

## **ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА**

Солововой Натальи Валентиновны, доктора педагогических наук, доцента на диссертацию Малыгина Дениса Вячеславовича на тему «Формирование профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования», представленной на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

**Актуальность темы диссертационного исследования** Малыгина Дениса Вячеславовича обусловлена требованиями самореализации и самоактуализации личности специалистов различных отраслей российской экономики, что обозначено в указах Президента РФ о национальных целях развития России до 2030 и на перспективу до 2036 года, а также иных нормативных актах федерального и регионального уровней, определяющих роль инициативного поведения граждан в решении стратегических задач социально-экономического развития страны.

К настоящему времени в научной области 5.8.7. Методология и технология профессионального образования имеется ряд исследований, посвященных разработке концептуальных моделей корпоративного образования, в том числе рассматривающих в качестве приоритетной цели становление субъекта собственной деятельности и развитие рефлексивных способностей взрослых обучающихся. Следует отметить достаточную проработанность в педагогической науке теоретических основ определения сущности инициативности как профессионально важного качества, существенно влияющего на эффективность и успешность профессиональной деятельности. В то же время практически отсутствуют исследования, занимающиеся разработкой теоретических оснований, условий и механизмов формирования профессиональной инициативности специалистов в условиях корпоративного образования. Исследование Д.В. Малыгина представляет собой успешную попытку преодолеть фрагментарность и формальный подход к решению проблемы формирования профессиональной инициативности специалистов за счет разработки научного подхода, позволяющего развить потенциал профессиональной инициативности взрослого обучающегося в условиях корпоративного образования.

Диссертационное исследование Д.В. Малыгина направлено на разрешение сложившихся в системе непрерывного профессионального образования противоречий, суть которых сводится к проблеме поиска научных и инструментально-методических оснований проектирования технологии



формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования. В тексте диссертации обоснование проблемы исследования представлено на социально-нормативном, научно-теоретическом и научно-практическом уровнях.

Четкие методологические позиции автора диссертации, объективированные в положениях научного аппарата и теоретико-методологических основах исследования, представлены системным, компетентностным, деятельностным и антропологическим подходами, что позволило Д.В. Малыгину корректно сформулировать замысел исследования, который заключается в разработке системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся и ее внедрении в условиях корпоративного образования.

Диссертационная работа Малыгина Дениса Вячеславовича является научно-обоснованным исследованием, положения которого обладают **научной новизной** по следующим позициям.

1. Представлено теоретическое обоснование структуры корпоративного образования, являющегося компонентом корпоративной системы управления персоналом, отвечающей за непрерывное профессиональное развитие и профессиональную карьеру работников корпорации.

2. Уточнено содержание понятия «профессиональная инициативность», соответствующего важному качеству личности работника корпорации, проявляющемуся в его активной профессиональной позиции.

3. Охарактеризован системно-процессный подход применительно к процессу формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования;

4. Раскрыта специфика системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности взрослых, обучающихся в условиях корпоративного образования, заключающаяся в единстве ее содержательно-процессуального и инструментально-методического компонентов;

5. Определены группы показателей оценки эффективности реализации системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования, соответствующих структурным компонентам данного диагностируемого качества личности.

Оценка работы Д.В. Малыгина по критерию научной новизны позволяет утверждать, что она содержит выявленное и установленное в ходе проведения исследования обоснованное новое знание о системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования. Предложенная технология отражает единство



деятельностного содержания корпоративного образования, проектируемого как система образовательных ситуаций и ситуационно-позиционной модели обучения взрослых, которая является способом освоения данного содержания. Не вызывает сомнения, что разработанная Д.В. Малыгиным технология корпоративного образования может стать основой для проектирования концептуальной модели пространства корпоративного образования в векторе непрерывного профессионального развития работника.

**Теоретическую значимость** исследования Дениса Вячеславовича Малыгина составляют следующие положения:

1. Понятие «корпоративное образование» раскрыто в широком смысле как стратегически значимый компонент системы непрерывного профессионального образования и в узком смысле как подсистема корпоративной системы управления персоналом, обеспечивающей непрерывное профессиональное развитие работников.

2. Введен принцип системно-процессного подхода о единстве содержания корпоративного образования и ситуационно-позиционных форм его освоения обучающимися работниками корпорации.

3. Расширены теоретические представления о способах реализации персонализированного подхода в системе непрерывного профессионального образования за счет введения понятий индивидуальной траектории и индивидуального маршрута личностно-профессионального развития работника корпорации.

**Практическая ценность** исследования Д.В. Малыгина подтверждена возможностью внедрения в систему непрерывного профессионального образования программ корпоративного обучения, основанных на системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся работников корпорации; разработкой методических рекомендаций для преподавателей системы корпоративного образования по формированию профессиональной инициативности взрослых обучающихся; созданием научно-методического обеспечения процесса формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования, включая макеты нормативных документов, фиксирующих образовательный заказ корпорации; способы мотивации работников корпорации к участию в обучающих программах; проектные форматы реализации индивидуальных траекторий корпоративного образования; систему программно-методического и информационного обеспечения программ внутрикорпоративного обучения.

**Личный вклад** диссертанта в получение научных результатов состоит в теоретическом анализе проблемы и обосновании основных идей и положений



исследования; в непосредственном участии в разработке и апробации технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования, проектируемой на основе системно-процессного подхода; в разработке инструментария оценки эффективности реализации технологии корпоративного образования; в анализе, статистической обработке и интерпретации полученных результатов.

**Достоверность исследования** Д.В. Малыгина обеспечивается теоретической обоснованностью разработанной системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования, ее успешной апробацией. Апробация исследования проведена на различных уровнях: путем публикаций в авторитетных научно-педагогических журналах; выступлений на международных и всероссийских конференциях и семинарах г. Нижний Новгород (2019), г. Казань (2024). Предложенная автором системно-процессная технология внедрена в работу со студентами и преподавателями ГБПОУ «Нижегородский техникум городского хозяйства и предпринимательства» по направлению подготовки 38.02.04 Коммерция (по отраслям), при работе со специалистами в сфере обслуживания в шести филиалах торгово-производственной корпорации «Ордер».

Основные положения работы отражены в 10 публикациях автора, включая 7 статей, опубликованных в рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК РФ; монографию; главу в коллективной монографии. Достоверность выводов и рекомендаций исследования Д.В. Малыгина подтверждается соответствием сформулированной проблемы исследования структуре его научного аппарата: цели, объекту, предмету, гипотезе, задачам исследования, положениям научной новизны, теоретической и практической значимости.

Текст диссертации Д.В. Малыгина выстроен методологически корректно: он включает в себя теоретико-концептуальную, прикладную, и экспериментальную части, что позволяет максимально полно и точно раскрыть основное содержание проведенного исследования.

*Первая глава* раскрывает теоретико-методологические основы исследования проблемы формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования. Диссертанту удалось на основе теоретического анализа объекта научного исследования выделить основные проблемные области и тенденции развития системы непрерывного профессионального образования в современных социально-экономических условиях, закономерности его развития, а также два основания построения системы корпоративного образования: корпоративную культуру,



обеспечивающую формирование ценностных установок работников корпорации, и образовательный заказ корпорации, являющийся источником целеполагания для программ корпоративного образования.

Автор на основе системно-функциональной модели инициативности А.И. Крупнова и концепции персональной инициативности М. Фриза и Д. Фея, раскрыл содержание понятия профессиональной инициативности как формы активности обучающегося в корпоративном образовании, обеспечивающей появление соответствующего профессионально важного качества личности, структура которого включает установочно-целевой, мотивационно-волевой и регулятивно-деятельностный компоненты.

Автор диссертации выделил противоречие внутри корпоративной системы образования между интересом корпорации-заказчика, как основного благополучателя результатов, ориентированного на требования компетентностного подхода к функциональной оснащенности работника корпорации, и современными установками непрерывного профессионального образования, акцентирующими важность развития его индивидуальной субъектности в процессе собственного образования. Д.В. Малыгин обосновал необходимость применения к разрешению данного противоречия комплексной методологии, включающей совокупность научных подходов: компетентностного, системного, деятельностного, ситуационного, андрагогического и антропологического, а также системообразующие принципы: системной коммуникации, практической направленности, событийной общности и преемственности.

Диссертант обосновал возможность ликвидации обнаруженного разрыва между текущими потребностями системы корпоративного образования предприятий и требованиями опережающего непрерывного профессионального образования через проектирование технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования, что легло в основу содержания *второй главы*, в которой описывается данная технология в единстве ее содержательно-процессуального и инструментально-методического компонентов.

Важным научным фактом, установленным Д.В. Малыгиным в данной главе, следует считать взаимообусловленность процесса формирования профессиональной инициативности обучающегося работника корпорации и его непрерывным профессиональным развитием, по отношению к которому формирование инициативности выступает в качестве начального этапа и рассматривается в диссертации в логике характеристики образовательного процесса. Данный процесс находится под влиянием трех главных факторов: корпоративная образовательная среда, учебно-профессиональная



деятельность и степень осознания обучающимся уровня сформированности у него искомого качества (рефлексия). Ориентируясь на раскрытое в первой главе понимание корпоративного образования как подсистемы корпоративной системы управления персоналом, обеспечивающей непрерывное профессиональное развитие работников корпорации, а также исходя из того, что формирование профессиональной инициативности обучающихся охарактеризовано как вид образовательного процесса и опирается на положения теорий развития и обучения персонала.

Главными результатами исследования, представленными в данной главе, стало обоснование системно-процессного подхода, позволяющего интерпретировать процесс корпоративного образования как систему многообразных взаимосвязанных и взаимообусловленных видов деятельности всех его участников, и характеристика основанной на данном подходе технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся работников корпорации. Структура системно-процессной технологии включает концептуальные основания; содержательную часть (общие и конкретные цели обучения, содержание учебного материала); процессуальную часть, представленную ситуационно-позиционной моделью обучения, инструментально-методический компонент, раскрытый в двух аспектах: программе корпоративного образования, разрабатываемой в соответствии с методологией педагогического проектирования, и индивидуальной траектории личностного и профессионального развития обучающегося работника корпорации, складываемой из индивидуальных маршрутов развития, реализуемых в рамках освоения конкретных программ корпоративного обучения.

Материал, представленный *в третьей главе диссертации*, свидетельствует о проведенной проверке эффективности разработанной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования. Диссертантом грамотно осуществлен выбор базы проведения опытно-экспериментального исследования по следующим параметрам: социально-экономическая сфера должна обеспечивать массовый образовательный заказ системе корпоративного образования, иметь высокую динамику изменений, определяющих необходимость непрерывного профессионального развития работников. В соответствии с этими требованиями в базу респондентов вошли обучающиеся системы корпоративного образования – сотрудники комплекса предприятий розничной торговли, работающих под единой торговой маркой «Ордер», и обучающиеся по направлению подготовки 38.02.04 Коммерция (по отраслям) двух профессиональных образовательных организаций.



Заслуживает внимания использование Д.В. Малыгиным на констатирующем этапе эксперимента метода контент-анализа стратегических документов и локальных нормативных актов, документов, системно регулирующих морально-этические нормы и ценности, составляющие корпоративную культуру, программ корпоративного образования универсального и узко-профессионального назначения и основных профессиональных образовательных программ, позволившего сделать убедительное заключение о недостаточности в системе корпоративного образования условий для формирования и развития профессиональной инициативности работников корпорации.

Анализ результатов апробации на контрольном этапе опытно-экспериментального исследования разработанной системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования доказал эффективность механизмов ее реализации, включающих образовательный заказ системе внутрикорпоративного образования; систему мотивации работников корпорации к участию в обучающих программах; проектные форматы реализации индивидуальных траекторий корпоративного образования; систему программно-методического и информационного обеспечения формирования профессиональной инициативности у обучающихся работников корпорации и у студентов, обучающихся по идентичным направлениям подготовки. Значимые положительные изменения в уровнях сформированности профессиональной инициативности у респондентов экспериментальной группы позволяют считать гипотезу исследования подтверждённой, а задачи решёнными.

В целом, данное исследование может быть охарактеризовано как конкретизация актуального направления в изучении проблем опережающего непрерывного профессионального образования в целом и корпоративного образования как важной его подсистемы в контексте стратегических задач социально-экономического и научно-технологического развития страны.

Вместе с тем, актуальное по проблематике, содержательное по уровню решения проблемы, интересное с точки зрения методологических оснований, исследование Д.В. Малыгина вызывает некоторые вопросы, которые возможно обсудить в ходе дискуссии, и имеет **замечания**.

1. В исследовании корпоративное образование рассматривается как подсистема корпоративной системы управления персоналом. В то же время, в параграфе 2.1. вводится представление о педагогическом управлении процессом формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования. Однако отношение двух видов



управления – педагогического и управления персоналом – остались нераскрытыми в тексте диссертации.

2. Значимым трендом современного российского образования в последнее десятилетие стал курс на индивидуализацию образовательных траекторий обучающихся. При этом наблюдается некая терминологическая полифония: индивидуальная образовательная траектория, индивидуальная образовательная программа или план, индивидуальный образовательный маршрут. Этими терминами часто обозначаются одни и те же объекты или процессы. Кроме того, наблюдается достаточный разброс в форматах и моделях реализации индивидуальных образовательных траекторий. В диссертации в параграфе 2.3 описываются в качестве продуктов применения персонализированного подхода в корпоративном образовании индивидуальная траектория развития и индивидуальный маршрут развития, а также используется термин «индивидуальная образовательная траектория». Целесообразно в процессе защиты дать четкие различия области применения данных понятий.

3. Возникает вопрос по поводу использования автором следующих понятий: «системно-процессный подход» к организации процесса формирования профессиональной инициативности обучающихся и «системно-процессная технология» корпоративного образования. Следует пояснить используемое соотношение данных понятий в диссертации.

4. При постановке задач исследования Д.В. Малыгин ставит задачу; «разработать механизм педагогического проектирования программ корпоративного образования и индивидуальных образовательных траекторий их освоения». Вместе с тем, в тексте работы в явном виде не прописана сущность заявленного механизма.

Сделанные замечания не касаются положений, вынесенных на защиту, и не снижают общего высокого уровня диссертации Д.В. Малыгина. Работа является законченным научным исследованием, выполненным на современном научном уровне, имеет несомненную научную и практическую ценность. Автореферат полно и адекватно отражает основное содержание диссертации.

### **Заключение.**

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



