

На правах рукописи



Плаксина Наталья Игоревна

**РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ
В ПРОЦЕССЕ ВНУТРИВУЗОВСКОГО
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

5.8.7 – методология и технология профессионального образования

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Воронеж – 2021

Работа выполнена в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования
«Воронежский государственный университет»

Научный руководитель: **Ларских Марина Владимировна**
доктор психологических наук

**Официальные
оппоненты:** **Гнатышина Елена Александровна**
доктор педагогических наук, профессор
ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный
гуманитарно-педагогический университет»,
профессионально-педагогический институт,
директор

Ильина Ирина Викторовна
доктор педагогических наук, профессор
ФГБОУ ВО «Курский государственный
университет», институт непрерывного
образования, директор

Ведущая организация: ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный
университет имени Г. Р. Державина»

Защита состоится «21» октября 2021 г. в 13.00 часов на заседании диссертационного совета 99.2.003.03 на базе ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», ФГКВОУ ВО ВУНЦ ВВС «Военно-воздушная академия имени профессора Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина» (г. Воронеж), ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет им. П. П. Семенова-Тян-Шанского» по адресу: 394036, г. Воронеж, пр. Революции, д. 24, ауд. 410.

С диссертацией можно ознакомиться в Зональной научной библиотеке ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» и на сайте ФГБОУ ВО «ВГУ» [http:// www/scince.vsu.ru/disser](http://www/scince.vsu.ru/disser).

Автореферат разослан «16» августа 2021 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Е. В. Крivotулова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Стабильное развитие высшей школы, обеспечивающее успешное решение задач национального проекта «Образование» (2019-2024 гг.), предполагает совершенствование профессионально-педагогической культуры преподавателя, включая корпоративную культуру. Поэтому актуальной тенденцией модернизации российского образования, согласно Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 года № 499, выступает оптимизация повышения квалификации преподавателя вуза.

Корпоративная культура преподавателя позволит расширить потенциал успеха учебной и профессиональной деятельности студентов, преподавателей, их функциональных и межличностных отношений за счет приумножения ценностей и традиций коллектива, роста социально-профессиональной ответственности, сотрудничества и сотворчества в совместной деятельности и взаимодействии. Это, в свою очередь, будет выступать стабилизирующим фактором, сдерживающим инволюционные процессы в вузе.

Несмотря на то, что высокоэффективная корпоративная культура преподавателей вуза способна повысить самоорганизующие функции вуза, содействовать достижению им нового качества, повышению престижа в сфере образовательных услуг, обеспечивая при этом продуктивное самоосуществление преподавателя в профессиональном сообществе, в российских вузах проявления корпоративной культуры обусловлены интуитивными, не всегда целенаправленными действиями самих преподавателей.

Поэтому поддержание специфических российских форм культурно-образовательной деятельности, лучших вузовских традиций, сохранение их самобытности, идентичности, освоение новых социокультурных ценностей актуализирует изучение и совершенствование корпоративной культуры преподавателя – носителя научного знания, культурно-педагогического опыта общества.

С учетом имеющихся многочисленных отечественных (Э. В. Капитонов, В. В. Козлов, И. А. Смирнова, В. А. Спивак, Н. В. Тесакова, Е. В. Харченко и др.) и зарубежных (Р. Акофф, А. Армстронг, Б. Карлофф, Ф. Харрис, Э. Шейн и др.) исследований новых направлений развития корпоративной культуры различных типов организаций и сотрудников, необходимо отметить, что в наименьшей степени данная проблема проанализирована в сфере образования. В настоящее время отсутствуют исследования, направленные на теоретическое и научно-методическое обоснование эффективного развития корпоративной культуры преподавателя. В связи с этим необходимо разработать научно-теоретические и научно-практические положения развития корпоративной культуры преподавателей за счет реализации преимуществ внутривузовского повышения квалификации и применения инновационных форм и методов.

Состояние и степень разработанности проблемы.

Разработка понятия «корпоративная культура» осуществляли ученые Р. Акофф, Э.В. Капитонов, В. В. Козлов, С. А. Липатов, П. Штерн и др. Типы корпоративной культуры, ее содержание, функции рассматривались М. И. Магурой, В. А. Спиваком, Э. Шейном и др. Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности организации и сотрудников исследовалось Н. В. Тесаковой, Ф. И. Шарковым, М. С. Шустовым и др. Обоснование механизмов, моделей системы оптимизации процесса развития корпоративной культуры в организации представлено в трудах В. Г. Зыкина, Л. Ю. Лукьяновой, И. А. Смирновой и др.

Особое внимание уделялось исследованиям, посвященным изучению особенностей корпоративной культуры преподавателя и вуза, возможностей ее совершенствования (О. В. Андомин, К. Н. Гнездилова, Н. П. Иноземцева, С. А. Липатов, Е. В. Харченко и др.).

Изучены работы, в которых исследуются проблемы и перспективы системы повышения квалификации преподавателей (Л. В. Абдалина, М. В. Богуславский, Н. И. Вьюнова, Л. Н. Макарова, Э. М. Никитин, Л. А. Обухова, О. С. Фролова и др.). Однако в настоящее время процесс развития корпоративной культуры в системе внутривузовского повышения квалификации, остается мало изученным не получил должного отражения в научно-педагогической литературе.

Анализ исследования проблем, связанных с развитием корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации, позволил выявить ряд **противоречий**, требующих разрешения:

между сформировавшимся традиционным типом корпоративной культуры преподавателя и появлением новой культуры образовательного пространства в российской высшей школе;

между современными требованиями к профессиональной деятельности преподавателей, осуществляемой в команде, и недостаточной готовностью большинства из них к корпоративным действиям;

между объективной потребностью преподавателей участвовать в поддержке и развитии социокультурных традиций вуза и недостаточными научно-практическими разработками во внутривузовской системе повышения квалификации.

Отмеченные противоречия определили **научную задачу исследования**, которая заключается в разработке теоретических и научно-практических положений развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации на основе реализации педагогического практикума «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя».

Учитывая актуальность проблемы, степень ее разработанности, была определена **тема исследования**: «Развитие корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации».

Цель исследования: разработать теоретические и научно-практические положения развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации.

Объект исследования – корпоративная культура преподавателя вуза.

Предмет исследования – развитие корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации.

Гипотеза исследования базировалась на предположении о том, что развитие корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации будет успешным, если:

на основе анализа философской, психолого-педагогической литературы будет уточнено понятие «корпоративная культура преподавателя вуза», его содержание, структура, критерии и показатели, что позволит выявить общие и частные особенности понятия;

разработана педагогическая модель, состоящая из пяти структурных блоков (целевого, методологического, содержательного, технологического, оценочно-результативного), которая выступит основой процесса развития корпоративной культуры преподавателя в системе внутривузовского повышения квалификации;

разработан и реализован педагогический практикум, раскрывающий логику, этапы, организационно-методическое и технологическое обеспечение;

определены педагогические условия, обеспечивающие эффективность реализации процесса развития корпоративной культуры преподавателя – объективные (развитие информационной среды вуза; создание положительных взаимоотношений в коллективе; реализация инновационных технологий) и субъективные (формирование мотивации к непрерывному самосовершенствованию; развитие ценностей корпоративных отношений; формирование готовности к сотрудничеству).

В соответствии с целью исследования определены следующие **задачи**:

- 1) уточнить понятие «корпоративная культура преподавателя вуза»;
- 2) раскрыть структурные компоненты корпоративной культуры преподавателя и определить уровни ее развития;
- 3) разработать педагогическую модель развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации и проверить ее эффективность;
- 4) разработать и реализовать педагогический практикум «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя» и его организационно-методическое обеспечение;
- 5) определить объективные и субъективные педагогические условия успешного развития корпоративной культуры преподавателя.

Методологическую основу исследования составили следующие подходы: *системный* (В. А. Барабанщиков, В. П. Беспалько, Б. Ф. Ломов, Э. Г. Юдин и др.), идеи которого положены в основу исследования корпоративной культуры преподавателя как целостного образования и разработки процесса ее развития; *культурологический* (Е. В. Бондаревская,

М. С. Каган, Н. Б. Крылова и др.), положения которого расширили культурные основы и содержание корпоративной культуры преподавателя и процесса ее развития на основе ценностных конструкторов взаимодействия; *личностный* (Б. Г. Ананьев, Д. А. Леонтьев, В. А. Петровский и др.), идеи которого составили основу рассмотрения личности преподавателя как ценности, цели, субъекта, результата, главного критерия эффективности развития корпоративной культуры и достижения ее личностно-продуктивного уровня; *деятельностный* (А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, В. Д. Шадриков и др.), который определил организацию целенаправленной деятельности преподавателя в логике учета всех ее компонентов – потребностей, мотивов, целей, действий и операций, способов регуляции, контроля, анализа результатов; *акмеологический* (А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Н. В. Кузьмина и др.), идеи которого выступили ориентиром достижения преподавателями вершин профессионально-личностного развития.

Теоретическую основу исследования составили: общие теории корпоративности (Р. Акофф, С. А. Липатов, М. И. Магура, Ф. Харрис, Э. Шейн и др.); теории корпоративной культуры вуза, преподавателя (О. В. Андомин, И. А. Смирнова, Е. В. Харченко и др.); концепции культурологического образования (М. С. Каган, Н. Б. Крылова и др.); концепции профессионально-личностного развития (А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина, Л. М. Митина и др.); теоретические основания личностно-ориентированного образования (Е. В. Бондаревская, С. В. Кульневич, И. С. Якиманская и др.); положения педагогики и психологии обучения взрослых (С. И. Змеев, И. А. Колесникова, Н. Ю. Кулюткин и др.); теоретико-прикладные исследования проблем непрерывного образования и повышения квалификации педагога, преподавателя (Л. В. Абдалина, Е. В. Лапина, Л. А. Обухова и др.); концептуальные положения о сущности образовательных технологий (Н. В. Бордовская, В. М. Монахов и др.).

Соответственно цели, предмету и задачам был определен **комплекс методов исследования**: *теоретические* (анализ философской, психологической, педагогической литературы; сравнение, обобщение и систематизация имеющихся исследований; абстрагирование и конкретизация; моделирование); *эмпирические* (педагогический эксперимент; анкетирование, наблюдение, изучение результатов деятельности; тестирование); *статистические* – методы обработки результатов исследования (качественный и количественный анализ данных, t-критерий Стьюдента, критерий согласия Пирсона).

Опытно-экспериментальной базой исследования выступил факультет дополнительного профессионально-педагогического образования автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования «Воронежский экономико-правовой институт». В опытно-экспериментальной работе принял участие 151 преподаватель данного вуза (в возрасте до 55 лет, с педагогическим стажем работы не менее 5 лет).

Основные этапы исследования:

1 этап (2015-2017 гг.) – осуществлялся анализ научной литературы по теме исследования; изучался феномен «корпоративная культура преподавателя вуза» и его структура; определялись методологические и теоретические основы исследования; проводился констатирующий этап эксперимента.

2 этап (2017-2019 гг.) – разрабатывалась педагогическая модель развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации; определялась и реализовывалась совокупность педагогических условий; проводился формирующий этап эксперимента, в ходе которого было осуществлено организационно-методическое сопровождение развития корпоративной культуры преподавателя посредством разработанного педагогического практикума «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя»; анализ и интерпретация результатов эксперимента.

3 этап (2019-2020 гг.) – завершение экспериментального исследования: проводилась обработка данных, обобщались результаты и формулировались выводы исследования; уточнялись теоретические положения, рекомендации субъектам образовательного процесса и определялись направления дальнейших исследований.

Научная новизна исследования:

1. Уточнено понятие «корпоративная культура преподавателя вуза», которая представляет собой систему знаний, ценностей, норм, социальных и моральных традиций, регулирующих и развивающих профессионально-педагогическую деятельность, функциональные и межличностные отношения преподавателей и обеспечивающих реализацию стратегических задач вуза и самореализацию субъектов профессионально-образовательного процесса;

2. Уточнено содержание и структура корпоративной культуры преподавателя, которая включает: ценностный, когнитивный, операциональный и регулятивный компоненты, выделены соответствующие структурным компонентам критерии и показатели: аксиологический (приверженность корпоративным ценностям; стремление к самореализации); знаниевый (знание корпоративных норм и правил поведения; этика отношений в коллективе); компетентностный (способность работать в команде; стиль межличностного взаимодействия); поведенческий (готовность к саморегуляции; социально-профессиональная ответственность);

3. Разработана и апробирована педагогическая модель развития корпоративной культуры преподавателя вуза, включающая целевой, методологический, содержательный, технологический, оценочно-результативный блоки;

4. Разработаны и апробированы педагогические условия развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что полученные результаты вносят вклад в развитие теории дополнительного

профессионального образования преподавателей, в частности в теорию и методику профессионального образования: расширены теоретические представления о содержании, структуре и уровнях развития корпоративной культуры современного преподавателя вуза.

Обоснована теоретическая модель, раскрывающая подходы, формы, технологии и методы эффективного развития корпоративной культуры преподавателя и дополняющая научные представления о содержании и направлениях внутривузовского повышения квалификации преподавателей.

Практическая значимость исследования состоит в возможности использования его содержания и выводов в практике повышения квалификации преподавателей в вузе; в работе методологических и методических семинаров, при разработке программ работы с молодыми преподавателями. Разработанный педагогический практикум «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя» может выступать основой для модификации новых образовательных программ внутривузовского повышения квалификации преподавателей.

Степень достоверности результатов обеспечивалась методологическим обоснованием исследования; опорой на достижения современной педагогики и психологии; применением валидных и надежных методов, соответствующих предмету – развитие корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации, гипотезе и задачам исследования; эмпирическим подтверждением основных теоретических положений; репрезентативностью выборки испытуемых; тщательным и корректным проведением качественного анализа и статистической обработки исходных данных.

Положения, выносимые на защиту:

1. Корпоративная культура преподавателя вуза понимается нами как система знаний, ценностей, норм, социальных и моральных традиций, регулирующих и развивающих профессионально-педагогическую деятельность, функциональные и межличностные отношения преподавателей и обеспечивающих реализацию стратегических задач вуза и самореализацию субъектов профессионально-образовательного процесса.

2. Структурно-содержательными компонентами корпоративной культуры преподавателя выступают: ценностный, когнитивный, операциональный и регулятивный. Критериями и показателями оценки их развития выделены: аксиологический – приверженность корпоративным ценностям, стремление к самореализации (ценностный компонент); знаниевый – знание корпоративных норм и правил поведения, этика отношений в коллективе (когнитивный компонент); компетентностный – способность работать в команде, стиль межличностного взаимодействия (операциональный компонент); поведенческий – готовность к саморегуляции, социально-профессиональная ответственность (регулятивный компонент). Корпоративная культура преподавателя характеризуется определенными уровнями ее развития: нормативным, нормативно-личностным и личностно-продуктивным.

Нормативный уровень характеризуется неустойчивой приверженностью преподавателя корпоративным ценностям, общими представлениями о корпоративных нормах, правилах поведения и этики отношений в коллективе. Профессиональная деятельность, общение, отношения реализуются преимущественно как подражание опытным коллегам. Преподаватель испытывает затруднения в командной работы, во взаимодействии с коллегами, в личных и деловых отношениях; не готов к ответственному поддержанию и повышению активности, и регулированию своего профессионального поведения в соответствии с общепринятыми нормами корпоративной культуры вуза.

Нормативно-личностный уровень. Принятие и осознание преподавателем роли ценностей, значимости корпоративной культуры для успешной профессиональной деятельности, общения и взаимодействия в коллективе, поддержания и обогащения норм, традиций вуза. Знает основы корпоративных правил поведения, этику отношений в коллективе и умеет работать в команде. Готов к сотрудничеству с коллегами, способен управлять своим профессиональным поведением, руководствуясь соблюдением моральных принципов, этических норм в реализации профессионального взаимодействия и решении стратегических задач вуза; в целом подготовлен к самореализации.

Личностно-продуктивный уровень. Преподаватель осуществляет свою деятельность, в полной мере выполняя предъявляемые требования, вносит существенный вклад в обогащение корпоративных ценностей, норм, традиций, реализацию миссии вуза, в соответствии с нормами профессиональной этики и моральными принципами. Способен бесконфликтно работать в команде, продуктивно сотрудничать, ответственно управлять своим профессиональным поведением, проявляя инициативу, социально-профессиональную ответственность и самореализуясь в профессии.

3. Педагогическая модель развития корпоративной культуры преподавателя включает пять основных блоков: целевой (цель – развитие корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации; задачи – раскрыть содержание понятия «корпоративная культура преподавателя» и ее структурных компонентов; разработать организационно-методическое обеспечение в виде педагогического практикума; выделить и реализовать педагогические условия ее развития); методологический (подходы – системный, культурологический, личностный, деятельностный, акмеологический; принципы – системности, гуманизации, культуросообразности, единства объективного и субъективного, совместной деятельности); содержательный (определение понятия «корпоративная культура преподавателя вуза», структурные компоненты); *технологический* (организационно-методическое обеспечение: педагогический практикум – блоки, этапы; формы, технологии, методы); оценочно-результативный (компоненты, критерии, показатели и уровни развития корпоративной культуры).

4. Педагогический практикум «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя» включает информационный и практический блоки; соответствующие им продуктивные *технологии* (сотрудничества, тренинговые, обучения взрослых); *формы* (лекции, семинары, дискуссии, практическая работа, организационно-деятельностная игра, мозговой штурм, круглый стол); *методы* (проблемного обучения, игровой, кейс, эссе, портфолио, психологические упражнения, тестирование, самоанализ, презентация и *этапы* (мотивационный, преобразующий, рефлексивный) последовательного развития корпоративной культуры преподавателя.

5. Совокупность педагогических условий, направленных на развитие корпоративной культуры преподавателей, включает: объективные (развитие информационной среды вуза; создание положительных взаимоотношений в коллективе; реализация инновационных технологий) и субъективные (формирование мотивации к непрерывному самосовершенствованию; развитие ценностей корпоративных отношений; формирование готовности к сотрудничеству).

Апробация и внедрение результатов исследования. Теоретические и эмпирические результаты исследования отражены в публикациях на Международных конференциях (Санкт-Петербург 2010; Варна 2010; Тамбов 2010, 2016; Воронеж 2012, 2013, 2014, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021; Москва 2013).

Теоретические и экспериментальные материалы исследования обсуждались на заседаниях кафедры педагогики и педагогической психологии Воронежского государственного университета (Воронеж, 2019, 2020), кафедры психологии Воронежского экономико-правового института (2017, 2018, 2019, 2020). Результаты теоретического и эмпирического исследования были внедрены в практику повышения квалификации преподавателей автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования «Воронежский экономико-правовой институт». Результаты диссертации представлены в 28 научных публикациях.

Структура и объем диссертации состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, включающего 186 источников, из них 5 на иностранном языке, 8 приложений. Результаты теоретического и эмпирического анализа представлены в таблицах и рисунках. Основной текст изложен на 154 страницах.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность исследования; сформулированы цель, объект, предмет, гипотеза и задачи исследования; определены научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы; изложены основные положения, выносимые на защиту; представлены сведения об апробации и внедрении полученных результатов исследования.

В первой главе «Теоретико-методологические основания изучения и развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации» представлено теоретическое осмысление положений, составляющих основы изучения корпоративной культуры преподавателя; раскрыто содержание понятия «корпоративная культура преподавателя вуза»; определены и описаны ее структурные и уровневые характеристики; разработана педагогическая модель развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации.

Повышение квалификации преподавателя вуза рассматривается как процесс, направленный на обогащение ценностей и смыслов профессионально-педагогической деятельности, на овладение преподавателями её инновационными формами, методами, технологиями, усиление субъектной позиции, мотивирование на личностный рост и профессиональные достижения.

Понятийный ряд для изучения феномена «корпоративная культура преподавателя вуза» включал следующие понятия: «культура» (П. С. Гуревич, М. С. Каган и др.), «профессиональная культура» (И. Ф. Исаев, Н. Б. Крылова и др.), «педагогическая культура» (А. В. Барабанщиков, Е. В. Бондаревская, А. В. Мудрик и др.), «профессионально-педагогическая культура» (И. Ф. Исаев, В. А. Слостенко и др.) и собственно «корпоративная культура преподавателя вуза» (О. В. Андомин, С. А. Липатов, М. И. Магура, И. А. Смирнова, Е. В. Харченко, Э. Шейн и др.).

На основе теоретического анализа научной литературы *корпоративная культура преподавателя вуза* рассматривается как система знаний, ценностей, норм, социальных и моральных традиций, регулирующих и развивающих профессионально-педагогическую деятельность, функциональные и межличностные отношения преподавателей и обеспечивающих реализацию стратегических задач вуза и самореализацию субъектов профессионально-образовательного процесса.

Развитие корпоративной культуры преподавателя вуза понимается как совершенствование его личностных и профессиональных характеристик, проявляющихся в обогащении знаний, ценностей, норм, социальных и моральных традиций, функциональных и межличностных отношений в педагогическом коллективе, позволяющих преподавателю оптимизировать процесс решения профессионально-педагогических задач вуза и полноценно самореализовываться в избранной профессии.

Опираясь на труды О. В. Андомина, И. Ф. Исаева, С. А. Липатова, И. А. Смирновой, Э. Шейна, были выделены компоненты корпоративной культуры преподавателя и соответствующие им критерии и показатели: аксиологический – приверженность корпоративным ценностям, стремление к самореализации (ценностный компонент); знаниевый – знание корпоративных норм и правил поведения, этика отношений в коллективе (когнитивный компонент); компетентностный – способность работать в команде, стиль межличностного взаимодействия (операциональный

компонент); поведенческий – готовность к саморегуляции; социально-профессиональная ответственность (регулятивный компонент).

По выбранным критериям и показателям определялись уровни развития корпоративной культуры преподавателя: нормативный, нормативно-личностный и личностно-продуктивный.

Для целенаправленного развития корпоративной культуры на основании теоретических положений о сущности и компонентном составе корпоративной культуры преподавателя, накопленных научных знаний о моделировании педагогического процесса (Н. М. Борытко, В. И. Загвязинский, В. В. Никандров, В. А. Ясвин и др.) разработана педагогическая модель (рисунок 1). *Целевой блок* включает цель и задачи, решение которых обеспечило повышение уровня развития корпоративной культуры преподавателя. *Методологический блок* отражает методологические подходы и принципы исследования. *Содержательный блок* представляет определение корпоративной культуры преподавателя, а также ее структурно-содержательные компоненты. *Технологический блок* раскрывает элементы педагогического практикума на уровне организационно-методического обеспечения моделируемого процесса. В *оценочно-результативном блоке* представлены критерии, показатели, уровни развития корпоративной культуры преподавателя. Соответственно критериям и показателям выявлены уровни развития корпоративной культуры преподавателей: нормативный, нормативно-личностный, личностно-продуктивный. Результат – личностно-продуктивный уровень развития корпоративной культуры преподавателя.

Модель дополнена педагогическими условиями (объективными и субъективными), необходимыми для эффективного развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации.

Во второй главе: «Опытно-экспериментальная работа по развитию корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации» обосновано организационно-методическое обеспечение моделируемого процесса; определены педагогические условия эффективного развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации; содержательно раскрыты этапы опытно-экспериментальной работы по развитию корпоративной культуры преподавателя посредством педагогического практикума.

Опытно-экспериментальная работа проводилась в автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования «Воронежский экономико-правовой институт», на факультете дополнительного профессионально-педагогического образования и включала констатирующий и формирующий этапы педагогического эксперимента.

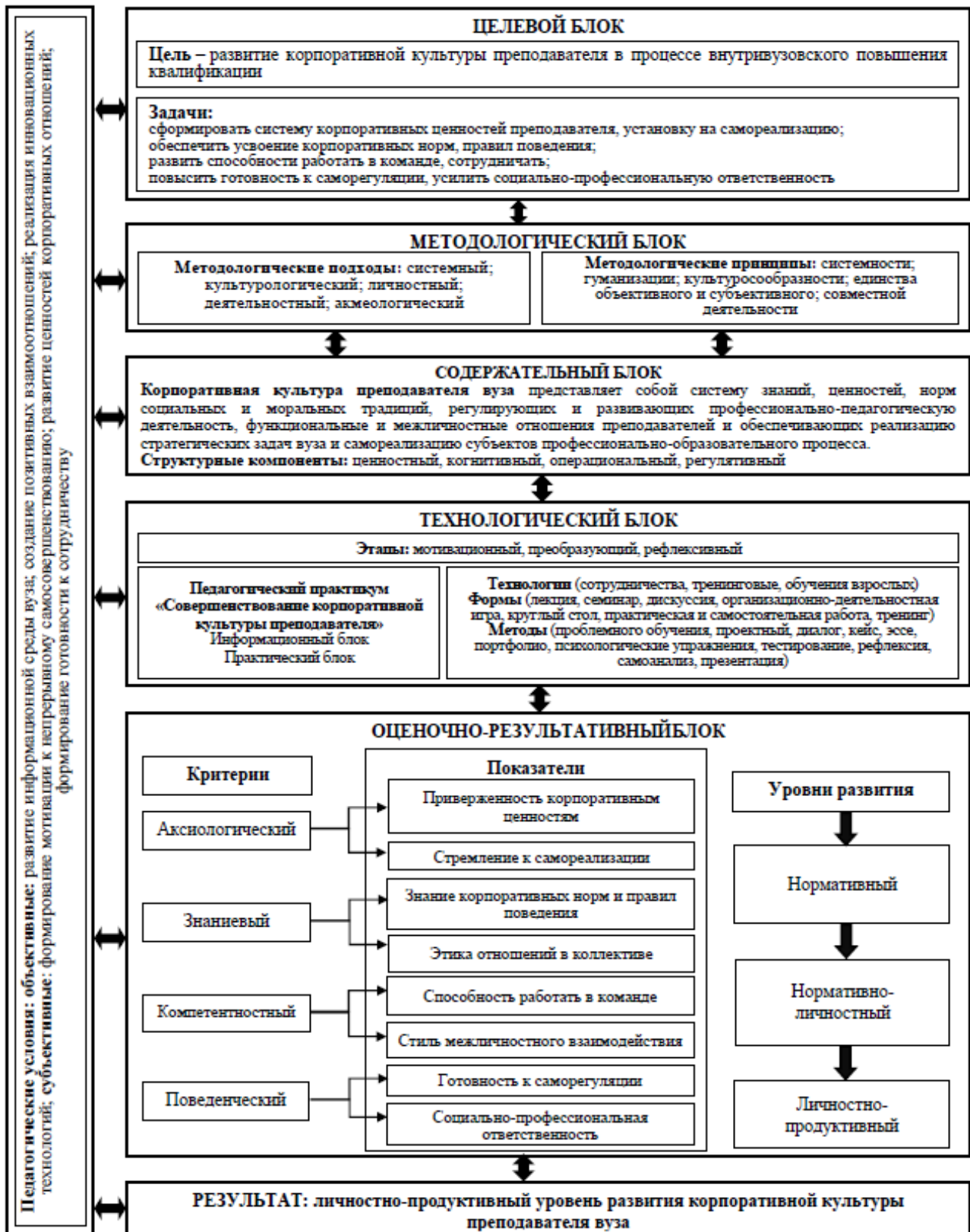


Рисунок 1 – Педагогическая модель развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации

На констатирующем этапе уточнялись критерии и показатели оценки сформированности корпоративной культуры преподавателей, определялись диагностические методики (таблица 1), формировались экспериментальная группа (ЭГ) – 24 чел., контрольная группа (КГ) – 24 чел.

Таблица 1 – Соотношение компонентов, критериев, показателей и диагностических методик

Компоненты (критерии)	Показатели	Методики
Ценностный (аксиологический)	Приверженность корпоративным ценностям	«Диагностика корпоративной культуры» (В. Е. Левкин)
	Стремление к самореализации	«Диагностика самоактуализации личности» (А. В. Лазукин в адаптации Н. Ф. Калина (САМОАЛ))
Когнитивный (знаниевый)	Знание корпоративных норм и правил поведения	Анкета «Изучение корпоративной культуры преподавателя вуза» (М. В. Ларских, Н. И. Плаксина)
	Этика отношений в коллективе	«Диагностика межличностных отношений» (Т. Лири)
Операциональный (компетентностный)	Способность работать в команде	«Диагностика корпоративной культуры» (В. Е. Левкин)
	Стиль межличностного взаимодействия	«Стратегия поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса
Регулятивный (поведенческий)	Готовность к саморегуляции	«Стиль саморегуляции поведения» (В. И. Моросанова)
	Социально-профессиональная ответственность	«Экспресс-диагностика ответственности» (В. П. Прядеин)

Анализ результатов констатирующего этапа эксперимента показал, что 57,8% преподавателей ЭГ и 56,1% КГ имеют нормативный уровень развития корпоративной культуры.

Второй этап эксперимента – формирующий, включал: внедрение педагогической модели развития корпоративной культуры преподавателя посредством реализации педагогического практикума «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя» (72 час.), подтверждение эффективности выделенных педагогических условий, а также первичную обработку экспериментальных данных.

При реализации педагогического практикума решались следующие задачи: обеспечить социально-профессиональную идентификацию преподавателей с социокультурной и профессиональной средой вуза, принятие корпоративных ценностей, норм и правил, непрерывное самосовершенствование; сформировать целостное представление о сущности этики отношений в коллективе; развивать способность работать в команде, продуктивный стиль общения; повысить профессиональную ответственность, готовность к саморегуляции; проанализировать динамику изменений уровней

развития корпоративной культуры преподавателя вуза покомпонентно; совершенствовать профессионально-личностные качества.

Для решения этих задач в педагогическом практикуме разработаны: *информационный блок* (для формирования знаний о сущности и содержании корпоративной культуры преподавателя, ее ценностном, когнитивном, операциональном и регулятивном аспектах, формирования устойчивой мотивации, приверженности корпоративным ценностям самореализации в профессионально-педагогической деятельности; обогащения профессионального сознания преподавателей знаниями корпоративных норм, правил профессионального поведения; формирования знаний об этических основах взаимодействия в коллективе, конструктивных межличностных отношениях); *практический блок* (формирование у преподавателей направленности, ценностный ориентаций, мотивирующих на повышение уровня корпоративной культуры, самореализацию в профессии; актуализацию и развитие корпоративного сознания; формирование умений корпоративного поведения, стратегий сотрудничества; повышение готовности к саморегуляции, управлению своим профессиональным поведением; социально-профессиональной ответственности, установление конструктивных межличностных отношений).

На основе анализа теоретико-прикладных разработок и решения практико-ориентированных задач исследования применялись следующие технологии обучения: сотрудничества, тренинговые, обучения взрослых. Использовались: *формы* обучения (лекция, семинар, дискуссия, игра, круглый стол, практическая работа, тренинг, самостоятельная работа). *Методы* обучения (проблемного обучения, проектный, диалог, кейс, эссе, портфолио, психологические упражнения, тестирование, самоанализ, презентация).

Педагогический практикум реализовывался в специально созданных педагогических условиях: объективных (развитие информационной среды вуза; создание положительных взаимоотношений в коллективе; реализация инновационных технологий) и субъективных (формирование мотивации к непрерывному самосовершенствованию; развитие ценностей корпоративных отношений; формирование готовности к сотрудничеству). Беседы с преподавателями подтвердили, что повышению уровня корпоративной культуры способствовало создание таких условий, как: развитие соответствующей информационной среды в вузе, наличие конструктивных межличностных отношений, использование инновационных технологий, формирование мотивации к непрерывному самосовершенствованию, готовности к сотрудничеству. В ходе практикума преподаватели имели возможность стать полноправным членом новой культуры образовательного пространства высшей школы; поддерживать и развивать коллективные традиции вуза за счет совершенствования у себя таких показателей как приверженность корпоративным ценностям, способность работать в команде,

сотрудничество как стиль взаимодействия, социально-профессиональная ответственность.

Аналитический этап включал сравнительно-сопоставительный анализ экспериментальных данных, математическую обработку и качественно-количественную интерпретацию полученных результатов для определения изменений в развитии корпоративной культуры преподавателей ЭГ и КГ.

Эффективность разработанной педагогической модели и совокупности педагогических условий оценивалась по динамике изменения уровней корпоративной культуры преподавателей в результате входного и итогового контроля. Данные, полученные в ЭГ и КГ до и после проведения педагогического практикума, обрабатывались с помощью t-критерия Стьюдента ($t_{кр.} = 1,682$, $\alpha_{кр.} = 0,05$), который подтвердил достоверность и статистическую значимость различий в изменении диагностируемых показателей (таблицы 2, 3, 4, 5).

Таблица 2 – Статистические показатели результатов эксперимента (ценностный компонент)

Показатели и методики	<i>Приверженность корпоративным ценностям</i> «Диагностика корпоративной культуры» (№ 1-3, 6, 8, 14, 20,21, 24-29, 32, 33)				<i>Стремление к самореализации</i> «Диагностика самоактуализации личности»			
	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после
Среднее	52,455	88,555	52,307	53,791	58,875	73,442	58,484	60,133
Дисперсия	14,077	49,068	17,121	20,842	53,567	65,793	61,217	62,350
t-статистика	21,308		1,129		6,254		0,696	
α -критич.	Менее 0,001		0,153		Менее 0,001		0,239	

Полученные результаты свидетельствуют о более глубоком осознании преподавателями ЭГ значимости, ценности норм профессионального поведения для обогащения образовательных традиций вуза и для реализации собственного потенциала в избранной профессии.

Наиболее прогрессивная динамика средних значений изменения количества преподавателей ЭГ и КГ, с нормативным и нормативно-личностным уровнями развития отмечена по показателю «приверженность корпоративным ценностям» в ЭГ, что может свидетельствовать о том, что у большинства преподавателей, сформировались: потребность, устремленность работать на повышение результативности деятельности вуза, его статуса, престижа. Выраженные положительные изменения в ЭГ (усиление потребности, «стремления к самореализации») достигнуты за счет утверждения и воплощения своих профессиональных, личностных ценностей. Рост стремления преподавателей к самореализации в избранной профессии свидетельствует

также об их мотивационной готовности, направленности вносить свой вклад в развитие социокультурных и моральных традиций вуза.

При этом выраженность изучаемых показателей в КГ не претерпела существенных изменений, не попала в область статистической значимости ($t_{см.} \leq t_{кр.} = 1,129$ и критический уровень значимости $\alpha_{кр.} \geq \alpha_{см.} = 0,153$). Незначительный рост обусловлен естественным ходом профессионализации преподавателей КГ в соответствии с программой повышения квалификации.

Положительная динамика средних значений показателей по когнитивному компоненту корпоративной культуры в ЭГ и КГ представлена в таблице 3 (выборочные статистические показатели результатов).

Объективная оценка динамики средних значений показателей когнитивного компонента подтверждалась использованием t-критерия Стьюдента. Установлено, что изменение показателей в ЭГ статистически значимо при $t_{см.} \geq t_{кр.} = 8,523 > 1,682$ и при $\alpha_{кр.} < \alpha_{см.} = 0,001 < 0,05$.

Таблица 3 – Статистические показатели результатов эксперимента (КОГНИТИВНЫЙ КОМПОНЕНТ)

Показатели и методики	Этика отношений в коллективе «Диагностика межличностных отношений»							
	Доминирование				Дружелюбие			
Статистич. показатель	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после
Среднее	9,022	6,536	8,940	8,742	4,726	6,826	4,680	4,830
Дисперсия	0,769	1,103	0,869	0,872	1,638	2,952	1,717	3,348
t-статистика	8,523		0,766		4,597		0,313	
α -критич.	Менее 0,001		0,228		Менее 0,001		0,389	

Показатели и методики	Знание корпоративных норм и правил поведения «Изучение корпоративной культуры преподавателя вуза»			
	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после
Среднее	15,273	20,909	14,136	14,273
Дисперсия	5,065	14,087	11,742	15,636
t-статистика	6,041		0,133	
α -критич.	Менее 0,001		0,435	

Так, существенные изменения по показателю «знание корпоративных норм и правил поведения» свидетельствуют о более четком, целостном понимании преподавателями ЭГ правил профессионального поведения: осмыслены границы допустимого в профессиональном поведении и взаимодействии; знают специфику социальной оценки и контроля выполнения корпоративных норм и правил профессионального поведения. Положительные изменения показателя «этика отношений в коллективе» показывают, что у преподавателей ЭГ также сформирована система знаний о профессиональных ценностях, как преподавателей, так и студентов, администрации вуза, социальных партнеров. Они усвоили основные положения этики и особенности,

закономерности отношений в педагогическом коллективе. Как видно из таблицы 3, изменения фиксируемых показателей у преподавателей КГ также положительны, однако статистически не значимы. Статистическая достоверность различий в значениях показателей когнитивного компонента корпоративной культуры у преподавателей ЭГ подтверждает, что они изменились не случайным образом, а в результате их участия в педагогическом практикуме.

В таблице 4 представлены выборочные статистические показатели результатов эксперимента по динамике изменения показателей *операционального компонента* корпоративной культуры преподавателей ЭГ и КГ.

Таблица 4 – Статистические показатели результатов эксперимента (операциональный компонент)

Показатели и методики	<i>Способность работать в команде</i> «Диагностика корпоративной культуры»				<i>Стиль межличностного взаимодействия</i> «Стратегия поведения в конфликтной ситуации»			
	Компромисс							
Статистич. показатель	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после
Среднее	55,881	80,452	56,609	57,376	5,621	7,550	5,828	5,834
Дисперсия	63,061	60,373	88,347	88,868	1,507	1,468	2,271	2,192
t-статистика	10,373		0,270		5,246		0,014	
α -критич.	Менее 0,001		0,379		Менее 0,001		0,499	
Критерии и методики	<i>Стиль межличностного взаимодействия</i> «Стратегия поведения в конфликтной ситуации»							
	Сотрудничество				Избегание			
Статистич. показатель	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после
Среднее	4,997	6,059	5,370	5,561	9,392	7,612	8,543	8,328
Дисперсия	1,841	1,842	2,348	3,219	1,596	1,692	1,268	0,994
t-статистика	2,597		0,414		5,006		0,729	
α -критич.	0,006		0,353		Менее 0,001		0,299	
Критерии и методики	<i>Стиль межличностного взаимодействия</i> «Стратегия поведения в конфликтной ситуации»							
	Соперничество				Приспособление			
Статистич. показатель	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после
Среднее	8,073	6,121	8,313	8,097	7,822	4,768	8,013	7,881
Дисперсия	2,190	2,458	2,376	2,542	2,260	2,735	1,939	2,040
t-статистика	4,617		0,497		6,969		0,337	
α -критич.	Менее 0,001		0,301		Менее 0,001		0,387	

Как видно из таблицы 4, изменения в показателях операционального компонента положительны, однако, имеют существенные различия и разную степень статистической значимости в ЭГ и КГ. По всем диагностируемым

показателям в ЭГ t -статистика больше критического значения $t_{кр.}=1,682$ ($t_{см.} = 10,373$ – показатель «способность работать в команде»; $t_{см.}=5,246$; $t_{см.} = 2,957$; $t_{см.}= 5,006$; $t_{см.}= 4,617$; $t_{см.}= 6,069$ – показатель «стиль межличностного взаимодействия») и $\alpha_{см.}=0,05 < \alpha_{кр.}$ по всем критериям это свидетельствует о том, что они попадают в область статистической значимости и подтверждают достоверность положительных изменений в диагностируемых показателях.

Наиболее существенные изменения отмечаются по показателю «способность работать в команде», что характеризует сформированность у большинства преподавателей ЭГ готовности к продуктивной совместной деятельности, решению профессиональных задач и согласованному достижению поставленных целей. Преподаватели стали более подготовлены для реализации технологии сотрудничества в профессионально-образовательном процессе. Выявлена положительная и статистически достоверная динамика средних значений показателя «стиль межличностных отношений преподавателя», что подтверждает развитие у преподавателей ЭГ преимущественно продуктивного стиля взаимодействия – сотрудничество, компромисс с коллегами, студентами, бесконфликтное общение, предупреждение межличностной напряженности. Положительные изменения наблюдаются в показателях операционального компонента преподавателей КГ, но они статистически не столь значимы

Существенные различия в структуре *регулятивного компонента* корпоративной культуры между преподавателями ЭГ и КГ представлены в динамике роста его показателей в таблице 5 (статистические показатели результатов эксперимента).

Положительная динамика отмечается по всем показателям регулятивного компонента корпоративной культуры преподавателей ЭГ, подтвержденная статистически значимыми данными: $t_{см.}= 6,471 \geq t_{кр.} = 1,682$ и $\alpha_{кр.} = 0,001 < \alpha_{см.} = 0,05$ – по показателю «готовность к саморегуляции»; $t_{см.}= 12,956 \geq t_{кр.} = 1,682$ и $\alpha_{кр.} = 0,001 < \alpha_{см.} = 0,05$ – по показателю «социально-профессиональная ответственность».

Таблица 5 – Статистические показатели результатов эксперимента (регулятивный компонент)

Показатели и методики	Готовность к саморегуляции «Стиль саморегуляции поведения»				Социально-профессиональная ответственность «Экспресс-диагностика ответственности»			
	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после
Среднее	23,983	30,624	23,787	24,070	47,553	67,907	49,198	50,256
Дисперсия	9,535	17,848	11,676	14,163	13,124	51,046	7,617	6,729
t -статистика	6,471		0,284		12,956		1,425	
α -критич.	Менее 0,001		0,362		Менее 0,001		0,113	

Полученные результаты демонстрируют, что 30,6 % преподавателей ЭГ способны к более эффективной саморегуляции своей целенаправленной активности, корректировать деятельность и поведение в соответствии с поставленной целью, этическими и профессиональными требованиям. Наиболее существенные положительные изменения показателя «социально-профессиональная ответственность» (67,9 %) характеризуют повышение самоконтроля у преподавателей ЭГ в соответствии с принятыми в социуме и профессиональном сообществе социальными, нравственными и правовыми нормами, правилами.

В ходе наблюдения, бесед с преподавателями ЭГ зафиксировано повышение у них творческой активности, развитие способности к самоорганизации, рефлексивности. При этом в КГ также отмечены положительные изменения показателей регулятивного компонента корпоративной культуры преподавателей, но они статистически не столь значимы: $t_{cm} = 0,284 < t_{кр.} = 1,682$ и $\alpha_{cm} = 0,05 < \alpha_{кр.} = 0,362$ (показатель «готовность к саморегуляции»); $t_{cm} = 1,425 < t_{кр.} = 1,682$ и $\alpha_{cm} = 0,05 < \alpha_{кр.} = 0,113$ (показатель «социально-профессиональная ответственность»).

На заключительном этапе экспериментальной работе анализировались результаты самооценивания преподавателями ЭГ и КГ развития корпоративной культуры.

Таблица 6 – Динамика изменения уровней сформированности корпоративной культуры преподавателей на констатирующем и формирующем этапах эксперимента

Уровни	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	До	После	До	После
Нормативный	57,8 %	30,2 %	56,1 %	54,8 %
Нормативно-личностный	26,7 %	41,3 %	27,9 %	28,0 %
Личностно-продуктивный	15,5 %	28,5 %	16,0 %	17,2 %

Результаты, полученные в экспериментальной работе и подтвержденные данными статистической обработки (таблица 6), показали значительный рост нормативно-личностного (14,6 %) и личностно-продуктивного (13,0 %) уровней развития корпоративной культуры преподавателей ЭГ в сравнении с КГ, где рост отмеченных уровней составил лишь 0,1 % и 1,2 % соответственно. Как видно, результаты статистически подтвержденного формирующего эксперимента позволяют констатировать закономерное положительное изменение содержания и структуры всех компонентов развития корпоративной культуры у преподавателей ЭГ, которое определило в целом продуктивный рост и качественное преобразование уровней. Этому способствовало участие преподавателей ЭГ в педагогическом практикуме, в ходе которого создавалась и учитывалась совокупность педагогических условий.

Результаты проведенного исследования подтвердили выдвинутую гипотезу.

В заключении диссертационного исследования подводятся итоги, содержатся основные выводы, намечены перспективы научного поиска.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ВЫВОДЫ

1. В исследовании уточнено содержание понятия «корпоративная культура преподавателя вуза», которое рассматривается как система знаний, ценностей, норм, социальных и моральных традиций, регулирующих и развивающих профессионально-педагогическую деятельность, функциональные и межличностные отношения преподавателей и обеспечивающих реализацию стратегических задач вуза и самореализацию субъектов профессионально-образовательного процесса.

2. Определено, что структурными компонентами корпоративной культуры преподавателя являются: ценностный, когнитивный, операциональный, регулятивный. Критериями и показателями оценки их развития определены: аксиологический – приверженность корпоративным ценностям, стремление к самореализации (ценностный компонент); знаниевый – знание корпоративных норм и правил поведения, этика отношений в коллективе (когнитивный компонент); компетентностный – способность работать в команде, стиль межличностного взаимодействия (операциональный компонент); поведенческий – готовность к саморегуляции, социально-профессиональная ответственность (регулятивный компонент).

Установлены: нормативный, нормативно-личностный и личностно-продуктивный уровни развития корпоративной культуры преподавателя вуза.

3. Обоснована и апробирована педагогическая модель развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации, которая состоит из пяти взаимосвязанных блоков: целевого, методологического, содержательного, технологического, оценочно-результативного. Реализация модели обеспечила комплексность и продуктивность педагогического взаимодействия, направленного на повышение уровня корпоративной культуры преподавателей.

4. В проведенном исследовании подтверждена эффективность разработанного педагогического практикума «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя», представленного *информационным и практическим блоками* и включающего продуктивные *технологии* обучения (сотрудничества, тренинговые, обучения взрослых); *формы* (лекции, семинары, дискуссии, практическая работа, организационно-деятельностная игра, мозговой штурм, круглый стол); *методы* (проблемного обучения, игровой, кейс, эссе, портфолио, психологические упражнения, тестирование, самоанализ, презентация) и *этапы* (мотивационный, преобразующий, рефлексивный).

5. Для успешного развития корпоративной культуры преподавателей выявлены и реализованы педагогические условия: объективные (развитие информационной среды вуза; создание положительных взаимоотношений в коллективе; реализация инновационных технологий) и субъективные (формирование мотивации к непрерывному самосовершенствованию; развитие ценностей корпоративных отношений; формирование готовности к сотрудничеству).

Перспективными направлениями дальнейших исследований рассматриваются: изучение особенностей влияния корпоративной культуры преподавателя на продуктивность (эффективность) профессионально-педагогической деятельности; исследование функций, потенциальных возможностей корпоративной культуры, влияющих на успешность самореализации преподавателя в профессии.

Основное содержание диссертационного исследования отражено в следующих публикациях:

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Научные статьи, опубликованные в наукометрических базах SCOPUS:

1. Плаксина Н. И. Развитие корпоративной культуры преподавателя вуза: от теории к практике / Н. И. Плаксина, Л. В. Абдалина, Н. А. Коваль // Перспективы науки и образования. 2020. – № 3 (45). – С. 475-487. (0,8 п.л.) (авторство не разделено).

Статьи, опубликованные в научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России

2. Плаксина Н. И. Психологические предпосылки развития корпоративной культуры сотрудника организации / Н. И. Плаксина, Е. В. Чеснокова // Вестник Тамбовского университета. Серия : Гуманитарные науки. – Тамбов, 2009. – № 11 (79). – С. 313-317. (0,4 п.л.) (авторство не разделено).

3. Плаксина Н. И. Условия и механизмы формирования и развития корпоративной культуры персонала в организации. Психолого-акмеологический подход / Н. И. Плаксина // Вестник Тамбовского университета. Серия : Гуманитарные науки. – Тамбов, 2010. – № 9 (89). – С. 79-82. (0,3 п.л.).

4. Плаксина Н. И. Методологические основы формирования корпоративной культуры организации / Н. И. Плаксина // Вестник Тамбовского университета. Серия : Гуманитарные науки. – Тамбов, 2011. – № 3 (95). – С. 127-129. (0,3 п.л.).

5. Плаксина Н. И. Педагогическая модель развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации / Н. И. Плаксина // Электронное периодическое издание «Воздушно-космические силы. Теория и практика». Раздел журнала : Теория и методика профессионального образования. – Воронеж, 2020. – Выпуск № 16. – С. 325-332. (0,5 п.л.).

6. Плаксина Н. И. Корпоративная культура преподавателя вуза: структурно-содержательные характеристики / Н. И. Плаксина, М. В. Ларских // Научный журнал Вестник Воронежского государственного университета. Серия : Проблемы высшего образования. – Воронеж, 2021. – № 1. – С. 45-48 (0,5 п.л.) (авторство не разделено).

Монография

7. Плаксина Н. И. Актуальные проблемы акмефеноменов : монография / Н. И. Плаксина [и др.]. – Воронеж : ООО «ВЦНТИ», 2010. – 152 с. (8,8 п.л.) (авторство не разделено).

Научные статьи и материалы конференций

8. Плаксина Н. И. Трансформация корпоративной культуры преподавателя в негосударственных ВУЗах / Н. И. Плаксина // Тезисы доклада на Международной конференции молодых ученых «Психология XXI века». – Санкт-Петербург, 2010. – С. 203 - 205. (0,1 п.л.).

9. Плаксина Н. И. Психолого-акмеологические механизмы формирования корпоративной культуры организации / Н. И. Плаксина // Материалы Международного семинара молодых ученых и аспирантов «Личность в современном мире». – Тамбов, 2010. – С. 101-104. (0,2 п.л.).

10. Плаксина Н. И. Изменение корпоративной культуры как акмеологическая технология оптимизации результативности компании / Н. И. Плаксина // Материалы VI международной конференции «Стратегия качества в промышленности и образовании». – Варна, Болгария, 2010. – С. 284-287. (0,2 п.л.).

11. Плаксина Н. И. Сущность, содержание, структура и функции корпоративной культуры преподавательского коллектива кафедры вуза / Н. И. Плаксина // Мультидисциплинарный научно-практический журнал «Территория науки». – Воронеж, 2012. – № 1. – С. 224-226. (0,1 п.л.).

12. Плаксина Н. И. Концептуальные подходы к изучению корпоративной культуры в среде высшего учебного заведения / Н. И. Плаксина // Мультидисциплинарный научно-практический журнал «Территория науки». – Воронеж, 2012. – № 2. – С. 104-111. (0,3 п.л.).

13. Плаксина Н. И. Современные подходы к изучению корпоративной культуры в среде высшего учебного заведения / Н. И. Плаксина // Перспективы инновационного развития современного мирового сообщества : экономико-правовые и социальные аспекты. Материалы Международной юбилейной научно-практической конференции ВЭПИ-ВГЛТА. – Воронеж, 2012. – С. 331-336. (0,2 п.л.).

14. Плаксина Н. И. Концептуализация определения «корпоративная культура»: антропологический аспект / Н. И. Плаксина // Мультидисциплинарный научно-практический журнал «Территория науки». – Воронеж, 2013. – № 2. – С. 53-58. (0,2 п.л.).

15. Плаксина Н. И. Психолого-акмеологические механизмы становления и развития корпоративной культуры кафедры вуза / Н. И. Плаксина // Сборник материалов международной научно-практической конференции «Проблемы современных экономических, правовых и естественных наук в России» 15-17 марта 2013. – С. 74-77. (0,2 п.л.).

16. Плаксина Н. И. Алгоритм развития корпоративной культуры преподавателя вуза / Н. И. Плаксина // V Международный семинар молодых учёных и аспирантов «Проблемы социальной зрелости современной молодёжи». – Тамбов, 2013. – С. 143-146. (0,2 п.л.).

17. Плаксина Н. И. Психологические условия и факторы развития корпоративной культуры преподавателя вуза / Н. И. Плаксина // Научно-практический журнал «Акмеология». Материалы VIII Международной научной конференции «Акмеология : личностное и профессиональное развитие человека», 1-15 июня 2013. – Москва, 2013. – № 3 (47). – С. 210-211. (0,2 п.л.).

18. Плаксина Н. И. Психологическая структура и содержание корпоративной культуры преподавателя вуза / Н. И. Плаксина, Е. П. Головина // Научно-практический журнал «Акмеология». Материалы VIII Международной научной конференции «Акмеология : личностное и профессиональное развитие человека», 1-15 июня 2013. – Москва, 2013. – № 3 (47). – С. 137-138. (0,3 п.л.) (авторство не разделено).

19. Плаксина Н. И. Структурно-динамическая модель развития корпоративной культуры преподавателя вуза / Н. И. Плаксина // «Антропоцентрические науки : инновационный взгляд на образование и развитие человека» ВИВТ; ВГУ; ВГТУ; ТГУ

им. Г. Р. Державина; Шаньдунский институт путей сообщения (Китай) 25-26 февраля 2014. – Воронеж, 2014. – С. 226-228. (0,2 п.л.).

20. Плаксина Н. И. Корпоративная культура преподавателя как условие совершенствования современного вузовского образования / Н. И. Плаксина // II Международная научно-практическая конференция «Проблемы современных экономических, правовых и естественных наук в России» 21-23 марта 2014 г. – Воронеж, 2014. – С. 124-127. (0,2 п.л.).

21. Плаксина Н. И. Корпоративная культура как условие самореализации преподавателя в современном вузе / Н. И. Плаксина // Психологические проблемы самореализации современной молодежи материалы VI Международного семинара молодых ученых и аспирантов, 2014. – Тамбов, 2014. – С. 189-193. (0,2 п.л.).

22. Плаксина Н. И. Формирование представлений о корпоративной культуре вуза у преподавателей и студентов / Н. И. Плаксина, А. А. Жигулин // Актуальные проблемы развития вертикальной интеграции системы образования, науки и бизнеса: экономические, правовые и социальные аспекты материалы III международной научно-практической конференции, 2015. – Воронеж, 2015. – С. 152-155. (0,2 п.л.) (авторство не разделено).

23. Плаксина Н. И. Психологический конструкт корпоративной культуры преподавателя вуза / Н. И. Плаксина, Л. В. Абдалина // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус, ТГУ им. Г. Р. Державина, 2016. – Т. 15. № 3. – Тамбов, 2016. – С. 24-28. (0,4 п.л.) (авторство не разделено).

24. Плаксина Н. И. Корпоративная культура преподавателя вуза: актуальные вопросы совершенствования / Н. И. Плаксина, Л. В. Абдалина // Антропоцентрические науки: инновационный взгляд на образование и развитие личности. Материалы VI международной научно-практической конференции 20-21 октября 2017 года (Венеция, Италия). – Воронеж, 2017. – С. 202-206. (0,2 п.л.) (авторство не разделено).

25. Плаксина Н. И. К вопросу об определении понятия «корпоративная культура» преподавателя вуза / Н. И. Плаксина, М. В. Ларских // Антропоцентрические науки: инновационный взгляд на образование и развитие личности. Материалы VIII международной научно-практической конференции 13-14 ноября 2018 года (Россия, Китай, Греция). – Воронеж, 2018. – С. 28-31. (0,4 п.л.) (авторство не разделено).

26. Плаксина Н. И. Практика развития корпоративной культуры преподавателя вуза / Н. И. Плаксина // Антропоцентрические науки: инновационный взгляд на образование и развитие личности. Материалы IX международной научно-практической конференции 18-19 апреля 2019 года (Россия, Китай). – Воронеж, 2019. – С. 330-332. (0,2 п.л.).

27. Плаксина Н. И. Педагогический практикум развития корпоративной культуры преподавателя вуза / Н. И. Плаксина // Антропоцентрические науки: инновационный взгляд на образование и развитие личности. Материалы XI международной научно-практической конференции 29-30 октября 2020 года (Россия, Великобритания). – Воронеж, 2020. – С. 120-122. (0,2 п.л.).

28. Плаксина Н. И. Корпоративная культура преподавателя: технологии развития в системе внутривузовского повышения квалификации / Н. И. Плаксина // Актуальные проблемы обучения и воспитания школьников и студентов в образовательном учреждении : сборник научных статей / [под ред. Л. А. Кунаковской, О. Б. Мазкиной, С. В. Поповой]; Воронежский государственный университет. – Выпуск 14. – Воронеж : ООО «Издательство «Ритм»», 2020. – С. 55-57. (0,2 п.л.).