

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

Ширковой Наталии Николаевны, кандидата педагогических наук,
старшего научного сотрудника 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)

Диссертация Малыгина Дениса Вячеславовича представляет собой научно-квалификационную работу, в которой поставлена и решена проблема разработки научных и инструментально-методических оснований проектирования технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования.

Актуальность темы диссертационного исследования определяется потребностью отечественных предприятий и компаний разных отраслей народного хозяйства в активных и инициативных работниках, которые способны быстро реагировать на изменяющиеся условия, осваивать новые сферы деятельности и проявлять гибкость в решении нестандартных задач, что оказывает мощное влияние на повышение эффективности деятельности организаций и на развитие экономики страны в целом. В этом плане система корпоративного образования является главным фактором, не только обеспечивая удовлетворение функциональных запросов общества и государства, но и осуществляя поиск новых смыслов и путей непрерывного развития взрослого обучающегося.

Формулируя актуальность своего исследования, диссертант констатирует при наличии устойчивого социального заказа на формирование профессиональной инициативности обучающихся работников корпорации недостаточную разработанность условий и механизмов системных преобразований реализуемой в корпоративном образовании профессиональной педагогической деятельности, ориентированной на становление данного профессионально важного качества личности.

Вместе с тем, автором работы обозначен ряд противоречий, актуализирующих проблему исследования: необходимость.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций,

сформулированных в диссертации, соответствует требованиям и обеспечивается всесторонним детальным анализом большого объема теоретических аспектов проблемы исследования, четкостью определения предметной области исследования, формулировкой поставленных целей и задач, корректностью и достаточностью используемого концептуального аппарата, применением разнообразных методов исследования. Д.В. Малыгиным представлен обстоятельный анализ научных трудов, посвященных трактовке инициативности как сложного, многокомпонентного явления в психике человека, проявляющегося в разных видах деятельности, формирование которого происходит в разных возрастах, в составе различных образовательных организаций и социальных объединений, в интеграции с другими личностными качествами, а также исследующих проблематику непрерывного профессионального образования, корпоративного образования, неформального образования взрослых обучающихся.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

– введено научно обоснованное представление о корпоративном образовании как подсистеме корпоративной системы управления персоналом, отвечающей за непрерывное профессиональное развитие работников корпорации;

– дано определение понятия «профессиональная инициативность» как профессионально важного качества личности работника корпорации, формирующего посредством различных видов его активности как обучающегося в корпоративном образовании;

– теоретически обосновано использование системно-процессного подхода в качестве методологического основания разработки технология формирования профессиональной инициативности в условиях корпоративного образования, воплощающей единство содержательно-процессуального и инструментально-методического компонентов образовательного процесса;

- предложен комплекс показателей и соответствующих им средств оценки эффективности реализации системно - процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования.

Теоретическая значимость определяется тем, что результаты исследования:

- расширяют область понимания феномена «корпоративное образование и как стратегически значимого компонента системы непрерывного

профессионального образования, и в качестве подсистемы корпоративной системы управления персоналом, обеспечивающей условия для непрерывного профессионального развития работников корпорации;

- уточняют с точки зрения системно – процессного подхода в методологии и технологии профессионального образования закономерность о единстве содержания корпоративного образования и ситуационно – позиционных форм его освоения обучающимися работниками корпорации;

– дополняют механизмы реализации персонализированного подхода в системе непрерывного профессионального образования понятиями индивидуальной траектории и индивидуального маршрута личностно-профессионального развития работника корпорации.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что результаты, связанные с разработкой системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности внедрены в образовательную практику среднего профессионального образования и практику внутрикорпоративного обучения; положены в основу разработки методических рекомендаций по реализации педагогического управления процессом формирования профессиональной инициативности взрослых обучающихся для преподавателей, тренинг-менеджеров корпоративного образования и управления предприятий, организующих корпоративное образование. Следует отметить практическую ценность разработанных макетов нормативных документов, фиксирующих образовательный заказ корпорации; системы мотивации работников корпорации к участию в обучающих программах; проектных форматов реализации индивидуальных траекторий корпоративного образования, составляющих научно-методическое обеспечение внедрения технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования, построенной на основе системно-процессного подхода.

Результаты, полученные диссертантом лично, заключаются в представленном анализе степени разработанности проблемы и теоретическом обосновании методологических основ технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования; в разработке на основе системно - процессного подхода и апробации ее содержательно-процессуального и инструментально-методического компонентов; в организации опытно-экспериментального исследования эффективности реализации разработанной системно-процессной технологии.

Текст диссертации в достаточной мере раскрывает ход и результаты исследования. Структурные компоненты диссертации обладают внутренним

единством. Поставленные задачи подробно и последовательно раскрыты в трех главах работы, представлена модель, описаны структура и содержание системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности взрослых обучающихся в условиях корпоративного образования; убедительно раскрыта опытная апробация разработанной технологии и доказана ее эффективность.

В первой главе автор начал свое исследование с представления актуального состояния и закономерностей развития непрерывного профессионального образования, неотъемлемой частью которого является корпоративное образование. Опираясь на два основания, корпоративная культура и образовательный заказ корпорации, Д.В. Малыгин представил структурную модель корпоративного образования как систему взаимосвязанных компонентов: точка формирования образовательного заказа и совокупность целей, задач и образовательных результатов, составляющих образовательный заказ; коммуникации; обучающие и обучающиеся; результаты обучения; функциональная деятельность обучающегося работника как механизм трансформации результатов обучения, через его трудовую в результаты корпорации в виде суммы запланированных функциональных показателей, и программа корпоративного образования, как инструмент реализации описанной модели.

Таким образом, содержанием первого положения, вынесенного диссертантом на защиту, стало обоснование понятия «корпоративное образование» в широком смысле как стратегически значимой подсистемы непрерывного профессионального образования, ориентированной на удовлетворение образовательных потребностей экономических субъектов в развитии своего кадрового потенциала, и в узком смысле как компонент корпоративной системы управления персоналом, отвечающий за профессиональное развитие работников корпорации,

Опираясь на синтез положений психолого-педагогической, экономической наук и комплекса наук об управлении, объясняющих сущность понятия инициативности, Д.В. Малыгин в данной главе определил главную категорию своего исследования - профессиональную инициативность как форму активности обучающегося в корпоративном образовании, обеспечивающую появление соответствующего профессионально важного качества личности работника корпорации, описал ее состав из установочно-целевого, мотивационно-волевого и регулятивно-деятельностного компонентов, формы и характеристику уровней ее проявления.

Во втором защищаемом положении диссертант приводит характеристику профессиональной инициативности и вводит представление об управлении процессом формирования данного личностного качества взрослых обучающихся в условиях корпоративного образования как о повторяющейся совокупности целенаправленных, взаимодействующих управленческих функций, объединяющей создание и реализацию HR-стратегии корпорации с жизненным циклом профессионального развития работника.

Вторая глава диссертации Д.В. Малыгина раскрывает содержание третьего и четвертого положений, выносимых на защиту. Автор обосновывает специфику системно-процессного подхода, определяющего базовую закономерность технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся, заключающуюся в связи ее содержательного аспекта, раскрытого через категорию деятельностного содержания корпоративного образования и технологического, представленного позиционной моделью корпоративного образования, как совокупностью проектно - деятельностных форматов, реализация которых создаёт условия для профессиональной инициативы работников корпорации.

Системно-процессная технология формирования профессиональной инициативности взрослых обучающихся описана как организационно-деятельностное пространство осуществления шагов развития обучающихся работников корпорации, включающее основные структурные элементы: концептуальные основания; содержательную часть (общие и конкретные цели обучения и содержание учебного материала); процессуальную часть (организация образовательного процесса, методы и формы образовательной деятельности, методы и формы работы и механизмы по принятию управленческих решений).

Прикладной характер оппонируемой работы ярко проявляется в описании инструментально-методического компонента технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования. Диссертантом предложен пошаговый алгоритм проектирования программ корпоративного образования: от целеполагания на основе анализа образовательного заказа до формирования адресного контента в виде комплекса учебно-методических и дидактических материалов для очного и дистанционного форматов проведения учебных и тренировочных занятий и диагностики образовательных результатов. Ориентируясь на большую востребованность в сфере корпоративного образования разработок на основе персонализированного подхода, предоставляющих каждому

работнику возможность обучаться и развиваться по собственной образовательной траектории в соответствии со своими личными потребностями, способностями и целями, что, в конечном счете, помогает достигать более высоких результатов производственной деятельности, Д.В. Малыгин раскрывает содержание и способ реализации индивидуальной траектории развития работника корпорации, которая касается и его личностного, и профессионального роста, а также индивидуального маршрута, реализуемого в рамках конкретной программы корпоративного образования.

Пятое положение на защиту касается разработанной диссертантом методики оценки эффективности реализации системно - процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования и его содержание раскрывается в **третьей главе**. Следует отметить личный вклад соискателя в экспериментальном исследовании проблемы, поставленной в диссертации. Для проверки эффективности реализации системно – процессной технологии была сформирована релевантная гипотезе исследования опытно-экспериментальная база, включающая организации сферы торговли и услуг, удовлетворяющие требованиям: обеспечивают массовый социальный заказ, характеризуются высокой динамикой изменений, определяющих необходимость непрерывного профессионального развития работников, имеют систему корпоративного образования, основанную на принципе интенсификации образовательных действий. Особенностью экспериментальной базы исследования является то, что она включает как систему внутрикорпоративного обучения работников успешно действующей на рынке торговой компании, так и профессиональные образовательные организации, осуществляющие подготовку будущих работников данной социально-экономической отрасли.

В качестве интегративного показателя эффективности автор определил потенциал развития инициативности обучающихся работников корпорации, определяемый как их способность и возможность осуществлять изменения собственных личностных установок на основе инициативного поведения и постоянства проявлений инициативности вне зависимости от учебных или профессиональных задач. Для оценки потенциала развития Д.В. Малыгин ввел следующие группы показателей: установочно – целевая группа, включающая показатели наличия и уровня сформированности установок об инициативном поведении как норме в процессе обучения и мнения о необходимости инициативности для решения учебных и профессиональных задач,

мотивационно – волевая группа, содержащая показатели в виде ожидаемых поведенческих реакций обучающегося при решении возникающих сложностей в обучении и функциональной деятельности и активности респондентов в командных работах, и регулятивно деятельностная группа, представленная показателями активности в обучении, в выдвижении инициатив, в установлении коммуникаций с коллегами.

Сравнительный анализ показателей профессиональной инициативности обучающихся экспериментальной и контрольной групп, грамотная статистическая обработка данных позволили соискателю подтвердить справедливость выдвинутой гипотезы о влиянии системно – процессной технологии корпоративного образования на непрерывное профессиональное развитие сотрудников корпорации.

Достоверность результатов исследования определяется обоснованностью результатов, полученных на основе корректного использования теоретических положений, современных методов и методик исследования в области методологии и технологии профессионального образования; проверкой полученных теоретических выводов в ходе опытно-экспериментальной апробации разработанной системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования; установлением соответствия используемых методов и результатов исследования поставленным задачам; качественным и количественным анализом экспериментальных результатов работы, корректным использованием статистических методов для обработки опытно-экспериментальных данных.

Данная диссертация соответствует критерию об отражении основных результатов исследования в публикациях. Основные результаты диссертации Малыгина Дениса Вячеславовича представлены в 10 научных работах в рецензируемых научных изданиях, из них – 7 в изданиях, включенных в перечень ВАК; 2 – монографии; 1 – в сборнике научных трудов. Публикации автора и автореферат диссертации достаточно полно отражают ее содержание.

Несмотря на общую положительную оценку представленной диссертации, сформулируем некоторые вопросы и замечания, имеющие дискуссионный и уточняющий характер и не снижающие общей ценности работы и значимости полученных результатов.

1. По данным исследования запроса работодателей на навыки, связанные с самостоятельностью и предпринимательством в различных отраслях экономической деятельности, проведенного лабораторией непрерывного

образования взрослых института образования НИУ «Высшая школа экономики», навык самостоятельности – самый запрашиваемый работодателями, доля его упоминания составляет около 6% от общего количества запросов на компетенции, связанные с самостоятельным поведением. В связи с этим хотелось бы уточнить в каком отношении друг другу могут находиться упомянутый мной навык самостоятельности и качество «профессиональная инициативность», и в какой степени предложенная в оппонируемой работе системно-процессная технология может быть применима к формированию данного навыка?

2. Рассматривая в параграфе 1.1. корпоративное образование в контексте непрерывного профессионального образования, диссертант характеризует его как вид неформального образования взрослых людей, обладающий определенными преимуществами по сравнению с формальным образованием. Однако из текста не совсем ясно, что конкретно понимается под формальным образованием взрослых обучающихся.

3. В современной методологии создания образовательной среды корпоративного образования получило широкое распространение такая категория как педагогический дизайн, под которым чаще всего понимается систематизированный подход к созданию образовательных решений, в котором используются педагогические принципы и теории для обеспечения высокого качества обучения. В исследовании в том же контексте используется понятие «педагогическое проектирование» применительно к построению содержания программы корпоративного образования и организации образовательного процесса. В процессе защиты диссертации следует обратить внимание на аргументацию выбора автором именно механизма педагогического проектирования к реализации содержательно-деятельностного компонента системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования.

Проведенный анализ позволяет утверждать, что диссертация на тему: «Формирование профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования», является самостоятельной законченной научно-квалификационной работой. В исследовании представлено решение актуальной проблемы, обладающей научной новизной, теоретической и практической значимостью.

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

Официальный оппонент:

Ширкова Наталия Николаевна,

кандидат педагогических наук,

(13.00.01 – общая педагогика, история

педагогики и образования), старший научный

сотрудник Лаборатории непрерывного

образования взрослых, Институт образования,

Федеральное государственное автономное

образовательное учреждение высшего

образования «Высшая школа экономики»

(НИУ ВШЭ)

«18» ноября 2024 г.

Подпись заверяю

СПЕЦИАЛИСТ ПО ПЕРСОНАЛУ

МАЛЫШЕВА А.С. *А. Малышева*

Контактная информация:

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ), Институт образования, Лаборатория непрерывного образования взрослых, старший научный сотрудник:

Адрес организации: 101000, Россия, Москва, Потаповский переулок, 16с10.

Телефон организации: 8 (495) 772-95-90 (доб. 23172)

Официальный сайт организации: <https://www.hse.ru>

E-mail организации: hse@hse.ru

С основными научными публикациями Ширковой Наталии Николаевны можно ознакомиться на сайте в сети Интернет: <https://www.hse.ru/org/persons/225744951#sci>

Я, Ширкова Наталия Николаевна, даю согласие на обработку моих персональных данных, а также на их хранение и передачу.