

ОТЗЫВ

официального оппонента Фоминой Александры Павловны на диссертацию Колбасина Виктора Николаевича на тему «Формирование карьерно-ценностных ориентаций работников социального учреждения в системе внутрикорпоративного обучения», представленной на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 5.8.7 – Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

Диссертационное исследование Колбасина В.Н. посвящено изучению актуальной как в теоретическом, так и практическом аспекте проблеме поиска теоретических основ и научно-методического обеспечения процесса формирования карьерно-ценностных ориентаций социальных работников, специалистов по социальной работе в системе внутрикорпоративного обучения. Актуальность исследования не вызывает сомнения в связи с тем, что в условиях современного общества наблюдается рост значимости социальной сферы, что привлекает внимание к качеству работы государственных учреждений, предоставляющих социальные услуги. Сотрудники этих учреждений играют ключевую роль в обеспечении социальной поддержки и помощи населению, и от их профессиональных ценностей и стремлений напрямую зависит качество обслуживания. Кроме того, изменение экономических и социальных условий, а также внедрение новых технологий требуют от работников гибкости и готовности к постоянному обучению и развитию. Формирование карьерно-ценностных ориентаций способствует сотрудникам осознать свои профессиональные пути, укрепляет их мотивацию и способствует более эффективной реализации потенциала в сфере социального обслуживания.

Исследование карьерно-ценностных ориентаций вносит вклад в выявление факторов, влияющих на профессиональное развитие сотрудников, что, в свою очередь, может помочь в формировании стратегий управления персоналом на уровне учреждений. Это включает в себя разработку программ обучения и

повышения квалификации, а также механизмов поддержки и мотивации работников.

Таким образом, данное исследование не только актуально, но и необходимо для повышения качества социальных услуг, создания эффективных команд и улучшения профессионального климата в учреждениях социального обслуживания.

Анализ диссертации позволяет отметить ее положительные качества. Прежде всего, это четкое по содержанию введение, которое отвечает требованиям к научному исследованию. Поставив целью своего исследования научное обоснование, разработку и экспериментальную проверку педагогической модели формирования карьерно-ценностных ориентаций работников социальных учреждений в системе внутрикорпоративного обучения, В.Н. Колбасин четко определил объект, предмет и задачи исследования, разработал исходные теоретические позиции, методологические основы и гипотезу.

Диссертационное исследование В.Н. Колбасина структурно выстроено в логике решения исследовательских задач, включает введение, две главы, заключение, список литературы и приложение. Автором для решения поставленной проблемы выбраны три методологических подхода — аксиологический, системно-интегративный и комплексный. Детальный анализ психолого-педагогической литературы, опора на теоретико-методологическую базу позволили автору определить степень разработанности проблемы соответствия уровня образования работников, требованиям положений профессиональных стандартов, вскрыть противоречия, и предложить свое решение для их разрешения.

Анализ содержания диссертации

Разрабатывая исходные теоретические позиции, автор проявил научную эрудицию, способность к синтезу научной информации, владение системным подходом к анализу и интерпретации содержания и основных понятий

исследования. В теоретической части исследования, на основе анализа научной литературы по проблеме исследования, В.Н. Колбасин характеризует структуру и содержание понятий «карьерно-ценностные ориентации работников социального учреждения», «внутрикорпоративное обучение», «система внутрикорпоративного обучения», дает содержательную характеристику организационно – педагогических условий реализации педагогической модели формирования карьерно-ценностных ориентаций в системе внутрикорпоративного обучения. Следует отметить, проведенный глубокий теоретический анализ психолого-педагогической литературы по вопросу содержания процесса формирования ценностных ориентаций, на основе которого автор рассматривает карьерные ориентации во взаимодействии с ценностной структурой личности человека, осуществляющего профессиональную деятельность в учреждении социального обслуживания; убедительно обосновывает систему оценки сформированности карьерно-ценностных ориентаций работника социального учреждения, обеспечивающую функции контроля и коррекции в качестве составляющей управленческой подсистемы.

В теоретической части исследования В.Н. Колбасина особую научную ценность представляет разработанная педагогическая модель формирования карьерно-ценностных ориентаций работников социального учреждения в системе внутрикорпоративного обучения. В основу модели автором положен ряд взаимосвязанных, объединенных общим замыслом внутрикорпоративного обучения, подходов (аксиологический, системно-интегративный, комплексный, личностно-ориентированный). Данная модель состоит из четырех компонентов: целевого, методологического, деятельностно-содержательного и результативно-диагностического. Целевой блок определяет необходимость моделирования процесса формирования карьерно-ценностных ориентаций работников и проектируется на системе иерархии целей в достижении основных видов деятельности, которые отражены в Уставе учреждения. Методологический

компонент модели включает, помимо методологических подходов, принципы дифференцированности, ориентации на практику, вовлеченности основной массы персонала, пластичности и подвижности. Деятельностно-содержательный компонент представляет собой совокупность методического обеспечения с использованием форм, методов и технологий обучения, а также организационно-педагогические условия для реализации модели формирования карьерно-ценностных ориентаций. Подходы, определяющие содержание образовательной деятельности в рамках внутрикорпоративного обучения и позволяющие объединить все компоненты образовательной среды системы внутрикорпоративного обучения в единую педагогическую систему, отражают результативно-диагностический компонент.

Автор использовал методику классического эксперимента с выделением констатирующего, формирующего и контрольно-оценочного этапов. Положительно оценивается констатирующая часть исследования. На этом этапе были получены выводы, позволяющие подойти к реализации педагогической модели формирования карьерно-ценностных ориентаций работников социального учреждения в системе внутрикорпоративного обучения. Анализ результатов диагностического этапа в большей степени показал, что социальные работники, а также специалисты по социальной работе, испытывают затруднения в осуществлении профессиональной деятельности, что не позволяет на высоком уровне решать профессиональные задачи. На основе результатов констатирующего эксперимента автором сделан вывод о необходимости и возможности формирования карьерно-ценностных ориентаций работников социального учреждения именно в условиях внутрикорпоративного обучения. Результаты проведенной диагностики актуализировали необходимость поиска и задействования ресурсов, обеспечивающих реализацию педагогической модели формирования карьерно-ценностных ориентаций у работников социальной сферы.

Формирующий этап исследования В.Н. Колбасина связан с реализацией

деятельностно-содержательного блока педагогической модели формирования карьерно-ценностных ориентаций работников социального учреждения в системе внутрикорпоративного обучения через использование системы форм, методов и приемов формирования карьерно-ценностных ориентаций в соответствии с профессиональными стандартами. Высоко оценивается опытно-экспериментальная часть работы автора, а именно, подробно представленное описание вариативных методов реализации внутрикорпоративного обучения программы междисциплинарного факультативного курса «Управление деловой карьерой в социальной сфере» позволяет оценить совокупность ресурсов, обеспечивающих формирование карьерно-ценностных ориентаций работников социального учреждения в системе внутрикорпоративного обучения. Заслугой автора является разработка педагогических условий реализации модели формирования карьерно-ценностных ориентаций работников. Результативность модели в диссертации представлена через описание итоговых продуктов, полученных при внедрении самой модели и условий ее реализации. Применение условий способствовало выполнению работниками, включенными в эксперимент, профессиональных функций на более высоком, чем до проведения опытно-экспериментальной работы уровне, что в целом способствовало повышению результативности профессиональной деятельности. И именно, такого рода деятельность, как следует из выводов диссертации В. Н. Колбасина, позволила сформировать практико-ориентированные знания и навыки развития карьеры в «социальном векторе».

Анализ формирующего и контрольного этапов педагогического эксперимента показал, что полученные в ходе педагогического эксперимента результаты подтвердили гипотезу, показали положительную динамику всех показателей сформированности карьерно-ценностных ориентаций работников социального учреждения, обоснованных автором.

В заключении диссертации обобщены результаты исследования, сформулированы основные выводы, намечены перспективы дальнейшего

исследования проблемы. В библиографии представлено 288 источников.

Анализируя диссертацию в заявленной автором логике исследования, следует сказать, что В.Н. Колбасину удалось решить поставленные задачи и получить результаты, имеющие научную новизну и теоретическую значимость. К таким результатам правомерно отнести:

- определение компонентов педагогической модели формирования карьерно-ценностных ориентаций работников социального учреждения в системе внутрикорпоративного обучения;

- характеристику карьерно-ценностных ориентаций работников социального учреждения в контексте социально-когнитивной теории А. Бандуры и теории карьерных ориентаций и карьерных анклавов Э.Шейна, составляющих «социальный вектор» в развитии карьеры;

- выявление и научное обоснование организационно-педагогических условий реализации модели формирования карьерно-ценностных ориентаций работников социального учреждения.

- разработку педагогического инструментария оценки сформированности карьерно-ценностных ориентаций специалистов социальной сферы в соответствии с требованиями профессиональных стандартов с учетом использования авторской программы обучения на рабочем месте.

Научной новизной обладает выдвинутая автором идея о том, что сформированные в «социальном векторе» карьерно-ценностные ориентации работников социального учреждения являются механизмом личностно-профессионального развития работника социального учреждения как субъекта образовательного процесса, способствуют их карьерному и профессиональному росту.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты обогащают теорию профессионального образования в части теоретико-методологических позиций внутрикорпоративного обучения за счет структурирования и содержательного наполнения компонентов карьерно-

ценностных ориентаций работников социального учреждения при обучении без отрыва от производства, а также теоретическом обосновании особого типа экспериментального обучения на рабочем месте, которое обеспечивает формирование в структуре личности карьерно-ценностных ориентаций за счет рефлексии освоенного опыта.

Практическая значимость диссертации заключается в применимости разработанных автором диагностических материалов по измерению уровня проявления сформированности карьерно-ценностных ориентаций работников социального учреждения, включающих исчерпывающие критерии и показатели, а также уровни проявления сформированности карьерно-ценностных ориентаций работников социального учреждения. На наш взгляд, для педагогической практики представляет интерес предложенный автором образовательный междисциплинарный факультативный курс «Управление деловой карьерой в социальной сфере», реализованный в ходе исследования.

Разработанные материалы и полученные результаты, безусловно, окажутся полезными в деятельности учреждений социального обслуживания населения, реализующих внутрикорпоративную систему обучения. Результаты исследования могут быть использованы при проектировании программ наставничества.

Диссертационное исследование В.Н. Колбасина вносит существенный теоретический и практический вклад в развитие теории и практики внутрикорпоративного обучения. Работа является самостоятельным, завершенным, логически выстроенным исследованием, посвященным актуальной проблеме научно-методического обеспечения на теоретической основе процесса формирования карьерно-ценностных ориентаций работников социального учреждения в системе внутрикорпоративного обучения. Согласованность теоретических выводов с полученными экспериментальными данными подтверждают обоснованность и достоверность проведенного исследования.

Диссертация написана логично, грамотно, в соответствии с требованиями, предъявляемыми к стилю изложения результатов исследования, в тексте соблюдена этика цитирования. Каждый параграф и глава завершаются выводами, что значительно облегчает чтение текста и не разрывает целостности представления о выполненном исследовании. Содержание автореферата соответствует тексту диссертации и дает полное представление о ее научной и практической направленности. Основное содержание и результаты исследования отражены в 15 публикациях, 9 из которых - в рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК РФ. Все вышеуказанное характеризует диссертационное исследование В.Н. Колбасина как достоверное и убедительное, имеющее новизну, теоретическую и практическую значимость.

В заключении, позитивно оценивая выполненное В.Н. Колбасиным исследование, его актуальность, теоретическую и практическую значимость, хотелось бы задать автору ряд вопросов и высказать некоторые замечания:

1. В обосновании актуальности темы диссертации автор подчеркивает, что важную роль в развитии профессиональных компетенций играет внутрикорпоративное обучение, связывая это с требованиями положений профессиональных стандартов. Какие, с позиции автора, требования положений профессиональных стандартов, вызывают затруднения у работников социальной сферы в русле решения проблемы их соответствия?

2. Первой исследовательской задачей и первым положением на защиту выступают карьерно-ценностные ориентации специалистов социальной сферы. В чем принципиальная новизна предлагаемой соискателем структуры понятия в отличие от уже имеющейся в педагогической науке?

3. Автор указывает на необходимость включения в систему внутрикорпоративного обучения 63% сотрудников. По каким критериям принималось решение о включении сотрудников в систему внутрикорпоративного обучения?

Поставленные вопросы и замечания не снижают общей научной ценности и практической значимости исследования.

Таким образом, диссертация Колбасина В.Н. на тему «Формирование карьерно-ценностных ориентаций работников социального учреждения в системе внутрикорпоративного обучения» является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение задачи, имеющей значение для развития методологии и технологии профессионального образования, что соответствует требованиям п. 9 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, а ее автор заслуживает присуждения искомой ученой степени.

Официальный оппонент:

кандидат педагогических наук
(13.00.01 - Общая педагогика, история педагогики и образования),
директор центра непрерывного повышения
профессионального мастерства педагогических
работников г. Орехово-Зуево Института дополнительного образования
ГООУ ВО Московской области «Государственный
гуманитарно-технологический университет», г. Орехово-Зуево



(подпись)

07.04.2025 г.

Фомина Александра Павловна

Выражаю согласие на обработку и использование персональных данных

Фомина А.П.

Контактные данные оппонента, подготовившего отзыв:

Александра Павловна Фомина

Кандидат педагогических наук, директор центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников г. Орехово-Зуево Института дополнительного образования ГООУ ВО Московской области «Государственный гуманитарно-технологический университет» г. Орехово-Зуево



Подпись Фоминой А.П.

удостоверяю

заместитель начальника управления кадров Фомина А.П.

Почтовый адрес: 142611, Россия, Московская область, г. Орехово-Зуево, ул. Зеленая, д.22, корпус №1

Тел.: 8(499)955-25-20 (добавочный номер 560)

E-mail: profcentr@ggtu.ru

Официальный сайт: <https://www.ggtu.ru/>

Дата «07» апреля 2025 г.