

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по научной работе
ФГБОУ ВО «Тамбовский
государственный университет
имени Г.Р. Державина
доктор экономических наук,
профессор

Е.А. Юрина
« 29 » сентября 2021 г.



ОТЗЫВ

ведущей организации ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина» на диссертационное исследование **Плаксиной Натальи Игоревны «Развитие корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации»**, представленной на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 5.8.7 – методология и технология профессионального образования

Диссертационная работа Н.И. Плаксиной посвящена актуальной проблеме современной педагогической науки – развитию корпоративной культуры преподавателя вуза. Именно данный вид культуры позволит расширить потенциал успеха учебной и профессиональной деятельности, как студентов, так и 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.

Недостаточная научная и практическая разработанность вопросов формирования корпоративной культуры преподавателя, обладающего не только профессионально-педагогическими компетенциями, но и принимающего миссию вуза, поддерживающего и развивающего традиции отечественного образования за счет корпоративности, высокой социально-профессиональной ответственности; готовности выполнять свои функциональные обязанности, поддерживать должные межличностные отношения с учетом корпоративных ценностей вуза и решать в команде задачи стратегического развития вуза; стремления к непрерывному самосовершенствованию актуализировало исследование соискателя в области развития корпоративной культуры преподавателя и эффективного использования при этом конструктивных возможностей процесса

внутривузовского повышения квалификации.

Обращает на себя внимание проведенный Н.И. Плаксиной грамотный теоретический анализ научно-педагогической литературы по направлению исследования, послуживший основой для корректного формулирования цели, определения объекта и предмета исследования, выдвижения гипотезы. Цель, задачи, гипотеза исследования четко соотносятся как с положениями, выносимыми на защиту, так и со структурой диссертации, что подтверждается прослеживаемой логической взаимосвязью между данными методологическими компонентами исследования. Разработанный теоретико-методологический аппарат указывает на достаточную научную эрудицию автора.

Структура диссертации отличается композиционной стройностью, четкостью, системностью и обоснованностью сделанных выводов, что дает основание оценить избранные автором подходы к решению рассматриваемой проблемы как отражающие современный уровень развития предметной области исследования.

В теоретической части исследования проведен подробный анализ степени разработанности исследуемой проблемы и представлено аналитическое осмысление положений, составляющих основы изучения корпоративной культуры преподавателя. Опираясь на устойчивую теоретическую основу, автор определяет корпоративную культуру преподавателя как 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. С системных позиций соискатель раскрывает структурные компоненты корпоративной культуры преподавателя вуза: ценностный, когнитивный, операциональный и регулятивный.

Логика проводимого исследования потребовала от Н.И. Плаксиной разработки критериально-оценочного аппарата, позволяющего произвести оценку сформированности как отдельных компонентов корпоративной культуры преподавателя вуза, так и определение уровней ее сформированности. В работе выделены следующие критерии и соответствующие им показатели: 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). В качестве уровней проявления корпоративной культуры преподавателя вуза соискатель определяет нормативный, нормативно-личностный и личностно-продуктивный.

Для системного рассмотрения поставленной проблемы соискателем разработана педагогическая модель «Развитие корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации», включающая в себя целевой, методологический; содержательный; технологический и оценочно-результативный блоки. Представленная модель построена в парадигме личностного и деятельностного подходов и отражает реальные возможности внутривузовской системы повышения квалификации в контексте формирования корпоративной культуры преподавателя.

Практическая часть работы посвящена организационно-методическому обеспечению моделируемого процесса; раскрытию совокупности педагогических условий, влияющих на развитие корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации.

Заслуживает внимания разработанная соискателем программа педагогического практикума «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя вуза» (72 часа), включающая в себя продуктивные формы (лекции, семинары, дискуссии, практическая работа, организационно-деятельностная игра, мозговой штурм, круглый стол); технологии – сотрудничества, тренинговые и обучения взрослых; методы (проблемного обучения, проектный, диалог, кейс, эссе, портфолио, психологические упражнения, тестирование, самоанализ, презентация); этапы последовательного развития критериев корпоративной культуры преподавателя (мотивационный, преобразующий, рефлексивный).

Отличительной особенностью и ценностью данного педагогического практикума является использование его на курсах внутривузовского повышения квалификации преподавателей для формирования у них позитивной установки на осознание значимости корпоративной культуры, приверженности корпоративным ценностям и стремление к непрерывному самосовершенствованию; выработки более глубоких знаний корпоративных норм и правил поведения; формирования целостного представления о сущности этики отношений в коллективе и продуктивного стиля общения; развития способности работать в команде, готовности к саморегуляции; совершенствования профессионально-личностных качеств.

Для успешности развития корпоративной культуры преподавателя соискатель разрабатывает совокупность педагогических условий, обеспечивающих эффективность развития изучаемого феномена: 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).

Особо следует отметить тщательно проведенную опытно-экспериментальную работу, в которой приняли участие 151 преподаватель АНОО ВО «Воронежский экономико-правовой институт». В результате проведенного экспериментального исследования автором были получены интересные данные, достоверные с точки зрения методов математической статистики, подтвердившие гипотезу исследования.

Проведенное Н.И. Плаксиной исследование отличается высоким уровнем анализа и обобщения теоретического и эмпирического материала. Речь идет как о выводах, которые представлены по каждой главе, так и о представлении материала в таблицах и рисунках, которые в синтезированном виде особенно емко отражают творчески переработанный материал. С их помощью соискатель наглядно демонстрирует промежуточные и окончательные результаты исследования, что значительно облегчает восприятие и понимание сути работы.

Опираясь на вышесказанное, считаем, что цель исследования достигнута, а сделанные выводы позволяют судить о достаточной степени соответствия полученных результатов поставленным задачам.

Проведенный анализ диссертации показал, что исследование Н.И. Плаксиной обладает **научной новизной**, заключающейся в следующем:

- уточнено содержание и структура корпоративной культуры преподавателя вуза (подробно они раскрыты в отзыве ранее);

- создан критериально-оценочный аппарат для выявления уровней сформированности корпоративной культуры преподавателя вуза, учитывающий предложенный в работе компонентный состав данного вида культуры;

- разработана и реализована педагогическая модель развития корпоративной культуры преподавателя вуза в процессе внутривузовского повышения квалификации;

- сформулированы, обоснованы и экспериментально 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.

Особо отметим несомненную **практическую значимость исследования**, которая состоит в возможности использования его содержания и выводов в практике повышения квалификации преподавателей в вузе; в работе 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».

Обобщая результаты анализа данной диссертации, учитывая ее актуальность и несомненную значимость для теории и практики профессионального образования, в качестве замечаний и дискуссионных вопросов можно отметить следующие:

- в качестве методологической основы исследования автор наряду с системным, культурологическим, личностным и деятельностным подходами использует акмеологический подход к изучению и развитию корпоративной культуры преподавателя вуза. На какие основные идеи данного подхода Вы опирались?

- в п.1.1 желательно более подробно проанализировать зарубежные научные публикации по данной проблематике за последние годы, т.к. вопросами формирования и развития корпоративной культуры активно занимаются многие зарубежные ученые;

- целостное представление о структуре корпоративной культуры преподавателя включает также определение автором уровней ее проявления (п. 1.2, с. 57-58) – нормативный, нормативно-личностный и личностно-продуктивный. Что явилось теоретическим обоснованием для выделения автором именно данных уровней?

- на наш взгляд, в работе важно раскрыть конструктивные возможности именно внутривузовского повышения квалификации в контексте развития корпоративной культуры преподавателя по сравнению с другими формами повышения его квалификации;

- обоснуйте преимущества использования именно педагогического практикума для развития корпоративной культуры преподавателя, описанного в п. 2.1 (с. 77 и далее), в отличие от других более традиционных форм внутривузовского повышения квалификации.

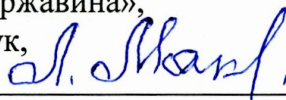
Высказанные замечания не снижают общую положительную оценку диссертационного исследования Н.И. Плаксиной. Автореферат и публикации

соответствуют содержанию диссертации. Содержащиеся в них положения логичны, последовательны, носят по отношению к тексту диссертации обобщающий характер. Список трудов автора соответствует теме диссертационной работы. Основные результаты работы отражены в 28 публикациях, из них 1 – опубликована в наукометрических базах SCOPUS; 5 – в журналах, входящих в перечень ВАК Минобрнауки России.

Вывод: кандидатская диссертация Н.И. Плаксиной «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 исследование 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 ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 5.8.7 – методология и технология профессионального образования.

Отзыв подготовлен доктором педагогических наук, профессором, профессором кафедры педагогики и образовательных технологий Шаршовым Игорем Алексеевичем, обсужден и утвержден на заседании кафедры педагогики и образовательных технологий ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина» 23 сентября 2021 г., протокол № 2.

Заведующий кафедрой педагогики и образовательных технологий
ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»,
доктор педагогических наук,
профессор



Макарова Людмила Николаевна



Сведения о ведущей организации:

ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина»

Почтовый адрес: 392000, г. Тамбов, ул. Интернациональная, 33

Тел: 8 (4752) 72-34-34;

официальный сайт: post@tsutmb.ru

