пути внедрения нового» [9, с. 5].

---

<sup>1</sup> Ангеловски К. Учителя и инновации: книга для учителя. Москва: Просвещение, 1991. 159 с.

<sup>2</sup> Загвязинский В. И. Инновационные процессы в образовании и педагогическая наука // Инновационные процессы в образовании. Тюмень, 1990. С. 8.

На трудности, которые испытывает большинство преподавателей при освоении инноваций, обращает внимание Т. А. Вековцева [10, с. 90].

Согласно Л. С. Подымовой, инновационность преподавателя высшей школы предполагает отказ от стереотипного стремления «быть как все». При реализации инновационных технологий в образовательном процессе важной психологической составляющей деятельности являются творческий потенциал педагога, его желание и возможности профессионального саморазвития и готовность к риску в ситуации неопределенности [11, с. 47].

С. Ю. Зауцкая и С. В. Панина также считают, что преподавателей, которые обладают творческой индивидуальностью и становятся субъектами инновационного процесса, отличает высокий уровень саморазвития [12, с. 90].

На творческий потенциал личности педагога как на основное условие обеспечения его готовности к инновациям указывает и В. А. Адольф [13, с. 85].

Другому необходимому условию инновационного развития и вовлеченности преподавателей в эту деятельность – творческой образовательной среде вуза – посвящены работы И. В. Фильченковой и Н. В. Самсоновой [14, с. 106].

И. Ф. Бережная относит образовательную среду вуза к внешним факторам профессионального развития педагогов высшей школы, а их мотивы, интересы и психологическую направленность – к внутренним [15, с. 32].

И. А. Бусоедов, Т. А. Гребенюк и Н. К. Семенова убеждены, что улучшение социально-психологического климата в коллективе способствует раскрытию творческого потенциала каждого члена и коллектива в целом [16, с. 635].

Г. А. Виноградова к основным признакам благоприятного социально-психологического климата причисляет открытость общения, способность свободно мыслить, стремление к профессиональному и интеллектуальному росту, умение содействовать развитию организации, оптимизм, взаимодоверие, взаимную поддержку, межличностные симпатии, теплоту и внимание в отношениях, уверенность, бодрость, стремление к творчеству и т. д. [17, с. 218]. К перечисленному О. Б. Даутова и А. В. Торхова добавляют увлеченность профессией, широкий кругозор, эрудицию, справедливость, интеллектуальность, чувство юмора, внимательность к людям [18, с. 198].

Те же вопросы являются предметом внимания зарубежных исследователей.

Как сложное социально-психологическое явление рассматривает климат учебного заведения Бюргиссер Титус, по мнению которого, благоприятная среда складывается в педагогическом коллективе благодаря эффективному взаимодействию коллег, их поддержке руководителями учебного заведения, заинтересованными в повышении качества образования [19, с. 12].

Рико Эммрих достаточно убедительно доказывает необходимость учета эмоционального аспекта в ходе внедрения и реализации инноваций, в том числе страха, неуверенности работников, их неспособности преодоления рутины. По его мнению, современные ученые слишком мало внимания уделяют психологической составляющей инновационной деятельности, ограничиваясь преимущественно ее техническим исполнением [20, с. 10].

Обзор и анализ научных работ позволил нам вывести собственные трактовки обсуждаемых явлений. Инновационную готовность мы понимаем как сложное психическое состояние, включающее понимание целей, высокую мотивацию инновационной деятельности и уверенность в ее результативности. Социально-психологический климат рассматривается нами как интегральная и динамическая характеристика педагогического коллектива.

## **Материалы и методы**

Наше исследование осуществлялось с 2014 по 2017 г. на базе 9 высших учебных заведений России: Стерлитамакского филиала Башкирского государственного университета (СФ БашГУ), Ульяновского высшего авиационного училища гражданской авиации (института) (УВАУ ГА), Уральского государственного педагогического университета (УрГПУ), Сызранского филиала Самарского государственного технического университета (СамГТУ), Сызранского филиала Самарского государственного экономического университета (СГЭУ), Вольского военного института материально-обеспечения – филиала Военной академии материально-технического обеспечения им. А. В. Хрулева (ВВИМО), филиала Военного учебно-научного центра ВВС «Военно-воздушной академии им. Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина» (ВУНЦ ВВС «ВВА», Сызрань), Ульяновского государственного университета (УлГУ), Самарского национального исследовательского университета им. С. П. Королева (СГАУ).

Общая выборка участников составила 2036 человек, имеющих высшее образование, из них женщин – 1252, мужчин – 784. Численность респондентов в возрасте от 25 до 35 лет – 410 человек, от 36 до 45 лет – 663 человек, от 46 до 55 лет – 591 человек, от 56 до 65 лет – 372 человека. Педагогический стаж от 5 до 10 лет имели 386 человек, от 11 до 20 лет – 672 человека, от 21 до 30 лет – 601 человек, от 31 до 40 лет – 377 человек.

Результаты экспериментально-психологического обследования испытуемых вносились в базу данных Excel 2007 и обрабатывались на базе программы SPSS Statistics 17.0.

Проверка экспериментальных данных каждого педагогического коллектива на нормальность распределения осуществлялась с использованием одновыборочного критерия  $\lambda$  Колмогорова – Смирнова. Для изучения взаимосвязи составляющих инновационной готовности и социально-психологического климата педагогических коллективов вузов применялся непараметрический критерий ранговой корреляции  $r_s$  Спирмена; для выявления линейных связей между показателями инновационной готовности и социально-психологическим климатом педагогических коллективов различных вузов – метод линейной регрессии.

В ходе исследования использовалось несколько методик.

Методика «Оценка психологического климата в педагогическом коллективе» А. Н. Лутошкина применялась с целью оценки психологического климата на эмоциональном уровне, отражающем сложившиеся в педагогическом коллективе взаимоотношения, характер делового сотрудничества, отношения к изменениям и событиям в жизни.

Экспресс-методика «Оценка социально-психологического климата в коллективе» А. Ю. Шальто и О. С. Михалюк позволила выявить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в педагогическом коллективе. Эмоциональный компонент оценивался по критерию привлекательности («нравится – не нравится»), поведенческий компонент – по критерию «желание работать в данном коллективе и общаться с его членами», когнитивный – по критерию «знание – незнание особенностей данного педагогического коллектива».

Вопросник о творческом подходе и отношении к инновациям Джонни Цезерани помог определить инновационный статус членов педагогических коллективов вузов: «звезды», «искатели», «наблюдатели».

Опросник инновационной готовности персонала В. В. Пантелеевой и Т. П. Кнышевой применялся с целью выяснения уровня инновационной готовности педагогического коллектива и для оценки компонент инновационной готовности: эмоциональной, мотивационной, когнитивной, личностной (инструментальной), организационной. Сумма оценок каждой компоненты составила общий балл и переводилась в звезды (1–4 звезда свидетельствуют о низком уровне инновационной готовности, 4–7 – о среднем, 8–9 – о высоком).

Методика оценки уровня творческого потенциала личности Н. П. Фетискина, В. В. Козлова, Г. М. Мануйлова позволила определить уровень

творческого потенциала личности членов педагогических коллективов вузов, что дало возможность построить профиль их творческих качеств.

### **Результаты исследования**

Результаты исследования уровня психологического климата, выявленные по методике А. Н. Лутошкина, находятся в диапазоне от 22 и более баллов (рис. 1), что свидетельствует о высокой степени благоприятной обстановки в обследуемых педагогических коллективах, которая является условием для развития инновационной готовности. 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 вузов – участников исследования<sup>1</sup>, баллы

Fig. 1. The ratio of psychological climate levels of university teaching staff – participants of the research, points

Исходя из индивидуальных показателей качества преподавателей вузов мы определили среднюю величину уровня социально-психологического климата для каждого педагогического коллектива. Средние оценки, полученные по компонентам социально-психологического климата, располагаются в интервале от +1 до +0,33 (рис. 2), что является положительным

<sup>1</sup> Буквы алфавита здесь и далее в рисунках соответствуют последовательности вузов в перечне, приведенном в начале рубрики «Материалы и методы».



значением и указывает на наличие в данных коллективах благоприятного психологического климата.



Рис. 2. Соотношение компонентов социально-психологического климата педагогических коллективов вузов – участников исследования  
Fig. 2. The ratio of components of the socio-psychological climate of university teaching staff – participants of the research

На рис. 3 представлены полученные на основе методики Дж. Цезерани данные об уровне инновационного фактора как показателя творческого подхода и отношения к инновациям в педагогических коллективах различных вузов.

Наиболее высокий уровень, который определяется градацией «звезды» и характеризуется наличием тенденции к максимальному проявлению инновационного потенциала, отмечен в педагогическом коллективе УрГПУ. Соответствие данному уровню означает открытость личности к новому, творческую активность и развитое инновационное сознание, базирующееся на гибкости мышления. Выявленная характеристика коллектива демонстрирует связь реализации педагогических целей непосред-

ственно с инновациями, а также значимость инновационных технологий в педагогической деятельности.

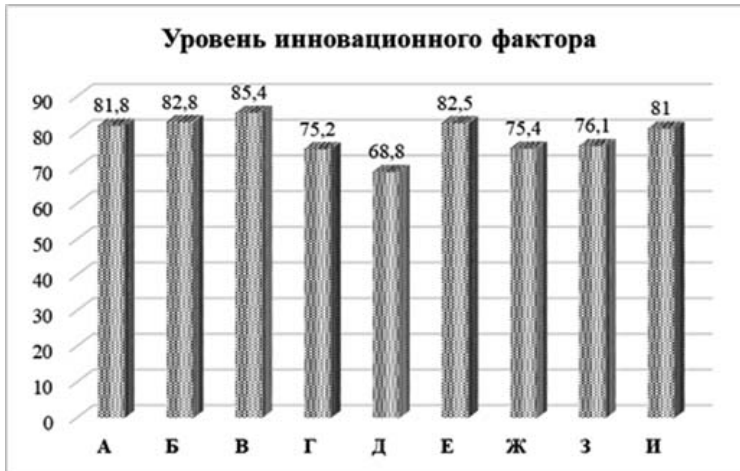


Рис. 3. Соотношение уровней инновационного фактора в педагогических коллективах вузов – участников исследования

Fig. 3. The ratio of the levels of the innovation factor of university teaching staff – participants of the research

Значения уровня инновационного фактора остальных вузов оказались в диапазоне от 55 до 84 баллов, соответствующем градации «искатели». Коллективам этих вузов свойственна познавательная активность и наличие высокого инновационного потенциала, однако внедрению новшеств мешают определенные психологические барьеры.

Выявленные показатели инновационной готовности представлены на рис. 4, они находятся в диапазоне от среднего до высокого уровня.

Средний уровень инновационной готовности (4–7 стенов) проявили педагогические коллективы СГЭУ, СамГТУ, ВУНЦ ВВС «ВВА» г. Сызрань, СФ БашГУ, ВВИМО, УлГУ, УВАУ ГА и СГАУ. Такой результат свидетельствует о невысокой выраженности компонентов инновационной готовности в целом.

В УрГПУ зафиксирован высокий уровень инновационной готовности (8–10 стенов), который характеризуется наличием отчетливого интереса к внедрению инновационных технологий в профессиональной педагогической деятельности, удовлетворенностью собственным трудом, преобладанием внутренних мотивов к достижению успехов.



Рис. 4. Соотношение уровней инновационной готовности педагогических коллективов вузов – участников исследования

Fig. 4. The ratio of the level of university teaching staff commitment to innovations – participants of the research

Исследование творческого потенциала, результаты которого представлены на рис. 5, позволило зафиксировать его «очень высокий» (от 143 до 162 баллов) уровень в том же УрГПУ, что свидетельствует о развитой рефлексии и психологической готовности к восприятию новшеств состава педагогического коллектива вуза.



Рис. 5. Соотношение уровня творческого потенциала педагогических коллективов вузов – участников исследования

Fig. 5. The ratio of the level of creative potential of university teaching staff – participants of the research

Творческий потенциал преподавателей СФ БашГУ был оценен как «высокий» (от 130 до 142 баллов).

Остальные вузы по развитию творческого потенциала находились на уровне «выше среднего» (от 115 до 129 баллов). Лишь УВАУ ГА занял промежуточное место между уровнем «выше среднего» и «высоким», что свидетельствует о тенденции творческого поиска педагогов данного учреждения.

Использованные методики позволили выявить особенности развития инновационной готовности и социально-психологического климата педагогических коллективов исследуемых высших учебных заведений. Это подтверждается обнаруженной корреляционной взаимосвязью между ними.

Корреляционный анализ по методу Спирмена показал наличие прямых связей (на уровне  $p \leq 0,05$  и  $p \leq 0,01$ ) социально-психологического климата и показателей переменных, отражающих готовность преподавателей к инновациям, таких как эмоциональная готовность к инновационной деятельности ( $r_s = 0,234$  при  $p \leq 0,01$ ), мотивационная готовность ( $r_s = 0,405$  при  $p \leq 0,01$ ), когнитивная готовность ( $r_s = 0,518$  при  $p \leq 0,01$ ), личностная (инструментальная) готовность ( $r_s = 0,368$  при  $p \leq 0,01$ ), организационная готовность ( $r_s = 0,381$  при  $p \leq 0,01$ ), уровень инновационного фактора ( $r_s = 0,376$  при  $p \leq 0,01$ ), уровень творческого потенциала личности ( $r_s = 0,401$  при  $p \leq 0,01$ ).

Обнаружены также положительные (прямые) связи между социально-психологическим климатом и следующими показателями творческого потенциала личности: целеустремленный ( $r_s = 0,364$  при  $p \leq 0,01$ ), эвристичный ( $r_s = 0,385$  при  $p \leq 0,01$ ), решительный ( $r_s = 0,329$  при  $p \leq 0,01$ ), гибкий ( $r_s = 0,356$  при  $p \leq 0,01$ ), требовательный ( $r_s = 0,358$  при  $p \leq 0,01$ ), независимый ( $r_s = 0,228$  при  $p \leq 0,01$ ), энергичный ( $r_s = 0,346$  при  $p \leq 0,01$ ), авторитарный ( $r_s = 0,290$  при  $p \leq 0,01$ ), оптимист ( $r_s = 0,375$  при  $p \leq 0,01$ ), практик ( $r_s = 0,306$  при  $p \leq 0,01$ ), принципиальный ( $r_s = 0,351$  при  $p \leq 0,01$ ), коммуникабельный ( $r_s = 0,379$  при  $p \leq 0,01$ ), лидер ( $r_s = 0,314$  при  $p \leq 0,01$ ), новатор ( $r_s = 0,361$  при  $p \leq 0,01$ ), конкурентноспособный ( $r_s = 0,385$  при  $p \leq 0,01$ ), интеллигентный ( $r_s = 0,402$  при  $p \leq 0,01$ ), революционер ( $r_s = 0,376$  при  $p \leq 0,01$ ), реформатор ( $r_s = 0,394$  при  $p \leq 0,01$ ).

При применении корреляционной матрицы выявлены взаимозависимые положительные связи между компонентами инновационной готовности, уровнем инновационного фактора и уровнем творческого потенциала личности при  $p \leq 0,01$  (таблица).

Показатели положительных связей между инновационной готовностью, уровнем инновационного фактора и творческим потенциалом личности  
 Indicators of positive relationships between commitment to innovations, level of innovation factor and creative potential of the personality

Переменные	Готовность					Уровень инновационного фактора
	Эмоциональная	Мотивационная	Когнитивная	Личностная (инструментальная)	Организационная	
Эмоциональная готовность	1	0,754**	0,791**	0,780**	0,838**	0,707**
Мотивационная готовность	0,754**	1	0,756**	0,869**	0,823**	0,606**
Когнитивная готовность	0,791**	0,756**	1	0,803**	0,840**	0,648**
Личностная (инструментальная) готовность	0,780**	0,869**	0,803**	1	0,870**	0,676**
Организационная готовность	0,838**	0,823**	0,840**	0,870**	1	0,675**
Уровень творческого потенциала личности	0,444**	0,442**	0,431**	0,407**	0,435**	0,435**

\*\* Корреляция выявлена на уровне достоверности  $p \leq 0,01$ .

Для оценки изменения уровня инновационной готовности в условиях благоприятного социально-психологического климата возникла необходимость прибегнуть к методу математической статистики – линейному регрессионному анализу. На его основе была построена линейная функция (рис. 6). На оси X в качестве независимой переменной выступает уровень социально-психологического климата (факториальный признак), на оси Y располагается зависимая переменная – уровень инновационной готовности (результативный признак). Положительный коэффициент ( $r_s = 0,7087$  при  $p \leq 0,01$ ) при независимой переменной свидетельствует о том, что с ее увеличением значение зависимой переменной также возрастает, что доказывает наличие закономерности: чем выше уровень социально-психологического климата, тем выше уровень инновационной готовности. При этом коэффициент R является стандартным коэффициентом регрессии, т. е. универсальной мерой влияния независимой переменной (уровень социально-психологического климата) на зависимую переменную (уровень инновационной готовности). В данном случае коэффи-

коэффициент R (коэффициент детерминации) отражает линейную связь между независимой и зависимой переменными.

Уравнение регрессии имеет следующий вид:  $y = 0,5759x - 8,1581$ .



Рис. 6. График линейной регрессии инновационной готовности вузов, участвовавших в исследовании, и социально-психологического климата в данных вузах

Fig. 6. Chart of linear regression of universities' commitment to innovations (participants of the research) and socio-psychological climate in these higher education institutions

На рис. 7 представлен график линейной регрессии инновационной готовности и творческого потенциала. Результаты выборочного наблюдения (за представителями педагогических коллективов вузов) находятся как непосредственно на прямой, так и на некотором приближении к ней. Это позволяет утверждать, что между признаками «уровень творческого потенциала» и «уровень инновационной готовности» существует линейная зависимость (чем выше уровень творческого потенциала, тем выше уровень инновационной готовности).

При повышении таких показателей творческого потенциала, как целеустремленный, эвристичный, решительный, гибкий, требовательный, независимый, энергичный, авторитарный, оптимист, практик, принципиальный, коммуникабельный, лидер, новатор, конкурентоспособный, интеллигентный, революционер, реформатор, уровень инновационной готовности возрастает.

Уравнение регрессии имеет следующий вид:  $y = 0,149x - 13,273$ .



Рис. 7. График линейной регрессии иновационной готовности и творческого потенциала

Fig. 7. Chart of linear regression of commitment to innovations and creative potential

### Заклучение

Резюмируя изложенное, можно заключить, что в педагогических коллективах высших учебных заведений – участников нашего исследования – выявлен достаточно благоприятный социально-психологический климат, который относится к наиболее важным условиям эффективной иновационной деятельности. Полученные результаты доказывают линейную зависимость иновационной готовности педагогов от социально-психологического климата, которая выражается в очевидной закономерности: чем лучше социально-психологический климат в коллективе, тем выше уровень иновационной готовности его членов.

Значимость проведенной работы определяется запросами практики. Установленные данные могут быть использованы руководителями и представителями педагогических коллективов высших учебных заведений для успешной реализации программ иновационных преобразований.

Выполненное исследование не исчерпывает всех аспектов проблемы, но существенно дополняет разделы педагогической психологии и открывает перспективы для дальнейших поисков в этой области.

## **Список использованных источников**

1. Андреев В. И. Педагогика: учебный курс творческого саморазвития. Казань: Центр инновационных технологий, 2000. 608 с.
2. Владимиров А. И. Об инновационной деятельности вуза. Москва: Недра, 2012. 72 с.
3. Новиков А. М. Организация опытно-экспериментальной работы на базе образовательного учреждения // *Дополнительное образование*. 2002. № 4. С. 51–53.
4. Пашковская И. Н., Королева Н. И. Разработка и внедрение инновационных образовательных технологий в образовательный процесс при введении в действие новых ФГОС ВПО. Методические рекомендации для профессорско-преподавательского состава. С.-Петербург: СПбГУСЭ, 2011. 103 с.
5. Сластенин В. А. Теоретические предпосылки инновационной деятельности учителя // *Сибирский педагогический журнал*. 2006. № 1. С. 3–26.
6. Хуторской А. В. Типологии педагогических нововведений // *Школьные технологии*. 2005. № 5. С. 10–24.
7. Зинченко Ю. П., Володарская И. А. Психолого-педагогическое сопровождение реализации инновационных образовательных программ. Москва: МГУ, 2007. 120 с.
8. Yuan F., Woodman R. W. Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations // *Academy of Management Journal*. 2010. Vol. 53, № 2. P. 323–342.
9. Загвязинский В. И., Строкова Т. А. Сопротивление инновациям: сущность, способы профилактики и преодоления // *Образование и наука*. 2014. № 3 (112). С. 3–21.
10. Вековцева Т. А. Система содействия профессиональному саморазвитию преподавателя вуза // *Научно-педагогическое обозрение*. 2014. № 2 (4). С. 68–72.
11. Подымова Л. С. Специфика инновационной восприимчивости преподавателя вуза // *Психолого-педагогический журнал Гаудеамус*. 2015. № 1 (25). С. 46–49.
12. Залуцкая С. Ю., Панина С. В. Профессиональное становление преподавателя вуза в контексте творческого саморазвития личности // *Сибирский педагогический журнал*. 2010. № 8. С. 213–219.
13. Адольф В. А., Ильина Н. Ф. Инновационная деятельность в образовании: проблемы становления // *Высшее образование в России*. 2010. № 1. С. 81–87.
14. Фильченкова И. Ф., Самсонова Н. В. Факторы инновационной активности преподавателей вуза // *Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта*. Серия: Филология, педагогика, психология. 2016. № 2. С. 102–108.
15. Бережная И. Ф. Взаимодействие преподавателей и студентов в процессе проектирования индивидуальной траектории профессионального развития // *Вестник Воронежского университета*. Серия: Проблемы высшего образования. 2012. № 1. С. 30–35.
16. Бусоедов И. А., Гребенюк Т. А., Семенова Н. К. Социально-психологический климат в организации // *Молодой ученый*. 2016. № 10. С. 634–636.
17. Виноградова Г. А. Климат в педагогическом коллективе и субъективное благополучие личности педагога: монография. Тольятти: ТГУ, 2010. 100 с.
18. Психолого-педагогическая подготовка современного преподавателя вуза на основе реализации компетентностного подхода: монография / под



общ. ред. О. Б. Даутовой, А. В. Торховой. С.-Петербург: Политехнический университет, 2014. 296 с.

19. Titus Bürgisser. «Schulklima» als Vision und Programm für das KOMPEZ Schulklima. Tagung Praxis-Forschungs-Verbund Montag, Bern, 2005. P. 15.

20. Rico Emmrich. Motivstrukturen von Lehrerinnen und Lehrer in Innovations- und Transferkontexten. Peter Lang GmbH Internationaler Verlag der Wissenschaften Frankfurt am Main, 2010. P. 123–134.

## References

1. Andreev V. I. Pedagogika. Uchebnyj kurs tvorcheskogo samorazvitiya = Pedagogics: Training course of creative self-development. Kazan: Center for Innovative Technologies; 2000. 608 p. (In Russ.)

2. Vladimirov A. I. Ob innovacionnoj deyatelnosti vuza = About innovative activity of higher education institution. Moscow: Publishing House Nedra; 2012. 72 p. (In Russ.)

3. Novikov A. M. The organization of experimental work on the basis of educational institution. *Dopolnitel'noe obrazovanie = Additional Education*. 2002; 4: 51–53. (In Russ.)

4. Pashkovskaya I. N., Koroleva N. I. Razrabotka i vnedrenie innovacionnyh obrazovatel'nyh tekhnologij v obrazovatel'nyj process pri vvedenii v dejstvie novyh FGOS VPO. Metodicheskie rekomendacii dlya professorsko-prepodavatel'skogo sostava = Development and implementation of innovative educational technologies in educational process when imposing new Federal State Educational Standards of Higher Vocational Education. Methodical recommendations for the faculty. St.-Petersburg: Saint Petersburg State University of Service and Economics; 2011. 103 p. (In Russ.)

5. Slastenin V. A. Theoretical prerequisites of innovative activity of the teacher. *Sibirskij pedagogicheskij zhurnal = Siberian Pedagogical Journal*. 2006; 1: 3–26 (In Russ.)

6. Hutorskoj A. V. Typology of pedagogical innovations. *Shkol'nye tekhnologii = School Technologies*. 2005; 5: 10–24 (In Russ.)

7. Zinchenko Yu. P. Volodarskaya I. A. Psihologo-pedagogicheskoe soprovozhdenie realizacii innovacionnyh obrazovatel'nyh program = Psychology and pedagogical maintenance of implementation of innovative educational programs. Moscow: Lomonosov Moscow State University; 2007. 20 p. (In Russ.)

8. Yuan F., Woodman R. W. Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*. 2010; 53 (2): 323–342.

9. Zagvyazinskij V. I., Strokova T. A. Resistance to innovation: Essence, preventive measures and ways out. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2014; 3 (112): 3–21. (In Russ.)

10. Vekovtseva T. A. The scheme of assistance in professional self-development of university teachers. *Nauchno-pedagogicheskoe obozrenie = Pedagogical Review*. 2014; 2 (4): 68–72. (In Russ.)

11. Podymova L. S. Specifics of innovative susceptibility of the teacher of higher education institution. *Psihologo-pedagogicheskij zhurnal Gaudeamus = Psychological and Pedagogical Journal Gaudeamus*. 2015; 1 (25): 46–49. (In Russ.)

12. Zaluckaya S. Yu., Panina S. V. Professional development of the teacher of higher education institution in the context of creative self-development of the personality. *Sibirskij pedagogicheskij zhurnal = Siberian Pedagogical Journal*. 2010; 8: 213–219. (In Russ.)

13. Adolf V. A., Il'ina N. F. Innovative activity in education: Development problems. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2010; 1: 81–87. (In Russ.)
14. Fil'chenkova I. F., Samsonova N. V. Factors of innovative activity of teachers of higher education institution. *Vestnik Baltijskogo federal'nogo universiteta im. I. Kanta. Seriya: Filologiya, pedagogika, psihologiya = Bulletin of the Baltic Federal University of I. Kant. Series: Philology, Pedagogics, Psychology*. 2016; 2: 102–108 (In Russ.)
15. Berezhnaya I. F. Interaction of teachers and students in the course of design of an individual trajectory of professional development. *Vestnik Voronezhskogo universiteta. Seriya: Problemy vysshego obrazovaniya = Bulletin of the Voronezh University. Series: Problems of the Higher Education*. 2012; 1: 30–35. (In Russ.)
16. Vinogradova G. A. Klimat v pedagogicheskom kollektive i sub'ektivnoe blagopoluchie lichnosti pedagoga = Climate in teaching staff and subjective wellbeing of the identity of the teacher. Togliatti: Togliatti State University; 2010. 100 p. (In Russ.)
17. Busoedov I. A., Grebenyuk T. A., Semenova N. K. Social and psychological climate in the organization. *Molodoj uchenyj = Young Scientist*. 2016; 10: 634–636. (In Russ.)
18. Psihologo-pedagogicheskaya podgotovka sovremennogo prepodavatelya vuza na osnove realizacii kompetentnostnogo podhoda = Psychological and pedagogical training of the modern teacher of higher education institution on the basis of realization of competency-based approach. Under the general editorship of O. B. Dautova, A. V. Torhova. St.-Petersburg: Polytechnic University; 2014. 296 p. (In Russ.)
19. Titus Bürgisser. “Schulklima” als Vision und Programm für das KOMPEZ Schulklima. Tagung Praxis-Forschungs-Verbund Montag. Bern; 2005. p. 15.
20. Rico Emmrich. Motivstrukturen von Lehrerinnen und Lehrer in Innovations- und Transferkontexten. Peter Lang GmbH Internationaler Verlag der Wissenschaften Frankfurt am Main; 2010. p. 123–134.

**Информация об авторе:**

**Авакян Инна Борисовна** – кандидат психологических наук, старший преподаватель кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин Военного учебно-научного центра Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия им. Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина», Сызрань, Россия. E-mail: avakjaninna@rambler.ru

Статья поступила в редакцию 17.02.2018; принята в печать 11.04.2018.  
Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

**Information about the author:**

**Inna B. Avakyan** – Candidate of Psychological Sciences, Senior Lecturer, Department of Humanitarian and Socio-Economic Disciplines, Russian Air Force Military Educational and Scientific Center “Air Force Academy named after N. E. Zhukovsky and Yu. A. Gagarin”, Syzran, Russia. E-mail: avakjaninna@rambler.ru

Received 17.02.2018; accepted for publication 11.04.2018.  
The author has read and approved the final manuscript.