

ВІДГУК

**офіційного рецензента доктора філософії, доцента
Погорєлової Тетяни Юріївни**

**на дисертаційну роботу Дзінь Лань «Розвиток організаційної культури
закладів вищої освіти (на прикладі університетів Китайської
народної республіки)», виконану на здобуття ступеня доктора філософії
з галузі знань «Освіта/Педагогіка» за спеціальністю
011 «Освітні, педагогічні науки»**

1. Актуальність теми дисертаційного дослідження. Актуальність дослідження зумовлена теоретико-практичною значущістю й недостатньою розробкою в педагогічній науці та практиці проблеми розвитку організаційної культури закладів вищої освіти, зокрема в країнах Азії та Китайській Народній Республіці. Актуальність проблеми дослідження підкреслюється також тим, що на сучасному етапі розвитку педагогічних, освітніх та управлінських наук (як у КНР, так і в Україні та світі) відсутній єдиний підхід до визначення поняття організаційної культури закладів вищої освіти, її складових та методів оцінки. Це ускладнює розробку ефективних стратегій для розвитку сектору вищої освіти. Також існує нагальна потреба у реформуванні не лише підходів до підготовки фахівців у вищій школі, але й до самої організації вищої освіти, її іміджу як соціальної та суспільної цінності в умовах глобальних викликів.

Організаційна культура закладів вищої освіти є ключовим чинником, який впливає на якість навчального процесу, професійне зростання викладачів і загальну ефективність управління університетом. Провідною ідеєю дослідження є розуміння організаційної культури як стратегічного фактору розвитку закладу вищої освіти. Усвідомлення та формування організаційної культури дозволяє університету діяти ефективніше, враховувати сучасні тенденції, виклики та можливості, протидіяти стереотипам, які обмежують потенціал як співробітників, так і здобувачів освіти. Важливим аспектом є усвідомлення кожним працівником своєї причетності до колективної діяльності, що сприяє побудові позитивного іміджу організації, визначенню ефективної системи мотивації, встановленню місії та цілей закладу, формуванню організаційних цінностей і ідеалів, а також підвищенню конкурентоспроможності університету.

Питання реформування організаційної культури закладів вищої освіти (ЗВО) стають особливо актуальними для України, яка стикається з викликами інтеграції до європейського освітнього простору, цифрових та глобалізаційних трансформацій, а також необхідністю підвищення якості освітніх послуг. Сучасна організаційна культура формує основу для зміцнення довіри між стейкхолдерами, сприяє сталому розвитку освітніх установ і підвищенню їх конкурентоспроможності. Національна стратегія реформування системи освіти визначає модернізацію організаційної

культури ЗВО як пріоритет, адже це сприяє створенню інноваційного освітнього середовища, яке відповідає сучасним викликам.

У нормативно-правовій базі України ці аспекти знайшли своє відображення. Постанова Кабінету Міністрів України № 409 (2020 р.) затверджує Положення про функціонування системи забезпечення якості освіти у ЗВО, а Закон України «Про вищу освіту» (2014 р., зі змінами) акцентує увагу на принципах автономії, академічної свободи та інтеграції до європейського освітнього простору. «Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2030 року» робить акцент на інтернаціоналізації, інноваційних управлінських підходах та створенні сприятливого середовища для всіх учасників освітнього процесу. Закон України «Про освіту» (2017 р.) підкреслює важливість прозорості, партнерства та підзвітності як основи сучасної організаційної культури, а «Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2027 року» визначає роль ЗВО як центрів регіонального розвитку, що потребує оновлення підходів до управління. Реформування організаційної культури є не лише теоретично важливим, але й практично необхідним завданням для розвитку системи вищої освіти України. Це дозволить створити інноваційні університети, здатні ефективно відповідати на виклики сучасності та забезпечувати якісну підготовку спеціалістів.

Отже, розвиток організаційної культури закладів вищої освіти є важливим завданням модернізації та вдосконалення сектору надання освітніх послуг в Україні і вивчення позитивного досвіду інших країн, зокрема і КНР, яка досягла значного розвитку саме у секторі вищої освіти останніми роками, вартий уваги. Практикоорієнтованість порушеної проблеми, відсутність її комплексної теоретичної та практичної розробленості, необхідність розв'язання виявлених суперечностей зумовили вибір здобувачем Дзінь Лань теми дослідження «Розвиток організаційної культури закладів вищої освіти (на прикладі університетів Китайської Народної Республіки)» та підкреслюють її актуальність та своєчасність.

2. Зв'язок теми дисертаційної роботи з науковими планами, програмами, фундаментальними та прикладними дослідженнями. Дисертацію виконано відповідно до плану науково-дослідних робіт кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця за темою «Управління формуванням професійної компетентності майбутніх фахівців в умовах інформаційного полікультурного освітнього середовища» (номер державної реєстрації 0120U104231).

3. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій та їх достовірність. Дисертація Дзінь Лань «Розвиток організаційної культури закладів вищої освіти (на прикладі університетів Китайської Народної Республіки)» виконана на високому теоретичному та

методичному рівні, має чітку структуру, складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

Мета дослідження полягає в систематизації теоретичних ідей та узагальненні досвіду щодо розвитку організаційної культури закладів вищої освіти в університетах Китайської Народної Республіки та обґрунтування можливості та доцільності впровадження китайського досвіду для вдосконалення організаційної культури ЗВО України. Автором поставлено низку дослідницьких завдань, спрямованих на досягнення поставленої мети, визначено коректно об'єкт і предмет дослідження.

Достовірність результатів дослідження забезпечена методологічним і теоретичним обґрунтуванням його вихідних позицій; ґрунтовним аналізом теоретичного та емпіричного матеріалу; використанням методів, які відповідають об'єкту, предмету, меті та завданням дослідження; застосуванням всебічного кількісного та якісного аналізу досліджуваних даних. Обрані автором методи дослідження забезпечили комплексний аналіз теми, допомогли розробити рекомендації для вдосконалення організаційної культури ЗВО України та ідентифікувати аспекти українського досвіду, які можуть бути адаптовані в китайські університети.

4. Наукова новизна положень, висновків та рекомендацій, сформульованих у дисертації. Даючи оцінку головним здобуткам дисертаційного дослідження Дзінь Лань, зазначимо, що запропоновані розробки мають наукову новизну та засвідчують особистий внесок здобувача у розвиток теоретичних та методичних положень і рекомендацій з проблеми розвитку організаційної культури закладів вищої освіти на прикладі ЗВО КНР.

Зміст дисертації послідовно розкриває обрану для дослідження тему. У розділах дисертації викладено вирішення таких завдань:

1. розкрити сутність ключових для дослідження понять: «організаційна культура», «організаційна культура закладу вищої освіти», «суб'єкт організаційної культури», «рівні організаційної культури» тощо з точки зору сучасної китайської педагогічної науки;
2. визначити методологічні підходи до вивчення організаційної культури у сучасній педагогіці, проаналізувати наявні тенденції розвитку організаційної культури та вплив культурних особливостей на її формування в закладах вищої освіти;
3. висвітлити особливості сучасної системи вищої освіти КНР щодо організаційної культури університетів країни;
4. розкрити вплив національних традицій та державної політики на організаційну культуру закладів вищої освіти в Сучасному Китаї;
5. дослідити виклики та перспективи розвитку організаційної культури університетів у КНР та Україні задля визначення перспективних для крос-культурного впровадження аспектів.

Вирішення поставлених завдань відрізняються науковою новизною, яка полягає в тому, що **вперше**:

досліджено теоретичні засади функціонування та розвитку організаційної культури закладів вищої освіти в КНР та у науковий обіг *введено* нові факти, теоретичні ідеї та підходи до розуміння поняття організаційної культури як феномену управлінсько-освітньої практики сучасного ЗВО, обґрунтовані теоретиками і практиками Китаю.

Результати дослідження, яке підтверджують вищезазначене, опубліковано в таких працях здобувача:

Цзін Лань. (2021). *Organizational culture of management: main tasks, structural components, values and functions. Adaptive Management: Theory and Practice. Series Pedagogics. Series Pedagogics. 12(23). DOI: 10.33296/2707-0255-12(23)-04*

Jin Lang. (2024). *Organizational culture as a strategic element in higher education institutions in the PR China. Сходознавство. Актуальність та перспективи. Матеріали доповідей V Міжнародної науково-методичної конференції, ч.1, 29 березня 2024 р. Х.: ХНПУ імені Г.С. Сковороди. 125-127. <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/f6b7ab63-f94d-4ef6-b2b6-3ee30b45d313/content>*

Jin Lang. (2024). *Organizational culture of higher educational institutions as a scientific and research problem. Інновації в сучасній освіті: методологія, технології, дидактичні аспекти. Матеріали II науково-практичної конференції (м. Одеса, 7-8 червня 2024 р.). Одеса: Видавництво «Молодий вчений». 5-9. <https://molodyivchenyi.ua/omr/index.php/conference/catalog/view/88/1436/2987-1>*

уточнено:

уточнено ключові для дослідження поняття, зокрема «організаційна культура», «організаційна культура закладу вищої освіти», «агент формування організаційної культури» тощо;

Результати дослідження, яке підтверджують вищезазначене, опубліковано в таких працях здобувача:

Дзін Лань. (2021). *Особливості формування організаційної культури у Китаї. Теорія та методика навчання та виховання, 51. 67-76. DOI: 10.34142/23128046.2021.51.07*

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

Jin Lang. (2024). *Models of organizational culture in Higher educational institutions of China. The 22nd International scientific and practical conference "Actual problems in education and introduction of new technologies" (June 04 – 07, 2024) Stockholm, Sweden. International Science Group. 225-227. <https://isg-konf.com/actual-problems-in-education-and-introduction-of-new-technologies/>*

рівні (інституційний, 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;;

Результати дослідження, яке підтверджують вищезазначене, опубліковано в таких працях здобувача:

Дзін Лань. (2023). 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. 58 (1). 127-130. DOI 10.32782/2663-6085/2023/58.1.26

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

Дзін Лань. (2022). Організаційна культура університету Цінхуа та його ціннісні пріоритети. Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика : матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 20–21 травня 2022 р.). За ред. Боярської-Хоменко А. В., Попової О. В. ; Харків: Харк. нац. пед. ун-т імені Г. С. Сковороди. 87-90. <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/fdf635cc-7747-4d3d-a5bb-444dd2821fa2/content>

складові управління університетською організаційною культурою в КНР, зокрема: створення динамічного, інтелектуального, стандартизованого та ефективного офісу для забезпечення навчального процесу та обслуговування; формування почуття відповідальності та вірності справі вищої освіти; ефективний стиль управління; вдосконалення системи управління структурними підрозділами; забезпечення професійного розвитку співробітників; створення комфортних умов праці; висока якість професійної діяльності;

Дзін Лань. (2022). Конкурентоспроможність університетів Китайської Народної Республіки. Теорія та методика навчання та виховання. 53. 17-25. DOI: 10.34142/23128046.2022.53.02

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

Дзін Лань. (2022). Організаційна культура як актуальний напрям підготовки педагогів. Інноваційні педагогічні технології в цифровій школі : збірник тез доповідей IV Всеукраїнської (з міжнародною участю)

науково-практичної конференції молодих учених (м. Харків, 11-12 травня 2022 року). [упор.: Пономарьова Н. О., Олєфіренко Н. В., Андрієвська В. М.]. Харків. 242-244. https://drive.google.com/file/d/1m4IANxOpWldI-Ri3Mi6_d3ML9WuyRZsT/view

Jin Lang. (2024). *Organizational culture as a strategic element in higher education institutions in the PR China*. *Сходознавство. Актуальність та перспективи. Матеріали доповідей V Міжнародної науково-методичної конференції, ч.1, 29 березня 2024 р. Х.: ХНПУ імені Г.С. Сковороди. 125-127.* <https://dSPACE.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/f6b7ab63-f94d-4ef6-b2b6-3ee30b45d313/content>

дістали подальшого розвитку:

генеза, аспекти стратегічного планування та цілепокладання в системі вищої освіти КНР.

Вважаємо коректним формулювання зазначених елементів наукової новизни; вони віддзеркалюють відмінності між вже відомими положеннями й орієнтують на результати, яких можна досягти через їх використання на практиці; їх кількість і кваліфікаційні ознаки відповідають нормативним вимогам, що ставляться до дисертацій доктора філософії.

5. Теоретична цінність і практична значущість наукових результатів. Теоретичне значення результатів дисертаційного дослідження Дзін Ланя полягає в поглибленні та удосконаленні теоретичних положень проблеми розвитку організаційної культури в закладах вищої освіти в КНР.

Здобувач на достатньому науковому рівні обґрунтував вибір теми, її актуальність, визначив мету, завдання, об'єкт, предмет, концепцію, методологічні й теоретичні основи, аргументувала використання обраних методів дослідження. У вступі обґрунтовано вибір теми та її актуальність, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет, представлено методи наукового дослідження, розкрито наукову новизну, теоретичне й практичне значення роботи, наведено відомості про апробацію отриманих результатів.

Перший розділ роботи – «Теоретико-методологічні основи організаційної культури закладів вищої освіти» - присвячено теоретичним та методологічним аспектам організаційної культури закладів вищої освіти, яка є важливою складовою сучасного освітнього процесу. У ньому розглядаються основи організаційної культури як педагогічної реальії, її структура, роль у формуванні ефективного освітнього середовища, а також підходи до її дослідження. У Параграфі 1.1 визначено поняття організаційної культури вищих навчальних закладів та охарактеризовано її як складне соціокультурне явище. До основних компонентів культури віднесено цінності, традиції, норми та звичаї, які впливають на взаємодію між викладачами, студентами та адміністрацією. Особливу увагу приділено її ролі у створенні сприятливого середовища для інновацій, розвитку студентів і формування позитивного іміджу університету. Другий параграф (1.2) розглядає типологію та моделі організаційної культури,

використовуючи класифікації Едгара Шейна, Герта Хофстеде та інші. Виділено університети з орієнтацією на інновації та творчість, а також традиційні моделі, що підтримують стабільність. Наголошено, що культура університету може бути відкритою до змін або консервативною, залежно від соціально-економічного контексту. Параграф 1.3 зосереджений на методах дослідження організаційної культури. Визначено важливість інтерпретаційних, феноменологічних та емпіричних підходів. Зазначено роль анкетувань, інтерв'ю та фокус-груп у глибшому вивченні взаємодії учасників освітнього процесу. Розділ 1 закладає основи для подальшого аналізу організаційної культури університетів, висвітлюючи її ключову роль у розвитку закладів освіти та їх адаптації до сучасних викликів.

Другий Розділ – «Особливості організаційної культури університетів Китайської Народної Республіки» - присвячено дослідженню організаційної культури університетів КНР, яка є важливою складовою їх ефективного функціонування. Основна увага зосереджена на таких аспектах, як організаційна структура, національні традиції, державна політика та сучасний менеджмент, які впливають на формування унікального університетського середовища. Це середовище поєднує традиційні китайські цінності з сучасними управлінськими підходами. У Параграфі 2.1 розглянуто багаторівневу ієрархічну структуру університетів КНР, яка включає партійне керівництво, адміністративний апарат та академічні підрозділи. Важливим елементом є роль Комуністичної партії Китаю, яка забезпечує ідеологічну спрямованість, відповідність державній політиці та єдність у прийнятті рішень. Особливу увагу приділено гармонізації академічної свободи викладачів із чіткими адміністративними регламентами, що сприяє ефективній реалізації освітніх завдань. У Параграфі 2.2 аналізуються історико-культурні та політичні чинники, які формують організаційну культуру. Конфуціанські принципи ієрархії, гармонії та колективізму впливають на лідерство та управлінські процеси. Державна політика, зокрема програми «Проект 985» та «Проект 211», спрямована на створення університетів світового рівня, забезпечуючи стабільне фінансування та розвиток стратегічних напрямів. У Параграфі 2.3 висвітлено сучасні підходи до управління організаційною культурою, зокрема інтеграцію інноваційних технологій. Увага приділяється заходам для залучення викладачів і студентів, гармонізації внутрішнього середовища та соціальної відповідальності університетів через співпрацю з місцевими громадами та бізнесом. Розділ демонструє, як гармонійне поєднання традиційних цінностей і сучасних управлінських підходів сприяє успішності університетів КНР на глобальній освітній арені.

Третій Розділ – «Стратегії трансформації організаційної культури ЗВО у першій половині XXI ст.: перспективи для України та КНР» - присвячено аналізу стратегій трансформації організаційної культури закладів вищої освіти (ЗВО) України та Китаю, їх актуальних викликів та

перспектив розвитку у першій половині XXI століття. У ньому розглядаються особливості функціонування організаційної культури ЗВО двох країн, їх специфіка в контексті глобалізації, соціально-економічних змін та інновацій у сфері освіти. Також наголошується на значенні міжнародного співробітництва та взаємного обміну досвідом для вдосконалення освітніх практик. Параграф 3.1 акцентує увагу на сучасних реаліях українських університетів, їхніх традиціях, викликах та перспективах трансформації. Визначено вплив політичних, економічних та соціальних чинників на організаційну культуру ЗВО. Особлива увага приділяється потребі впровадження інноваційних підходів, розвитку автономії університетів, інтеграції до європейського освітнього простору та підвищення якості освіти. У параграфі 3.2 аналізуються ключові виклики, які постають перед університетами КНР, зокрема баланс між національними традиціями та глобалізаційними процесами, впровадження цифрових технологій у навчання та управління, а також забезпечення академічної доброчесності. Визначено, що університети Китаю активно впроваджують інноваційні практики, зберігаючи водночас свої культурні цінності, що сприяє їхній конкурентоспроможності на міжнародному рівні. Параграф 3.3 присвячено перспективам співробітництва між університетами України та Китаю. Розглядаються можливості обміну досвідом, впровадження спільних освітніх проектів, адаптації успішних практик до національних умов кожної країни. Зазначено, що співпраця сприятиме вдосконаленню управлінських підходів, інтеграції інновацій у навчальний процес та формуванню сучасної організаційної культури університетів. Розділ підкреслює важливість міжнародного співробітництва та адаптації кращих практик, спрямованих на створення ефективного освітнього середовища, яке відповідає вимогам сучасного світу.

На нашу думку, висновки до розділів і загальні висновки є чіткі та логічно аргументовані, містять коректні узагальнення. Їх зміст переконує у тому, що дисертант досяг сформульованої мети дослідження і виконав поставлені завдання. Практична цінність розробок підтверджується їх впровадженням в освітній процес закладів вищої освіти, зокрема: Національний університет «Чернігівська політехніка».

Матеріали дослідження можуть використовуватися під час викладання навчальних курсів з загальної педагогіки, історії педагогіки, педагогіки вищої школи, теорії та практики управління освітою, курсу сучасних та новітніх освітніх технологій тощо. Зміст дисертації сприяє формуванню цілісного уявлення про організаційну культуру як сучасної реалії управлінсько-освітньої сфери функціонування закладів вищої освіти в КНР.

6. Повнота викладення наукових результатів дисертації в опублікованих працях. Дзінь Лань за результатами дисертації опублікував 15 публікацій, з яких 12 одноосібних. Із них: 9 статей у

вітчизняних фахових наукових виданнях, 1 стаття в періодичних наукових виданнях інших держав, які входять до Організації економічного співробітництва та розвитку та Європейського Союзу (Республіка Польща), 5 тез доповідей та матеріали наукових конференцій. Ці публікації відповідають вимогам пунктів 8 і 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою КМУ №44 від 12.01.2022 р.

Перелік та вивчення змісту опублікованих статей та тез доповідей на конференціях дозволяє визначити, що Дзінь Лань виконав вимоги пунктів 8 і 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою КМУ №44 від 12.01.2022 р. На підставі цього опублікування й апробації результатів дисертаційної роботи наукову роботу Дзінь Лань слід вважати достатньою.

7. Відповідність дисертації встановленим вимогам. Дисертаційна праця Дзінь Лань виконана українською мовою на високому теоретичному та методичному рівні, має чітку структуру, складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, загальних висновків, додатків, відповідає спеціальності за якою вона подана до захисту. Структурна композиція дисертації та її зміст повністю відображають основні положення дисертації. Оформлення дисертації відповідає вимогам наказу МОН України «Про затвердження вимог до оформлення дисертації» від 12.01.2017 р. № 40 зі змінами від 31.05.2019 р.

8. Академічна доброчесність. При детальному розгляді дисертаційної роботи Дзінь Лань не виявлено порушення академічної доброчесності (академічного плагіату, самоплагіату, фальсифікації та фабрикації).

9. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації. Оцінюючи в цілому дисертаційну роботу Дзінь Лань, вважаю за доцільне звернути увагу на окремі дискусійні положення:

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 нормативного 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.

Зауваження мають дискусійний характер та не впливають на позитивний висновок щодо дисертаційного дослідження.

10. Загальна оцінка роботи, її відповідність встановленим вимогам. Вивчення матеріалів дисертації Дзінь Лань «Розвиток організаційної культури закладів вищої освіти (на прикладі університетів Китайської Народної Республіки)» дозволяє зробити висновок про те, що підґрунтям отриманих наукових результатів є: вивчення й аналіз різних підходів, що застосовувались до вирішення зазначеної проблеми; її всебічна розробка; опрацювання великої кількості джерел інформації. Все зазначене дає підстави стверджувати, що мета роботи у процесі виконання дослідження була досягнута, а сама дисертація є завершеною науковою працею, яка містить наукову новизну та практичну значущість.

Проведені дослідження характеризують Дзінь Лань як зрілого науковця, здатного проводити теоретичні та практичні дослідження з галузі знань «Освіта, педагогіка». Дисертант володіє методологією наукового пошуку, має широкий науковий світогляд і здатність ставити і вирішувати складні наукові завдання дослідницького характеру.

Наукові статті та інші публікації Дзінь Лань відображають положення отриманою ним наукової новизни. Основні результати дослідження доповідались та схвалені під час міжнародних науково-практичних конференцій.

Викладені висновки та рекомендації є доведеними і обґрунтованими шляхом використання коректно підібраних методів наукового пізнання і дослідження, аналізу й узагальнення новітньої наукової літератури з проблеми розвитку організаційної культури закладів вищої освіти (зокрема, в КНР).

Дисертація Дзінь Лань «Розвиток організаційної культури закладів вищої освіти (на прикладі університетів Китайської народної республіки)» відповідає спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки та вимогам до дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії, а саме вимогам пунктів 6, 7, 8 і 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», затвердженого постановою КМУ №44 від 12.01.2022 р., а її автор – Дзінь Лань заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії у галузі знань «Освіта, Педагогіка» зі спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки.

Рецензент:

доктор філософії, доцент,
завідувач кафедри педагогіки,
іноземної філології
та перекладу Харківського
національного економічного
університету імені Семена Кузнеця



Тетяна ПОГОРЕЛОВА

Підпис засвідчую:
Вчений секретар ХНЕУ ім. С. Кузнеця



Оксана ПИСАРЧУК