

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

доктора педагогических наук, профессора, профессора кафедры социальной педагогики и психологии ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет» Серяковой Светланы Брониславовны на диссертацию Ботвиной Ирины Валерьевны «Формирование фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования», представленную на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 13.00.08 – теория и методика профессионального образования в объединенный диссертационный совет Д 999.010.03 на базе ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», ФГКВОУ ВО ВУНЦ ВВС «Военно-воздушная академия имени профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина» (г. Воронеж), ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет им. П.П. Семенова-Тян-Шанского»

В настоящее время поддержка семьи является одним из приоритетных направлений государственной политики РФ и определяет стратегию деятельности различных социальных институтов, в том числе, образования. В нормативных документах последних лет отмечается, что в современном обществе приоритетными ориентирами становятся укрепление семейных ценностей и «всемерная поддержка семьи», определяются цели воспитания обучающихся образовательных организаций, направленные на подготовку личности к семейной жизни, что предъявляет новые требования к профессионализму руководителей образовательных организаций, обуславливает необходимость формирования у них фамилистической компетентности.

Таким образом, актуальность темы исследования Ботвиной Ирины Валерьевны очевидна и обусловлена востребованностью современных руководителей образовательной организации, которые обладают не только высоким уровнем управленческой компетентности, но и фамилистической компетентностью как важным компонентом их профессионализма.

В исследовании автором четко представлены значимые противоречия, которые обуславливают актуальность проблемы формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования. Выявленные противоречия позволили диссертанту сформулировать научную задачу, заключающуюся в разработке и практической реализации модели, определении педагогических условий формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования на основе разработанного практикума.

Задачи, поставленные И.В. Ботвиной для достижения поставленной цели, четко сформулированы и последовательны, а выдвинутая диссертантом

гипотеза целостна, соответствует ходу рассуждений автора и отражает суть работы.

Работа опирается на достаточную теоретико-методологическую базу, учитывающую предшествующие достижения ученых в данной области, методологическая основа исследования, в полном объеме обоснованная автором, представлена в диссертации системным, деятельностным, компетентностным, аксиологическим и гуманитарным подходами.

Цель и задачи исследования определили структуру диссертации, которая состоит из введения, двух глав, заключения, а также списка литературы, включающего 204 источника, и приложения.

В первой главе «Теоретико-методологические аспекты формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования» охарактеризованы исходные позиции исследования, проведен глубокий анализ проблемы фамилистической компетентности в психолого-педагогической литературе, раскрыты структурно-содержательные характеристики фамилистической компетентности руководителя образовательной организации.

В ходе исследования автором было уточнено содержание понятия «фамилистическая компетентность руководителя образовательной организации» как составляющей его управленческой деятельности. Раскрыв содержание понятий «фамилика», «компетентность», «профессиональная компетентность», «фамилистическая компетентность» и детально проанализировав связи, существующие между ними, автор рассматривает фамилистическую компетентность руководителя образовательной организации как неотъемлемую часть профессиональной компетентности, владение которой позволяет руководителю эффективно решить задачу воспитания разносторонне развитой личности в лице обучающегося путем создания эффективного процесса взаимодействия школы и его семьи.

Изучив теоретические аспекты формирования фамилистической компетентности руководителей образовательных организаций в процессе постдипломного образования, автор грамотно выстраивает педагогическую модель, которая базируется на системном, деятельностном, компетентностном, аксиологическом, гуманитарном подходах и принципах гуманитарной центрации, интерактивного действия, творческой активности, что соответствует специфике формирования искомой компетентности. Соискателем убедительно обоснована структура разработанной и экспериментально проверенной модели фамилистической компетентности, которая рассматривается как система, включающая взаимосвязанные и взаимообусловленные ценностно-целевой, методологический, организационно-деятельностный, результативный блоки.

Логичным продолжением в реализации идеи исследования является разработка критериев эффективности развития фамилистической компетентности руководителей образовательных организаций в процессе

постдипломного образования, включающих показатели: *познавательный* (знание теоретико-методологических основ педагогики фамилистики; способность к созданию методической концепции ценностного взаимодействия школы и семьи); *мотивационный* (личностная значимость фамилистической деятельности; мотивация на качественное выполнение ценностного взаимодействия школы и семьи); *прогностический* (способность осознанно управлять процессом социально-педагогического проектирования ценностного взаимодействия школы и семьи; владение технологиями конструктивного взаимодействия школы и семьи обучающегося; способность к самооценке, самоанализу фамилистической деятельности), которые выступают как средство оценивания каждого выделенного критерия с определением уровня его сформированности (житейского представления; ситуативного накопления; шаблонного воспроизводства; творческого применения).

Следуя заявленной логике, во второй главе «Опытно-экспериментальная работа по формированию фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования» автор представил детальное описание хода опытно-экспериментальной работы по проверке эффективности разработанной модели формирования фамилистической компетентности руководителей образовательных организаций в процессе постдипломного образования.

Особый практический интерес вызывает представленный И.В. Ботвиной комплекс фамилистических проектов («Фамилистическая компетентность педагога»; «Ассамблея «Школа – Семья – Будущее»»; «Семейное творчество»; «Школа подготовки к семейной жизни»; «Жизнь замечательных семей»; «Школа молодых родителей»; «Папа – мой лучший друг» и др.), нацеленных на повышение уровня сформированности фамилистической компетентности руководителей. Апробирован практикум «Становление фамилистической компетентности руководителя образовательной организации» с применением продуктивных форм, методов и средств неформального и информального образования.

Представленные таблицы и диаграммы позволяют наглядно проследить подтвержденную статистической отборкой данных положительную динамику уровня сформированности фамилистической компетентности руководителей образовательных организаций.

В ходе опытно-экспериментальной работы автором выявлен и обоснован комплекс педагогических условий, обеспечивающих эффективность реализации модели формирования фамилистической компетентности руководителей образовательных организаций в процессе постдипломного образования: учет субъектного опыта руководителей образовательных организаций, обеспечение диалогического характера взаимодействия всех субъектов образовательных отношений, формирование мотивационной готовности к организации взаимодействия с семьей

обучающихся, использование возможностей системы постдипломного образования.

Несомненна **научная новизна** выполненного исследования, которая состоит в уточнении содержания понятия «фамилистическая компетентность» и детальном представлении ее структуры, интегрирующей когнитивно-процессуальный, мотивационно-ценностный, деятельностно-рефлексивный компоненты; в обосновании и разработке модели формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования, включающей взаимосвязанные и взаимообусловленные ценностно-целевой, методологический, организационно-деятельностный и результативный блоки; в выявлении комплекса педагогических условий, обеспечивающих эффективность функционирования данной модели.

Исследование И.В. Ботвиной обладает **теоретической значимостью**, которая заключается в том, что его результаты дополняют и конкретизируют теорию и методику профессионального образования в сфере постдипломного образования руководителей образовательной организации; раскрывают связь между эффективностью деятельности руководителя и уровнем сформированности у него фамилистической компетентности; уточняют содержание, критерии, показатели и уровни развития фамилистической компетентности в структуре управленческой деятельности руководителя образовательной организации; конкретизируют формы, методы и средства формирования данного феномена, четко представленные в модели; определяют совокупность педагогических условий, обеспечивающих эффективность формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в рамках современной системы постдипломного образования.

Практическая значимость исследования не вызывает сомнений и определяется следующим: полученные результаты исследования могут быть использованы при проектировании программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей образовательных организаций в аспекте формирования фамилистической компетентности, в работе методологических, научно-методических семинаров, школ менеджеров образования и т.п. Полученные в ходе исследования результаты могут стать основой для разработки актуализированных образовательных программ в системе дополнительного профессионального образования.

Значимые результаты исследования отражены в комплексе фамилистических проектов, успешно внедренных в деятельность образовательных организаций.

Личный вклад автора состоит в разработке общего замысла работы, в самостоятельном осуществлении теоретического анализа научных трудов по проблеме формирования фамилистической компетентности руководителей образовательных организаций в процессе постдипломного образования; формулировании понятийного аппарата исследования; разработке

педагогической модели; в непосредственном участии в организации и проведении опытно-экспериментальной работы, сборе и статистической обработке полученного фактологического материала, анализе и внедрении в практику.

Достоверность и обоснованность результатов не вызывает сомнений и обеспечивается методологической обоснованностью и непротиворечивостью исходных теоретических положений; применением адекватных предмету, цели и задачам исследования методов; сочетанием количественного и качественного анализа экспериментальных данных исследования, их статистической значимостью и репрезентативностью.

Основные положения исследования изложены с достаточной полнотой в автореферате диссертации и двенадцати публикациях автора, включая три статьи в научных журналах, рекомендованных ВАК РФ.

Вместе с тем, несмотря на очевидные достоинства данной диссертации, необходимо обозначить ряд вопросов, нуждающихся в уточнении:

1 Автор разработал и защищает модель формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования. Просим обосновать выбор понятия «постдипломное образование», а не «дополнительное профессиональное образование», что в большей мере соответствует современной нормативной базе образования.

2. Среди принципов построения педагогической модели автор отмечает принцип гуманитарной центрации. Какова роль данного принципа в решение проблемы исследования?

3. Целостное представление о структуре фамилистической компетентности руководителя образовательной организации включает также определение автором уровней ее сформированности - житейского представления, ситуативного накопления, шаблонного воспроизводства, творческого применения (параграф 1.2, стр. 53-55 диссертации). Уточните, что послужило теоретическим обоснованием выделения данных уровней?

4. В Таблице 4 «Формы повышения квалификации руководителей образовательных организаций (непрерывное образование)» (стр. 61 диссертации) моделями повышения квалификации руководителей образовательных организаций даны неформальное и формальное образование. Просим пояснить, чем обусловлено отнесение курсов повышения квалификации, стажировок к неформальному образованию, если они реализуются в рамках дополнительного профессионального образования, являющегося собой формальное образование?

5. Работа выиграла бы, если б автором были проанализированы научные подходы и образовательные практики зарубежных ученых, к сожалению, в списке литературы нет источников на иностранных языках.

Однако вышесказанные замечания в целом не снижают общей положительной оценки диссертационной работы И.В. Ботвиной.

Проведенный анализ дает основания для следующего заключения: диссертация Ботвиной Ирины Валерьевны «Формирование фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования» является самостоятельной законченной научно-квалификационной работой, которая представляет собой исследование актуальной задачи, характеризуется научной новизной, теоретической и практической значимостью, отвечает требованиям п. п. 9-11, 13 и 14 «Положения о присуждении ученых степеней» (утверждено постановлением Правительства РФ № 842 от 24 сентября 2013 г. (ред. от 01.10.2018), а ее автор – Ботвина Ирина Валерьевна – заслуживает ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 13.00.08 – теория и методика профессионального образования.

Официальный оппонент:

профессор кафедры социальной педагогики и психологии
ФГБОУ ВО «Московский педагогический
государственный университет»,
доктор педагогических наук, профессор

С. Б. Серякова

26.03.2020

ФГБОУ ВО «Московский педагогический
государственный университет»

119991, Россия, ЦФО, город Москва,

Малая Пироговская ул., д. 1 стр.1

Тел. раб. 8(495) 607-45-49, e-mail: sb.serykova@mpgu.su

Телефон служебный: +7 (495) 607-45-49

E-mail места работы: kspp@mpgu.su

Web сайт: <http://mpgu.su>

