



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное  
бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Оренбургский государственный  
университет»  
(ОГУ)

пр. Победы, д. 13, г. Оренбург, 460018.  
Тел.: (3532) 77-67-70. Факс: (3532) 72-37-01.

[www.osu.ru](http://www.osu.ru), [org.pf](mailto:org.pf), [post@mail.osu.ru](mailto:post@mail.osu.ru)

№ 3130 от 18.11.2024  
на № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

«УТВЕРЖДАЮ»

проректор по научной работе  
ФГБОУ ВО «Оренбургский  
государственный университет»,  
доктор физико-математических наук,  
профессор

С.Н. Летуа

2024



## ОТЗЫВ

ведущей организации – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Оренбургский государственный университет» на диссертацию Малыгина Дениса Вячеславовича на тему «Формирование профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования», представленную на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по научной специальности 5.8.7. — Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

**Актуальность избранной темы исследования.** Диссертация Д.В. Малыгина посвящена актуальной проблеме методологии и технологии профессионального образования - разработке теоретических и научно - методических оснований проектирования технологии формирования профессиональной инициативности, обучающихся в условиях корпоративного образования. Актуальность исследования представлена рядом взаимообусловленных позиций. Первая позиция имеет социальную детерминацию. Вызовы современной действительности, обусловленные как внешними, глобальными социально – экономическими процессами, так и внутренними процессами, происходящими в современном Российском обществе, особенно такими как высокая динамика изменений во всех отраслях экономики и увеличение периода активной трудовой деятельности человека предъявляют национальной системе образования во всех ее проявлениях высокую планку, в виде требований, отраженных в Указах В. В. Путина о национальных ценностях и в ряде других федеральных и региональных нормативных актах. Технологический суверенитет страны, ускоренные темпы ее научно-технологического развития зависят от осознания каждым гражданином своего уникального пути, создания и использования отечественных инноваций, роста профессиональной активности и эффективности труда.

Следующая позиция носит научно-теоретический характер и связана с современными методологическими установками, отраженными в теории непрерывного

профессионального образования, в концепциях корпоративного образования, которые связаны с особым вниманием к субъектности взрослого обучающегося, способного к непрерывному развитию и самоактуализации. Научно-практическая позиция актуальности исследования Д.В. Малыгина определяется тем, что на фоне провозглашения человекоцентричности как ведущей тенденции развития корпоративной культуры современных компаний и организаций, при которой их деятельность ориентирована на соблюдение интересов человека – как личности, как части рабочей команды и как члена общества наблюдается недостаток технологий корпоративного образования, которые были бы прямо ориентированы на становление субъекта собственной деятельности и развитие рефлексивных способностей взрослых обучающихся.

В диссертационном исследовании Д.В. Малыгин формулирует ряд противоречий, которые лежат в основе выделения проблемы исследования:

– между потребностью государства, общества и производства к росту темпов развития кадрового потенциала экономики России и недостаточным использованием в корпоративном образовании передовых методологических подходов, определяющих условия и механизмы непрерывного профессионального развития взрослых обучающихся;

– между пониманием, что образовательный процесс в корпоративном образовании представляет собой «метадеятельности» по управлению ситуациями развития обучающихся в соответствии с их интересами и потребностями и недостаточной проработанностью методологических оснований и подходов к его проектированию;

– между существующей в социально-экономической сфере потребности в законосообразных технологиях корпоративного образования в условиях высокой динамики изменений и неразработанностью образовательной технологии, реализующей закономерность о связи содержания программы корпоративного образования и формы его освоения.

На основе выявленных противоречий автором сформулирована научная задача, требующая решения и связанная с разработкой научных и инструментально-методических оснований проектирования технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования. Решение данной проблемы явилось целью исследования. Цель исследования определила его объект и предмет. В соответствии с проблемой и целью сформулированы задачи исследования. Гипотеза отражает логику решения исследовательских задач.

**Степень обоснованности использования методов, а также полученных результатов и положений диссертации.**

Диссертация охватывает широкий круг вопросов: определена сущность корпоративного образования как стратегически значимого компонента системы непрерывного профессионального образования и в качестве подсистемы корпоративной системы управления персоналом; дана характеристика профессиональной инициативности, представляющей собой результат непрерывного профессионального образования и проявляющейся в виде профессионально важной формы активности работника корпорации; раскрыты особенности управления формированием профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования; на основе системно-процессного подхода разработана

технология формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования и описаны ее содержательно-процессуальный и инструментально-методический компоненты; технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования; в ходе апробации и экспериментальной проверки доказана эффективность разработанной системно-процессной технологии. Достоинствами работы являются её структурная целостность, логичность изложения, последовательность и аргументированность представленных выводов.

Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, обеспечивается всесторонним и многофакторным анализом теоретических аспектов проблемы, выявлением и определением предметной области исследования, четкой формулировкой поставленных целей и задач, корректностью и достаточностью используемого концептуального аппарата, а также применением разнообразных методов исследования, включающих, в том числе, моделирование; анкетирование, беседу, наблюдение, тестирование, педагогический эксперимент.

**Новизна исследования.** Соискателем Д.В. Малыгиным были получены новые факты и данные относительно включения предложенных научных представлений о системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования в систему знаний научной специальности 5.8.7. - Методология и технология профессионального образования (педагогические науки):

– дано теоретическое обоснование структуры корпоративного образования, являющегося стратегически значимым компонентом системы управления персоналом, отвечающей за непрерывное профессиональное развитие работников корпорации;

- уточнено понятие «профессиональная инициативность», как формы активности обучающегося в корпоративном образовании, обеспечивающей становление соответствующего профессионально важного качества личности работника корпорации;

– раскрыта интегративная суть системно-процессного подхода к организации процесса формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования;

- предложена соответствующая структуре профессиональной инициативности работников корпорации типология показателей оценки эффективности реализации системно - процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования.

**Значимость для науки и практики, полученных автором результатов.** К наиболее существенным и значимым научным результатам, содержащимся в диссертации, следует отнести:

- обоснование структуры профессиональной инициативности, включающей установочно-целевой, мотивационно-волевой и регулятивно-деятельностный компоненты, проявляющиеся в личностных установках обучающегося работника корпорации, постоянстве инициатив вне зависимости от вида учебных и профессиональных задач, инициации поиска решений и коммуникаций с коллегами при затруднениях в выполнении функциональной деятельности;

- разработку системно - процессной технологии корпоративного образования, обеспечивающей законосообразную практику корпоративного образования, в которой реализуется единство содержательно-процессуального и инструментально-методического компонентов процесса формирования профессиональной инициативности взрослых обучающихся;

- расширение теоретических представлений об эффективности корпоративного образования за счет введения понятия «потенциал развития инициативности обучающегося работника корпорации», определяемого как его способность и возможность осуществлять изменения собственных личностных установок о необходимости инициативного поведения и проявлять постоянство соответствующих действий и поступков.

Представляется, что соискателем Д.В. Малыгиным внесен значимый вклад в разработку путей совершенствования содержательных и методических аспектов корпоративного образования в контексте формирования профессиональной инициативности взрослых обучающихся.

**Конкретные рекомендации по использованию результатов и выводов диссертационной работы.** Практическая значимость исследования состоит в том, что полученные результаты и выводы обеспечивают качественное удовлетворение образовательных потребностей экономических субъектов в развитии своего кадрового потенциала и оперативного реагирования на динамику изменений, которые требуются предприятиям для достижения конкурентноспособной позиции на рынке.

Разработанная соискателем системно-процессная технология формирования профессиональной инициативности взрослых обучающихся создает основу для внедрения в образовательную практику среднего профессионального образования и практику внутрикорпоративного обучения программы корпоративного обучения и устраняет разрыв между основным принципом в проектировании корпоративного образования - интересом корпорации – заказчика, как основного благополучателя его результатов, диктующего главенство функционала работника, ориентируясь на профессиональные знания и навыки формируемые на основе компетентностного подхода и современными установками концепции человеческого капитала и управления человеческими ресурсами, которые ставят на первое место человека и его развитие, акцентируя важность его индивидуальной субъектности в процессе собственного образования.

Сформулированные методические рекомендации по реализации педагогического управления процессом формирования профессиональной инициативности взрослых обучающихся могут использоваться преподавателями, тренинг-менеджерами корпоративного образования и управления предприятиями, его организующих для проектирования целостного и непрерывного процесса деятельности по управлению персоналом, объединяющего создание и реализацию HR-стратегии корпорации с жизненным циклом работника.

Созданное научно-методическое обеспечение внедрения условий и механизмов формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования, представленное макетами нормативных документов, фиксирующих образовательный заказ корпорации; систему мотивации работников корпорации к участию в обучающих программах; проектные форматы реализации индивидуальных траекторий корпоративного образования:

«Коммуникации», «Инициативная группа», «Школа наставников», «Информационная среда»; систему программно-методического и информационного обеспечения формирования профессиональной инициативности у обучающихся работников корпорации и у студентов, обучающихся по идентичным направлениям профессиональной подготовки, может быть применено в деятельности корпоративных учебных центров, для организации практической подготовки студентов, обучающихся по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования.

Прогностический потенциал данного диссертационного исследования обусловлен принципиальной возможностью организации на его базе дальнейшей научно-исследовательской деятельности в области теоретико-методологического обоснования и построения концептуальной модели пространства корпоративного образования в векторе непрерывного профессионального развития работника от стадии профессионального самоопределения до стадии профессиональной зрелости и, наконец, выхода из профессии.

Структура диссертации отражает логику исследования и содержит введение, три главы, заключение, пять приложений, список использованных источников в количестве 222 наименований, 15 таблиц и 12 рисунков.

Диссертация состоит из введения, трех глав, которые включают 9 параграфов, заключения, списка использованной литературы

Авторская позиция четко изложена как во введении, так и в главах диссертации. **В первой главе «Теоретико-методологические основы исследования проблемы формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования»** раскрыты результаты теоретического анализа объекта исследования; описаны проблемные области, тенденции и закономерности развития системы непрерывного профессионального образования в современных социально-экономических условиях; дана характеристика профессиональной инициативности взрослых обучающихся как результата их непрерывного профессионального развития, осуществляемого в условиях корпоративного образования. Особое внимание диссертантом уделяется, во-первых, описанию структурной модели корпоративного образования и ее компонентов, вычленению актуальных моделей и типов корпоративного образования, которые отличаются взаимопроникновением формального, неформального и информального типов образования, ориентируясь на концепции «самообучающейся организации» и «смешанного обучения», и, во-вторых, характеристике центральной категории исследования - профессиональной инициативности, выступающая основой непрерывного профессионального развития работника и развития «человеческого капитала» корпорации.

**Во второй главе «Проектирование технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования»** представлена системно-процессная технология формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования в единстве ее содержательно-процессуального и инструментально-методического компонентов. В контексте сравнительно-сопоставительного анализа общенаучных понятий «формирование» и «развитие» дана характеристика процесса управления формированием профессиональной инициативности обучающихся как вида педагогического управления, реализуемого в рамках корпоративного образования.

Диссертантом описана ситуационно-позиционная модель обучения, являющаяся организационной рамкой реализации системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности и включающая ситуацию «Проблема», ситуацию «Организация», ситуацию «Реализация», ситуацию «Презентация», ситуацию «Фиксация результатов», ситуацию «Трансляция», каждая из которых обнаруживает проблему в профессиональной деятельности обучающегося, находит способ ее решения в виде образовательного результата и заканчивается рефлексией

В данной главе охарактеризованы два важных с прикладной точки зрения результата исследования. Это - программы корпоративного образования, являющиеся совокупностью документов, проектно-определяющих состав и структуру значимых компонентов образовательного процесса (целевого, содержательного, процессуального, результативно-диагностического, организационно-управленческого) и разрабатываемые в соответствии с методологией педагогического проектирования. Второй результат представлен индивидуальной образовательной траекторией, как инструментом реализации персонализированного подхода, являющейся в контексте непрерывного профессионального развития обучающегося работника корпорации индивидуальной траекторией личностного и профессионального развития и, а индивидуальным маршрутом развития в аспекте конкретной программы корпоративного обучения.

**Третья глава «Опытно-экспериментальное исследование эффективности реализации технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования»** включает общую характеристику опытно-экспериментальной работы, проводимой в период с 2021 по 2023 годы, описание этапа предварительной диагностики, констатирующего этапа, этапа реализации системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования (формирующего) и контрольного этапа, интерпретацию полученных результатов.

В ходе опытно-экспериментальной работы диссертантом выявлен потенциал развития, включающий три компонента профессиональной инициативности обучающихся: установочно-целевой, мотивационно-волевой и регулятивно-деятельностный; доказана эффективность разработанных условий и механизмов ее формирования, составляющих суть системно-процессной технологии корпоративного образования; обнаружен значительный и достоверный рост показателей профессиональной инициативности обучающихся экспериментальной группы, что подтверждает гипотезу о влиянии системно – процессной технологии на непрерывное профессиональное развитие работников корпорации; установлена актуальность и необходимость профессиональной инициативности, как формы междисциплинарной и над предметной активности обучающегося в корпоративном образовании.

**Личный вклад** соискателя в разработку проблемы исследования не вызывает сомнений. Он состоит в личном участии на всех этапах исследования, личном участии: в апробации результатов исследования; организации и проведении опытно-экспериментальной работы, анализе и обобщении её результатов; оформлении текста диссертационного исследования, автореферата и публикаций. Все основные идеи и результаты исследования нашли свое отражение в 10 публикациях, из которых 7

статей - в ведущих российских изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации; 2 монографии, 1 научная статья в сборнике материалов Всероссийской научно-практической конференции. Автореферат и труды автора полностью отражают содержание диссертации.

Вместе с тем, не подвергая сомнениям заслуги диссертанта, знакомство с содержанием диссертации побуждает высказать некоторые замечания.

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 определенной образовательной модели: программы интегративно-дифференцированного образования, программы социально-конвертируемого образования, программ 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.

**Достоверность полученных результатов.** Следует отметить, что результаты диссертационного исследования Д.В. Малыгина достоверны и обоснованы, о чем свидетельствует адекватность методов исследования цели, объекту, предмету, задачам и логике диссертации; широта и разносторонность представленных материалов; аргументированность исходных теоретических положений, логических выводов работы.

Все вышеизложенное дает основание утверждать, что 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» (в действующей редакции), 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).

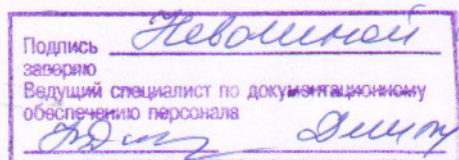
Отзыв составлен Невониной Викторией Васильевной, доктором педагогических наук, доцентом, заведующим кафедрой общей и профессиональной педагогики Института общественных наук ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет».

Отзыв обсужден и утвержден на заседании кафедры общей и профессиональной педагогики, протокол № 5 от « 15 » ноября 2024 г.

Заведующий кафедрой общей и профессиональной педагогики  
Института общественных наук  
ФГБОУ ВО «Оренбургский  
государственный университет»,  
доктор педагогических наук,  
доцент

Виктория Васильевна Неволينا

Лицо, подписавшее документ, выражает согласие на обработку персональных данных.



С научными публикациями сотрудников кафедры общей и профессиональной педагогики можно ознакомиться на следующих сайтах в сети Интернет:  
<http://www.osu.ru/doc/635/kafedra/6701>

Сведения о ведущей организации:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Оренбургский государственный университет» (ОГУ)

Почтовый адрес: 460018, Оренбургская область, г. Оренбург, просп. Победы, д. 13

Телефон: +7 (35-32) 77-67-70

Адрес электронной почты: [post@mail.osu.ru](mailto:post@mail.osu.ru)

Адрес электронной почты кафедры общей и профессиональной педагогики:  
[oipp@mail.osu.ru](mailto:oipp@mail.osu.ru)

Адрес официального сайта сети Интернет: <https://www.osu.ru>

Сведения о лице, подготовившем отзыв: Неволина Виктория Васильевна, доктор педагогических наук, доцент, г. Оренбург, ул. Мира, д.8а, кв.10, 89068442207,  
[nevolina-v@yandex.ru](mailto:nevolina-v@yandex.ru)