

РІШЕННЯ
РАЗОВОЇ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ВЧЕНОЇ РАДИ
ПРО ПРИСУДЖЕННЯ СТУПЕНЯ ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ

Здобувач ступеня доктора філософії ДЗІНЬ ЛАНЬ (JIN LANG), 1984 року народження, громадянин Китаю,

освіта вища: закінчив у 2013 році Китайський західний педагогічний університет, Китайська Народна Республіка, магістр за спеціальністю «Ідеологічне та політичне виховання»,

працює заступником секретаря партійного комітету КПК у Школі фізичного виховання Сичуаньського коледжу мистецтв та наук, Китайська Народна Республіка,

виконав акредитовану освітньо-наукову програму 011 «Освітні, педагогічні науки».

Разова спеціалізована вчена рада, утворена наказом Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця Міністерства освіти і науки України, м. Харків, від «23» січня 2025 року № 39, у складі:

Голови разової спеціалізованої вченої ради –

Олександр ШУМСЬКИЙ, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри іноземних мов та міжкультурної комунікації, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

Рецензентів –

Тетяна ПОГОРЄЛОВА, доктор філософії з педагогіки, доцент, завідувач кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця;

Ірина ГОНТАРЕНКО, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

Офіційних опонентів –

Наталія БАХМАТ, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри теорії та методик початкової освіти, Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка;

Наталія ТЕРЕНТЬЄВА, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри фізичної культури і спорту, Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ;

на засіданні «18» березня 2025 року прийняла рішення про присудження

ступеня доктора філософії з галузі знань 01 «Освіта» ДЗІНЬ ЛАНЬ на підставі публічного захисту дисертації «Розвиток організаційної культури закладів вищої освіти (на прикладі університетів Китайської Народної Республіки)» за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки».

Дисертацію виконано у Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця, Міністерство освіти і науки України, м. Харків.

Науковий керівник – Оксана МКРТІЧЯН, доктор педагогічних наук, професор, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, професор кафедри здорового способу життя, технологій і безпеки життєдіяльності.

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису, в якому містяться нові науково обґрунтовані результати проведених здобувачем досліджень, присвячених організаційній культурі закладів вищої освіти і є ключовим чинником, який впливає на якість навчального процесу, професійне зростання викладачів і загальну ефективність управління університетом. У дисертації досліджено теоретичні засади функціонування та розвитку організаційної культури закладів вищої освіти в КНР. Уточнено ключові для дослідження поняття, зокрема «організаційна культура» «організаційна культура закладу вищої освіти» «агент формування організаційної культури» тощо. Розкрито зміст, цілі, складові, форми, методи і засоби формування організаційної культури сучасних закладів вищої освіти в КНР; визначено рівні (адміністративний, академічний, студентський, міжнародний) та складові (традиційні цінності та етика, ієрархічна структура та управлінська модель, педагогічна система та навчальні методики, цифровізація та інновації у навчанні, стратегічне планування розвитку, мотиваційні механізми для викладачів, міжнародна співпраця та інтернаціоналізація, формування морального та етичного виховання, наставництво та підтримка студентів, адаптація до змін та гнучкість освітніх програм) організаційної культури закладів вищої освіти в КНР. Подальшого розвитку набули аспекти стратегічного планування та цілепокладання в системі вищої освіти КНР. Надано рекомендації щодо використання китайського досвіду організаційної культури закладів вищої освіти в управлінсько-освітній практиці України; визначено перспективні для використання в китайських ЗВО аспекти організаційної культури України, що має істотне значення для галузі знань 01 «Освіта/Педагогіка».

Здобувач має 15 наукових публікацій за темою дисертації, з них 9

наукових публікації щодо дотримання вимог пунктів 8, 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії та зараховано як 9 публікації, що подано до захисту дисертації:

1. Кравченко Г. Ю., Дзін Лань Організаційна культура в адміністративному управлінні закладами вищої освіти Китаю. *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки*. 2020. Вип. 2. С. 78–86. DOI: 10.31494/2412-9208-2020-1-2-78-86

Посилання: <https://pedagogy.bdpu.org.ua/wp-content/uploads/2020/11/10.pdf>

2. Цзінь Лань Організаційна культура управління: основні задачі, структурні складові, цінності та функції. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія «Педагогіка»*. 2021. Вип. 12 (23). DOI: 10.33296/2707-0255-12(23)-04

Посилання: <https://amtp.org.ua/index.php/journal/article/view/430/373>

3. Дзін Лань Особливості формування організаційної культури у Китаї. *Теорія та методика навчання та виховання*. 2021. Вип. 51. С. 67–76. DOI: 10.34142/23128046.2021.51.07

Посилання: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/methodics/article/view/3732>

4. Дзін Лань Конкурентоспроможність університетів Китайської Народної Республіки. *Теорія та методика навчання та виховання*. 2022. Вип. 53. С. 17–25. DOI: 10.34142/23128046.2022.53.02

Посилання: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/methodics/article/view/8045>

5. Дзін Лань Інформаційна компетентність в технологічному аспекті організаційної культури: досвід Пекінського університету. *Інноваційна педагогіка*. 2022. Вип. 44(1). С. 11–14. DOI: 10.32843/2663-6085/2022/44/1.2

Посилання: http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2022/44/part_1/2.pdf

6. Кравченко Г. Ю., Дзін Лань Сучасні тенденції ефективності розвитку організаційної культури (на прикладі університетів провінції Сичуань, КНР). *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія «Педагогіка»*. 2023. Вип. 15 (29). DOI: 10.33296/2707-0255-15(29)-07

Посилання: <https://amtp.org.ua/index.php/journal/article/view/523/444>

7. Кравченко Г. Ю., Дзін Лань Організаційна культура як складник розвитку конкурентоспроможності закладу вищої освіти (з досвіду університетів провінції Сичуань, КНР). *Імідж сучасного педагога*. 2023. Вип. 2 (209). С. 42–48. DOI: 10.33272/2522-9729-2023-2(209)-42-48

Посилання: <https://isp.pano.pl.ua/article/view/275682>

8. Дзін Лань Цілісність управлінського контексту організаційної культури (з досвіду університетів провінції Сичуань). *Інноваційна педагогіка*. 2023. Вип.55(1). С. 18–21. DOI: 10.32782/2663-6085/2023/55.1.3

Посилання: http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2023/55/part_1/3.pdf

9. Дзін Лань Співпраця учасників освітнього процесу на основі цінностей китайської культури і світових демократичних цінностей як умова розвитку організаційної культури (з досвіду університетів провінції Сичуань). *Інноваційна педагогіка*. 2023. Вип. 58 (1). С. 127–130. DOI 10.32782/2663-6085/2023/58.1.26

Посилання: http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2023/58/part_1/26.pdf

У дискусії взяли участь (голова, рецензенти, офіційні опоненти, інші присутні) та висловили зауваження:

Офіційний опонент Наталія Валеріївна БАХМАТ, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри теорії та методик початкової освіти, Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. Зокрема, в роботі доцільно було б також розглянути і практику приватних закладів вищої освіти в КНР для аналізу відмінностей між державними та приватними університетами КНР у контексті організаційної культури, а також наданні рекомендацій як для закладів освіти державної та недержавної форми власності в Україні;

2. Включення порівняльного аналізу з іншими світовими освітніми системами (наприклад, європейською або американською моделями) дозволило б ще більш обґрунтовано оцінити ефективність різних підходів до формування організаційної культури, які сьогодні використовуються в закладах вищої освіти КНР;

3. У роботі, зокрема у теоретичному розділі (Розділ 1) переважає педагогічний аспект проблеми, тоді як організаційна культура є міждисциплінарним явищем (що справедливо підкреслює автор), яке також досліджується в соціології, психології, культурології та менеджменті. Розгляд феномену організаційної культури закладів вищої освіти з точки зору означених галузей значно б посилив теоретичний аспект проблеми, що розглядається;

4. Хоча в роботі зазначено про роль державної політики КНР щодо закладів зокрема вищої освіти (Параграфи 2.2. та частково 2.3.), доцільно було б більш детально розглянути вплив конкретних політичних стратегій

(наприклад, “Програма 100 талантів” або геополітичної стратегії “Один пояс - один шлях” тощо) на організаційну культуру китайських університетів, тим більше, що такі стратегії та ініціативи згадуються в роботі, а більш розширені відомості про них містяться в Додатку 2. Цей матеріал сприяв би більшій наочності можливості та доцільності адаптації принципу академічної автономії ЗВО до загальнодержавних ініціатив і в нашій країні;

5. У Розділі 3 не висвітлено можливостей створення довготривалих освітніх проектів між університетами двох країн, що могло б сприяти кращій адаптації успішних практик.

Офіційний опонент Наталія Олександрівна ТЕРЕНТЬЄВА, доктор педагогічних наук, професор кафедри фізичної культури і спорту, Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. В роботі ґрунтовно та максимально всебічно розглянуто сучасний стан організаційної культури закладів вищої освіти КНР. Вважаємо, було б доцільно також окремий параграф присвятити генезі цього феномену, починаючи з середини ХХ ст. (наприклад, обравши 1949 р. В якості нижньої межі) для більш наочного демонстрування динаміки змін та факторів, які вплинули на зміни в організаційній культурі китайських ЗВО. Цей матеріал, на наш погляд, мав би значення для практики обрання інструментарію модернізації та вдосконалення організаційної культури ЗВО в сучасній Україні;

2. У роботі майже не аналізується вплив та взаємодія студентської культури з адміністративними та викладацькими складовими організаційної культури університетів в КНР, наприклад через органи студентського самоврядування, але цей фактор має бути обов’язково врахований щодо ідеї імплементації китайського досвіду в Україні;

3. Автор дослідження досить ґрунтовно в Розділі 2 надав характеристику основним агентам організаційної культури, які впливають на її функціонування в закладах вищої освіти Китаю, практику, стратегії розвитку. На наш погляд, в дисертаційному дослідженні бракує інформації про кореляції ідеологічного впливу держави на організаційну культуру університетів КНР, які традиційно є територією вільних думок;

4. На сторінках дисертації 178-179 (Таблиця 3.3) визначено основні виклики сучасних українських ЗВО та можливості імплементації китайського досвіду для їх вирішення. У попередньому тексті ці виклики є ґрунтовно схарактеризованими на основі загальнодержавних та галузевих нормативних

документів України, виступів українських лідерів тощо, визначено очікувані покращення та виклики щодо імплементації. Однак у роботі бракує інформації щодо практичних стратегій такої імплементації. Хоча пропонуються конкретні механізми адаптації, при їх описі (нарисові, як частина Таблиці 3.3.) недостатньо враховано ризики, пов'язані з культурними, ментальними та адміністративними розбіжностями між двома країнами і цей аспект потребує додаткової уваги автора;

5. В цілому нам імпонує обґрунтованість висновків та рекомендацій дисертанта за результатами дослідження. Однак дискусійним вважаємо положення Висновків до Завдання 4 щодо визначення конфуціанських цінностей як фактору модернізації та розвитку організаційної культури ЗВО в Китаї та доцільність такої імплементації в українську практику.

Рецензент Тетяна Юріївна ПОГОРСЛОВА, доктор філософії з педагогіки, доцент, завідувач кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. Аналізуючи у Розділі 1 поняття, структуру та методологічні підходи організаційної культури зокрема закладів вищої освіти, автор дослідження спирається на роботи європейських, українських та американських дослідників. Поза увагою залишилися нароби фахівців азійських країн та, зокрема КНР.

2. Матеріали Параграфу 1.3 (с. 61-81) яскраво демонструють, як на практиці застосовуються певні методики дослідження організаційної культури в сучасних закладах вищої освіти КНР. Однак, цьому параграфу бракує теоретичного осмислення тих факторів, які зробили ці методики придатними для застосування на китайському ґрунті.

3. У підрозділі 2.2 дисертації Дзінь Лань представлено тезу про вплив класичної конфуціанської моделі на організаційну культуру сучасного закладу вищої освіти в КНР (зокрема, матеріали Таблиці 2.1, стр.102-103). Варто більш детально зупинитися на тому, як саме впливають конфуціанські принципи ієрархії та гармонії на сучасні управлінські практики університетів Китаю, оскільки цей фактор визначається автором дослідження як один з основних щодо функціонування та розвитку організаційної культури закладів вищої освіти в КНР.

4. В Параграфі 3.3 (стр.162-188) дисертантом запропоновані перспективи вдосконалення організаційної культури ЗВО Китаю та України через взаємообмін досвідом. В якості критерія було обрано наявність спільних та

унікальних викликів щодо функціонування організаційної культури закладу вищої освіти був урахування норма чинного законодавства та реалій, які, зокрема, надаються ЗВО України принципом автономності. З нашої точки зору більш доцільним було б застосування принципу конкретизації та надання рекомендацій щодо вдосконалення організаційної культури певного університету в Україні з урахуванням вищезазначених факторів та з оглядом на воєнний стан через російську агресію як фактор зовнішнього впливу.

Рецензент Ірина Сергіївна ГОНТАРЕНКО, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. На нашу думку, у дослідженні майже не розглядається вплив цифрових технологій на організаційну культуру університетів Китаю, хоча це важливий аспект сучасної освітньої системи і він нарисові згадується на сторінках дослідження (зокрема, матеріали параграфів 2.3. та 3.2). Більш детальний аналіз впливу цифровізації роботи університетів в КНР (щодо спілкування між структурними підрозділами, онлайн моніторинг, вибудування ієрархії спілкування в онлайн форматі тощо) значно б покращили практичні рекомендації для Українських ЗВО, надаючи вже діючі алгоритми та приклади.

2. Автором не запропоновано порівняльного аналізу понять “організаційна культура” та “організаційна культура закладу вищої освіти” у різних наукових школах, що могло б розкрити різноманітність підходів до цього феномена.

3. Розділ 2 недостатньо враховує регіональні відмінності в організаційній культурі університетів Китаю, зокрема, різницю між північними, південними та західними регіонами країни. Зокрема, поза увагою дослідника залишилися питання організаційної культури університетів, пов'язаних із наданням освітніх послуг представникам національних меншин. При визначенні національних традицій як одного з ключових чинників організаційної культури в закладі вищої освіти (Параграф 2.2.) в якості прикладів наводяться загальнодержавні свята та традиції.

4. У Розділі 3 (Параграф 3.3) автором пропонується кілька стратегій трансформації організаційної культури закладів вищої освіти України через адаптацію китайського досвіду, але відсутня чітка класифікація чи пріоритетність їх реалізації, що ускладнює практичне застосування.

Голова спеціалізованої вченої ради ДФ 64.055.055 Олександр Леонідович ШУМСЬКИЙ, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри іноземних мов та міжкультурної комунікації, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, надав позитивний відгук без зауважень.

Результати відкритого голосування:

«За» 5 членів ради,
«Проти» 0 членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує ДЗІНЬ ЛАНЬ ступінь доктора філософії з галузі знань 01 «Освіта/Педагогіка» за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки».

Відеозапис трансляції захисту дисертації додається.

Голова разової спеціалізованої
вченої ради



Олександр Шумський
(власне ім'я та прізвище)

Олександр ШУМСЬКИЙ
(власне ім'я та прізвище)