

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА 33.2.014.02,
СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ КОЗЬМЫ МИНИНА»
(МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ),
ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ
КАНДИДАТА НАУК**

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета
от 26 декабря 2024 г. № 13

О присуждении Малыгину Денису Вячеславовичу, гражданину РФ, ученой степени кандидата педагогических наук.

Диссертация «Формирование профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования» по научной специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки) принята к защите 23 октября 2024 года (протокол заседания № 12) диссертационным советом 33.2.014.02, созданным на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», Министерство просвещения Российской Федерации, 603005, г. Нижний Новгород, ул. Ульянова, 1 приказ о создании диссертационного совета № 1025/нк от 30.08.2022 г.

Соискатель Малыгин Денис Вячеславович, «31» марта 1978 года рождения, в 2006 году окончил государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Нижегородский государственный педагогический университет». В соответствии с дипломом ВСВ 1867491, регистрационный номер 385 от 14.06.2006 г., присуждена квалификация «Социальный педагог» по специальности «Социальная педагогика». В период с 2017 г. по 2023 г. Малыгин Денис Вячеславович обучался в аспирантуре федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина» по направлению подготовки 44.06.01 Образование и педагогические науки, профиль - Теория и методика профессионального образования. В соответствии с дипломом 105206 номер 0026286, регистрационный номер 107 от 07.08.2023 года, присвоена квалификация «Исследователь. Преподаватель-исследователь». На основании приказа от 26.10.2023 года № 4928/лс ФГБОУ ВО «НГПУ им. К. Минина» был прикреплен для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук без освоения программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре по научной специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки).

В период подготовки диссертации и по настоящее время соискатель

Малыгин Денис Вячеславович работает в ООО «Пигмент» в должности ведущего специалиста по обучению и развитию персонала. В период подготовки диссертации соискатель также оказывал преподавательские услуги федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина» по договору гражданско-правового характера, осуществляя проведение занятий в период с 2018 г. по настоящее время по следующим дисциплинам: «Корпоративная культура», «Управление корпоративным образованием», «Модели корпоративных университетов», «Современные теории обучения в корпоративном образовании» основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 44.04.01 «Педагогическое образование» профиль - «Бизнес – педагогика».

Диссертация выполнена на кафедре андрагогики и управления развитием института непрерывного образования федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина». (Министерство просвещения Российской Федерации).

Научный руководитель – Игнатьева Галина Александровна, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры андрагогики и управления развитием института непрерывного образования федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина».

Официальные оппоненты:

1. **Соловова Наталья Валентиновна** - доктор педагогических наук, доцент, начальник учебно-методического управления, заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева», г. Самара.

2. **Ширкова Наталия Николаевна** – кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник лаборатории непрерывного образования взрослых федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», г. Москва.

Дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация - Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург, в своем положительном отзыве, подписанном доктором педагогических наук, доцентом Невוליной Викторией Васильевной, кафедра общей и профессиональной педагогики Института общественных наук, заведующий кафедрой, отмечают актуальность темы

диссертационного исследования, значимость результатов исследования для науки и практики, даются конкретные рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации.

Несмотря на научную новизну, теоретическую и практическую значимость исследования, имеется ряд замечаний, некоторые из которых носят дискуссионный характер.

1. В описываемой в параграфе 1.1. структурной модели корпоративного образования употребляются понятия «точка образовательного заказа» и «образовательный заказ корпорации». Однако, на наш взгляд, эти понятия недостаточно раскрыты в тексте, в частности, не совсем ясна процедура формирования образовательного заказа, способы его фиксации.

2. При рассмотрении актуальных моделей и типов корпоративного образования соискатель использует ряд терминов, которые относятся к одному и тому же объекту – организационная модель корпоративного образования: «обучающаяся организация», «самообучающаяся организация», «самоорганизующееся сообщество». В тексте диссертации присутствует теоретический анализ этих понятий, однако четкого вывода о том, какой из этих терминов выбран в качестве базового для разрабатываемой технологии корпоративного образования, ориентированной на формирование профессиональной инициативности обучающихся работников корпорации, не представлено.

3. На страницах 113 - 114 диссертации дана типология программ корпоративного образования, строящаяся по принципу отнесения их к определенной образовательной модели: программы интегративно-дифференцированного образования, программы социально-конвертируемого образования, программы кооперативного образования, программы автономного образования или самообразования. Здесь же автор делает вывод о том, что метрика пространства реализации программ корпоративного образования структурирована уровнем формального и неформального образования и уровнем информального образования и приводит наполнение этих уровней, где указываются другие виды программ. Требуется уточнить, какой типологии следует придерживаться при характеристике уровневого пространства реализации программ корпоративного образования.

4. В параграфе 2.3. описаны структура и способ проектирования индивидуальной траектории развития, однако из текста диссертации не ясно в каком виде данная траектория оформляется и как осуществляется сопровождение обучающегося работника корпорации в процессе ее реализации.

Высказанные замечания не умаляют в целом научной ценности, теоретической и практической значимости диссертационного исследования и не влияют на общую положительную оценку работы. Диссертация Малыгина Дениса Вячеславовича на тему «Формирование профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования», представленная на соискание ученой степени кандидата педагогических наук, удовлетворяет требованиям пп. 9, 10, 11, 13, 14 «Положения о присуждении

ученых степеней», введенного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842 «О порядке присуждения ученых степеней», а ее автор, Д.В. Малыгин, заслуживает присуждения ученой степени кандидата педагогических наук по научной специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки).

Соискатель имеет 10 опубликованных работ, общим объемом 13,25 п.л. (авторских работ объемом 8,45 п.л.), в том числе 7 научных работ объемом 3,15 п.л., в рецензируемых научных журналах из перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, 2 монографии, 1 научную статью, опубликованные в изданиях РИНЦ.

Наиболее значимые публикации по теме исследования:

1. Малыгин, Д.В. Педагогическая деятельность по развитию инициативы в трудовом коллективе в системе управления персоналом / Д.В. Малыгин // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2021. – № 2(56). – С. 239-246. – DOI 10.46845/2071-5331-2021-2-56-239-247. - общ. вклад 0,5 п.л./ авт. вклад 0,5 п.л.

2. Малыгин, Д.В. Трансформация педагогических условий в факторы развития инициативы в трудовом коллективе / Д.В. Малыгин // Вестник Мининского университета. – 2021. – Т. 9, № 1(34). – С. 8. – DOI 10.26795/2307-1281-2021-9-1-8. - общ. вклад 1,1 п.л./ авт. вклад 1,1 п.л.

3. Малыгин, Д.В. Профессиональная инициативность обучающихся в условиях внутрикорпоративного обучения / Д.В. Малыгин // Бизнес. Образование. Право. – 2023. – № 4(65). – С. 398-402. – DOI 10.25683/VOLBI.2023.65.822. - общ. вклад 0,3 п.л./ авт. вклад 0,3 п.л.

4. Малыгин, Д.В. Образовательный заказ как мотив формирования профессиональной инициативности специалистов в условиях корпоративного образования / Д.В. Малыгин // Вестник Костромского университета. – 2024. – № 4 (Т.30). – С. 47-62. - общ. вклад 0,4 п.л./ авт. вклад 0,4 п.л.

Публикации соискателя в полной мере отражают основные результаты научного исследования, содержат элементы научной новизны, теоретической и практической значимости, в частности:

- с точки зрения принципа междисциплинарности, применительно к системе непрерывного профессионального образования, корпоративное образование рассмотрено в широком смысле как ее стратегически значимый компонент, и в узком смысле как подсистема корпоративной системы управления персоналом, отвечающая за профессиональное развитие работников корпорации;

- раскрыты сущность профессиональной инициативности взрослых обучающихся и разработана технология формирования данного профессионально важного качества личности работников в условиях корпоративного образования на основе системно-процессного подхода к формированию профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования.

В данных публикациях описаны ключевые компоненты системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности

обучающегося в условиях корпоративного образования, реализующей и обеспечивающей связь деятельностного содержания корпоративного образования и формы его освоения в виде организации ситуационно - позиционного обучения взрослых обучающихся корпорации, предопределяя прогностический потенциал научного исследования.

В диссертационной работе отсутствуют недостоверные факты и сведения об опубликованных соискателем работах.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы из:

1. Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный педагогический университет».

2. Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева».

3. Мытищинского филиала Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)».

4. Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Вятский государственный университет».

5. Федерального казенного образовательного учреждения высшего образования «Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний».

6. Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова».

7. Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет».

8. Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Новосибирский государственный педагогический университет».

Были высказаны следующие замечания:

1. Доктор педагогических наук, доцент, декан факультета психологии и педагогики, профессор кафедры социальной педагогики и социальной работы федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный педагогический университет» Асриев Андрей Юрьевич отмечает, что по тексту автореферата возникает сомнение в том, не рассматривает ли автор инициативность как абстрактное качество личности, изолированное от социальных контекстов жизни человека, отражающихся в жизненных потребностях, мотивах, стремлениях и намерениях, меняющихся с течением времени и под влиянием разных обстоятельств. Является ли инициативность качеством, одинаково «работающим» в любых условиях и в отношении любых явлений профессиональной деятельности, или же она ситуативно? Какова связь

инициативности с другими качествами, свойствами и новообразованиями личности? Возможно, ответы на эти вопросы есть в тексте диссертации.

2. Доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой иностранных языков и профессиональной коммуникации федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» Левченко Виктория Вячеславовна высказала замечания: 1. В работе автор рассматривает инструментально-методический компонент технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования в двух ключевых аспектах. Из текста автореферата неясно, каким образом индивидуальная образовательная траектория отражает системно процессный характер непрерывного профессионального развития работника. 2. Также требует уточнения логика выделения трех зон (установочно-целевой, рефлексивно-результативной и содержательно-технологической) в организационно-деятельностном пространстве корпоративного образования взрослых. Какая взаимосвязь и взаимозависимость существует между ними?

3. Доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры «Педагогика, психология, право, история и философия» Мытищинского филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)» Сергеева Марина Георгиевна в качестве замечания указала на потенциально более полное рассмотрение интеграции среднего профессионального образования, с подключением преемственности работы в условиях высшего образования (в условиях вуза) и корпоративного образования.

4. Доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры педагогики федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Вятский государственный университет» Коршунова Ольга Витальевна высказала замечания: Во-первых, из текста автореферата диссертации (стр. 16) остается не вполне понятной суть ситуационно-позиционной модели обучения, которая отнесена автором к процессуальной составляющей разработанной системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности. Во-вторых, замечание касается некоторой небрежности, которая выражается в частности в том, что в пятом положении на защиту идет речь о «потенциале развития инициативности обучающегося работника корпорации», тогда как в основных выводах исследования на стр. 21 автор пишет, что в ходе экспериментальной апробации выявлен «потенциал развития», без отнесения к инициативности или субъекту развития.

5. Доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры юридической психологии и педагогики федерального казенного образовательного учреждения высшего образования «Вологодский институт

права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний» Панова Оксана Брониславовна не высказала замечаний.

6. Доктор педагогических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова» Дудаев Геназ Саид-Хусейнович не высказал замечания.

7. Кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры рисунка и живописи федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет» Левин Игорь Леонидович указал на недостаточно полное раскрытие современных моделей корпоративного образования, которые, на сегодняшний момент, применяются в практике отечественных компаний и корпораций. Вместе с тем можно отметить, что представленные в схемах модели имеют в своем описании подробную историческую ретроспективу, и алгоритмы их создания и развития, что позволяет осуществлять прогнозирование.

8. Кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления образованием Института непрерывного образования федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Новосибирский государственный педагогический университет» Кохан Наталья Владимировна высказала замечания: 1. На странице 14 автор, характеризуя профессиональную инициативность как центральную категорию своего исследования, ссылается на два основания – системно-функциональную модель А.И. Крупнова и концепцию персональной инициативности М. Фриза и Д. Фея. Целесообразно конкретизировать, какие конкретно положения модели и концепции были взяты для построения определения и установления структуры понятия «профессиональная инициативность». 2. На странице 18 отмечено, что при наличии декларируемой значимости профессиональной инициативности работников для выполнения стратегических целей корпорации наблюдается отсутствие задокументированных целей по формированию данного качества в процессе корпоративного образования. Требуется уточнение форматов, в которых осуществляется декларирование значимости профессиональной инициативности, установленных диссертантом с помощью метода контент-анализа нормативных актов, стратегических и иных документов.

Все обозначенные критические замечания носят исключительно рекомендательный характер. Во всех отзывах отмечается, что указанные недостатки не снижают высокой ценности проведенного исследования. Авторы отзывов полагают, что Малыгин Денис Вячеславович заслуживает присуждения ученой степени кандидата педагогических наук по научной специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки), так как диссертационная работа отвечает требованиям пунктов 9, 10, 11, 13, 14 «Положения о присуждении ученых степеней», введенного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842 «О порядке присуждения ученых степеней».

Ответы соискателя на замечания, высказанные в отзывах на автореферат и диссертацию, содержатся в стенограмме заседания.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается тем, что официальные оппоненты и ведущая организация являются местом работы компетентных ученых в области 5.8.7 Методология и технология профессионального образования (педагогические науки), обладающих высоким уровнем профессионализма, глубокими специальными знаниями в области профессиональной педагогики, имеющих публикации научных работ по направлению диссертационного исследования Д.В. Малыгина, а также их соответствием требованиям, предъявляемым к оппонентам и ведущей организации на основании пунктов 22 и 24 Положения о присуждении ученых степеней.

Доктор педагогических наук, доцент Соловова Наталья Валентиновна - начальник учебно-методического управления, заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» является видным ученым в области теории и практики управления человеческими ресурсами, квалифицированным экспертом по подготовке кадров высшей квалификации, обладающим экспертными знаниями как в области непрерывного образования взрослых обучающихся, так и в области корпоративного образования. В своих многочисленных публикациях автор раскрывает организационно-методические условия и механизмы развития корпоративного образования и содержательно-деятельностные аспекты построения индивидуальных образовательных траекторий профессионального развития специалистов в условиях непрерывного профессионального образования.

Кандидат педагогических наук Ширкова Наталия Николаевна – старший научный сотрудник лаборатории непрерывного образования взрослых федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» является ведущим специалистом в области разработки технологий и современных алгоритмов непрерывного образования взрослых, основанных на междисциплинарном подходе к реализации образовательного заказа от общества и работодателей к системам образования разных институциональных форм, включая и корпоративное образование, что подтверждается многочисленными и актуальными результатами научных исследований в рамках лаборатории непрерывного образования взрослых обучающихся.

Ведущая организация – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Оренбургский государственный университет» является флагманским научно-исследовательским и научно-образовательным центром непрерывного педагогического образования федерального уровня, реализующего стратегические задачи в рамках национальной системы образования по

следующим направлениям: непрерывное профессиональное развитие педагогических и управленческих кадров; аксиологическое и инновационное развитие университетского образования; ценностно-синергетический подход к становлению субъектности обучающихся; ценностно-позиционное самоопределение студентов и молодых специалистов в рамках университетского образования и начала педагогической деятельности; программирование и проектирование условий в области методологии и технологии профессионального образования.

Таким образом, ведущая организация – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Оренбургский государственный университет» способна дать экспертную оценку, определить научную значимость и практическую ценность диссертационного исследования соискателя Д.В. Малыгина.

Диссертационный совет отмечает, что по результатам выполненных соискателем исследований:

- на основе совокупности положений и принципов системного, компетентностного, деятельностного и антропологического подходов *научно обоснована* междисциплинарная структура корпоративного образования, выступающего в качестве стратегически значимого компонента системы непрерывного профессионального развития работников корпорации;

- *введено в научный оборот и дана характеристика* понятия «профессиональная инициативность» как формы активности обучающегося, обеспечивающей появление соответствующего профессионально важного качества личности работника корпорации и являющегося сущностным показателем развития субъектности взрослого обучающегося в условиях корпоративного образования;

– применительно к корпоративному образованию взрослых обучающихся *раскрыта суть системно-процессного подхода* как методологической основы к проектированию и реализации организационной модели корпоративного образования, включающей системообразующие факторы (цели, результаты деятельности); условия реализации; структурно-деятельностные компоненты и взаимосвязи как внутри подсистем, так и между ними;

– *разработана системно-процессная технология* формирования профессиональной инициативности взрослых обучающихся, представляющая собой систему последовательно-реализуемых образовательных ситуаций, соотносящихся со структурой профессиональной инициативности, и которая интегрирует содержательно-процессуальный и инструментально-методический компоненты процесса корпоративного образования обучающихся;

- *предложен* интегративный показатель эффективности реализации системно - процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования - потенциал развития профессиональной инициативности обучающегося работника корпорации, представляющий собой его способность и возможность к непрерывному профессиональному развитию;

– на основе системно-процессного подхода *доказана* эффективность разработанной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования по показателям, соответствующим структурным компонентам исследуемой формы активности: установочно-целевого, мотивационно-волевого, регулятивно-деятельностного.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

- *раскрыта* бинарная сущность феномена «корпоративное образование» как стратегически значимого компонента системы непрерывного профессионального образования и в качестве подсистемы корпоративной системы управления персоналом, обеспечивающей создание системы механизмов и условий для непрерывного профессионального развития работников корпорации;

- применительно к проблематике научного исследования *изложено и расширено* понимание системно-процессного подхода в методологии и технологии профессионального образования, реализующего взаимосвязь содержания корпоративного образования и ситуационно-позиционных форм его освоения обучающимися работниками корпорации;

- *изучены и дополнены* теоретические представления о персонализированном подходе в системе непрерывного профессионального образования за счет обоснования понятий индивидуальной траектории личностно-профессионального развития работника корпорации, и индивидуального маршрута развития, связанного с освоением конкретной программы корпоративного обучения.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

- *разработаны и внедрены* в образовательную практику среднего профессионального образования и практику внутрикорпоративного обучения учебно-образовательные модули, направленные на формирование профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования;

- *создана и обеспечена* методическая поддержка преподавателей, тренинг-менеджеров корпоративного образования и управления предприятиями, организующих в рамках корпоративного образования педагогическое управление процессом формирования профессиональной инициативности взрослых обучающихся;

- *представлена* система научно-методического обеспечения внедрения технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования, включая макеты нормативных документов, фиксирующих образовательный заказ корпорации; проектные форматы реализации индивидуальных траекторий профессионального развития: «Коммуникации», «Инициативная группа», «Школа наставников», «Информационная среда»; программно-методические и информационные ресурсы.

Оценка достоверности результатов исследования показала, что:

– *концептуальная идея*, связанная с обоснованием и разработкой системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования, *базируется* на основе совокупности положений и принципов системного, компетентностного, деятельностного, антропологического и андрагогического подходов и позволяет обеспечить потенциал развития профессиональной инициативности обучающегося работника корпорации;

– *установлена связь* деятельностного содержания корпоративного образования и формы его освоения, реализуемой в виде системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся и задающей активную личностную позицию работника корпорации;

– концептуальные положения исследования, посвященного решению научной проблемы, связанной с поиском научных и инструментально-методических оснований проектирования технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования, *согласуются* с опубликованными данными, полученными автором в процессе проведённой опытно-экспериментальной апробации результатов научного исследования;

– *использован* валидный инструментарий оценивания эффективности разработанной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования; *показана* воспроизводимость полученных научных и практических результатов; *подтверждены* положения гипотезы и *выявлен* потенциал развития профессиональной инициативности взрослых обучающихся.

Личный вклад соискателя состоит в:

– в *теоретическом обосновании* методологических основ технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования на основе системно-процессного подхода;

– в *проведении* многоаспектного анализа зарубежных и отечественных ученых-исследователей в области педагогики, психологии и комплекса наук об управлении, позволившего вывести рабочее определение понятия «профессиональная инициативность» обучающихся и осуществить на этой основе лонгитюдное исследование в условиях корпоративного образования;

– в *разработке* содержательно-процессуального и инструментально-методического компонентов системно-процессной технологии и их опытно-экспериментальной апробации с использованием анализа, статистической обработки и интерпретации результатов опытно-экспериментальной работы;

– *во включённом участии* на всех этапах процесса разработки учебно-образовательных модулей, проектов и методики оценки эффективности технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся работников корпорации;

– в *использовании результатов* научного исследования в образовательном процессе ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», в учебном процессе

организаций среднего профессионального образования и корпоративного учебного центра.

В ходе защиты диссертации критических замечаний высказано не было. Даны суждения и рекомендации, касающиеся специфики содержательного аспекта программы корпоративного образования, ее предметного и детального наполнения и адекватных профессиональных действий, и механизмов ее реализации в условиях корпоративного образования взрослых обучающихся.

Соискатель Малыгин Денис Вячеславович ответил на все задаваемые ему в ходе заседания вопросы и привел собственную аргументацию, подтверждающую выводы и заключения, сделанные в ходе диссертационного исследования и процедуры защиты диссертации.

На заседании 26 декабря 2024 года диссертационный совет за решение научной проблемы, имеющей существенное прикладное значение для развития методологии и технологии профессионального образования в контексте решения проблемы теоретического обоснования, разработки системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования и выявления ее эффективности при построении практики корпоративного образования принял решение присудить Малыгину Денису Вячеславовичу ученую степень кандидата педагогических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 12 человек, из них 11 докторов наук по научной специальности рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании, из 13 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за - 12, против - нет, недействительных бюллетеней - нет.

Председательствующий
на заседании диссертационного
совета

Ученый секретарь
диссертационного совета

27.12.2024



Самерханова Эльвира Камильевна

Булаева Марина Николаевна