

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Лазаревой Анны Сергеевны
«МЕТОДИЧЕСКАЯ СИСТЕМА ПЛЮРИЛИНГВАЛЬНОГО
КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ ИНОСТРАННЫМ
ЯЗЫКАМ»,

представленной на соискание ученой степени доктора педагогических наук
по специальности

5.8.2. – Теория и методика обучения и воспитания (по областям и уровням
образования)

Изучив автореферат диссертации Лазаревой Анны Сергеевны на тему «Методическая система плюрилингвального корпоративного обучения взрослых иностранным языкам», мы пришли к следующим заключениям.

Диссертация А.С. Лазаревой представляет собой фундаментальное исследование, выполненное на стыке лингводидактики, андрагогики и теории профессионального образования. Тема диссертации раскрыта, исследование является самостоятельным и завершенным. Работа является **актуальным** исследованием, поскольку направлено на решение значимой научной проблемы, связанной с разработкой теоретических и практических основ обучения взрослых иностранным языкам в условиях многоязычной профессиональной коммуникации. Автор справедливо отмечает, что современные экономические реалии и расширение международного сотрудничества требуют от специалистов способности использовать несколько иностранных языков как единый профессиональный коммуникативный ресурс. При этом главная ценность работы заключается в раскрытии дидактических и лингводидактических ресурсов плюрилингвального подхода применительно к корпоративному обучению взрослых. Предложенная методическая система обогащает практику корпоративного иноязычного обучения, которая была ориентирована преимущественно на моноязычные модели. Спроектированная система нацелена на формирование плюрилингвальной коммуникативной компетенции как способности к профессионально значимому многоязычному взаимодействию.

Теоретическая значимость проведённого исследования обнаруживается в том, что:

- уточнён и систематизирован понятийно-категориальный аппарат, включающий такие понятия, как «плюрилингвальное корпоративное обучение», «плюрилингвальная коммуникативная компетенция», «целевой профиль корпоративного обучающегося», «иноязычная корпоративная обучающая среда»;
- теоретически обоснована методическая система плюрилингвального корпоративного обучения как целостное педагогическое образование, включающее взаимосвязанные целевой, методологический, содержательный и операциональный уровни, а также механизм её реализации;
- определены и систематизированы организационно-дидактические условия реализации методической системы, включающие формирование

ФГБОУ ВО «Донецкий государственный педагогический университет им. В. Шаталова»		
ДНР, г. Горловка		
Вх. №	2282	
-14-	09	2026 г.

иноязычной корпоративной обучающей среды, обеспечение лингвистической безопасности, профессиональную направленность и адаптивность обучения;

- расширены научные представления о возможностях плюрилингвального подхода в профессионально ориентированном обучении взрослых, где коммуникативное намерение выступает единицей отбора и структурирования содержания обучения.

Результаты исследования полно изложены в 64 публикациях соискателя, из них 34 статьи опубликованы в рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК, в том числе в ведущих журналах («Язык и культура», «Педагогика. Вопросы теории и практики», «Мир науки. Педагогика и психология» и др.); имеется монография, написанная в соавторстве, и 4 учебных пособия, что подтверждает высокий уровень апробации и практическую направленность работы.

Достоверность представленных в исследовании результатов подтверждена экспериментально в ходе опытно-экспериментальной работы, охватившей более 2500 обучающихся. Выводы диссертации являются достоверными, аргументированными и научно обоснованными, что подтверждается результатами статистической обработки данных с использованием структурного моделирования в программном комплексе IBM SPSS Statistics V.30. Полученные результаты демонстрируют статистически значимую положительную динамику в экспериментальных группах по сравнению с контрольными, что свидетельствует об эффективности предложенной методической системы.

Существенным вкладом в теорию обучения иностранным языкам являются:

- разработка и теоретическое обоснование целостной методической системы плюрилингвального корпоративного обучения взрослых, обеспечивающей воспроизводимое формирование плюрилингвальной коммуникативной компетенции;

- обоснование плюрилингвального подхода как системообразующего лингводидактического основания, рассматривающего иностранные языки как единый коммуникативный репертуар личности;

- разработка инвариантно-вариативной методики, позволяющей адаптировать содержание, технологии и языковые конфигурации к профессиональным задачам и корпоративному контексту;

- создание диагностического инструментария для оценки сформированности плюрилингвальной коммуникативной компетенции, включающего критерии, показатели и уровни оценки.

Продуктивной представляется идея автора об использовании коммуникативного намерения в качестве единицы отбора и структурирования содержания обучения, что обеспечивает профессиональную релевантность и практическую направленность плюрилингвальной подготовки. В работе представлен целый ряд оригинальных методических тезисов, касающихся механизма реализации методической системы, функционального сочетания языков, использования цифровых технологий и искусственного интеллекта, а

также организации иноязычной корпоративной обучающей среды, обеспечивающей лингвистическую безопасность обучающихся.

Совокупность полученных новых научных результатов и положений, выдвигаемых соискателем на защиту, логична, соответствует задачам и новизне исследования, в совокупности обеспечивая подтверждение достижения цели исследования, и свидетельствует о личном вкладе автора в решение проблемы.

Как и любое новаторское исследование, работа А.С. Лазаревой вызывает ряд **вопросов**, на которые хотелось бы услышать комментарии и пояснения.

1. **О правовом статусе термина «корпоративное обучение».** Понятие «система корпоративного обучения» не закреплено в федеральных законах или иных нормативных правовых актах общего действия; оно используется лишь в локальных нормативных актах организаций. Как в этом случае обеспечивается нормативная согласованность и институциональная устойчивость предложенной методической системы? Не возникает ли здесь противоречия между заявленной «системностью» и отсутствием общефедеральных нормативных оснований?

2. **О категории «взрослый обучающийся».** Категория взрослых обучающихся крайне разнородна (возрастные группы от 25 до 60+ лет, разный профессиональный опыт, уровень языковой подготовки, когнитивные особенности). Применяется ли единый подход к обучению, например, 25-летних и 60-летних сотрудников, или методическая система предполагает дифференциацию по возрастным и иным параметрам? В автореферате приводится возрастной профиль обучающихся, но не раскрывается, как эти различия учитываются в содержательном и технологическом аспектах методики.

3. **О предметной области защищаемых положений.** В научной новизне и в положении на защиту № 2 указано, что автором «теоретически обоснованы и структурированы психолого-педагогический портрет и целевой профиль взрослого корпоративного обучающегося». Однако данная проблематика относится скорее к области общей педагогики и психологии, а не к специальности 5.8.2. – Теория и методика обучения и воспитания, предметом которой являются закономерности обучения конкретным дисциплинам. Возможно, было бы более корректно сосредоточить защищаемые положения на методических аспектах (цели, содержание, технологии, диагностика), а психолого-педагогический портрет рассматривать как вспомогательный, диагностический инструмент, а не как самостоятельный результат?

4. **О воспроизводимости методической системы в условиях разных компаний.** Автор подчёркивает воспроизводимость созданной методики, но каждая компания имеет свои частные профессиональные потребности и корпоративный контекст. Именно поэтому «корпоративное образование» как таковое не заявлено в Федеральном законе «Об образовании в РФ» - проблематично создать универсальную систему, поскольку мы сталкиваемся с нестандартизированными частными потребностями отдельных

организаций, которые адаптируют систему дополнительного профессионального образования под себя. Возможно ли в этом случае говорить о «воспроизводимости» методики в строгом смысле этого слова? Не следовало бы вести речь о *дифференцированной методике обучения иностранным языкам в условиях адаптивной системы ДПО*, что в большей степени соответствовало бы нормативным документам и вариативности корпоративных запросов? Хотелось бы услышать комментарии автора по данному вопросу.

5. **О структуре плюрилингвальной коммуникативной компетенции.** Предложенный автором состав компетенции (языковой, коммуникативно-когнитивный, профессионально-деятельностный и ценностно-мотивационный компоненты) вызывает вопросы с точки зрения его обоснованности. В CEFR, где впервые на межгосударственном уровне закреплена концепция плюрилингвальной компетенции, структура иная. Сомнения вызывают: а) «коммуникативно-когнитивный компонент» - это методический подход, а не компонент компетенции (см. А.В. Щепилова и др.); б) «профессионально-деятельностный компонент» - профессия всегда предполагает деятельность, и это, скорее, уровень развития или контекст реализации компетенции, а не её отдельная составляющая. Кроме того, в структуре отсутствует *плюрикультурный / межкультурный компонент* (или, как минимум, социокультурный), который является неотъемлемой частью плюрилингвальной компетенции согласно CEFR и FREPA. Удивление вызывает также отсутствие ссылок на основополагающие общеевропейские документы (CEFR, FREPA, проект TUNING), из которых выросла описываемая автором концепция. Логично было бы увидеть обоснование путей адаптации идей, заложенных в этих документах, к реалиям российского дополнительного профессионального образования. Однако в автореферате об этом не сказано.

6. **Об уровнях сформированности плюрилингвальной компетенции и диагностике.** В автореферате мы не нашли обоснования уровней развития плюрилингвальной коммуникативной компетенции. При этом в описании эксперимента автор упоминает «комплексную диагностику уровня сформированности» данной компетенции. Возникает вопрос: как автор проводил диагностику, если эти уровни не были описаны и обоснованы в теоретической части? Каковы критерии верификации каждого уровня? Прояснение этого момента позволило бы лучше понять валидность представленных экспериментальных данных.

Перечисленные вопросы имеют существенное значение для дискуссии, однако они не умаляют концептуальную значимость и высокий научный уровень диссертационного исследования.

В целом, анализ автореферата диссертации А.С. Лазаревой дает основание отнести анализируемое исследование к самостоятельному, завершённому научно-квалификационному исследованию, которое решает фундаментальную проблему разработки методической системы плюрилингвального корпоративного обучения взрослых, имеющую значение

для отечественной лингводидактики и методики преподавания иностранных языков, особенно в условиях расширения международного профессионального взаимодействия и многоязычной коммуникации.

Таким образом, на основании вышеизложенного считаем, что диссертация Лазаревой Анны Сергеевны на тему «Методическая система плюрилингвального корпоративного обучения взрослых иностранным языкам» соответствует требованиям п. 9-14 Положения о присуждении ученых степеней (в редакции Постановления Правительства РФ от 23.09.2013 N 842), предъявляемым к докторским диссертациям по педагогическим наукам; автореферат отражает основное содержание диссертационного исследования, а автор, Лазарева Анна Сергеевна, заслуживает присуждения ей искомой степени доктора педагогических наук по специальности 5.8.2. – Теория и методика обучения и воспитания (по областям и уровням образования).



Колесников Андрей Александрович,
доктор педагогических наук (13.00.02 – теория и
методика обучения и воспитания (иностранные языки)),
доцент, профессор кафедры германистики и лингводидактики,
Институт иностранных языков,
Московский городской педагогический университет



25.08.2026

Подпись Колесникова А.А. заверяю
Специальный Формуляр МГПУ
Институт иностранных языков

