

ОТЗЫВ

**официального оппонента о диссертации Малыхиной Е.В.
«Внутрифирменные технологии развития профессиональной
компетентности специалистов социозащитных учреждений»,
представленной на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук по специальности
13.00.08 – теория и методика профессионального образования
(педагогические науки)**

В представленной к защите диссертации предлагается решение важной современной проблемы – повышения профессиональной компетентности специалистов помогающих профессий. Система социозащитных учреждений, несмотря на то, что основную часть ее сотрудников составляют выпускники педагогических вузов, находится в подчинении других министерств и ведомств. Данная позиция обусловила отсутствие целенаправленной, организованной и эффективной системы повышения квалификации специалистов социальной сферы. Между тем, повышение профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений представляется сложной и актуальной задачей. Спектр профессиональных функций такого специалиста весьма значителен и постоянно расширяется и меняется в ответ происходящим социальным изменениям, изменениям в области политики образования, социальной защиты и т.д. Следовательно, полученное профессиональное образование не гарантирует эффективности социального взаимодействия выпускника в реальном режиме социально-профессиональной деятельности в социозащитных учреждениях.

Предлагаемая в диссертации Малыхиной Е.В. модель внутрифирменного повышения квалификации специалистов социозащитных учреждений как вариант решения названной проблемы, отвечает всем критериям новизны, научности, теоретико-методологической и практической значимости, поскольку:

- во-первых, отражает государственную политику в сфере повышения квалификации работников в части перехода на персонифицированную модель повышения квалификации, когда качество образовательных результатов детерминировано имеющимся уровнем профессиональной компетентности;

- во-вторых, внутрифирменное повышение квалификации, основанное на выявлении профессиональных затруднений, обеспечивает адресную помощь каждому специалисту в удовлетворении образовательных потребностей;

- в-третьих, внутрифирменное повышение квалификации позволяет оперативно диагностировать полученные образовательные результаты на практике, в зависимости от них корректировать компоненты образовательного процесса.

В последние годы диссертационные работы по проблематике внутрифирменного обучения защищались по психологии труда, социальной

психологии, экономике и управлению народным хозяйством, социологии управления. Для педагогической науки внутрифирменное обучение выступает относительно новой категорией.

Структура диссертации отвечает замыслу и логике педагогического исследования.

Во введении Малыхина Е.В. обосновывает актуальность избранной темы исследования, определяет объект и предмет исследования, формулирует цель, гипотезу и задачи, выбирает методы их решения, характеризует новизну полученных результатов, их теоретическую и практическую значимость, и представляет положения, выносимые на защиту.

В первой главе соискатель теоретически обосновывает сущность понятия профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений, в том числе в контексте изменения современных требований. Анализируя отечественные и зарубежные источники, соискатель не только характеризует сущность понятия «компетентность», «профессиональная компетентность», но и выявляет подходы к их пониманию, определяет и анализирует виды профессиональной компетентности, дает определение профессиональной компетентности работников социозащитных учреждений. Соискатель вполне уверенно и убедительно определяет понятия, корректно обращается с категориальным аппаратом педагогики.

Автором обосновывается компонентная структура профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений, включающая когнитивный, мотивационно-ценностный, операционно-деятельностный и личностно-рефлексивный. Достаточно глубокий и основательный теоретический анализ позволил доказать необходимость и возможность совершенствования и развития профессиональной компетентности специалистов социальной сферы в системе непрерывного образования. В основу такой возможности развития профессиональной компетентности специалистов социозащитной сферы соискателем положена педагогическая составляющая деятельности, реализующая образовательную функцию. Решение данной задачи автор находит в реализации внутрифирменного обучения, описание которого представлено *во второй главе*.

Инновационность предлагаемого решения очевидна и заслуживает внимания. Переход к внутрифирменной системе повышения квалификации специалистов социальной сферы позволит не только удовлетворить персональные образовательные потребности специалистов, обеспечить оперативное реагирование на изменение требований к профессиональной деятельности, но и использовать внутренний ресурс учреждения социальной защиты для создания внутрифирменной образовательной среды с максимальным учетом его специфики. Так, автор обращается к методической службе учреждения, потенциально готовой к непрерывному процессу обеспечения и сопровождения профессионального роста своих кадров.

Также соискатель справедливо утверждает, что эффективность реализации замысла исследования зависит от комплекса дидактических и организационных условий, которые обстоятельно рассматриваются в тексте

диссертации, а также от личностно-профессиональной готовности самих специалистов. Остановившись на личностных механизмах развития и совершенствования профессиональной компетентности Малыгина Е.В., подчеркивает значение индивидуально-личностного участия в работе по самообразованию, саморазвитию, самосовершенствованию. Представленная в диссертации таблица 4 на стр.51-52 «Технологии, направленные на развитие навыков самообучения и компетенций» в этом смысле имеет большое практическое значение.

Таким образом, глубокий и междисциплинарный теоретический анализ позволил прийти к выводу, что наиболее оптимальным подходом в организации внутрифирменного обучения является интегративно-дифференциальный, позволяющий адаптировать образовательный процесс к индивидуальным потребностям обучающихся, обеспечить свободу выбора и вариативность образования, сформировать у слушателей стремление к самообразованию, способствовать решению индивидуальных задач развития личности. Так, на уровне отбора содержания применяются интегративно-моделирующие основания, на уровне организации занятий - интегративно-дифференцированные.

Теоретические положения и выводы легли в основу практической апробации исследовательского замысла. Безусловными достоинствами работы являются представленные во второй главе диссертации структурно-функциональная модель развития профессиональной компетентности специалистов помогающих профессий в социозащитных учреждениях и технологии внутрифирменного обучения.

Интерес представляет авторская позиция в отношении выбора логики педагогического эксперимента. Так, в его методологическое обоснование положены два подхода (экспертный и процессуальный). Экспертный подход в свою очередь определил построение трехсторонней экспертной оценки качества образовательных результатов: самооценки, внутренней оценки коллег и администрации и внешней экспертной оценки успешности деятельности (экспертами, родителями, заинтересованными лицами и партнерами).

Вызывает уважение разработанные соискателем диагностические методики, процедуры, экспертные листы и карты, инструментальность которых имеет несомненное практическое значение. Так, например, «Самооценка уровня развития профессиональных компетенций», Экспертная карта «Проблемы в профессиональной деятельности», Экспертный лист «Карта оценки инновационного социально-педагогического опыта», включающий 14 параметров и другие. Особо следует отметить представленную в работе авторскую шкалу оценки сформированности компетентности специалиста, которая, безусловно, найдет применение в системе оценки качества образования. В разработанной шкале представлены уровень развития, уровень опыта и уровень мастерства. Описание педагогического эксперимента, несомненно, сильная сторона диссертации. Автором разработаны критерии и показатели, диагностические методики и

процедуры, в эксперименте принимали участие более 250 респондентов в течение шести лет. Основательно подойдя к эксперименту, соискатель не остановился на сравнении полученных результатов, он просчитывает коэффициенты компетентности на основании экспертной оценки и коэффициент успешности развития профессиональной компетентности, который в частности вырос более чем в два раза после реализации новой системы подготовки.

Высоко оценивания проведенное исследование, тем не менее, остается ряд вопросов.

1. В целом, достоверность полученных в ходе эксперимента результатов и их интерпретация не вызывают сомнений. Однако, согласно представленным результатам констатирующего этапа (таблица 10 на стр.131) на уровне самооценки 167 респондентов (66, 8%) показали средний уровень профессиональной компетентности; 80 респондентов (32%) продемонстрировали уровень профессиональной компетентности выше среднего, и только 3 респондента (1,2%) – высокий уровень профессиональной компетентности. На уровне внутренней экспертизы 63% респондентов имеют пороговое значение профессиональной компетентности, а максимальное только 6% респондентов. По итоговой шкале сформированность профессиональной компетентности специалистов на уровне «Развития» – 154 (61,6%) человек, на уровне «Мастерства» - всего 19 (7,6%) человек. Как вы поясните такие низкие значения профессиональной компетентности у практикующих специалистов социозащитной сферы? Связаны ли низкие показатели с возрастом, опытом, образованием?

2. К сожалению, в тексте диссертации и автореферата не нашли отражения механизмы, алгоритм, методика реальной организации внутрифирменного обучения. Как организуется данный процесс: на какой базе, сколько слушателей необходимо для занятий, кто осуществляет руководство образовательным процессом и т.д.?

3. В работе более подробно автор останавливается на разработанном учебно-методическом комплексе (УМК) «Развитие профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений» и недостаточно уделяет внимание реализации остальных организационных и дидактических условий.

4. На стр. 41 текста диссертации соискатель подчеркивает, что одним из определяющих компонентов совершенствования личности специалиста как профессионала выступает ее базовая характеристика – личностно-профессиональная готовность. Как проверялась и учитывалась данная базовая характеристика в процессе эксперимента?

5. Учитывая, что внутрифирменное обучение является наиболее адаптивным к условиям и специфике социозащитных учреждений, возможно, что в тексте диссертации стоило бы уделить внимание необходимости внутрифирменного обучения специалистов социальной сферы в Архангельской области и г. Архангельске и проиллюстрировать конкретными примерами.

Высказанные вопросы не снижают хорошего впечатления от работы. По своему содержанию, актуальности и научной новизне, объему педагогического эксперимента, теоретической и практической значимости полученных результатов диссертационное исследование Е. В. Малыхиной является завершенной научной работой. Автореферат и публикации автора (включая 3 публикации в журналах из Перечня ВАК РФ) отражают основное содержание исследования.

Содержание диссертации Малыхиной Е.В. «Внутрифирменные технологии развития профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений», соответствует требованиям пп. 9,10,11,13,14 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, а ее автор – Малыхина Елена Владимировна заслуживает присуждения степени кандидата педагогических наук по специальности 13.00.08 - теория и методика профессионального образования (педагогические науки).

Официальный оппонент:

Кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры гуманитарных,
социально-экономических и
фундаментальных дисциплин
Тарского филиала Омского
государственного аграрного
университета им.П.А. Столыпина

А.В. Кандаурова

Сведения об официальном оппоненте

ФИО (полностью)	Кандаурова Анна Валерьевна
Ученая степень, отрасль науки, специальность по которой защищена диссертация	Кандидат наук, Педагогические науки 13.00.01 - Общая педагогика, история педагогики и образования.
Место основной работы (полное наименование организации в соответствии с уставом), должность	Тарский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
Почтовый адрес организации, телефон организации, адрес электронной почты организации	646532, Омская область, г.Тара, ул. Тюменская, 18. 8 (38171) 28635 adm_tfomgau@mail.ru