

УДК 378.14:316.723

DOI [10.20310/1810-231X-2021-20-2\(48\)-76-84](https://doi.org/10.20310/1810-231X-2021-20-2(48)-76-84)

Поступила в редакцию / Received 22.07.2021

Поступила после рецензирования и доработки / Revised 17.08.2021

Принята к публикации / Accepted 13.09.2021

оригинальная статья

Обоснование педагогических условий развития корпоративной культуры преподавателя вуза

Плаксина Наталья Игоревна

АНОО ВО «Воронежский экономико-правовой институт»

394033, Российская Федерация, г. Воронеж, Ленинский пр-т, 119А

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7315-1972>, e-mail: plaksina35@mail.ru

Аннотация. Обоснована необходимость создания специальных условий, влияющих на эффективность формирования корпоративной культуры преподавателя. Педагогические условия рассматриваются как комплекс созданных и достаточных обстоятельств в профессионально-образовательной среде, реализация которых призвана обеспечивать максимально продуктивное совершенствование показателей корпоративной культуры преподавателя в рамках внутривузовского повышения квалификации. Обоснованы две группы условий: 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). Каждое из рассматриваемых педагогических условий подробно раскрыто. Проанализировано их комплексное влияние на становление корпоративной культуры преподавателя вуза. Они апробированы в ходе педагогического практикума, реализованного автором в процессе внутривузовского повышения квалификации.

Ключевые слова: преподаватель вуза; корпоративная культура; педагогические условия; повышение квалификации; педагогический практикум

Для цитирования: Плаксина Н.И. Обоснование педагогических условий развития корпоративной культуры преподавателя вуза // Психолого-педагогический журнал «Гаудеамус». 2021. Т. 20. № 2 (48). С. 76-84. DOI [10.20310/1810-231X-2021-20-2\(48\)-76-84](https://doi.org/10.20310/1810-231X-2021-20-2(48)-76-84)

original article

Substantiation of pedagogical conditions for corporate culture development of university lecturer

Natalia I. Plaksina

Voronezh Economic and Law Institute

119A Lenina Ave., Voronezh 394033, Russian Federation

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7315-1972>, e-mail: plaksina35@mail.ru

Abstract. The necessity of creating special conditions affecting the effectiveness of the formation of the corporate culture of the lecturer is justified. Pedagogical conditions are considered as a set of created and sufficient circumstances in the professional and educational environment, the implementation of which is designed to ensure the most productive improvement of the indicators of the corporate culture of the lecturer within the framework of intra-university further training. Two groups of conditions are justified: objective (development of the information environment of the university; creation of positive relationships in the team; implementation of innovative technologies) and subjective (formation of motivation for continuous self-improvement; development of values of corporate relations; formation of readiness for cooperation). We disclose each of the considered pedagogical conditions in

detail, analyze their complex influence on the formation of the corporate culture of a university lecturer. They were tested during a pedagogical workshop implemented by the author in the process of intra-university further training.

Keywords: university lecturer; corporate culture; pedagogical conditions; further training; pedagogical case study

For citation: Plaksina N.I. Obosnovanie pedagogicheskikh usloviy razvitiya korporativnoy kul'tury prepodavatelya vuza [Substantiation of pedagogical conditions for corporate culture development of university lecturer]. *Psikhologo-pedagogicheskiy zhurnal «Gaudeamus» – Psychological-Pedagogical Journal “Gaudeamus”*, 2021, vol. 20, no. 2 (48), pp. 76-84. DOI [10.20310/1810-231X-2021-20-2\(48\)-76-84](https://doi.org/10.20310/1810-231X-2021-20-2(48)-76-84) (In Russian, Abstr. in Engl.)

ВВЕДЕНИЕ

Корпоративная культура преподавателя как целостное образование не возникает стихийно и для ее развития необходимо создавать совокупность определенных психолого-педагогических условий (Л.В. Абдалина, Э.Ф. Зеер, Н.В. Ипполитова, И.Ф. Исаев, Н.В. Кузьмина, В.А. Слостенин и др.). С системных позиций такие условия выступают как:

- различные обстоятельства, обеспечивающие возможность возникновения, существования и совершенствования корпоративной культуры преподавателя;
- могут выполнять функции причины, следствия, предпосылок;
- тесно взаимосвязаны между собой и соотносены между ними подвижно;
- корпоративная культура преподавателя, включенная в систему объективных связей и отношений профессионально-педагогической действительности, сама выступает в роли важной детерминанты профессиональной деятельности, общения, поведения, самообразования и самореализации [1–3].

Конкретный состав и структура условий дают возможность проявлять вариативность, инновационность в технологиях, формах, методах реализации моделируемого процесса. Однако внедрение нетрадиционных, оригинальных дидактических, методических приемов будет обогащать, расширять «зону влияния» и «вес» данных условий в моделируемом процессе.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

Мы рассматриваем педагогические условия как комплекс созданных и достаточных

обстоятельств в профессионально-образовательной среде, реализация которых призвана обеспечивать максимально продуктивное совершенствование показателей корпоративной культуры преподавателя в рамках внутривузовского повышения квалификации.

Целенаправленно созданные педагогические условия продуктивно влияют на обогащение корпоративных ценностей, поддержку лучших традиций, развитие оптимальных норм, правил профессионального поведения и общения, поддержание и усиление имиджа, престижа вуза.

Выделению педагогических условий, способствовавших продуктивному развитию исследуемого феномена, предшествовало изучение представленных в педагогике их классификаций. Принципиально отметить, что результаты анализа теоретико-прикладных исследований показывают, что к настоящему времени по-прежнему отсутствует четко выраженная и общепринятая классификация педагогических условий. Развивающий потенциал педагогических условий развития корпоративной культуры преподавателя мы видим в способности вызвать процесс преобразования, совершенствования ее наличного уровня (причина) в искомый, желаемый уровень (следствие).

Множественность детерминант образовательного процесса нашла отражение в имеющихся психолого-педагогических исследованиях классификаций условий по различным основаниям. А.К. Маркова в работе «Психология профессионализма» обосновала совокупность внешних и внутренних условий достижения профессионализма.

Характеризуя внешние условия, исследователь пишет, что под воздействием требований общества изменяется профессия, преоб-

разуется мотивационная и операциональная сферы за счет проявления и внедрения инновационной технологии в деятельность [4].

Применительно к пониманию сути внутренних условий, автор отмечает, что происходит трансформация представлений субъекта о профессии, изменяются критерии оценки профессионализма [4].

Методологическим основанием разработки классификации психолого-педагогических условий развития корпоративной культуры преподавателя в вузе выступила трактовка И.Ф. Исаевым условий развития профессионально-педагогической культуры преподавателя в диалектичном соотношении объективных и субъективных условий [5].

Рассмотрение профессионально-личностных качеств преподавателя в качестве подсистемы профессионально-педагогической культуры дает возможность экстраполировать предложенную ученым совокупность условий на определение и дифференциацию условий, изучаемых в настоящем исследовании.

Конкретизируя объективные условия, автор обоснованно выделяет влияние социокультурной педагогической действительности; наличие психологически комфортной обстановки на кафедре; развитая научно-практическая, методическая культура педагогической деятельности; техническая оснащенность образовательного процесса и др. [5].

В качестве субъективных условий ученый логично выделяет понимание и реализацию закономерностей и принципов образовательного процесса; реализацию современных концепций профессиональной подготовки будущих специалистов; наличие и актуализация творческого, интеллектуального, ценностного потенциала; сформированный профессионально-педагогический опыт; антиципация и др.

Эффективность успешного развития корпоративной культуры преподавателя в условиях повышения квалификации доказана в исследовании О.В. Андомина. Автор выделяет и обосновывает совокупность средств, оказывающих влияние на формирование и совершенствование корпоративной культуры преподавателей: философия, имидж и кодекс вуза; ценности, нормы, правила, традиции; стиль управления, взаимодействия и др. [6]. Как видно, отобранные автором средства характеризуют по сути именно педагогические, организационные, психологические и другие

условия как комплекс мер, оказывающий существенное влияние на динамику и параметры педагогического процесса, содействующий достижению поставленной исследователем педагогической цели.

Развитие корпоративной культуры преподавателя, как показала практика, будет эффективным при реализации следующих групп условий [7, с. 480].

Объективные условия: развитие информационной среды вуза; создание положительных взаимоотношений в коллективе; реализация инновационных технологий.

Субъективные условия: формирование мотивации к непрерывному самосовершенствованию; развитие ценностей корпоративных отношений; формирование готовности к сотрудничеству.

Рассмотрим подробно данные группы условий. Первое условие – *развитие информационной среды вуза*. Разделяем точку зрения ученых на то, что информационная среда наделена потенциалом, транслируя корпоративные принципы, нормы, ценности; стимулирует сотрудников к их осмыслению и принятию [8]. Очевидно, что социальные коммуникации информационной среды будут способствовать усилению корпоративного духа, способного обусловить порождение корпоративной идентичности в отношениях между организацией и сотрудниками [8].

Мы согласны с точкой зрения авторов о том, что информационная среда вуза способна транслировать как по «вертикали», так и по «горизонтали» информацию различного характера – деловую, ценностную, отношенческую.

Знания преподавателя о правилах профессиональной деятельности, поведения, общения составляют когнитивную основу процесса реализации традиций вуза, его стратегических задач и имеют непреходящую образовательную социокультурную ценность. Они позволяют преподавателю ответственно мыслить, выражать себя в профессии, грамотно ориентироваться в профессионально-образовательной сфере и среде.

Представления, знания преподавателя о системе правил профессионального взаимодействия – это необходимое условие освоения конкретных приемов, способов продуктивной реализации преподавателем профессионально-личностного потенциала в избранной профессии. Знание корпоративных норм вуза

раскрывается в установлении, четком, целостном понимании правил поведения для преподавателей, студентов, административных работников, которые регулируют их взаимоотношения. Это также знание Устава вуза, его основных положений и кодекса.

Корпоративная культура, отражая потребности вуза, регулирует, упорядочивает отношения между субъектами профессионально-образовательного процесса. Корпоративные нормы и правила поведения, придавая стабильность, порядок, устойчивость, определяют и направляют профессиональное поведение преподавателей в определенное этическое русло поступков, взаимодействия.

В работе А.Б. Василенко и соавт., посвященной проблемам внутрикорпоративного менеджмента, убедительно доказано, что смысл существования подобного пространства состоит в формировании общей оценки сотрудниками ситуации, что предопределяет готовность разделять их ценностные категории; темп и успешность ориентации в динамично изменяющейся корпоративной среде; сокращение возможных рисков [9].

Создание такой развивающей информационной среды предполагает реализацию управленцами вуза правил в виде обеспечения равноправного диалога, мотивированной доброжелательности, многообразия способов передачи информации, содержательно-ценностного взаимодействия.

Существенно ускорить процесс овладения всеми преподавателями личностно-продуктивным уровнем корпоративной культуры в виде освоения и трансляции традиций вуза, стандартов профессиональной деятельности и взаимодействия возможно за счет создания в нем особой системы социальных коммуникаций, то есть соответствующей информационной среды.

В АНОО ВО «Воронежский экономико-правовой институт» активно используются различные формализованные средства распространения актуальной информации, что позволяет задействовать конструктивный потенциал корпоративных отношений, например, ежемесячный выпуск газеты, ежеквартальное издание журнала; аудиовизуальные средства – студенческое радио, видеоролики знаковых мероприятий, видеопрезентации, с помощью которых доводится не только важная и интересная информация, но и создается

и поддерживается позитивный эмоциональный фон межличностных и служебных отношений, благоприятное социально-психологическое настроение.

В нашем исследовании информационная среда вуза также обеспечивала социальные коммуникации преподавателей с помощью непосредственного профессионального общения; публикаций в научных журналах «Территория науки» и «Синергия», издаваемых АНОО ВО «ВЭПИ»; доступности электронной информационно-образовательной системы и др.

Создание положительных взаимоотношений в коллективе. Важным объективным условием, формирующим потребность преподавателя к поддержанию и развитию ценностей и традиций корпоративности профессиональной деятельности, выступает поддержание, стимулирование конструктивных, позитивных взаимоотношений всех субъектов образовательного процесса.

Это подтверждается «существованием» взаимоотношений на всех уровнях связей и отношений, существующих между членами коллектива, которые базируются на определенных побуждениях (интерес, сотрудничество, коммуникация) и включают те или иные поведенческие аспекты (речь, мимика, жесты), эмоциональные и чувственные проявления (симпатии, антипатии, взаимное притяжение), познавательные свойства (восприятие другого, воображение, представление), волевые качества (выдержка при отсутствии взаимопонимания, саморегуляция, добросердечность) [10].

Модальность взаимоотношений преподавателей, их положительный характер обусловлены направленностью, характером, темпераментом, образованием, возрастом и т. п. Взаимоотношения в педагогическом коллективе в большей степени зависят от качества и уровня организации совместной профессиональной деятельности, авторитета руководителя, базирующемся на его личном примере, психологической совместимости сотрудников [11].

Профессорско-преподавательский состав кафедры представляет собой малую группу, которая объединяет людей в процессе совместной деятельности и общении едиными ценностями, нормами и санкциями. Это динамический групповой процесс, который включает формальные и неформальные социальные

взаимоотношения, объединенные общим делом и целями, чувством симпатии и дружбы, групповым давлением и влиянием.

Личностно-продуктивный уровень корпоративной культуры преподавателя вуза формируется при наличии конструктивных межличностных отношений, их соответствия общечеловеческим ценностям, требованиям корпоративной морали, этических норм и правил жизнедеятельности в коллективе.

Формирующиеся субъектные связи и отношения между преподавателями закладываются на базе их определенных побуждений в поведении, поступках на уровне проявления эмоций, познания, волевой саморегуляции преподавателя.

Особенности взаимоотношений преподавателей будут влиять на рост продуктивности их обучения. Л.В. Абдалина доказывает влияние положительных взаимоотношений на интеллектуальную активность и рост эффективности совместной деятельности; мобилизацию профессионально-личностного потенциала педагога в преодолении затруднений, возникающих в профессиональной деятельности и общении; рост осознания и овладение им высшим уровнем профессиональной деятельности [12].

Реализация инновационных технологий. Современные требования ФГОС, общества к уровню профессионально-педагогической культуры преподавателя предполагают использование в первую очередь инновационных технологий в их профессиональной подготовке и в системе дополнительного профессионально-педагогического образования, включая систему внутривузовского повышения квалификации преподавателей. Инновационные технологии, в том числе повышения квалификации работников образования, характеризуются применением способов, методов, приемов, обеспечивающих модернизацию, улучшение образовательного процесса.

В структуру инновационной технологии образования (повышении квалификации) ученые традиционно относят следующие компоненты: современное логично структурированное содержание, передающееся преподавателем и предполагающее не только усвоение новых педагогических и психологических знаний, но и развитие новых профессиональных компетенций, соответствующих обновляющейся педагогической практике высшей

школы; современные методы обучения – активные методы развития профессионально-педагогической культуры в целом и корпоративной культуры в частности, основанные на интерактивных методах организации и реализации процессов обучения и самообразования (Н.В. Бордовская [13], А.А. Вербицкий [14], Л.С. Подымова и соавт. [15] и др.).

Выбор технологий обучения преподавателей в системе внутривузовского повышения квалификации был обусловлен: пониманием того, что традиционные методы преподавания имеют ограниченные возможности по сравнению с инновационными; обращением внимания при определении технологий обучения преподавателей на содержании, предмете, условиях и характере их деятельности и взаимодействия; возможностью реализации интерактивных технологий обучения, проектных и компьютерных.

Практика подтвердила эффективность развития у преподавателей показателей корпоративной культуры за счет реализации таких инновационных технологий, как: технология сотрудничества; тренинговые технологии; технология обучения взрослых.

В ходе педагогического практикума, реализуемого в процессе внутривузовского повышения квалификации, успешно и перспективно применялись следующие инновационные методы:

- проект «Кодекс корпоративной этики преподавателей вуза», ориентированный на овладение преподавателями новыми теоретическими и практическими знаниями и умениями в совместной творческой деятельности;
- кейс-метод «Технология разрешения конфликтной ситуации», позволивший преподавателям глубже анализировать, оценивать возможные альтернативы за счет совместного решения педагогических проблем;
- презентация, например, «Формирование представлений о корпоративных нормах», интенсифицировала интеллектуальную, профессиональную, творческую активность во взаимодействии с коллегами, студентами;
- портфолио как метод учил преподавателей выбирать, комбинировать, компетентно реализовывать собственные находки и работы и др.

Опрос преподавателей показал, что использование данных технологий и методов стимулировало их интеллектуальную актив-

ность, проявление творческих способностей; усиливало мотивации самообразовательной деятельности, творческое сотрудничество.

Субъективные условия: формирование мотивации к непрерывному самосовершенствованию; развитие ценностей корпоративных отношений; формирование готовности к сотрудничеству.

Формирование мотивации к непрерывному самосовершенствованию. Важным внутренним условием успешности формирования искомых характеристик корпоративной культуры, наряду с объективными, выступает и важное субъективное условие – устойчивая прогрессивная мотивация на непрерывное самосовершенствование, на личностно-профессиональное развитие, стремление преподавателя к достижению истинного акме – в профессии как личности и гражданина, как субъекта жизнедеятельности.

В их основе лежит высокий устойчивый интерес к профессионально-педагогической деятельности, наличие у преподавателя осознанного личного педагогического идеала, который направляет преподавателя в ходе его саморазвития, выступает организующим началом самопознания и саморазвития, придает ему целеустремленность, динамизм, видение жизненной и профессиональной перспективы, духовного развития.

Мотивация самосовершенствования рассматривается как совокупность внутренних побудителей преподавателя, необходимых для достижения им поставленной цели – воплощение своего профессионально-личностного потенциала, достижение вершин в профессии и внесение вклада в развитие вуза.

Мотивация самосовершенствования преподавателя включает побудительную активность и направленность преподавателя [16], раскрывая причины и механизмы профессионально-педагогической деятельности и взаимоотношений преподавателя в коллективе.

Поскольку самосовершенствование – это непрерывная, сознательная работа над развитием личностных качеств и свойств [17; 18], в ходе педагогического практикума создавались ситуации (например, практическое занятие – мозговой штурм «Педагогическая этика»), стимулирующие: стремление каждого преподавателя быть более компетентным; приобретение социально-значимых свойств и качеств;

достижение более значимых результатов в профессии, чем ранее достигал и т. п.

По итогам практикума преподаватели отмечали достижение ими таких результатов самосовершенствования, как: большая удовлетворенность собой, своими достижениями; развитие способности эффективнее справляться со своими собственными требованиями; повышение удовлетворенности профессиональной деятельностью, взаимоотношениями, в том числе функциональными и межличностными, с коллегами, студентами, администрацией.

Актуализация непосредственной мотивации, интереса к профессионально-педагогической и корпоративной культуре достигалась также за счет постоянного поддержания в вузе идеи возрождения и популяризации общественной и личностной ценности педагогического труда преподавателя вуза.

Развитие ценностей корпоративных отношений. Корпоративные отношения мы рассматриваем как специальные отношения между преподавателями и администрацией вуза, которые являются результатом осознания ими принадлежности к единой корпоративной общности. Побудителем и регулятором формирования и осуществления профессиональной деятельности и корпоративных отношений в коллективе выступают личностные и профессиональные ценности преподавателя.

Ценности – это идеалы, эталоны должного, смысловые ориентиры профессионально-педагогической деятельности и общения. К ценностям, побуждающим гармоничные, продуктивные отношения с коллегами, студентами, администрацией, мы относим сформированные у преподавателя морально-этические, социально-психологические, коммуникативные и другие ценности.

Ведущим звеном и связью в корпоративных отношениях выступал важный ментальный вид социально-психологической связи между российскими преподавателями – общинность, направленная на достижение всеми преподавателями общих целей и интересов. Общинность практически трансформировалась в «коллективизм», который в настоящее время принято называть корпоративностью. Для этого на занятии была организована практическая работа – мозговой штурм «Корпоративные ценности».

Совершенствование корпоративных отношений обусловлено влиянием стиля управления в вузе, который, в свою очередь, обусловлен уровнем развития корпоративной (организационной), психологической культуры субъектов управления. Беседы с преподавателями подтвердили, что в ходе участия в практикуме у них обогатились другие ценности корпоративной культуры – гуманизм, взаимоуважение, профессионализм, стремление к профессионально-личностным достижениям, направленность на высокие результаты деятельности вуза. Оптимизация процесса формирования конструктивных корпоративных отношений, их ценности для преподавателя может быть достигнута за счет снижения уровня подчиненного общения, увеличения уровня коллегиального и доверительного общения; взаимоуважения к корпоративности (И.А. Смирнова).

Формирование готовности к сотрудничеству. Достижение продуктивности в приумножении корпоративных ценностей, знаний, умений, качеств в позитивных личностных изменениях предполагает готовность преподавателя к сотрудничеству. В первую очередь важно говорить о внутренней готовности преподавателя как о высшей степени достижения в развитии познавательных, мотивационных и эмоционально-волевых процессов личности и коллектива, который направлен на стратегию принятия решений, полностью удовлетворяющих интересы всех членов педагогического коллектива [19].

Преподаватель, готовый к сотрудничеству, проявляет инициативу, ответственность и ищет решение проблемы не за счет других, а ориентируясь на «совместный, равный» труд. В рамках такого труда – согласованного, совместного, ценностно значимого для всех и для каждого – эффективнее и без потерь достигаются общие цели и результаты.

Мы рассматриваем готовность преподавателя к сотрудничеству как установку, активно-действенное состояние, обеспечивающее также его саморазвитие и самореализацию в избранной профессии за счет взаимопонимания и положительного межличностного взаимодействия.

Реализация данного условия при проведении практикума достигалась за счет подведения преподавателей к осознанию важности, ценности совместно осмысливаемой деятельности, смысла ее организации, возможностей взаимовлияний.

Данное условие стимулировало высокую, творческую активность преподавателей; порождало и приумножало корпоративные ценности, установки; побуждало к постоянному личностно-профессиональному росту. Это обеспечивалось участием преподавателей в практической работе «Развитие самоорганизации преподавателя при решении корпоративных проблем взаимодействия в педагогическом коллективе».

Это также способствовало развитию умений работать в преподавательском коллективе, совместно разрешать возникающие педагогические ситуации, не только защищая свои интересы, но и учитывая интересы коллег вуза.

ВЫВОДЫ

Эффективность развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутри-вузовского повышения квалификации обеспечивалась учетом и созданием совокупности следующих педагогических условий: 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).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Идея системности в современной психологии / под ред. В.А. Барабанщикова. М.: Институт психологии РАН, 2005. 496 с.
2. Держач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. М.: Изд-во Московского психологосоциального института; Воронеж: «МОДЭК», 2004. 752 с.
3. Ломов Б.Ф. Системность в психологии. Серия: психологи отечества: избранные психологические труды: в 70 т. М.: Институт практической психологии, 1996. 384 с.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. 308 с.
5. Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя. М.: Академия, 2002. 208 с.

6. Андомин О.В. Формирование корпоративной культуры преподавателей в системе внутривузовского повышения квалификации: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Самара, 2010. 19 с.
7. Плаксина Н.И., Абдалина Л.В., Коваль Н.А. Развитие корпоративной культуры преподавателя вуза: от теории к практике // Перспективы науки и образования. 2020. № 3 (45). С. 475-487.
8. Смирнова И.А. Корпоративная культура организации: психолого-акмеологические основы формирования и развития корпоративной культуры организации. М.: Книжный дом «Университет», 2009. 194 с.
9. Василенко А.Б., Валовая М.Д., Комаровский В.С. Управление общественными отношениями. М.: Изд-во российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2003. 399 с.
10. Абдалина Л.В., Фролова О.С. Формирование инновационной компетенции педагога в процессе внутришкольного повышения квалификации. Воронеж: Изд-во ВГПУ, 2018. 56 с.
11. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психологический словарь-справочник. Мн.: Харвест, 2004. 576 с.
12. Абдалина Л.В. Развитие профессионализма педагога: от теории к практике. М.: Изд-во РГСУ, 2008. 327 с.
13. Современные образовательные технологии / под ред. Н.В. Бордовской. М.: КНОРУС, 2018. 432 с.
14. Вербицкий А.А. Теория и технологии контекстного образования. М.: МПГУ, 2017. 268 с.
15. Подымова Л.С., Духова Л.И., Ларина Е.А., Шиян О.А. Психолого-педагогический практикум. М.: Академия, 2007. 224 с.
16. Головин С.Ю. Словарь практического психолога. Мн.: Харвест, 1998. 301 с.
17. Маралов В.Г. Основы самопознания и саморазвития. М.: Академия, 2004. 256 с.
18. Исаев И.В., Макарова Л.Н. Профессионализм преподавателя: культура, стиль, индивидуальность. Москва; Белгород: БелГУ, 2002. 196 с.
19. Акмеологический словарь / под ред. А.А. Деркача. М.: Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2005. 161 с.

REFERENCES

1. Barabanshchikov V.A., ed. *Ideya sistemnosti v sovremennoy psikhologii* [Idea of Consistency in Modern Psychology]. Moscow, Psychology Institute of RAS Publ., 2005, 496 p. (In Russian).
2. Derkach A.A. *Akmeologicheskie osnovy razvitiya professionala* [Acmeological Foundations of Professional Development]. Moscow, MPSI Publ., Voronezh, "MODEK" Publ., 2004, 752 p. (In Russian).
3. Lomov B.F. *Sistemnost' v psikhologii*. Seriya: psikhologi otechestva: izbrannyye psikhologicheskiye trudy: v 70 t. [Consistency in Psychology. Series: Psychologists of the Fatherland: Selected Psychological Works: in 70 vols.]. Moscow, Institute of Practical Psychology Publ., 1996, 384 p. (In Russian).
4. Markova A.K. *Psikhologiya professionalizma* [Professionalism Psychology]. Moscow, Znanie Publ., 1996, 308 p. (In Russian).
5. Isaev I.F. *Professional'no-pedagogicheskaya kul'tura prepodavatelya* [Professional and Pedagogical Culture of Lecturer]. Moscow, Akademiya Publ., 2002, 208 p. (In Russian).
6. Andomin O.V. *Formirovaniye korporativnoy kul'tury prepodavatelya v sisteme vnutrivuzovskogo povysheniya kvalifikatsii: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk* [Formation of Corporate Culture of Lecturers in the System of Intra-University Professional Development. Cand. ped. sci. diss. abstr.]. Samara, 2010, 19 p. (In Russian).
7. Plaksina N.I., Abdalina L.V., Koval N.A. *Razvitiye korporativnoy kul'tury prepodavatelya vuza: ot teorii k praktike* [Development of the corporate culture of a university teacher: from theory to practice]. *Perspektivy nauki i obrazovaniya – Perspectives of Science and Education*, 2020, no. 3 (45), pp. 475-487. (In Russian).
8. Smirnova I.A. *Korporativnaya kul'tura organizatsii: psikhologo-akmeologicheskiye osnovy formirovaniya i razvitiya korporativnoy kul'tury organizatsii* [Corporate Culture of Organization: Psychological and Acmeological Basic Principles of Formation and Development of Corporate Culture of Organization]. Moscow, "Universitet" Publ. House, 2009, 194 p. (In Russian).
9. Vasilenko A.B., Valovaya M.D., Komarovskiy V.S. *Upravleniye obshchestvennyimi otnosheniyami* [Public Relations Management]. Moscow, Russian Presidential Academy of Public Administration Publ., 2003, 399 p. (In Russian).
10. Abdalina L.V., Frolova O.S. *Formirovaniye innovatsionnoy kompetentsii pedagoga v protsesse vnutrishkol'nogo povysheniya kvalifikatsii* [Formation of Innovative Competence of a Lecturer in Intra-School Further Training]. Voronezh, VSPU Publ., 2018, 56 p. (In Russian).
11. Dyachenko M.I., Kandybovich L.A. *Psikhologicheskyy slovar'-spravochnik* [Psychological Reference Dictionary]. Minsk, Kharvest Publ., 2004, 576 p. (In Russian).

12. Abdalina L.V. *Razvitie professionalizma pedagoga: ot teorii k praktike* [Development of Lecturer's professionalism: from Theory to Practice]. Moscow, RSSU Publ., 2008, 327 p. (In Russian).
13. Bordovskaya N.V., ed. *Sovremennye obrazovatel'nye tekhnologii* [Modern Educational Technologies]. Moscow, KNORUS Publ., 2018, 432 p. (In Russian).
14. Verbitskiy A.A. *Teoriya i tekhnologii kontekstnogo obrazovaniya* [Theory and Technologies of Contextual Education]. Moscow, MPhU Publ., 2017, 268 p. (In Russian).
15. Podymova L.S., Dukhova L.I., Larina E.A., Shiyan O.A. *Psikhologo-pedagogicheskiy praktikum* [Psychological and Pedagogical Practical Training]. Moscow, Akademiya Publ., 2007, 224 p. (In Russian).
16. Golovin S.Yu. *Slovar' prakticheskogo psikhologa* [Dictionary of a Practical Psychologist]. Minsk, Kharvest Publ., 1998, 301 p. (In Russian).
17. Maralov V.G. *Osnovy samopoznaniya i samorazvitiya* [Basic Principles of Self-Knowledge and Development]. Moscow, Akademiya Publ., 2004, 256 p. (In Russian).
18. Isaev I.V., Makarova L.N. *Professionalizm prepodavatelya: kul'tura, stil', individual'nost'* [Lecturer's Professionalism: Culture, Style, Personality]. Moscow, Belgorod, BelSU Publ., 2002, 196 p. (In Russian).
19. Derkach A.A., ed. *Akmeologicheskiy slovar'* [Dictionary of Acmeology]. Moscow, Russian Presidential Academy of Public Administration Publ., 2005, 161 p. (In Russian).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Плаксина Наталья Игоревна – старший преподаватель кафедры психологии. Воронежский экономико-правовой институт, г. Воронеж, Российская Федерация.

E-mail: plaksina35@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7315-1972>

Вклад в статью: общая концепция статьи, анализ источников литературы, проведение исследования, написание текста.

Natalia I. Plaksina – Senior Lecturer of Psychology Department. Voronezh Economic and Law Institute, Voronezh, Russian Federation.

E-mail: plaksina35@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7315-1972>

Contribution: article general concept, literature analysis, research processing, article writing.