

ОТЗЫВ

официального оппонента, доктора педагогических наук, профессора, директора профессионально-педагогического института ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет» Гнатышиной Елены Александровны на диссертацию Плаксиной Натальи Игоревны на тему **«Развитие корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации»**, представленную на соискание учёной степени кандидата педагогических наук по специальности 5.8.7 – методология и технология профессионального образования

Актуальность темы исследования

Актуальность диссертационного исследования Плаксиной Натальи Игоревны обусловлена объективно существующими в изменяющейся педагогической реальности противоречиями, постановкой и предложением вариантов их разрешения: между сформировавшимся традиционным типом корпоративной культуры преподавателя и появлением новой культуры образовательного пространства в российской высшей школе; между современными требованиями к профессиональной деятельности преподавателей, осуществляемой в команде, и недостаточной готовностью большинства из них к корпоративным действиям; между объективной потребностью преподавателей участвовать в поддержании и развитии социокультурных традиций вуза и недостаточными научно-практическими разработками в решении данной проблемы во внутривузовской системе повышения квалификации.

Это определило научную задачу исследования, сформулированную автором как разработка теоретических и научно-практических положений развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации. Педагогическая наука имеет солидный ресурс для проведения внутривузовского повышения квалификации профессорско-преподавательского состава вуза, однако в дополнительном профессиональном образовании развитие корпоративной культуры преподавателя как составляющая его профессионально-педагогической деятельности, не получала статуса обязательной «надпредметной» подготовки. Поэтому предложение Н.И. Плаксиной о необходимости подготовки сотрудников организации к реализации профессионального взаимодействия в решении стратегических задач вуза, к развитию и обогащению ценностей корпоративных отношений, поддержания и

совершенствования миссии вуза, профессиональной этики и морали в коллективе представляется своевременным и актуальным.

Структура и общая характеристика исследования

Диссертационное исследование Н.И. Плаксиной представляет собой полное и логически структурированное описание теоретико-методологических подходов к исследуемой проблеме, построение содержательной педагогической модели, разработку соответствующего научно-методического обеспечения ее эффективного функционирования, подтверждаемое результатами экспериментального исследования и содержащее анализ полученных в ходе исследования результатов. Содержание и структура исследования адекватно отражены соискателем в тексте диссертации и автореферате. Защищаемые положения подтверждают гипотезу и ведущую педагогическую идею исследования, касающуюся разработки, научного обоснования и внедрения модели развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации. Проведенный Н.И. Плаксиной анализ психолого-педагогической литературы и практики повышения квалификации позволили автору квалифицированно выделить объект, предмет исследования, сформулировать цель, соответствующие ей гипотезу исследования и задачи, определившие ход всего исследования. Теоретический фундамент работы отличается «представительной» источниковой базой, в которой имеются и зарубежные публикации. Основные положения, выносимые на защиту, емко описывают полученные диссертантом ключевые результаты. Также отметим, что прослеживается взаимосвязь между условиями гипотезы, научной новизной и положениями, выносимыми на защиту. Есть основания говорить о том, что диссертанту удалось глубоко проникнуть в сущность изучаемой проблемы и обеспечить системную направленность своей теоретико-экспериментальной работы.

Следует отметить высокий теоретико-методологический уровень разработки замысла научного поиска и сбалансированность его теоретического и эмпирического уровней, отраженных в структуре самой диссертации, которая предполагает в определенной соискателем логической последовательности изложение научных взглядов на исследование процесса развития корпоративной культуры преподавателя, представление решений поставленных задач по разработке и апробации модели, выявлению педагогических условий развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации.

Рецензируемая диссертационная работа изложена на 154 страницах и состоит из введения, двух глав, включающих результаты теоретического исследования и анализ опытно-экспериментальной работы, заключения, списка литературы (186 источников) и 8 приложений. Текст работы сопровождается 8 таблицами и 7 рисунками, конкретизирующими основные положения и результаты исследования.

В **первой главе:** «*Теоретико-методологические основания изучения развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации*» представлено теоретическое осмысление положений, составляющих основы изучения корпоративной культуры преподавателя.

К «сильным местам» диссертации мы относим работу Натальи Игоревны с понятиями. Например, хорошее впечатление производит определение понятия «корпоративная культура преподавателя вуза». Лаконично, но при этом достаточно емко в формулировке определения нашла отражение сущность исследуемой дефиниции: «система знаний, ценностей, норм, социальных и моральных традиций, регулирующих и развивающих профессионально-педагогическую деятельность». Точно выделены существенные признаки: «система знаний, ценностей, норм», «межличностные отношения», «самореализация». Это, безусловно, заслуживает высокой оценки.

Все это позволило соискателю доказательно выявить структурные компоненты корпоративной культуры преподавателя: ценностный, когнитивный, операциональный и регулятивный; конкретизировать критерии и показатели: аксиологический (приверженность корпоративным ценностям; стремление к самореализации); знаниевый (знание корпоративных норм и правил поведения; этика отношений в коллективе); компетентностный (способность работать в команде; стиль межличностного взаимодействия); поведенческий (готовность к саморегуляции; социально-профессиональная ответственность).

Для определения степени сформированности и согласованности критериев корпоративной культуры преподавателя автором определены уровни ее развития: нормативный, нормативно-личностный и личностно-продуктивный.

Выявленные автором структурные и уровневые характеристики корпоративной культуры преподавателя вуза дали возможность предложить теоретическую основу моделирования процесса развития корпоративной культуры преподавателя и сделать его четко направленным с учетом

выявленной в исследовании специфики и возможностей внутривузовского повышения квалификации.

Рассматривая педагогическую модель как систему, соискатель раскрывает ее в виде целостности взаимосвязанных и взаимодействующих блоков: целевой (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 развития); методологический (методологические подходы – системный, культурологический, личностный, деятельностный, акмеологический; методологические принципы – системности, гуманизации, культуросообразности, единства объективного и субъективного, совместной деятельности); содержательный (определение корпоративной культуры преподавателя вуза, структурные компоненты корпоративной культуры преподавателя: ценностный, когнитивный, операциональный, регулятивный); технологический (организационно-методическое обеспечение: педагогический практикум – блоки, этапы; технологии, формы, методы); оценочно-результативный (компоненты, критерии, показатели и уровни развития корпоративной культуры).

Следует обратить внимание и на то, что диссертант строит не просто модель процесса развития корпоративной культуры преподавателя, а модель системы. То есть сам исследуемый процесс обосновывается и представляется диссертантом в виде системы, что уже является научно ценным результатом. Более того, по отношению к структурным компонентам мы обнаруживаем достаточно корректное использование понятий «функционирование» и «реализация». Автор точен, говоря о функционировании системы (в контексте «образовательного процесса», с.70 дисс.) и реализации модели (в контексте «условия реализации модели» с.82 дисс.).

Заметим, что построению модели предшествует выбор методологических подходов. Характерно, что автор обосновывает такой выбор, исходя из необходимости всестороннего исследования проблемы, а не из конъюнктурных соображений. Действительно, это - «работающие» подходы, позволяющие автору сформировать «удобную» и стратегически выгодную позицию в отношении исследуемого феномена.

Следует особо подчеркнуть, что в ходе реализации авторской педагогической модели развития корпоративной культуры преподавателя соискателем был использован широкий спектр дидактических методов: лекции, семинары, дискуссии, практическая работа, игра, мозговой штурм,

круглый стол, включая формы неформального образования – тренинги, метод проблемного обучения, проектный, игровой, кейс, эссе, портфолио, психологические упражнения, тестирование, самоанализ, презентация.

Очень важным в этой связи является понимание диссертантом роли педагогических условий в обеспечении эффективного функционирования разработанной педагогической модели. Педагогические условия, по замыслу диссертанта, способствуют целесообразному «встраиванию» разработанной автором модели в общий процесс внутривузовского повышения квалификации. Они хорошо содержательно представлены и получили обоснование с точки зрения обеспечения эффективности реализации разработанной модели.

Организация и результаты опытно-экспериментальной работы по развитию корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации нашли отражение во **второй главе** диссертации *«Опытно-экспериментальная работа по развитию корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации»*. Н.И. Плаксиной подробно описан диагностический инструментарий, наглядно представлены результаты констатирующего и формирующего этапов эксперимента, дан их сравнительно-сопоставительный анализ и научная интерпретация полученных эмпирических данных. Все этапы эксперимента четко разработаны в соответствии с теоретическими положениями работы, программой эксперимента, последовательно проведены и содержательно представлены.

Заслуживает внимания общая логика, этапы и результаты экспериментальной работы на базе факультета дополнительного профессионально-педагогического образования АНОО ВО «Воронежский экономико-правовой институт». В опытно-экспериментальной работе приняли участие 151 преподаватель данного вуза (в возрасте до 55 лет, с педагогическим стажем работы не менее 5 лет).

Высокий методический уровень соискателя проявился в разработанном и апробированном педагогическом практикуме «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя» (72 часа). Содержательно-методическое обеспечение практикума включало информационный и практический блоки; соответствующие им продуктивные формы (лекции, семинары, дискуссии, практическая работа, организационно-деятельностная игра, мозговой штурм, круглый стол); технологии (сотрудничества, тренинговые, обучения взрослых); методы (проблемное обучение, игровой, кейс, эссе, портфолио, тестирование, самоанализ) и этапы (мотивационный,

преобразующий, рефлексивный) последовательного развития корпоративной культуры преподавателя.

Педагогический практикум в полном объеме представлен автором в приложении А (С. 155 дисс.), также в приложениях Б - Д даны выборочные инновационные проекты, кейсы, разработанные преподавателями в ходе обучения (С.166 -171 дисс.).

Соискателем создана и аргументировано представлена в исследовании совокупность эмпирически подтвержденных, необходимых и достаточных педагогических условий эффективного развития корпоративной культуры преподавателя с учетом специфики и использованием возможностей внутривузовского повышения квалификации: объективных (развитие информационной среды вуза; создание положительных взаимоотношений в коллективе; реализация инновационных технологий) и субъективных (формирование мотивации к непрерывному самосовершенствованию; развитие ценностей корпоративных отношений; формирование готовности к сотрудничеству).

Несомненным достоинством реализованной опытно-экспериментальной работы является качественно-количественный анализ полученных результатов, достоверно подтвержденных методами математической статистики. Результаты исследования, приведенные в третьем параграфе второй главы, свидетельствуют о положительной динамике в развитии корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации и позволяют констатировать подтверждение выдвинутой гипотезы, а также сформулировать теоретическую и практическую значимость исследования.

Научная новизна исследования

Научная новизна заключается в определении теоретико-методологической стратегии исследования, образованной совокупностью системного, культурологического, личностного, деятельностного и акмеологического подходов; в обосновании моделируемого в исследовании процесса, идентифицируемого автором как педагогическая система развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации. К научной новизне может быть отнесено теоретическое обоснование и экспериментальная проверка педагогических условий, повышающих эффективность разработанной авторской модели: объективные (развитие информационной среды вуза; создание положительных взаимоотношений в коллективе; реализация инновационных технологий в системе внутривузовского повышения квалификации) и

субъективные (формирование мотивации к непрерывному самосовершенствованию; развитие ценностей корпоративных отношений; формирование готовности к сотрудничеству).

Теоретическая и практическая значимость исследования

Теоретическая значимость исследования обнаруживается в расширении теоретических представлений о роли, содержании и особенностях развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации. В качестве элементов исследования, обеспечивающих его теоретическую значимость, можно назвать вклад в разработку историографии проблемы, расширение смыслового поля ряда педагогических понятий, содержательно-структурное наполнение авторской педагогической модели.

Исследование существенным образом опирается на самостоятельные теоретические и нормативно-обоснованные авторские наработки соискателя, подтвержденные публикациями (28 публикаций, в том числе 1 – опубликована в наукометрических базах SCOPUS; 5 – в журналах, входящих в перечень рецензируемых научных изданий ВАК Минобрнауки России), что, несомненно, придает значимость работе и позволяет рассматривать ее как научное обобщение результатов авторского поиска. Это позволяет утверждать, что исследование Натальи Игоревны обладает определенной *теоретической значимостью*, что полученные результаты вносят вклад в развитие теории дополнительного профессионального образования, в частности в теорию и методику дополнительного профессионального образования преподавателей: расширены теоретические представления о содержании, структуре и уровнях проявления корпоративной культуры современного преподавателя вуза. Спроектирована и обоснована педагогическая модель ее развития, позволившая конкретизировать подходы, формы, технологии и методы совершенствования критериев корпоративной культуры преподавателя и дополнившая научные представления о содержании и развивающих возможностях внутривузовского повышения квалификации преподавателей.

Следует подчеркнуть *практическую значимость* исследования, которая состоит в возможности использования его содержания и выводов в практике повышения квалификации преподавателей в вузе; в работе методологических и методических семинаров; разработке программ работы с молодыми преподавателями. Разработанный педагогический практикум «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя» может служить основой для разработки и модификации новых образовательных

программ внутривузовского повышения квалификации преподавателей. Результаты теоретического и эмпирического исследования были внедрены в практику повышения квалификации преподавателей АНОО ВО «Воронежский экономико-правовой институт».

Из вышесказанного следует, что ведущие положения, сформулированные в исследовании соискателем, обладают научной новизной и доказательностью, имеют теоретическую и практическую значимость.

Обобщенные автором итоги проведенного теоретического и опытно-экспериментального исследования изложены в виде выводов, которые логически соотносятся с выдвинутыми ранее научными предположениями. Весь ход рассуждения и анализа результатов проведенного исследования позволяет убедиться в обоснованности вынесенных на защиту положений.

Степень достоверности и личное участие автора в получении результатов

Степень обоснованности научного исследования не вызывает сомнения. Она обеспечивается репрезентативностью выборки, описанием собственного научно-теоретического поиска, обобщенными результатами комплексной исследовательской работы, выполненной в рамках рассматриваемой проблемы, реализацией методики, адекватной поставленным в исследовании задачам, проведением эксперимента. Достаточная база экспериментальной работы, её соответствие заявленным теоретическим положениям, свидетельствуют о достоверности результатов исследования, обоснованности общих выводов и заключения. Это подтверждает целесообразность выделенных автором педагогических условий, необходимых и достаточных для развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации.

Наталья Игоревна представила на защиту логически завершенное описание собственных теоретических исследований и обобщенные результаты комплексной исследовательской работы, выполненной в рамках рассматриваемой проблемы. Наиболее важными результатами, полученными диссертантом лично, является внедрение авторской педагогической модели развития корпоративной культуры преподавателя на основе системного, культурологического, личностного, деятельностного, акмеологического подходов, а также комплекса педагогических условий ее успешной реализации.

Материалы исследования изложены в публикациях автора, в том числе в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки, статьи, опубликованные в изданиях с широкой географией, и могут активно использоваться в работе со студентами. Публикации автора соответствуют выбранной теме исследования, отражают направленность научных интересов Н.И. Плаксиной и основное содержание работы. В автореферате отражены основные положения и выводы диссертационной работы.

Диссертация написана логично, грамотно, в соответствии с требованиями, предъявляемыми к стилю изложения результатов исследования подобного рода; иллюстрирована рисунками и таблицами; в тексте соблюдена этика цитирования. Материалы диссертации демонстрируют включенное участие соискателя в проведенное исследование на всех его этапах.

Отмечая высокий научный уровень диссертации Н.И. Плаксиной, считаем целесообразным, отметить дискуссионные позиции, относительно которых хотелось бы иметь более четкую авторскую точку зрения:

1. В педагогической модели, автор опирается на пять методологических подходов (параграф 1.3, с. 63 дисс.), при этом роль и значение каждого из них для исследования заявленного феномена не обосновывается, что, на наш взгляд, снижает методологическую доказательность решения исследовательских задач.

2. Было бы целесообразным уточнить, как именно описываемая автором в параграфе 1.1 специфика внутривузовского повышения квалификации учитывалась в ходе опытно-экспериментальной работы.

3. Формулируя определение корпоративной культуры преподавателя, в качестве функционального аспекта автор отмечает заложенные в потенциал корпоративной культуры возможности обеспечивать продуктивность и самореализацию преподавателя. Какой смысл вкладывается в это?

4. Автор формулирует уровни развития корпоративной культуры преподавателя и относит к ним нормативный, нормативно-личностный и лично-продуктивный. Можно ли считать высший уровень развития корпоративной культуры преподавателя (лично-продуктивный) кульминацией развития исследуемого феномена?

5. По результатам опытно-экспериментальной работы показатели «приверженность корпоративным ценностям» (ценностный компонент) и «социально-профессиональная ответственность» (регулятивный компонент) получили наивысшие значения, соответственно 88,5 баллов и 67,9 баллов. В связи с чем данные характеристики получили такую прогрессивную динамику?

Заключение о соответствии работы паспорту специальности

Диссертационная работа Н.И. Плаксиной «Развитие корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации» соответствует требованиям, изложенным в разделе II «Положения о порядке присуждения учёных степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013

года № 842, и является самостоятельной научно-квалификационной работой, в которой представлено решение научной задачи, имеющей значение для развития теории дополнительного профессионального образования преподавателей вуза; по объему и качеству выполнения, своей актуальности, научной новизне и практической значимости исследование выполнено на высоком уровне и соответствует паспорту специальности 5.8.7 – методология и технология профессионального образования (п.п. 3, 8, 20, 25, 28), а соискатель Наталья Игоревна Плаксина заслуживает присвоения искомой степени кандидата педагогических наук по специальности 5.8.7 – методология и технология профессионального образования.

Официальный оппонент:

доктор педагогических наук, профессор,
ФГБОУ ВО «ЮУрГПУ»
профессионально-педагогический институт,
директор

18 сентября 2021 г.

Елена Александровна Гнатышина



ПОДПИСЬ ЗАВЕРЯЮ:
СПЕЦИАЛИСТ ОК

Сведения об оппоненте:

ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный
гуманитарно-педагогический университет»

Почтовый адрес: 454080 г. Челябинск, проспект Ленина, 69.

Тел: +7 (351) 210-54-68;

E- mail: postbox@cspu.ru

официальный сайт: <http://www.cspu.ru/>