

ВІДГУК
офіційного опонента Наталії Валеріївни БАХМАТ
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 01 Освіта/Педагогіка
за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки

Актуальність дисертаційної роботи та її зв'язок із науковими дослідженнями. Дослідження «Розвиток організаційної культури закладів вищої освіти (на прикладі університетів Китайської Народної Республіки)» є надзвичайно актуальним у сучасному освітньому середовищі, оскільки розглядає важливий аспект управління університетами та їх інституційного розвитку. Робота виконується в широкому контексті глобальних трансформацій у вищій освіті, зокрема цифровізації, інтернаціоналізації та посиленої уваги до організаційної культури як ключового чинника успішного функціонування університетів.

Контекст дослідження ґрунтується на сучасних викликах, з якими стикаються заклади вищої освіти у всьому світі, таких як необхідність сталих моделей управління, стратегічного лідерства та адаптації до динамічних соціально-економічних і технологічних змін. Організаційна культура відіграє ключову роль у сприянні академічній досконалості, підвищенні ефективності університетів та забезпеченні їхньої конкурентоспроможності на міжнародному рівні.

Система вищої освіти Китаю є відмінним об'єктом дослідження, оскільки демонструє стрімкий розвиток, державну підтримку та інтеграцію традиційних культурних цінностей із сучасними управлінськими практиками. За останні десятиліття китайські університети зробили значний прогрес, активно розвиваючи наукові дослідження, інновації та міжнародну співпрацю. У дослідженні вдало розглядається китайський досвід у контексті глобальної дискусії щодо вищої освіти, показуючи, як організаційна культура впливає на управління, прийняття рішень, мотивацію викладачів та залученість студентів.

Для України це дослідження є особливо актуальним у зв'язку з триваючими реформами вищої освіти та стратегічною метою інтеграції до Європейського простору вищої освіти (ЕНЕА). Українські університети стикаються з викликами, пов'язаними з інституційною автономією, забезпеченням якості, академічною доброчесністю та цифровою трансформацією. Аналіз досвіду Китаю у розвитку організаційної культури може надати практичні рекомендації для вдосконалення управління університетами, залучення студентів та моделей лідерства в українських ЗВО. Крім того, розуміння ролі державної політики та національних традицій у формуванні організаційної культури сприятиме розробці стійких стратегій модернізації українських університетів із збереженням академічної спадщини та адаптацією до глобальних стандартів.

Таким чином, це дослідження є значущим як із теоретичної точки зору – збагачуючи наукову дискусію про організаційну культуру, так і з практичної – надаючи обґрунтовані рекомендації для розвитку та модернізації закладів вищої освіти в Україні.

Наукова новизна та теоретична значущість дисертаційного дослідження полягають у вперше здійсненому комплексному аналізі теоретичних засад функціонування та розвитку організаційної культури закладів вищої освіти (ЗВО) в КНР. Дослідження виявляє значний внесок у розвиток теорії організаційної культури, зокрема в контексті вищої освіти. Завдяки зіставленню точок зору українських, міжнародних і китайських науковців, автор уточнює ключові поняття, такі як «організаційна культура», «організаційна культура закладу вищої освіти», «агент формування організаційної культури» та інші, що створює нову методологічну базу для подальших досліджень.

У дослідженні розкрито зміст, мету, складові, форми, методи та засоби формування організаційної культури в сучасних китайських університетах, що дозволяє оцінити ефективність управлінських практик у їх контексті. Визначено різні рівні організаційної культури (інституційний, адміністративний, академічний, студентський, міжнародний), а також ключові складові, зокрема: традиційні цінності та етика, ієрархічна структура управління, педагогічна

система та методика навчання, цифровізація та інновації в освіті, стратегічне планування, мотиваційні механізми для викладачів, міжнародна співпраця та інтернаціоналізація, морально-етичне виховання, наставництво, підтримка студентів, адаптація до змін та гнучкість освітніх програм.

Подальшого розвитку в дослідженні набула генеза організаційної культури, а також аспекти стратегічного планування і цілепокладання в системі вищої освіти КНР. Автор також надає рекомендації щодо використання досвіду китайських університетів у практиці управління вищою освітою України, а також визначає аспекти організаційної культури України, які можуть бути використані в китайських ЗВО.

В науковий обіг введено нові факти, теоретичні ідеї та підходи до розуміння організаційної культури як феномену управлінсько-освітньої практики, підтверджені теоретиками і практикаками Китаю. Достовірність результатів дослідження забезпечується правильно підбраною науковою методологією, чітко сформульованими теоретичними положеннями та понятійно-термінологічним апаратом, багаторічним вивченням проблеми та використанням комплексу взаємопов'язаних методів, адекватних об'єкту, предмету та завданням дослідження.

Результати дослідження можуть бути використані в професійній підготовці майбутніх фахівців в галузі державного управління та управління освітою, у закладах вищої освіти для оновлення змісту лекційних і практичних занять, а також у розробці магістерських робіт і освітніх програм. Практичне значення дослідження також проявляється в розробці навчальних посібників, курсів для післядипломної освіти та підвищення кваліфікації управлінського персоналу в системі вищої освіти.

Основні результати дослідження оприлюднено в 15 публікаціях, з яких 12 є одноосібними. Серед них: 9 статей у вітчизняних фахових наукових виданнях, 1 стаття в періодичних наукових виданнях інших країн, що входять до Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD) та Європейського Союзу (Республіка Польща), а також 5 тез доповідей і матеріалів на наукових конференціях.

Зміст дисертації, її завершеність та оформлення. Робота має традиційну структуру (Вступ, 3 розділи по 3 параграфи, висновки до розділів та загальні висновки по роботі, перелік літератури та Додатки), використано методи згорнутого подання інформації (таблиці та малюнки), контент яких обумовлений внутрішньою логікою дослідження. Здобувач на високому науковому рівні обґрунтував вибір теми дослідження, її актуальність, визначив мету, завдання, об'єкт, предмет, методологічні й теоретичні основи, аргументував використання обраних методів дослідження.

Перший Розділ дисертації присвячений теоретичному аналізу організаційної культури закладів вищої освіти та методологічним підходам до її вивчення. У ньому розглянуто основні поняття, значення організаційної культури для університетів, її вплив на управлінські процеси та освітнє середовище. Аналізуються підходи соціології, психології, педагогіки та управлінських наук до дослідження цього явища, зокрема феноменологічний, інтерпретаційний та культурологічний підходи.

Другий Розділ досліджує організаційну культуру університетів КНР як фактор успішного розвитку вищої освіти. Розглядаються основні її складові: організаційна структура, вплив національних традицій, державна політика та сучасні методи управління, аналізується її ієрархічна система та роль Комуністичної партії в управлінні університетами КНР. Матеріали Розділу присвячені також впливу конфуціанських традицій на внутрішнє середовище університетів та державним освітнім програмам, які визначають розвиток вищої освіти, дослідженням сучасних методів управління організаційною культурою (зокрема впровадження інноваційних технологій) та стратегіям розвитку ЗВО Китаю в сучасних умовах.

Третій Розділ аналізує підходи до розвитку організаційної культури університетів у контексті глобалізації та цифровізації, порівнюючи досвід України та КНР. Визначено ключові чинники трансформації освітніх інституцій: цифрові технології, інновації, інтеграція національних традицій у глобальний освітній простір. Проведено порівняльний аналіз стратегій, застосованих в університетах двох країн, що дозволяє окреслити перспективи обміну досвідом

та формування сучасного освітнього середовища. У підсумку запропоновано практичні рекомендації щодо вдосконалення організаційної культури ЗВО, посилення міжнародної співпраці та підвищення конкурентоспроможності університетів.

Дисертаційне дослідження логічно структуроване, методологічно обґрунтоване та концептуально насичене. Усі висновки чітко відповідають поставленим завданням, демонструючи цілісність та послідовність наукового аналізу. Автор успішно реалізував визначену мету дослідження, яка полягала у систематизації теоретичних підходів, узагальненні досвіду розвитку організаційної культури в університетах КНР та обґрунтуванні можливостей впровадження китайського досвіду в українські ЗВО. Результати дослідження мають значний науковий та практичний внесок. Вони розширюють уявлення про організаційну культуру у вищій освіті, висвітлюють її зв'язок із національними традиціями, державним управлінням та сучасними освітніми тенденціями. Запропоновані рекомендації щодо вдосконалення організаційної культури українських університетів на основі китайського досвіду є обґрунтованими та практично застосовними.

Водночас, розглядаючи дослідження в цілому позитивно, варто звернути увагу на дискусійні аспекти та можливі напрями подальших досліджень:

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 проєктів між університетами двох країн, що могло б сприяти кращій адаптації успішних практик.

Незважаючи на вказані дискусійні положення та пропозиції щодо вдосконалення роботи, вони жодним чином не зменшують її загальної наукової та практичної цінності. Проведене дослідження значно сприяє розширенню наукових знань про організаційну культуру закладів вищої освіти, її роль у забезпеченні ефективного функціонування університетів та можливості вдосконалення управлінських процесів. Результати роботи мають як теоретичне, так і практичне значення, що підсилює їхню актуальність для подальшого розвитку освітніх закладів. Завдяки комплексному підходу до аналізу організаційної культури університетів КНР, дисертація дозволяє краще зрозуміти механізми формування освітнього середовища, зокрема вплив національних традицій, державної політики та сучасних управлінських технологій. Запропоновані автором рекомендації щодо вдосконалення організаційної культури ЗВО можуть бути адаптовані до різних освітніх систем,

що надає дослідженню міждисциплінарної та міжнародної значущості. Робота містить нові науково обґрунтовані положення, які мають оригінальність і практичну застосовність, а також повністю відповідають поставленим перед дослідженням завданням. Наукова новизна отриманих результатів, глибина аналізу, а також релевантність висновків та пропозицій підтверджують високий рівень виконаної роботи.

Дисертаційне дослідження «Розвиток організаційної культури закладів вищої освіти (на прикладі університетів Китайської народної республіки)» повністю відповідає вимогам, встановленим для наукових праць за спеціальністю 011 – Освітні, педагогічні науки (галузь знань 01 Освіта/Педагогіка), а також критеріям оформлення дисертацій, затвердженим Наказом Міністерства освіти і науки України №40 від 12.01.2017 (із змінами, внесеними Наказом №759 від 31.05.2019) та пп. 6-9 «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44. Таким чином, автор дисертації, Дзінь Лань, заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії з галузі знань 01 «Освіта/Педагогіка» за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки»

Офіційний опонент:

доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри теорії та методик
початкової школи, педагогічного факультету
Кам'янець-Подільського національного
університету імені Івана Огієнка

Наталія БАХМАТ

