

Министерство образования и науки Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Уральский государственный педагогический университет»  
Факультет подготовки кадров высшей квалификации  
Кафедра педагогики

*На правах рукописи*

ВОЛГИНА Ирина Владимировна

**ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ  
У ПЕДАГОГОВ  
В НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

ОПОП «13.00.01 – общая педагогика, история педагогики и образования»

Научный доклад об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работе (диссертации) на соискание ученой степени кандидата наук

Екатеринбург– 2018

Научный руководитель: Галагузова Юлия Николаевна, доктор педагогических наук, профессор

Рецензент:

Рецензент:

Заведующий

Кафедрой педагогики УГПУ Галагузова Юлия Николаевна, доктор педагогических наук, профессор

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

**Актуальность исследования.** Дополнительное образование детей и молодежи сложная не потерявшая и в наше время своей актуальности педагогическая проблема. Сегодня в период модернизации всей системы образования, она звучит по-новому, в связи с чем наступил период принятия важнейших государственных документов: Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», федеральных государственных стандартов общего и профессионального образования, Национальной доктрины образования Российской Федерации, Федеральной программы развития образования, утверждения профессионального стандарта педагога и др.

Система дополнительного образования в России развивается, начиная с 30-х годов XVIII столетия. В разные периоды процесс становления имел свои особенности, наибольшего расцвета система внешкольного образования достигла в годы советской власти. Политические перемены в России в 80-90-е годы прошлого столетия, ориентированные на формирование различных видов собственности с развитием рыночных отношений во всех сферах жизнедеятельности, трансформировали всю систему дополнительного образования. Пришли в упадок многие учреждения дополнительного образования для детей. Но в этот период стали зарождаться негосударственные учреждения. Несмотря на большие трудности в становлении негосударственного сектора дополнительного образования постепенно он занял прочное место в системе образования.

3 апреля 2010 года была принята Резолюция Всероссийского съезда руководителей негосударственных Образовательных организаций, на котором особое внимание уделялось Посланию Президента РФ Д. А. Медведева к Федеральному Собранию от 11 декабря 2009 года. В нем отмечается необходимость скорейшего решения одной из главных проблем негосударственного образования страны, в данном случае по отношению к негосударственному общему образованию, законодательное закрепление равенства государственных и негосударственных общеобразовательных организаций. Дополнительное образование детей, в том числе и в негосударственных учреждениях, по праву рассматривается в современном российском обществе, как одна из важнейших составляющих образовательного пространства.

Таким образом, *социально-педагогический аспект актуальности* исследования обусловлен потребностью со стороны общества и государства в дополнительном образовании, как образовании, органично сочетающем в себе воспитание, обучение и развитие личности ребенка.

Успешность деятельности учреждений дополнительного образования зависит от профессиональной подготовки педагогических кадров. Вопросам подготовки педагогических кадров посвящены работы В. А. Сластенина, А. А. Дергач, В. В. Рубцова, Н. В. Кузьминой. От профессиональной компетентности педагога дополнительного образования зависит не только развитие творческих способностей детей, но и саморазвитие негосударственных учреждений

дополнительного образования. Специфика профессиональной деятельности данных учреждений, также как специфика формирования педагогических коллективов требуют особого подхода к содержанию и организации процесса подготовки педагогов.

При этом приходится признать, что формирование и рост профессионализма педагога в сфере дополнительного образования, способного отвечать всем требованиям текущего периода, происходит не в период его базовой подготовки и обучения, а, главным образом, в процессе работы, требующей кроме опыта непрерывного повышения профессиональной компетентности в процессе работы.

*Научно-теоретический аспект актуальности* исследования связан с необходимостью научно-теоретического обоснования профессиональной компетентности педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования.

Проблемы компетентности педагогов рассматриваются в работах В. И. Байденко, Э. Ф. Зеера, И. А. Зимней, А. К. Марковой, Л. М. Митиной, Л. П. Алексеевой, А. В. Хуторского и др. Но особенности профессиональной деятельности и профессиональной подготовки педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования не исследованы.

Проблемы компетентности педагогов рассматриваются в работах В. И. Байденко, Э. Ф. Зеера, И. А. Зимней, А. К. Марковой, Л. М. Митиной, Л. П. Алексеевой, А. В. Хуторского и др. Но особенности профессиональной деятельности и профессиональной подготовки педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования не исследованы.

В современных условиях негосударственные учреждения дополнительного образования реализуют большой спектр образовательных услуг для детей, молодежи и взрослого населения. Особое место занимают учреждения дополнительного образования по изучению иностранного языка. Все больше осуществляется интернационализация всех сфер жизни общества, появляется действенная потребность в людях, владеющих иностранным языком, который становится востребованным в практической и интеллектуальной деятельности человека. Иностранный открывает ребенку непосредственный доступ к огромному духовному богатству: социокультурный портрет стран, их народов: ценностно-смысловые аспекты духовной, физической культуры; культурное наследие; социокультурные нормы поведения в условиях межкультурной коммуникации; развитие культуры восприятия современного многоязычного мира.

*Научно-методический аспект актуальности* исследования обусловлен необходимостью разработки научно-методического обеспечения негосударственных учреждений дополнительного образования.

Роль иностранного языка в современном обществе рассматривается в работах М. А. Ариян, М. З. Биболетовой, И. Л. Бим, Р. А. Готлиб, Е. Н. Пассова. Возросшая роль иностранного языка в системе дополнительного образования, потребность родителей и детей в изучении иностранных языков, важность достижения результативности обучения данному предмету и

недостаточная разработанность методики преподавания иностранных языков в негосударственных учреждениях дополнительного образования.

### **Степень разработанности проблемы:**

Проблемы дополнительного образования детей и молодежи нашли отражение в многочисленных работах отечественных и зарубежных ученых. Методология и методы исследования дополнительного образования рассматривали К. Д. Ушинский, П. Ф. Каптерев, С. Т. Шацкий, Е. Н. Медынский, Д. И. Фельдштейн. История развития дополнительного образования освещается в работах О. С. Газман, В. А. Горского, С. А. Новоселова, Л. Ю. Кругловой, Р. А. Литвак и др., развитие творческих способностей детей в дополнительном образовании представлено работами В. Д. Чепик, В. С. Лазарева, М. М. Поташник, Н. Р. Литвиненко, В. И. Козырь. Однако в изученных нами работах не исследована специфика негосударственных учреждений дополнительного образования.

В последние годы появились работы, которые рассматривают корпоративность как один из важных факторов успешного развития образовательного учреждения: работы А. Н. Галагузова, О. М. Голышенковой, Е. А. Дагаевой, Б. М. Карбель, Б. М. Игошева, Д. В. Реут, М. Роудена и др.

Концептуальные представления по проблемам формирования организационной и корпоративной культуры образовательных учреждений рассматривается в работах В. А. Виноградовой, О. И. Габдулхаковой, А. Б. Зайцева, М. В. Ионцева, Н. А. Иорданова, Н. А. Стрижак. Но влияние корпоративности и корпоративных отношений на развитие негосударственных учреждений дополнительного образования не рассматривались.

### **Отсюда возникают противоречия:**

– на социально-педагогическом уровне – между социальным значением учреждений дополнительного образования для творческого развития детей и молодежи и необходимостью развития негосударственного сектора дополнительного образования, обеспечивающего широкий спектр образовательных услуг;

– на научно-теоретическом уровне – между необходимостью развития негосударственных образовательных учреждений и неразработанностью теоретико-методических подходов развития системы корпоративных отношений в негосударственных учреждениях дополнительного образования;

– на научно-методическом уровне – между возможностью развития негосударственных учреждениях дополнительного образования по изучению иностранного языка и неразработанностью ее методического обеспечения.

Таким образом, социальная значимость развития негосударственных учреждений дополнительного образования, теоретическая и методическая недостаточность разработанности проблемы подготовки педагогов к работе в таких учреждениях послужили основанием для выбора темы исследования – **«Формирование корпоративных отношений у педагогов в негосударственных учреждениях дополнительного образования».**

**Цель исследования** – теоретически обосновать, разработать и апробировать модель формирования корпоративных отношений педагогов в негосударственных учреждениях дополнительного образования.

**Объект исследования** – развитие негосударственных учреждений дополнительного образования.

**Предмет исследования** – корпоративные отношения педагогов в процессе развития негосударственных учреждений дополнительного образования.

**Ведущая идея исследования:** формирование корпоративных отношений, проявляющихся в присвоения личностью ценностей и правил поведения в коллективе, знаний в области корпоративности, развитии экономической и профессиональной компетентностей и коммуникативных умений, содействует успешному развитию негосударственных учреждений дополнительного образования детей.

**Гипотеза исследования:** корпоративные отношения в негосударственных учреждениях дополнительного образования будут развиваться, если:

– сущность корпоративных отношений представляет процесс и результат, фиксирующий факт присвоения личностью всех ценностей и правил поведения в коллективе, знаний в области корпоративности, коммуникативные умения, а также экономическую и профессиональную компетентность, учитывающую специфику негосударственных учреждений дополнительного образования;

– спроектирована модель формирования корпоративных отношений педагогов в негосударственных учреждениях дополнительного образования, которая раскрывает компоненты корпоративных отношений, содержание этих компонентов, критерии и уровни их сформированности;

– организована корпоративная подготовка педагогов, которая наряду с повышением профессиональных знаний способствует формированию корпоративности педагогического коллектива, развитию профессиональной и экономической компетентности педагогов;

– программно-методические материалы обеспечивают реализацию модели формирования корпоративных отношений педагогов в практику работы негосударственных учреждений дополнительного образования и включают программу корпоративной подготовки педагогов, программу формирования корпоративных отношений педагогов в негосударственном учреждении дополнительного образования, а также дифференцированные программы обучения иностранному языку, которые также могут быть использованы в работе с педагогами.

В соответствии с целью, предметом и гипотезой исследования были определены следующие задачи:

1. Изучить развитие теории и практики дополнительного образования в истории педагогики.

2. Рассмотреть влияние корпоративной подготовки на формирование корпоративных отношений, способствующих развитию негосударственных учреждений дополнительного образования.

3. Построить теоретическую и дидактическую модели формирования корпоративных отношений педагогов в негосударственных учреждениях дополнительного образования.

4. Провести педагогический эксперимент и проанализировать его результаты.

**Теоретико-методологической основой исследования являются:**

– научные концепции и представления о сущности, тенденциях, перспективах дальнейшего развития дополнительного образования (О. С. Газман, В. А. Горский, С. А. Новоселов, Л. Ю. Круглова, Р. А. Литвак и др.);

– общие положения о сущности компетентностного подхода в образовании (В. И. Байденко, И. А. Зимняя, Э. Ф. Зеер, А. К. Маркова, Г. В. Мухаметзянова, А. В. Хуторской, Д. Равен и др.);

– концептуальные представления по проблемам формирования социокультурной компетентности у педагогов (И. И. Дуранов, Г. И. Гайсина, П. С. Гуревич, Л. Н. Коган и др.);

– психологические теории личности и деятельности (К. А. Абульханова-Славская, А. Г. Асмолов, А. А. Бодалев, Л. С. Выготский, А. В. Петровский, П. Г. Щедровицкий и др.);

– теория и практика корпоративной подготовки специалистов (М. Иванов, Б. М. Карбель, Д. Михеев, Е. Моргунов, А. В. Погодина, О. М. Голышенкова, А. Н. Крылов, А. С. Минзов).

**Основой для разработки исследовательского инструментария явились следующие методологические положения:**

– общей теории систем (А. Н. Аверьянов, В. Н. Садовский, И. В. Блауберг, А. И. Уемов, Э. Г. Юдин и др.) и метод моделирования, являющийся одним из наиболее продуктивных методов, используемых с целью изучения и преобразования систем (В. А. Веников, М. Вартофский, И. П. Смирнов, В. А. Штоф и др.);

– системный подход в исследовании социальных систем (в частности педагогических) (Б. Г. Ананьев, Л. С. Выготский, П. Я. Гальперин, Н. В. Кузьмина, В. П. Беспалько, Т. И. Шамова, Г. П. Щедровицкий и др.);

– общей методологии педагогики (М. С. Бургин, М. Н. Скаткин, В. И. Загвязинский, М. А. Данилов, В. В. Краевский, и др.).

Взаимосвязь вышеперечисленных методологических подходов базируется на основе тесной взаимосвязи теории и практики, что позволяет нам с максимальной достоверностью определить основные теоретические и практические результаты нашего исследования.

**Методы исследования.** Проверка гипотезы и решение поставленных задач были осуществлены путем применения комплекса взаимодополняющих методов: теоретических (анализ психолого-педагогической литературы применительно к исследуемой проблеме, ретроспективный анализ, обобщение, систематизация, классификация, аналогия, моделирование) и эмпирических (опрос, беседа,

наблюдение, оценивание, опытно-поисковая работа, педагогический эксперимент).

**Этапы исследования.** Выбранная теоретико-методологическая основа и поставленные задачи определили ход исследования, которое проводилось в три этапа.

*Первый этап* (2005–2007 гг.) – изучение психолого-педагогической, научно-методической литературы в аспекте поставленной проблемы; анализ нормативных и правовых документов, разработка программы исследования, определение проблемы, цели, объекта, предмета, гипотезы и задач исследования.

*Второй этап* (2007–2013 гг.) – теоретическое исследование проблемы, построение модели корпоративных отношений педагогов в негосударственных учреждениях дополнительного образования, разработка научно-методического обеспечения, проведение эксперимента.

*Третий этап* (2013–2017 гг.) – обобщение, систематизация полученных результатов; формулирование выводов; оформление диссертационного исследования.

**База исследования.** Опытнo-поисковая работа проводилась на базе НОУ «Центр иностранных языков "Линго"», НОУ «Уральский центр дополнительного образования», НОУ «Международный лингвистический центр», ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет».

**Научная новизна исследования** заключается в следующем:

– доказано, что успешное развитие негосударственных учреждений дополнительного образования происходит при условии формирования у педагогов корпоративных отношений в процессе корпоративной подготовки;

– определено, что корпоративные отношения представляют процесс и результат, фиксирующий факт присвоения личностью общепринятых и в коллективе и в обществе в целом ценностей и норм поведения, знаний в области корпоративности, коммуникативные умения, а также экономическую и профессиональную компетентность, учитывающую специфику негосударственных учреждений дополнительного образования;

– на основе выделенных принципов (преемственности, связи теории с практикой, перспективности) разработана теоретическая модель формирования корпоративных отношений у педагогов, которая раскрывает компоненты корпоративных отношений, содержание этих компонентов, критерии и уровни их сформированности;

– разработана дидактическая модель формирования корпоративных отношений педагогов в негосударственных образовательных учреждениях дополнительного образования, которая включает программно-методические материалы, пособия и технологические формы, обеспечивающие ее реализацию.

**Теоретическая значимость исследования.** Конкретные аспекты теоретической значимости исследования выражаются в следующем:

- дано определение корпоративных отношений педагогов дополнительного образования, которое может быть использовано при исследовании проблем корпоративного образования;

– обоснованы принципы построения модели формирования корпоративных отношений педагогов учреждений дополнительного образования (преемственности, связи теории с практикой, перспективности), обусловленные спецификой негосударственных учреждений дополнительного образования;

– разработанные научные и прикладные положения рассматриваемой проблемы содействуют развитию негосударственных учреждений дополнительного образования.

**Практическая значимость исследования.** Практическая направленность исследования представляется значимой для развития системы учреждений дополнительного образования. Разработанные автором дифференцированные программы обучения иностранным языкам используются в НОУ Центр иностранных языков "Линго", НОУ «Уральский центр дополнительного образования», НОУ «Международный лингвистический центр», а также могут быть использованы при подготовке педагогов иностранных языков. Программа корпоративного обучения педагогов может быть использована для формирования и развития корпоративных отношений педагогов негосударственных и государственных учреждений дополнительного образования.

**Обоснованность и достоверность результатов исследования** гарантируется методологией примененных в исследовании отправных теоретических положений; с использованием обширного комплекса методов всестороннего исследования, соответствующих цели и задачам исследования; систематической проверкой получаемых результатов, проводимой на разных этапах опытно-поисковой работы; возможностью многократного повторения эксперимента; обоснованность гипотезы исследования полученными результатами.

**Апробация и внедрение результатов работы** осуществлялись в процессе научной и практической деятельности автора, содержание которой отражено в 19 публикациях, 5 из которых представлены в изданиях, включенных в реестр МО и науки РФ для публикации основных результатов диссертационного исследования, одной монографии и одном учебном пособии.

Основные теоретические положения работы докладывались и были одобрены на международной конференции по проблемам изучения языка образования (Великий Новгород, 2003), на конференциях и семинарах по проблемам изучения иностранного языка (Челябинск, 2005), по инновации общего и профессионального образования (Челябинск, 2006), по новым технологиям обучения (Киев, 2008), по вопросам модернизации российского образования (Таганрог, 2010), по социокультурным проблемам образования (Екатеринбург, 2011), IX международной научной конференции: Европа и современная Россия. Интегративная функция педагогической науки в едином образовательном пространстве (Мадрид, 2012), на съезде социальных педагогов и социальных работников (Москва, 2014), XXXIX Международной научно-практической конференции «Психология и педагогика в современном мире: вызовы и решения» (Москва, 2015), Международной научно-практической конференции

«Классный коллектив в современной науке и практике образования: методология исследования, реалии и перспективы развития» (Оренбург, 2016), на II Международном круглом столе «Традиции и инновации в педагогическом образовании» (Екатеринбург, 2016)

**На защиту выносятся следующие положения.**

1. Корпоративные отношения, представляющие процесс и результат присвоения личностью ценностей и правил поведения в коллективе, знаний в области корпоративности, коммуникативных умений; экономическую и профессиональную компетентность, способствуют успешному развитию негосударственных учреждений дополнительного образования детей.

2. Корпоративные отношения у педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования детей формируются в процессе корпоративной подготовки, что обеспечивает наряду с повышением профессиональных знаний формирование корпоративности педагогического коллектива, развитие профессиональной и экономической компетентности педагогов.

3. Модель формирования корпоративных отношений в негосударственных учреждениях дополнительного образования, включающая когнитивный, ценностно-мотивационный, деятельность-креативный, рефлексивно-оценочный компоненты, их содержание, критерии и уровни сформированности при разработанном программно-методическом обеспечении влияют на развитие негосударственных учреждений дополнительного образования.

**Структура диссертации.** Работа состоит из введения, двух глав, заключения и библиографического списка, состоящего из 235 наименований. Текст иллюстрируют 18 таблиц, 3 рисунка и 5 приложений.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении аргументируется актуальность темы диссертационного исследования для современной Российской педагогики и общества в целом, и формулируются проблема исследования; определяется его понятийный аппарат: объект, предмет, гипотеза, цель, задачи, методология и методы исследования; освещаются положения, выносимые на защиту; определяется научное новаторство, раскрывается теоретическая и практическая значимость исследования.

**Первая глава «Развитие системы негосударственных учреждений дополнительного образования в теории и практике»** рассмотрены теоретические основы диссертационного исследования, проанализирована тематическая литература, определены и раскрыты используемые в диссертации понятия и термины. Вначале исследования мы рассмотрели историю возникновения и развития системы внешкольного образования в дореволюционной России; затем проанализировали становление и развитие системы внешкольного образования в СССР и РСФСР; его реформирование в дополнительное образование и последующую трансформацию, происшедшую после распада СССР и, наконец, развитие негосударственных учреждений дополнительного образования и формирование корпоративных отношений в процессе корпоративной подготовки педагогов в указанных учреждениях.

По состоянию на 01.09.2013 г. сеть учреждений дополнительного образования в России составляет 18 тысяч образовательных учреждений, которые имеют различную ведомственную принадлежность. Из них почти девять тысяч образовательных учреждений принадлежат системе образования, 5,8 тысяч - системе культуры, 1,1 тысяч образовательных учреждений принадлежат системе спорта, более двух тысяч образовательных учреждений принадлежат общественным организациям. В общей сложности около 39 % от общего числа учащихся занимаются в учреждениях дополнительного образования, что составляет больше 10 млн. детей и молодежи в возрасте от четырех до восемнадцати лет.

Анализ психолого-педагогической литературы показал, что в педагогической среде вызывает немало споров вопрос о соответствии понятий «компетенция» и «компетентность». Понятие «компетентность» отражает уровень соответствия требованиям профессии, т.е. может быть рассмотрено как результат профессионального образования. Уровень компетентности свидетельствует об эффективности работы специалиста, о его подготовленности к работе, о способности сотрудника достигать цели в своей профессиональной сфере. Оценка компетентности основана на профессиональных стандартах, на способности сотрудника выполнять должностные обязанности.

Таким образом, мы рассматриваем понятие профессиональной компетентности педагога негосударственного учреждения дополнительного образования и даем определение корпоративных отношений педагогов в негосударственных учреждениях дополнительного образования.

Корпоративные отношения в диссертации определено как процесс и результат, фиксирующий факт присвоения личностью общепринятых ценностей и правил поведения в коллективе, профессиональных знаний в области корпоративных отношений, организационно-правовых основ деятельности учреждений дополнительного образования, маркетинга и ценообразования на рынке образовательных услуг, умений и способностей их применять на практике, формирующихся в процессе корпоративного обучения.

Данное исследование позволило выявить следующие затруднения в формировании корпоративных отношений педагогов в негосударственных учреждениях дополнительного образования: педагоги не умеют определять корпоративные ценности; не обучены самостоятельно ставить цель, ориентируясь на реализуемые между членами коллектива ценностные отношения; не обладают навыками развивать самостоятельно свой творческий потенциал; не способны диагностировать собственное физическое, интеллектуальное и нравственное саморазвитие, не умеют координировать и регулировать межличностное взаимодействие с позиции слагаемых корпоративности; они слабо мотивированы на успех предприятия в целом, и не владеют необходимыми знаниями в области корпоративных отношений, организационно-правовых знаний деятельности учреждений дополнительного образования, маркетинга и ценообразования на рынке образовательных услуг, и умениями применять их на практике, от чего напрямую зависит успех деятельности учреждения.

Полученные результаты явились фактологической базой для организации опытно-экспериментальной работы по формированию корпоративных отношений педагогов в негосударственных учреждениях дополнительного образования в процессе корпоративного обучения.

Нами выделены четыре структурных компонента корпоративных отношений педагогов в негосударственных учреждениях дополнительного образования:

- когнитивный;
- ценностно-мотивационный;
- деятельностно-креативный;
- рефлексивно-оценочный.

Эти компоненты могут быть в известной мере рассмотрены и как уровни последовательного процесса формирования корпоративных отношений.

Анализ работ (Е. Г. Беяева, В. И. Вербицкий, А. Н. Галагузов, Н. В. Кузьмина, А. М. Митина, А. М. Новиков и др.) и диссертационных исследований по проблемам корпоративного образования: (М. А. Ахмедовой, А. Б. Зайцев, Г. В. Мухаметзянова, Д. А. Шендриков и др.) позволил сделать вывод, что большинство учёных указывают на эффективность целого комплекса педагогических условий формирования профессиональной компетентности: формирование профессиональной компетентности в рамках модели корпоративного обучения; необходимость учёта специфики восприятия аудиторией знания; эффективность использования методики проблемного обучения; реализация компетентностного, деятельностного подходов.

В соответствии с этим нами была разработана теоретическая модель формирования корпоративных отношений педагогов в негосударственных учреждениях дополнительного образования, представленная на рис. 1, которая содержит компоненты корпоративных отношений, содержание этих компонентов, критерии и уровни сформированности.

В этой же главе решается задача проектирования модели корпоративных отношений педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования.

Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки сотрудников к выполнению новых функций, продвижению, решению новых задач, т. е. развитию новых компетенций.

Основным моментом в регулировании профессиональным развитием является определение потребностей данной организации в этой области. Для этого необходимо выявить несоответствия между профессиональными знаниями и навыками, которыми должны обладать сотрудники организации для реализации её целей и теми знаниями, и навыками, которыми в действительности они обладают.

В исследовании нами выбраны компетентностный, системный и деятельностный подходы. Применительно к построению системы корпоративной подготовки педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования системный подход представляет собой определение основных элементов системы, выявление их взаимосвязи, определение структуры модели. Компетентностный подход, в конечном итоге, важен для оценки качества дополнительного образования, поскольку одним из основных критериев деятельности учреждения дополнительного образования является профессиональная компетентность педагогов негосударственного учреждения дополнительного образования, основные параметры которой определяются нормативными требованиями, и запросами рынка труда и личности.

Проблемы деятельностного подхода к обучению освещены в трудах А. И. Леонтьева, А. В. Петровского, Н. Ф. Талызиной и др. В определении профессиональной компетентности с позиций деятельностного подхода авторы выделяют и опираются на важные характеристики профессиональной компетентности с точки зрения педагогической деятельности (Н. В. Кузмина, М.И. Лукьянова, А. К. Маркова, Н. В. Матяш, О. М. Шиян и др.) Рассмотрение профессиональной компетентности в контексте деятельностного подхода предлагает её формирование на протяжении всего процесса деятельности, являющейся средством приобретения и роста профессионализма. Достижение педагогом профессиональной компетентности происходит всю его профессиональную жизнь. Изучить эту внутреннюю динамику и означает оценить его профессиональную компетентность, что дает в свою очередь возможность сделать прогноз возможности и уровня его профессионального роста.

Ключевым в нашем исследовании является понятие «*корпоративные отношения*». Проблемам корпоративности посвящено довольно много теоретических, экспериментальных и других исследований (М. А. Галагузова, А.

Н. Галагузов, Ю. С. Зубов, Н. А. Ипатова, Н. В. Силкина и др.). В рассмотренных работах подчеркивается, что корпоративная подготовка направлена на формирование навыков продуктивной деятельности и конкурирует с традиционными формами получения образования.

Исходя из анализа работ, посвященных изучению корпоративного образования, установлено, что корпоративная подготовка должна состоять из двух ступеней тесно взаимосвязанных между собой. Таких как, обучение специфическим для данной корпоративной деятельности особенностям профессионального мастерства и содействие формированию «корпоративной личности» и «корпоративной культуры предприятий».

Для успешного развития негосударственных учреждений дополнительного образования в диссертации обоснована необходимость формирования и развития корпоративных отношений в процессе корпоративной подготовки.

На основе системного, компетентного и деятельностного подходов была разработана теоретическая модель формирования корпоративной отношений педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования (рисунок 1). Успешное функционирование предложенной модели зависит от реализации целого комплекса педагогических условий, выявление которых осуществлялось нами на основе указанных подходов, и с учетом сущностной характеристики и особенностей формирования профессиональной компетентности педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования, структурных компонентов построенной модели.

Анализ психолого-педагогических работ (В. В. Краевский, М. Е. Дуранов, М. А. Галагузова и др.) показывает, что в педагогическом исследовании модель отражает системный состав элементов процесса; которые воспроизводят все элементы системы; а также характер связей между этими элементами; воспроизводят функции, выполняемые элементами и моделью в целом; воссоздают условия функционирования педагогической системы.



Рисунок 1 – Теоретическая модель формирования корпоративных отношений педагогов в негосударственных учреждениях дополнительного образования

Благодаря этому комплексу данная модель позволяет понять, как устроен каждый конкретный объект, обнажает его структуру, основные свойства, законы развития и взаимодействия с окружающим миром; дает возможность получить навыки управления объектом или процессом и определять оптимальные методы и способы управления при определенных заявленных условиях, целях и критериях; позволяет прогнозировать прямые и косвенные последствия от реализации заданных способов и форм воздействия на объект.

Представленная в диссертации теоретическая модель формирования корпоративных отношений педагогов негосударственного учреждения дополнительного образования в процессе корпоративной подготовки базируется на, системном, компетентностном и деятельностном подходах. Предложенная нами модель позволяет получить довольно полное представление о формировании корпоративных отношений педагогов негосударственного учреждения дополнительного образования в процессе корпоративной

подготовки.

Теоретическая модель формирования корпоративных отношений педагогов негосударственного учреждения дополнительного образования предназначена в первую очередь для обеспечения профессиональной компетентности: «педагог учебного заведения должен быть способен и готов на высоком профессиональном уровне разработать программу и дидактическое обеспечение «своей» дисциплины, на практике осуществлять индивидуальное обучение, должен владеть методами диагностики познавательных затруднений учащихся. Особое значение имеет навык владения педагогической техникой поведения в микроситуациях, умение педагога создать в группе микроклимат с «установкой на успех» и поддерживать высокий уровень мотивации учащихся, а также знаниями в области корпоративных отношений, организационно-правовых знаний деятельности учреждений дополнительного образования, маркетинга и ценообразования на рынке образовательных услуг, умений и способностей их применять на практике.

Проектирование системы корпоративной подготовки педагогов негосударственного учреждения дополнительного образования следует определенной логике. Оно представляет собой ряд этапов, каждый из которых взаимосвязан от остальных.

Логика проектирования системы корпоративной подготовки педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования такова:

1. Изучение проблемы кадров негосударственных учреждений дополнительного образования в трудах отечественных и зарубежных ученых.

2. Определение идей, составивших основу для построения системы корпоративной подготовки педагогов негосударственного учреждения дополнительного образования.

3. Выделение исходных оснований концепции для определения содержания, форм и методов корпоративной подготовки педагогов негосударственного учреждения дополнительного образования.

4. Конкретизация задач, которые необходимо решить для формирования корпоративных отношений педагогов негосударственного учреждения дополнительного образования; определение условий и средств их достижения.

5. Выявление социально-педагогических условий развития системы.

*Методологические основания* концепции состоят в том, что корпоративные отношения педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования выступают целостной педагогической системой в конкретной социальной ситуации, при этом, формирование компетентности кадров рассматривается как форма организованного научного профессионально-педагогического знания, которая дает целостное представление об отношениях и связях его компонентов. *Системообразующими элементами* выступают: цель, образовательный процесс, конечный результат. *Переменными составляющими* являются организационно-педагогические условия реализации процесса обучения.

*Целью* корпоративной подготовки педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования является формирование корпоративных

отношений педагогов путем расширения области знаний, формирования специфических умений и навыков, что в дальнейшем ведет к развитию деятельности учреждения.

*Задачами корпоративной подготовки педагогов негосударственного учреждения дополнительного образования являются:*

- формирование корпоративных отношений;
- формирование экономической компетентности у педагогов негосударственного учреждения дополнительного образования, способствующей развитию учреждения;
- удовлетворение потребностей педагога в повышении его квалификации;
- создание предпосылок для профессионального саморазвития специалиста.

Проведенные выше исследования позволяют представить дидактическую модель формирования корпоративных отношений педагогов негосударственного учреждения дополнительного образования (рисунок 2).

На базе данной модели была сформирована программа корпоративной подготовки педагогов негосударственных отношений «Формирование корпоративных отношений у педагогов в негосударственных учреждениях дополнительного образования».

Таким образом, построенная на данной модели программа корпоративной подготовки состоит из двух взаимосвязанных между собой ступеней, таких как обучение специфическим для данной корпоративной деятельности тонкостям профессионального мастерства и содействие формированию «корпоративной личности».

Во второй главе «**Внедрение результатов исследования в практику работы негосударственных образовательных учреждений дополнительного образования**» описывается логика и содержание экспериментальной работы, диагностика её результатов, раскрывается методика формирования корпоративных отношений педагогов негосударственного учреждения дополнительного образования в процессе корпоративной подготовки, анализируются и обобщаются полученные результаты.

Экспериментальная работа проводилась с целью проверить эффективность модели формирования корпоративных отношений педагогов негосударственного учреждения дополнительного образования в процессе корпоративной подготовки и её влияние на результаты деятельности учреждения в целом. Эта цель обусловила характер основных задач, решаемых в ходе исследования:

- 1) апробировать разработанную на основе системного, деятельностного и компетентностного подходов теоретическую модель формирования корпоративных отношений;
- 2) проверить выделенные педагогические условия, способствующие эффективному формированию профессиональной компетентности педагога негосударственного учреждения дополнительного образования в процессе корпоративной подготовки;
- 3) определить критерии, показатели и уровни сформированности профессиональной компетентности педагога негосударственного учреждения дополнительного образования;

4) разработать программу корпоративной подготовки «Формирование корпоративных отношений педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования»;

5) проверить влияние, сформированных в процессе корпоративной подготовки, корпоративных отношений педагогов негосударственного учреждения дополнительного образования на результаты деятельности учреждения;

6) обобщить полученные результаты на основе методов математической статистики.

Опытно-экспериментальная работа проводилась с 2007 по 2017 год на базе 3 НОУ: НОУ «Центр иностранных языков "Линго"», НОУ «Уральский центр дополнительного образования», НОУ «Международный лингвистический центр». Всего в работе приняло участие 126 преподавателей. Организация и проведение опытно-экспериментальной работы по корпоративной подготовке педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования включала следующие действия:

1. Проведение констатирующего эксперимента с целью определения начального уровня сформированности корпоративных отношений педагогов негосударственного учреждения дополнительного образования.
2. Подготовка экспериментальных материалов.
3. Разработка и внедрение дидактической модели корпоративной подготовки педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования.
4. Проведение экспериментальных занятий, анкетирования, тестирования, опроса, самооценки и наблюдения, фиксирование педагогических фактов, анализ результатов.
5. Оценка деятельности учреждения после проведения корпоративной подготовки.
6. Обсуждение итоговых результатов.

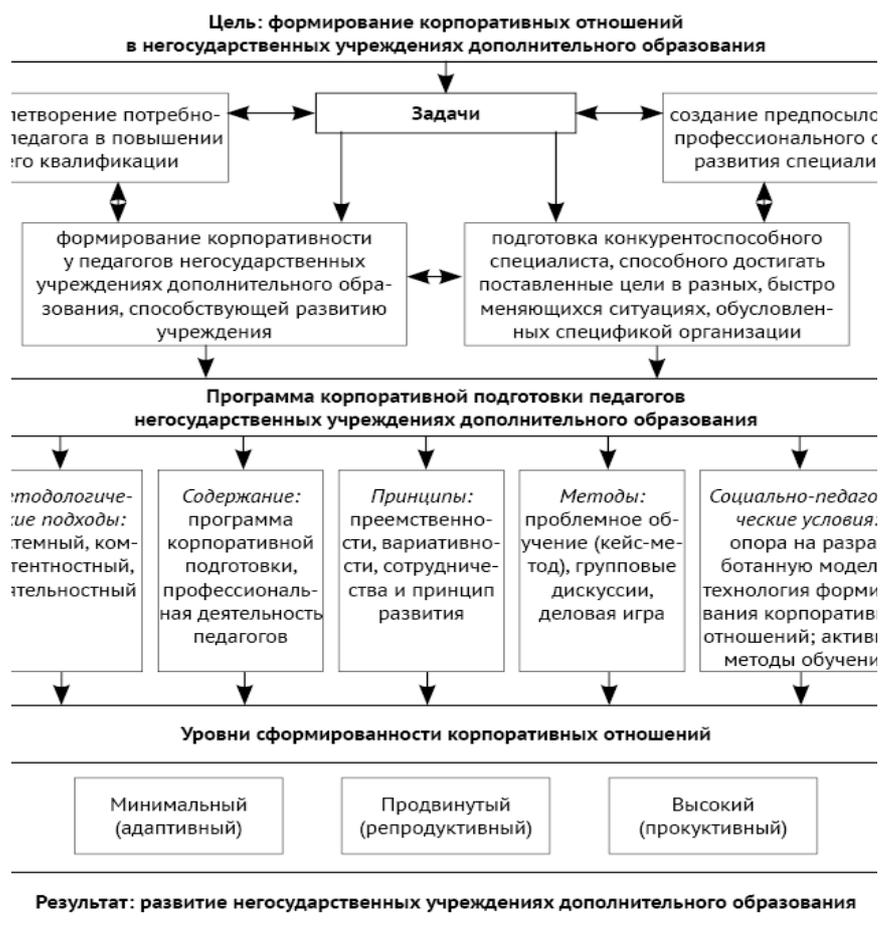


Рисунок 2 – Дидактическая модель формирования корпоративных отношений в негосударственных учреждениях дополнительного образования

Эксперимент проводился в три этапа.

Первый этап – подготовительный (2005–2007 гг.)

Целью подготовительного этапа эксперимента было выявление исходного уровня сформированности корпоративных отношений педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования, в соответствии с выделенными компонентами, а также исходя из анализа деятельности педагогов учреждения.

На втором этапе – основном (2007–2013 гг.) была проведена работа по моделированию процесса формирования корпоративных отношений педагогов негосударственного учреждения дополнительного образования в процессе корпоративной подготовки и созданию условий для эффективного функционирования учреждения.

На третьем этапе – заключительном (2013–2017 гг.) была проведена работа по анализу и обобщению результатов опытно-экспериментальной работы и оформлению документов педагогического эксперимента.

На подготовительном этапе опытно-экспериментальной работы проводился поисковый эксперимент, анализ научной и специальной литературы по теме исследования; уточнение критериев, показателей и уровней сформированности корпоративных отношений педагогов негосударственных учреждений

дополнительного образования; определение комплекса диагностических методик; проведение констатирующего этапа эксперимента, в ходе которого был выявлен исходный уровень профессиональной компетентности педагогов.

Проведенное исследование позволило нам сформулировать критерии и соответствующие им показатели, которые характеризуют сформированность корпоративных отношений педагогов негосударственного учреждения дополнительного образования:

*когнитивный компонент*: знание современных методов и технологий обучения и диагностирования достижений, обучающихся; экономических и организационно-правовых знаний деятельности негосударственных учреждений дополнительного образования, маркетинга и ценообразования на рынке образовательных услуг; умения самостоятельно определять корпоративные ценности организации; умения координировать и регулировать деловые взаимодействия с позиции слагаемых корпоративной культуры;

*ценностно-мотивационный компонент*: установки поведения в конфликтной ситуации; мировоззренческая подструктура, навыки сотрудничества, направленность на достижения, успех всего учреждения; ценностные регуляторы экономических действий;

*деятельностно-креативный компонент*: поведение в коллективе, толерантность как личностная характеристика, групповая сплоченность; коммуникативные умения, умение ориентироваться в ситуации и выбирать лучшую тактику поведения, в соответствии с интересами коллектива, творческие умения, навыки организации совместной деятельности как актуализации корпоративных целей и ценностей;

*рефлексивно-оценочный компонент*: самодиагностика и самооценка, умение оценивать собственно физическое, интеллектуальное и нравственное развитие; самопознание, готовность к самосовершенствованию; рефлексия коллективная, умение самостоятельно определить корпоративные ценности организации.

Обработка данных с применением t-критерия Стьюдента с помощью компьютерной программы SPSS позволила выявить статистически достоверные различия средних значений критериев исследования сформированности корпоративных отношений.

В таблице 1 представлены результаты выявления статистически значимых различий исследуемых параметров испытуемых.

Таблица 1 – Значимые различия критериев исследования компонентов корпоративных отношений

Компоненты	Содержание компонентов	Критерии	t-критерий Стьюдента
Когнитивный	Знаниевая подструктура	Умения самостоятельно определять корпоративные ценности организации; умения координировать и	3,5*
	Система моральных ценностей и идеалов	Интернальность общая	2,99*
Интернальность в области достижений		3,02*	
Интернальность в области неудач		3,67*	
Интернальность в области производственных отношений		2,53*	
Интернальность в области межличностных отношений		4,45*	
Установки и поведения в конфликтной ситуации	Соперничество	2,00	
	Приспособление	0,94	
	Компромисс	0,52	
	Избегание	0,02	
	Сотрудничество	3,67*	
Мировоззренческая подструктура	На себя	1,99	
	На общение	0,01	
	На дело	4,35*	
Ценностные регуляторы экономических действий	Финансы	3,89*	
	Признание и вознаграждение	1,98	
	Достижение	0,13	
	Отношения с руководителем	0,11	
	Продвижение	0,1	
	Ответственность	1,35	
	Содержание работы	3,75*	
Сотрудничество	4,25*		

Окончание таблицы 1

	Самодиагностика и самооцен	Самооценка завышенная	2,0
		Самооценка адекватная	3,35*
		Самооценка заниженная	0,01

рефлексивно-оценочный	Самопознание	Готовность к самопознанию	2,0
		Готовность к самосовершенствованию	2,01
	Рефлексия коллективная	Групповая сплоченность	5,61*
креативный деятельный	Коммуникативные умения	Социально-коммуникативная адаптивность	1,99
		Стремление к согласию	4,45*
		Толерантность	2,88*
		Оптимизм	3,45*
		Фрустрационная толерантность	2,79*
	Творческие умения	Личностная креативность	1,87
	Поведение в коллективе	Толерантность как личностная характеристика	5,01*
		Социальная толерантность	1,78
		Этническая толерантность	4,01*

\* – статистически значимые различия

В результате формирующего эксперимента значительные изменения произошли в когнитивном компоненте, таких критериях ценностно-мотивационного компонента корпоративных отношений: «общая интернальность» «интернальность в области достижений, неудач, производственных отношений и в области межличностных отношений»; «сотрудничество», «направленность на дело», «ответственность», «содержание работы».

Достоверно значимые различия обнаружилось в таких критериях рефлексивно-оценочного компонента корпоративных отношений «адекватная самооценка», «готовность к самопознанию», «групповая сплоченность».

Значительные изменения произошли в следующих критериях деятельностно-креативного компонента корпоративных отношений: стремление к согласию, толерантность, оптимизм, фрустрационная толерантность, толерантность как личностная характеристика и этническая толерантность, сотрудничество, адекватная самооценка, групповая сплоченность.

Предварительно было проведено анкетирование учащихся по определению мотивации посещения учреждений дополнительного образования, которые

вливают на подготовку педагогов на базе НОУ «Центр иностранных языков "Линго"», НОУ «Уральский центр дополнительного образования», НОУ «Международный лингвистический центр», ГОУ ВПО «Челябинская государственная академия культуры и искусств».

Результаты диагностического этапа эксперимента послужили основанием к разработке программы формирования корпоративных отношений педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования, основной целью которой, является моделирование процесса формирования корпоративных отношений в соответствии с нуждами учреждения, формирование экономической компетентности педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования. Результаты анкетирования родителей и учащихся, а также анализ работы педагогов показали существенные улучшения в работе негосударственных учреждений дополнительного образования. Возросла удовлетворенность родителей результатами обучения их детей в центрах, появилась больше интереса к жизни учреждения.

**В заключении** изложены основные результаты и выводы диссертационного исследования. Проведенное исследование, подтвердив сформулированные цель, гипотезу и задачи, позволяет сделать следующие **выводы**:

1. На основе ретроспективного анализа системы дополнительного образования, мы проследили историю возникновения и развития системы внешкольного образования и появление негосударственных учреждений дополнительного образования, их характерные особенности и проблемы развития. Исследование показало важность качественного изменения содержания дополнительного образования и соответствующей подготовки педагогов дополнительного образования, формирования корпоративных отношений педагогов, способствующих развитию негосударственных учреждений дополнительного образования.

2. Результаты проведенного исследования позволили выявить компоненты, содержание и критерии сформированности корпоративных отношений педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования и установить, что корпоративные отношения педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования представляют процесс и результат присвоения личностью ценностей и правил поведения в коллективе, знаний в области корпоративности, коммуникативных умений; экономическую и профессиональную компетентность, способствуют успешному развитию негосударственных учреждений дополнительного образования детей.

3. Построены теоретическая и дидактическая модели корпоративной подготовки педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования, раскрыты качественные характеристики корпоративных отношений; проанализированы принципы и функции рассматриваемой системы. На базе дидактической модели была сформирована программа корпоративной подготовки педагогов негосударственных отношений «Формирование корпоративных отношений педагогов в негосударственных учреждениях дополнительного образования. Анализ корпоративной подготовки позволил определить её сущность и связь с экономикой и рынком труда, где подготовка

кадров осуществляется для получения конкретных профессиональных знаний, трудоустройства и их профессионального развития. На основе анализа работы негосударственных учреждений дополнительного образования в теории и практике определены цель, задачи, принципы, содержание и методы корпоративной подготовки:

4. Разработано программно-методическое обеспечение деятельности негосударственных учреждений дополнительного образования. В процессе исследования установлено, что наиболее эффективными формами и методами обучения, обеспечивающими формирование корпоративных отношений педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования в процессе корпоративного обучения являются: проблемное обучение, кейс-метод, тренинг, групповые дискуссии, деловая игра.

Сравнительный анализ данных констатирующего и формирующего экспериментов по выявлению уровня сформированности корпоративных отношений педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования в процессе корпоративной подготовки позволил сделать вывод о положительных результатах опытно-экспериментальной работы по формированию корпоративных отношений.

Разносторонний качественный и количественный анализ полученных в ходе экспериментальной работы результатов, дал возможность решить поставленные в нашем исследовании задачи и позволили подтвердить эффективность теоретической модели формирования корпоративных отношений..

Несмотря на вышеизложенное, осуществленное исследование не исчерпывает всех аспектов рассматриваемой многогранной проблемы. В соответствии с современными потребностями педагогической науки и образовательной практики, учитывая уже полученные и обоснованные результаты, необходимо продолжить исследовательскую работу по следующим актуальным на текущий момент для отечественного образования направлениям: профессиональной подготовки педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования; выявлению условий развития негосударственных учреждений дополнительного образования.

## Основное содержание и результаты исследования отражены в следующих работах

### *Монография*

1. *Волгина, И. В.* Корпоративная подготовка педагогов в негосударственных учреждениях дополнительного образования: монография / И. В. Волгина, М. А. Галагузова. – Екатеринбург: Ажур, 2014. – 132 с. (8,0/4,0 п.л.).

### *Статьи в изданиях, включенных в реестр МО и науки РФ*

*для публикации основных результатов диссертационного исследования*

2. *Волгина, И. В.* Корпоративное обучение педагогов как средство развития негосударственных учреждений дополнительного образования / И. В. Волгина // Педагогическое образование и наука. – 2009. – № 10. – С. 26–29 (0,25 п.л.).

3. *Волгина, И. В.* Иностраный язык как средство совершенствования профессиональной подготовки социальных педагогов / И. В. Волгина // Педагогическое образование и наука. – 2010. – № 3. – С. 35–37 (0,2 п.л.).

4. *Волгина, И. В.* Личностно-профессиональное развитие педагогов учреждений дополнительного образования / И. В. Волгина // Педагогическое образование в России. – 2011. – № 4. – С. 240–244 (0,3 п.л.).

5. *Волгина, И. В.* Корпоративность образовательного учреждения / И. В. Волгина, М. А. Галагузова // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 5. – С. 28–33 (0,4/0,2 п.л.).

6. *Волгина, И. В.* Роль дополнительного образования в организации образовательной среды учащихся / И. В. Волгина // Педагогическое образование в России. – 2017. – № 1. – С. 87–92 (0,4 п.л.).

### *Учебное пособие, программа*

7. *Волгина, И. В.* Социальная педагогика: опыт зарубежных стран : учебное пособие по социальной педагогике для студентов вуза / Н. Н. Сергеева, И. В. Волгина. – Екатеринбург, 2009. – 213 с. (13,0/6,5 п.л.).

8. *Волгина, И. В.* Программа спецкурса «Формирование корпоративных отношений педагогов негосударственных учреждений дополнительного образования» / И. В. Волгина // Дополнительное профессиональное образование : сб. программ. – Вып. 2. – Екатеринбург : Ажур, 2014. – С. 48–51 (0,2 п.л.).

### *Статьи*

9. *Волгина, И. В.* Развитие социокультурной компетенции в процессе обучения иностранным языкам / И. В. Волгина // Актуальные проблемы формирования культуры и самореализации подрастающего поколения XXI века : матер. междунар. науч.-практ. конф. – Ч. 2. – Челябинск, 2005. – С. 18–20 (0,1 п.л.).

10. *Волгина, И. В.* Современные тенденции изучения иностранных языков в

профессиональном образовании / И. В. Волгина // Актуальные проблемы обновления общего и профессионального образования : матер. VI регион. науч.-практ. конф. – Челябинск : Образование, 2005. – С. 143–148 (0,3 п.л.).

11. *Волгина, И. В.* Международная школа английского языка как средство единого образовательного пространства / И. В. Волгина // Саморазвитие человека: единое образовательное пространство : матер. междунар. науч.-практ. конф. – Челябинск : Образование, 2005. – С. 144–154 (0,7 п.л.).

12. *Волгина, И. В.* Дополнительные квалификации в области менеджмента в образовании / И. В. Волгина // Инновации общего и профессионального образования : матер. междунар. науч.-практ. конф. – Челябинск, изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2006. – С. 238–243 (0,4 п.л.).

13. *Волгина, И. В.* Социально-экономические проблемы развития негосударственных образовательных учреждений в России / И. В. Волгина // Новые технологии обучения : сб. науч. тр. Развитие духовности и профессионализма в условиях глобализации: матер. V междунар. науч.-метод. конф. // Спец. выпуск № 55. – Ч. 2. – Киев ; Винница, 2008. – С. 103–106 (0,2 п.л.).

14. *Волгина, И. В.* Формирование непрерывности профессиональной квалификации педагогов дополнительного образования / И. В. Волгина // Научно-производственный журнал. – 2008. – № 3. – С. 89–92 (0,3 п. л.).

15. *Волгина, И. В.* Проблемы формирования профессиональной культуры педагогов / И. В. Волгина // Актуальные вопросы модернизации российского образования : матер. VI междунар. науч.-практ. конф. – Таганрог : Спутник+, 2010. – С. 124–127 (0,3 п.л.).

16. *Волгина, И. В.* Создание команды как фактор личностно-профессионального саморазвития педагогов образовательного учреждения / И. В. Волгина // Научный диалог. – 2012. – № 5. – Екатеринбург, 2012. – С. 132–141 (0,6 п.л.).

17. *Волгина, И. В.* Развитие корпоративного сознания руководителей учреждений дополнительного образования / И. В. Волгина // Европа и современная Россия. Интегративная функция педагогической науки в едином образовательном пространстве : материалы IX междунар. науч. конф. (18–19 августа 2012 г., Мадрид). – М. : МАНПО, 2012. – С. 433–436 (0,2 п.л.).

18. *Волгина, И. В.* Обоснование введения в УГМА образовательных программ / И. В. Волгина // Социальные и гуманитарные аспекты стратегии инновационного развития медицинского университета: матер. Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. – Екатеринбург, 2013. – С. 238–242 (0,4 п.л.).

19. *Волгина, И.В.* Мониторинг деятельности учреждений дополнительного образования/И.В.Волгина// Сборник публикаций Московского научного центра психологии и педагогики по материалам XXXIX международной научно-практической конференции: «Психология и педагогика в современном мире: вызовы и решения» г. Москва: сборник со статьями. – М.: Московский научный центр психологии и педагогики, 2015.-24-26 (0.2 п.л.)

20. *Волгина, И.В.*, Коллектив и корпорация: сущность понятий/И.В.Волгина// Класный коллектив в современной науке и практике образования: методология исследования, реалии и перспективы развития. Международная научно-практическая конференция. Оренбург, 17-20 мая 2016г.: сб. статей/Мин-во образования и науки Рос. Федерации, Мин-во образования и науки Оренб.обл., ФГБОУ ВПО «Оренб. гос.пед.ун-т» Ин-т психологии и педагогики ФГБОУ ВПО «Оренб. гос. пед. ун-т», Научно-педагогический Центр ФГБОУ ВПО «Оренб. гос. пед. ун-т», Научно-педагогический Центр ФГБОУ ВПО «Оренб. гос. пед. ун-т.» - Оренбург: Изд-во ОГПУ, 2016. – 49-52.
21. *Volgina, I.V.*, Health-saving technologies as a means of inclusion enhancement in preschool institutions./ Tatiana S. Dorokhova, Ekaterina O. Kudryavtseva, Irina V.Volgina//Annual International Scientific Conference Early Childhood Care and Education, ECCE 2016, 12-14 May 2016, Moscow, Russia
22. *Волгина, И.В.*, Технологии формирования общекультурных компетенций в высшем образовании. Актуальные проблемы психолого-педагогического образования : материалы Всероссийской студ. очно-заоч. науч.-практ. конф. С междунар. участием / отв. ред.: О.А.Некрасова и др. ; Департамент образования и молодежной политики ХМАО-Югры, Бюджетное учреждение высш. образования ХМАО-Югры «Сургут. гос. пед. ун-т». - Сургут : РИО СурГУ, 2017. – 226-231.