



УДК 378.091.12:005.963
ГРНТИ 14.01.45

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В ПРОЦЕССЕ ВНУТРИВУЗОВСКОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Н.И. ПЛАКСИНА

ВУНЦ ВВС «ВВА имени профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина» (г. Воронеж)

В статье раскрыты теоретические основания построения педагогической модели развития корпоративной культуры преподавателя вуза. Представлена структура и взаимосвязь блоков и элементов модели. Дана содержательная характеристика целевого, методологического, технологического, диагностического и результативного блоков педагогической модели. Выявлена совокупность педагогических условий, необходимых для продуктивности моделируемого процесса.

Ключевые слова: модель, структурная организация педагогической модели, педагогические условия развития корпоративной культуры преподавателя.

THE TEACHER CORPORATE CULTURE DEVELOPMENT PEDAGOGICAL MODEL IN THE PROCESS OF INTRA-UNIVERSITY PROFESSIONAL RAISE

N.I. PLAKSINA

MESC AF «N.E. Zhukovsky and Y.A. Gagarin Air Force Academy» (Voronezh)

The article reveals the theoretical foundations of building a pedagogical model for the development of corporate culture of a university teacher. The structure and interconnection of blocks and elements of the model are presented. The substantive characteristics of the target, methodological, technological, diagnostic and effective blocks of the pedagogical model are given. The set of pedagogical conditions necessary for the productivity of the modeled process is revealed.

Keywords: model, pedagogical model structural organization, pedagogical conditions for the development of the teacher's corporate culture.

Введение. Многочисленные исследования в педагогике, психологии, акмеологии подтверждают, что создание структурных, процессуальных (функционирования, развития, формирования, становления) моделей системы – действенное средство проверки истинности и полноты теоретических представлений (Л.В. Абдалина, Н.М. Борытко, В.В. Никандров, В.А. Ясвин и др.) об изучаемом феномене. В научной публикации Л.Н. Макаровой, Н.Е. Копытовой подчеркивается, что сегодня сложившаяся ситуация в высшей профессиональной школе обусловила противоречие: между потребностями общества в интеллектуально развитых, свободных и ответственных конкурентоспособных специалистах, умеющих конструктивно и творчески работать в проблемных и постоянно меняющихся социально-экономических условиях, и имеющимся уровнем профессионально-педагогической квалификации самих научно-педагогических работников, обеспечивающих подготовку компетентного специалиста [1].

Актуальность. Построение модели развития корпоративной культуры преподавателя предоставит возможность, по нашему мнению, более глубоко и всесторонне, в рамках содержательного и динамического аспектов проанализировать изучаемый феномен, а также



спроектировать своеобразный оптимальный эталон процесса ее совершенствования у преподавателей с использованием развивающих возможностей внутривузовского повышения квалификации.

С целью формализации концепции нашего исследования и подтверждения ее непротиворечивости разработана педагогическая модель развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации. Формализация дает возможность более строго и однозначно определить структурные элементы модели-процесса, а также выразить, конкретизировать, раскрыть их содержание.

Мы видим основные достоинства моделирования процесса развития корпоративной культуры преподавателя в том, что оно:

способствует более глубокому пониманию внешней и внутренней организации, реализации, обусловленности изучаемого процесса;

выступает не только средством описания, но и проектирования его наличных и идеальных свойств;

конструирует и проектирует новые свойства процесса;

подсказывает новые гипотезы, эксперименты исследования;

отражает взаимосвязь между объектом, моделью объекта и моделирующим субъектом;

расширяет перспективы использования и получения новых знаний о процессе;

отражает эвристический потенциал данного процесса и модели [2].

В нашем исследовании под моделью мы будем понимать самостоятельный объект, состоящий в определенном соответствии (но не тождественный) с изучаемым объектом, способный его замещать и представлять определенную информацию, переносимую по определенным правилам соответствия на исследуемый объект.

Соответственно модель, как логический конструкт, раскрывая процесс развития корпоративной культуры преподавателей не фрагментарно, а целостно, дает представление:

– о цели, структуре, содержании, средствах, результате моделируемого процесса;

– о функциях, отображающих корпоративную культуру в системе ее связей, в том числе с профессионально-культурной средой вуза;

– проясняет и прогнозирует, т.е. дает теоретически аргументированную картину будущего состояния искомой корпоративной культуры.

Анализ результатов различных психолого-педагогических исследований ученых (Л.В. Абдалина, О.В. Андомин, И.Ф. Исаев и др.) доказывает, что разработка модели оказывается эффективным средством проверки достоверности и целостности сформулированных теоретических выводов.

При разработке модели развития корпоративной культуры преподавателя учитывалось, что процесс внутривузовского повышения квалификации – это специально-организованное взаимодействие преподавателей, построенное на определенных психолого-педагогических принципах и в целом направленное на их личностное и профессиональное саморазвитие. Принималась во внимание его структурная организация – цель, содержание, организационные формы и методы, участники, прогнозируемый результат. Актуальной выступает разработка новых идей «... вариативных форм и содержания постдипломного образования и ... повышения квалификации педагога ...» [3, с. 99], поскольку исследованию проблемы корпоративной культуры и возможностей ее совершенствования все еще не уделяется должного внимания.

С учетом поставленной цели и выделенных в исследовании задач представлена структура и взаимосвязь блоков и элементов модели развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации.

Настоящая модель включает в себя: целевой, методологический, технологический, диагностический, результативный блоки и отражает совокупность целесообразных педагогических условий.

Каждый блок в свою очередь интегрирует необходимый и достаточный набор элементов, структурированных в целостную систему:



1. Целевой блок содержит цель и задачи процесса развития корпоративной культуры преподавателя:

цель – развитие корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации;

задачи – раскрыть содержание понятия «корпоративная культура преподавателя» и ее структурную организацию; обеспечить организационно-методическое обеспечение в виде педагогического практикума; выделить и реализовать педагогические условия ее формирования.

2. Методологический блок включает ведущие методологические подходы и принципы развития корпоративной культуры преподавателя:

методологические подходы – системный, культурологический, личностный, деятельностный, акмеологический;

принципы гуманизации, культуросообразности, единства объективного и субъективного, совместной деятельности.

3. Технологический блок отражает организационно-методическое обеспечение процесса развития корпоративной культуры преподавателя: педагогический практикум – блоки, этапы; технологии, формы, методы, средства.

4. В диагностическом блоке представлены компоненты, критерии оценки корпоративной культуры и уровни ее сформированности у преподавателя.

5. Результативный блок отражает результат, ожидаемый на выходе – сформированная корпоративная культура преподавателя вуза.

Разработанная педагогическая модель включает также совокупность педагогических условий, необходимых и достаточных для эффективного развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации.

Целевой и методологический блоки. Цель построения модели и сформулированные задачи явились основополагающими идеями, которые определили выбор и достигались за счет реализации систематизированных в тему исследования теоретико-методологических подходов – системного, культурологического, личностного, деятельностного, акмеологического.

Системный подход позволил вычлнить элементы и определить состав моделируемого процесса как системы; определить четкую картину взаимодействия, взаимообусловленности выделенных элементов модели; выявить системообразующие, доминирующие факторы; представить ее функции и изучить взаимодействие с внешней средой.

Процесс развития корпоративной культуры преподавателя мы относим к педагогическим процессам, поскольку он является целенаправленным, содержательно наполненным и организационно оформленным взаимодействием организатора практикума и преподавателей, ориентированным на сознательное овладение преподавателями корпоративными ценностями, знаниями, способами, приемами взаимодействия и на формирование готовности каждого преподавателя применять их в профессионально-педагогической деятельности и общении, на совершенствование профессионально-личностных качеств.

Вслед за В.А. Слостениным, мы идентифицируем моделируемый в исследовании процесс как педагогическую систему. Это потребовало и явилось основанием выделения структурно-содержательных компонентов процесса формирования корпоративной культуры преподавателя – цели, содержания, средств, участников, прогнозируемого результата [4].

Применение ведущих идей личностного подхода к пониманию и построению процесса развития корпоративной культуры у преподавателей требует признания приоритета личностного опыта каждого преподавателя, через который преломляются и действуют опосредованно все внешние психолого-педагогические воздействия (Б.Г. Ананьев, Д.А. Леонтьев, А. Маслоу, К.К. Платонов, В.А. Петровский, С.Л. Рубинштейн, В.А. Слостенин и др.).

С позиций данного подхода личность преподавателя мы рассматриваем как ценность, цель, субъект, результат, главный критерий эффективности ее развития и достижения личностно-продуктивного уровня корпоративной культуры.



Ведущие характеристики личности: активность – стремление преподавателя выйти за собственные пределы, расширить сферу профессиональной, социальной деятельности, действовать за границами требований ситуации и ролевых предписаний; направленность – устойчивая доминирующая система мотивов – убеждений, корпоративных интересов, идеалов, отражающих духовные, социальные потребности преподавателя; глубинные смысловые структуры, обуславливающие профессиональное сознание и корпоративное поведение личности; степень осознанности своего отношения к профессиональной, социальной действительности – отношения, установки, диспозиции и пр., обнаруживают себя в деятельности, формируются, развиваются, совершенствуются и преобразуются в ней.

В указанных характеристиках личность преподавателя также «... определяется, создается на пути к вершинным личностным, профессиональным, социальным достижениям и обретения подлинной индивидуальности» [5, с. 4] в самоосуществлении в жизнедеятельности.

Личностный подход акцентирует внимание на том, что личность преподавателя есть интегрирующее начало, объединяющее воедино различные его психические процессы, его внутренний мир, самосознание, сообщающее его деятельности и общению необходимую последовательность и устойчивость в направлении акмеологического развития, достижения при этом корпоративности, социально-профессиональной ответственности.

Поскольку деятельность – основа, средство, условие развития личности, необходимо использовать возможности деятельностного подхода. Деятельностный подход, согласно Н.М. Борытко, «... имеет своим основным постулатом утверждение о том, что личность и индивидуальность человека формируются и проявляются в деятельности» [6, с. 65]. Данный подход указал нам на обязательность организации процесса совершенствования корпоративной культуры преподавателей в логике целостного представления, учета и задействования всех структурных элементов их профессиональной и образовательной деятельности: потребностей, мотивов, ценностей, действий, операций, приемов саморазвития, контроля, анализа полученных результатов (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, В.Д. Шадриков и др.).

Реализация данного подхода позволяет не только представить структуру образовательной деятельности каждого преподавателя, но и выявить организационно-методические и технологические возможности оптимального формирования как профессиональных, так и корпоративных ценностей, знаний, умений, профессионально-личностных качеств, в самых различных видах деятельности и общения.

Культурологический подход характеризует совокупность методологических приемов, которые позволяют провести анализ и выявить основополагающие идеи к изучению и развитию корпоративной культуры преподавателя сквозь призму системообразующих культурологических понятий, таких как культура, культурные образцы, нормы и ценности, педагогическая культура, культурная среда и т.п. (Е.В. Бондаревская, М.С. Каган, Н.Б. Крылова, В.А. Сластенин, Г.И. Чижаква и др.).

Культурологический подход в нашем понимании – это видение процесса повышения квалификации, профессионально-образовательного процесса в вузе сквозь призму понятия культуры, т.е. его понимание как культурного процесса, осуществляющегося в культуросообразной образовательной среде, «...все компоненты которой наполнены человеческими смыслами и служат человеку, свободно проявляющему свою индивидуальность, способность к культурному саморазвитию и самоопределению в мире культурных ценностей» [7, с. 251].

К рассмотренным подходам близко примыкает акмеологический подход, существенно обогащая их возможностями определения закономерностей, факторов и условий продуктивного и оптимального развития корпоративной культуры преподавателя достижения вершин в избранной профессии и жизнедеятельности.

Анализ и обобщение вышеназванных подходов позволили выявить преимущества именно акмеологического подхода, интегрирующего личностный и деятельностный аспекты проблемы развития корпоративной культуры преподавателя:



направленности на прогрессивное развитие преподавателя как субъекта культурного саморазвития;

ориентации на выявление и учет акмеологических факторов и условий успешного развития его корпоративной культуры;

в признании приоритета гуманистической направленности личности каждого преподавателя на самоактуализацию и самореализацию;

в рассмотрении потенциала личности преподавателя как системы постоянно пополняемых и возобновляемых ресурсов;

направленности на учет «психологической цены» высоких достижений личности;

содержательном и технологическом обеспечении эффективности процесса осознания и построения личностно-индивидуальных стратегий и траекторий движения к акме на фоне усиления, обогащения традиций, норм взаимодействия в профессорско-преподавательском коллективе [3, 8].

Основные постулаты рассматриваемых подходов определи своеобразие, несводимость корпоративной культуры ни к одному из них, обнаружив ее многомерный характер, который отражает не статичный, а динамичный характер этого явления, проявляющийся в постоянном движении и преобразовании компонентов, составляющих ее целостность и порождающих каждый раз новый, качественно иной уровень организации корпоративной культуры – личностно-продуктивный уровень его реализации.

Основными руководящими идеями моделирования процесса формирования корпоративной культуры преподавателя вуза выступили следующие принципы: гуманизации, единства объективного и субъективного, совместной деятельности, культуросообразности [4, 5, 8, 9]. Они отражают ведущие закономерности, идеи развития корпоративной культуры преподавателя и развития его личности в целом в условиях повышения квалификации, определяя, тем самым, как виды педагогических технологий, форм, методов, средств, так и ориентируя на подбор группы адекватных педагогических условий.

Принцип гуманизации обуславливает необходимость обращения к каждому преподавателю как уникальной целостной личности – субъекту профессионально-образовательной среды, носителю лучших нормативно-ценностных традиций вуза.

Принцип единства объективного и субъективного (внешнего и внутреннего) утверждает, что духовность пронизывает бытие, включена в его континуум и, будучи проявленной, становится силой, преобразующей мир (А.Ф. Лосев): без внутренней культуры нет и не может быть действительной внешней культуры.

Принцип культуросообразности. Культуросообразное содержание, средства образования, повышения квалификации преподавателей обеспечивают сохранение, передачу, воспроизводство и развитие культуры (общей, профессиональной, корпоративной и др.).

Принцип совместной деятельности. Анализируя проблему корпоративной культуры преподавателя вуза, ее представленности в его профессиональной деятельности и взаимодействии, ученые подчеркивают, что именно в их совместном характере происходит обретение, поддержание, совершенствование корпоративных ценностей, норм, традиций.

Данные принципы легли в основание проектирования процесса повышения квалификации, ориентированного на преподавателя-носителя, транслятора лучших образцов корпоративной культуры.

Технологический блок модели развития корпоративной культуры преподавателей в процессе внутривузовского повышения квалификации включает: педагогический практикум – блоки (информационный и практический), этапы (мотивационный, формирующий, аналитический) и соответствующие технологии, формы, методы, средства обучения. Данный блок модели отражает: цель, содержание и этапы обучения преподавателей; характеризует структуру и содержание педагогического практикума и соответствующие им технологии, формы и методы, средства обучения.



Содержательный и организационно-методический аспекты реализации разработанной модели обеспечивал педагогический практикум «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя», который целесообразно включает информационный и практический блоки, реализация которых позволила продуктивно провести практико-ориентированное обучение преподавателей на развивающем, лично-значимом уровне.

Теоретический блок практикума обеспечивал информирование, просвещение и углубление знаний преподавателей в вопросах сущности, предназначения корпоративной культуры как преподавателя, так и вуза; был направлен на формирование у преподавателя целостного представления о способах, формах и методах поддержания и развития корпоративности; об особенностях и возможностях формирования корпоративной культуры и ее совершенствования.

Практический блок способствовал формированию у преподавателей потребности и готовности к реализации функции сотрудничества; укреплению собственной корпоративной культуры и соответствующей культуры вуза; поддержанию эффективного функционирования вуза и самореализации в профессиональной деятельности и общении за счет овладения корпоративными знаниями, умениями, качествами для этого необходимыми.

Информационный и практический блоки реализовывались продуктивными формами обучения (лекции, семинары, дискуссии, практическая работа, игры, круглый стол), в том числе формами неформального образования (тренинги, научно-практические конференции, вебинары).

Эффективными методами выступили: метод проблемного обучения, проектный, игровой; кейс, эссе, портфолио, психологические упражнения, консультирование, тестирование, самоанализ, презентация.

Опытно-экспериментальная работа предназначалась для подтверждения гипотезы о возможности эффективного моделирования – целенаправленного, специально-организованного процесса формирования корпоративной культуры преподавателя с созданием необходимых для этого педагогических условий.

Диагностический блок настоящей модели раскрывает структурную организацию и диагностируемые критерии корпоративной культуры преподавателя:

компоненты – ценностный, когнитивный, технологический, регулятивный;

критерии: приверженность корпоративным ценностям, стремление к самореализации, знание корпоративных норм и правил поведения, этика отношений в коллективе, способность работать в команде, стиль межличностного взаимодействия, готовность к саморегуляции, профессионально-социальная ответственность;

уровни проявления - нормативный, нормативно-личностный и лично-продуктивный.

Результативный блок модели отражает ожидаемый на выходе результат, итог реализации модели – сформированная корпоративная культура преподавателя вуза.

Моделирование процесса развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации предполагало также необходимость выявления и создания совокупности детерминант – педагогических условий, которые необходимы и достаточны для продуктивности моделируемого процесса.

К таким педагогическим условиям мы относим следующие группы условий:

объективные условия – развитие информационной среды вуза; создание положительных (позитивных) взаимоотношений в коллективе; реализация инновационных технологий в системе внутривузовского повышения квалификации;

субъективные условия – формирование мотивации к непрерывному самосовершенствованию; формирование, развитие ценностей корпоративных отношений; формирование готовности к сотрудничеству [3, 7, 9, 10].

Выводы. На основе проведенного анализа теоретических оснований построения педагогической модели корпоративной культуры преподавателя вуза была предложена модель, обоснована структура и показана взаимосвязь ее блоков.

Данная модель развития корпоративной культуры преподавателя позволяет в рамках содержательного и динамического аспектов глубоко и всесторонне проанализировать изучаемый



феномен, а также спроектировать оптимальный эталон процесса ее совершенствования с использованием развивающих возможностей внутривузовской системы повышения квалификации.

Процесс внутривузовского повышения квалификации – это специально-организованное взаимодействие преподавателей, построенное на определенных психолого-педагогических принципах и в целом направленное на их личностное и профессиональное саморазвитие.

Модель включает в себя целевой, методологический, технологический, диагностический, результативный блоки и отражает совокупность целесообразных педагогических условий. Каждый блок в свою очередь интегрирует необходимый и достаточный набор элементов, структурированных в целостную систему.

Педагогическая модель включает также совокупность педагогических условий, необходимых и достаточных для эффективного развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации.

Процесс развития корпоративной культуры преподавателя относится к педагогическим процессам, поскольку он является целенаправленным, содержательно наполненным и организационно оформленным взаимодействием организатора практикума и преподавателей.

Основными руководящими идеями моделирования процесса формирования корпоративной культуры преподавателя вуза выступают принципы гуманизации, единства объективного и субъективного, совместной деятельности и культуросообразности. Данные принципы составляют основу проектирования процесса повышения квалификации, ориентированного на преподавателя-носителя, транслятора лучших образцов корпоративной культуры.

Таким образом, взаимодействие блоков и элементов модели отражает логику и динамику содержательного аспекта процесса развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Копытова Н.Е., Макарова Л.Н. Повышение квалификации преподавателей вуза: состояние и проблемы // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2013. № 4 (108). С. 108–117.
2. Идея системности в современной психологии / под ред. В.А. Барабанщикова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. 496 с.
3. Абдалина Л.В. Структурно-содержательные характеристики личностного потенциала педагога / Л.В. Абдалина, И.К. Кобзенко // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2011. № 2 (94). С. 99–103.
4. Педагогика профессионального образования: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е.П. Белозерцев, А.Д. Гонеев, А.Г. Пашков и др. / под ред. В.А. Сластенина. М.: Издательский центр «Академия», 2004. 368 с.
5. Абдалина Л.В. Некоторые аспекты исследования инновационной направленности личности // Вестник Воронежского государственного технического университета 2014. Т. 10. № 3 (2). С. 4–7.
6. Борытко Н.М. Методология психолого-педагогических исследований: учебник для магистрантов и студ. пед. вузов / Н.М. Борытко и др. Волгоград: Изд-во ВГИПК РО, 2006. 284 с.
7. Бондаревская Е.В., Кульневич С.В. Педагогика: личность в гуманистических теориях и системах воспитания: учеб. пособие для студ. сред. и высш. пед. учеб. заведений, слушателей ИПК и ФПК / Е.В. Бондаревская, С.В. Кульневич. Ростов н/Д., 1999. 560 с.
8. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. М.: Издательство Московского психолого-социального института: Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. 752 с.
9. Крылова Н.Б. Культурология образования / Н.Б. Крылова. М.: Народное образование, 2000. 272 с.



10. Андомин О.В. Формирование корпоративной культуры военного преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации: автореф. дис. ... канд. пед. наук / О.В. Андомин. Самара, 2010. 24 с.

REFERENCES

1. Kopytova N.E., Makarova L.N. Povyshenie kvalifikacii prepodavatelej vuza: sostoyanie i problemy // Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki. 2013. № 4 (108). pp. 108–117.

2. Ideya sistemnosti v sovremennoj psihologii / pod red. V.A. Barabanschikova. M.: Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2005. 496 p.

3. Abdalina L.V. Strukturno-soderzhatel'nye harakteristiki lichnostnogo potenciala pedagoga / L.V. Abdalina, I.K. Kobzenko // Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki. 2011. № 2 (94). pp. 99–103.

4. Pedagogika professional'nogo obrazovaniya: ucheb. posobie dlya stud. vyssh. ped. ucheb. zavedenij / E.P. Belozercev, A.D. Goneev, A.G. Pashkov i dr. / pod red. V.A. Slastenina. M.: Izdatel'skij centr «Akademiya», 2004. 368 p.

5. Abdalina L.V. Nekotorye aspekty issledovaniya innovacionnoj napravlenosti lichnosti // Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo tehničeskogo universiteta 2014. T. 10. № 3 (2). pp. 4–7.

6. Borytko N.M. Metodologiya psihologo-pedagogičeskikh issledovanij: uchebnik dlya magistrantov i stud. ped. vuzov / N.M. Borytko i dr. Volgograd: Izd-vo VGIPK RO, 2006. 284 p.

7. Bondarevskaya E.V., Kul'nevich S.V. Pedagogika: lichnost' v gumanisticheskikh teoriyah i sistemah vospitaniya: ucheb. posobie dlya stud. sred. i vyssh. ped. ucheb. zavedenij, slushatelej IPK i FPK / E.V. Bondarevskaya, S.V. Kul'nevich. Rostov n/D., 1999. 560 p.

8. Derkach A.A. Akmeologičeskije osnovy razvitiya professionala / A.A. Derkach. M.: Izdatel'stvo Moskovskogo psihologo-social'nogo instituta: Voronezh: NPO «MOD`EK», 2004. 752 p.

9. Krylova N.B. Kul'turologiya obrazovaniya / N.B. Krylova. M.: Narodnoe obrazovanie, 2000. 272 p.

10. Andomin O.V. Formirovanie korporativnoj kul'tury voennogo prepodavatelja v processe vnutrivuzovskogo povysheniya kvalifikacii: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk / O.V. Andomin. Samara, 2010. 24 p.

© Плаксина Н.И., 2020

Плаксина Наталья Игоревна, психолог группы (психологической работы) отдела по военно-политической работе, Военный учебно-научный центр Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия имени профессора Н.Е. Жуковского Ю.А. Гагарина» (г. Воронеж), Россия, 394064, г. Воронеж, ул. Старых Большевиков, 54А, plaksina35@mail.ru.