

## ОТЗЫВ

официального оппонента, доктора педагогических наук, профессора, директора института непрерывного образования ФГБОУ ВО «Курский государственный университет» Ильиной Ирины Викторовны 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 представленной диссертационной работы Плаксиной Натальи Игоревны несомненна, так как исследование корпоративной культуры преподавателя позволяет расширить потенциал успеха учебной и профессиональной деятельности студентов, преподавателей, их функциональных и межличностных отношений за счет приумножения ценностей и традиций коллектива, роста социально-профессиональной ответственности, сотрудничества и сотворчества в совместной деятельности и взаимодействии.

В диссертационной работе Н. И. Плаксиной отражены научно-практические основы совершенствования корпоративной культуры преподавателя за счет реализации преимуществ внутривузовского повышения квалификации и применения инновационных форм и методов.

Как отмечает автор, дополнительное профессиональное педагогическое образование включает в себя два важнейших направления – повышение квалификации и профессиональную переподготовку, ориентированных на обновление знаний и компетенций педагога, отвечающих новым требованиям к его профессионально-личностному уровню развития.

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

Как справедливо отмечает автор, сегодня преподаватель вуза сталкивается со спецификой профессионально-педагогических проблем, требующих своего разрешения: низкий статус, не подкрепляемый в должной мере социальными, государственными институтами и обществом; необходимость более ориентироваться на экономические стимулы,

связанные с выживанием, нежели на научно-исследовательскую деятельность; профессиональные риски, обусловленные ситуациями неопределенности, многочисленностью альтернатив, провоцирующие профессиональные деформации, конфликты, психологическую напряженность, неудовлетворенность трудом, неприятие факта самообразования и другие негативные последствия; объективная потребность преподавателя в реализации востребованного ФГОС инновационного подхода к образовательному процессу и его неготовность к этому; сложность идентификации преподавателя с вузом в современных условиях конкуренции на рынке образовательных услуг.

Для этого преподавателю необходимо постоянно самосовершенствоваться в личностном и профессиональном планах, используя образовательные и развивающие возможности дополнительного профессионального педагогического образования.

Обращаясь к основным понятиям Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 31.07.2020)), включая собственно формулировку понятия «профессиональное дополнительное образование», последнее Н. И. Плаксина наделяет характеристиками образования, ориентированного на принципы непрерывного повышения квалификации, систематическую профессиональную переподготовку (при наличии профессионального образования) на основе соответствующих образовательных программ, требований квалификации по профессии, должностям, которые содействуют развитию всех потенциалов личности.

Исследование Н. И. Плаксиной посвящено решению важной научной задачи – разработке теоретических и научно-методических положений развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации.

Соискателем четко сформулирован научный аппарат исследования: определены проблема, цель, объект, предмет, гипотеза и задачи. Положительной оценки заслуживает логика исследования: проблема поставлена достаточно четко и ясно. Гипотеза, положения, выносимые на защиту, адекватны задачам исследования.

Структура диссертации отражает логику научного поиска по обозначенной проблеме, выстроена в строгом соответствии с поставленными задачами и демонстрирует методологическую культуру, профессионально-педагогическую компетентность и научную зрелость автора.

Н. И. Плаксина провела глубокий и всесторонний анализ нормативных документов и научной литературы по проблеме исследования, результатом

которого стало уточнение понятия «корпоративная культура преподавателя вуза», обоснование совокупности педагогических условий – объективных и субъективных, способствующих развитию корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации, разработка педагогической модели и специального педагогического практикума. По теме исследования соискателем изучено 186 научных публикаций.

На этой основе в первой главе исследования Н. И. Плаксина проводит анализ понятий «культура», «педагогическая культура», «профессиональная культура», «корпоративная культура»; уточняет содержание понятия «корпоративная культура преподавателя вуза», под которой понимается система знаний, ценностей, норм социальных и моральных традиций, регулирующих и развивающих профессионально-педагогическую деятельность, функциональные и межличностные отношения преподавателей и обеспечивающих реализацию стратегических задач вуза и самореализацию субъектов профессионально-образовательного процесса (стр. 16-32).

Определенный научный интерес представляет разработка структурных компонентов корпоративной культуры преподавателя, которыми выступают: ценностный, когнитивный, операциональный и регулятивный

Особого внимания и уважения заслуживает разработанная автором система критериев и показателей эффективности развития корпоративной культуры преподавателя: аксиологический – приверженность корпоративным ценностям; стремление к самореализации (ценностный компонент); знаниевый – знание корпоративных норм и правил поведения; этика отношений в коллективе (когнитивный компонент); компетентностный – способность работать в команде; стиль межличностного взаимодействия (операциональный компонент); поведенческий – готовность к саморегуляции; социально-профессиональная ответственность (регулятивный компонент).

Системное представление о компонентах развития корпоративной культуры преподавателя дополнено определенными Н. И. Плаксиной уровнями их проявления – нормативным, нормативно-личностным и личностно-продуктивным.

Выявленные соискателем структурные и уровневые характеристики развития корпоративной культуры дали возможность предложить теоретическую основу моделирования процесса её развития у преподавателя вуза и сделать его четко направленным в условиях внутривузовского повышения их квалификации.

Вкладом в развитие теории дополнительного профессионального образования преподавателей является разработанная диссертантом педагогическая модель «Развитие корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации», состоящая из пяти структурных 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 (подходы – системный, культурологический, личностный, деятельностный, акмеологический; принципы – системности, гуманизации, культуросообразности, единства объективного и субъективного, совместной деятельности); содержательный (определение понятия «корпоративная культура преподавателя вуза», структурно-содержательные компоненты); *технологический* (организационно-методическое обеспечение: педагогический практикум – блоки, этапы; формы, технологии, методы); оценочно-результативный (компоненты, критерии, показатели и уровни развития корпоративной культуры) (стр. 63-65).

На наш взгляд, ценность представленной модели заключается в соединении теоретического осмысления проблемы и практического опыта профессиональной деятельности соискателя.

Во второй главе – «Опытно-экспериментальная работа по развитию корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации» – описана сущность технологического и методического обеспечения в виде педагогического практикума и представлена организация опытно-экспериментальной работы; рассмотрены педагогические условия развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации; проведен анализ и представлены результаты проведенного эксперимента.

Методическим вкладом Н. И. Плаксиной в теорию и практику дополнительного профессионального образования преподавателя явился апробированный педагогический практикум «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя», который для решения поставленных задач включал информационный и практический блоки; соответствующие им продуктивные *технологии* (сотрудничества, тренинговые, обучения взрослых); *формы* (лекции, семинары, дискуссии, практическая работа, организационно-деятельностная игра, мозговой штурм, круглый стол); *методы* (проблемное обучение, игровой, кейс, эссе,



портфолио, психологические упражнения, тестирование, самоанализ, презентация) и *этапы* (мотивационный, преобразующий, рефлексивный) последовательного развития корпоративной культуры преподавателя.

На основании данной разработки диссертант формулирует педагогические условия, учет и создание которых способствовало более эффективному развитию корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения их квалификации (стр. 108-116). К таким условиям соискателем справедливо отнесены: объективные (развитие информационной среды вуза; создание положительных взаимоотношений в коллективе; реализация инновационных технологий) и субъективные (формирование мотивации к непрерывному самосовершенствованию; развитие ценностей корпоративных отношений; формирование готовности к сотрудничеству).

Особый интерес представляет разработанный и апробированный в диссертации комплекс диагностических методик, позволяющих оценить уровень развития корпоративной культуры преподавателя по выявленным критериям и показателям (стр. 79-80).

Достоинством проведенного опытно-экспериментального исследования является тщательный качественный и количественный анализ полученных результатов, использование статистических методов обработки результатов исследования (качественный и количественный анализ данных, t-критерий Стьюдента, критерий согласия Пирсона), научная интерпретация полученных данных, объяснение противоречивых моментов.

В заключении обобщены результаты исследования, изложены основные выводы, подтверждающие обоснованность положений, выносимых на защиту.

Достоверность результатов исследования обеспечиваются непротиворечивостью исходных методологических и теоретических положений; использованием комплекса научных методов, адекватных предмету, целям и задачам исследования; личным участием автора в опытно-экспериментальной работе и внедрении результатов исследования в образовательный процесс повышения квалификации преподавателей АНОО ВО «Воронежский экономико-правовой институт».

Результаты, проведенного Н. И. Плаксиной диссертационного исследования дают основание выделить научную новизну исследования, в частности:

1. Уточнено понятие «корпоративная культура преподавателя вуза», которая представляет собой систему знаний, ценностей, норм, социальных и моральных традиций, регулирующих и развивающих профессионально-

педагогическую деятельность, функциональные и межличностные отношения преподавателей и обеспечивающих реализацию стратегических задач вуза и самореализацию субъектов профессионально-образовательного процесса;

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

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

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

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что полученные результаты вносят вклад в развитие теории дополнительного профессионального образования преподавателей, в частности в теорию и методику профессионального образования: расширены теоретические представления о содержании, структуре и уровнях развития корпоративной культуры современного преподавателя вуза. Обоснована теоретическая модель, раскрывающая подходы, формы, технологии и методы эффективного развития корпоративной культуры преподавателя и дополняющая научные представления о содержании и направлениях внутривузовского повышения квалификации преподавателей.

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

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

Личный вклад диссертанта состоит в непосредственном участии в получении исходных эмпирических данных и проведении научных экспериментов, в апробации результатов исследования, обработке и интерпретации экспериментальных данных, полученных лично автором или при участии автора, подготовке основных публикаций по выполненной работе.

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 диссертанта в проведенное исследование на всех его этапах.

Содержание автореферата соответствует основным положениям и выводам диссертации. Основные результаты работы отражены в 28 публикациях, из них 1 – опубликована в наукометрических базах SCOPUS; 5 – в журналах, входящих в перечень рецензируемых научных изданий ВАК Минобрнауки России.

Отмечая научный уровень диссертации Н. И. Плаксиной, необходимо указать на некоторые ее недостатки и положения исследования, которые вызывают замечания и вопросы:

1. Проведенный соискателем анализ актуальности и разработанности проблемы развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации позволил ему выделить ряд объективно существующих противоречий (стр. 5). Хотелось бы уточнить, удалось ли их разрешить в ходе проведенного исследования и каким образом?

2. Разработанная и успешно апробированная педагогическая модель «Развитие корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации» логично включает: целевой, методологический, содержательный, технологический и оценочно-результативный блоки и совокупность необходимых педагогических условий.

Какие научно-практические основания послужили выделению указанных блоков?

3. В исследовании определена и обоснована совокупность педагогических условий – объективные (развитие информационной среды вуза; создание положительных взаимоотношений в коллективе; реализация инновационных технологий) и субъективные (формирование мотивации к непрерывному самосовершенствованию; развитие ценностей корпоративных отношений; формирование готовности к сотрудничеству), содействующих росту уровня развития корпоративной культуры преподавателя (стр. 108-116).



Уточните, каким образом обеспечивалась их реализация и в чем именно состояло участие автора?

Высказанные замечания не снижают общей положительной оценки диссертации Н. И. Плаксиной.

**Вывод:**

Диссертационная работа «Развитие корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации» соответствует требованиям п.п. 9, 10, 11, 13, 14 «Положения о порядке присуждения учёных степеней» ВАК РФ, утвержденном 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 выполнено на достаточно 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 «Курский государственный  
университет»,  
институт непрерывного образования,  
директор

«10» сентября 2021 г.

Ирина Викторовна Ильина

Подпись И. В. Ильина  
заведующий специалист по кадровой работе  
Ильиничев  
10.09 2021 г.



**Сведения об оппоненте:**

ФГБОУ ВО «Курский государственный университет»

Адрес: 305000, Курская область, город Курск, улица Радищева, 33

Телефон: +7(906)-575-71-87

E-mail: irinaviktorovna5276@yandex.ru

Сайт организации: <http://kursksu.ru>