

ВІДГУК

офіційного опонента, доктора педагогічних наук, професора Гладкової Валентини Миколаївни на дисертацію **Наумчук Інни Анатоліївни «Розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в системі післядипломної педагогічної освіти»**, подану на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти (011 – освітні, педагогічні науки)

Актуальність обраної теми. Дисертаційне дослідження І.А. Наумчук присвячене дослідженню проблеми розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти в системі післядипломної педагогічної освіти. Сучасні модернізаційні зміни в системі освіти України (включаючи і позашкільну) потребують високої професійної культури всіх учасників освітнього процесу, особливо керівників таких закладів.

У дисертації зазначається, що актуальність теми дослідження обумовлена низкою суперечностей: між вимогами суспільства до професійної культури сучасного керівника закладу позашкільної освіти, та відсутністю цілісної системи діяльності, що забезпечила би належний рівень її розвитку; між інтегративною природою професійної культури керівника зазначеної освітньої установи та відсутністю відповідного науково-методичного забезпечення і технологій розвитку такої культури в системі післядипломної педагогічної освіти; між потребою оцінювати рівень сформованості професійної культури сучасного керівника закладу позашкільної освіти задля організації його безперервної освіти та недостатністю і недосконалістю існуючого діагностичного інструментарію.

Підтвердженням актуальності теми дисертаційного дослідження є зв'язок з науковими програмами і планами. Дисертація виконана в рідній комплексній науково-дослідній темі ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України «Теоретичні та методичні засади моделювання фахової компетентності керівників закладів освіти» (державний реєстраційний номер 0106U002462). Тема дисертації затверджена на

засіданні Вченої ради ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України (протокол № 9 від 16 грудня 2009 року) та узгоджена у Міжвідомчій раді з координації наукових досліджень з педагогічних та психологічних наук в Україні (протокол № 2 від 30 березня 2010 року).

Дисертанткою чітко визначено науковий апарат дослідження: мету і завдання, об'єкт і предмет, методи дослідження, теоретичне і практичне значення одержаних результатів. Структура і зміст дисертаційного дослідження відповідають сформульованим завданням.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, є достатнім. І.А. Наумчук опрацьовано 284 джерела нормативно-правового та наукового характеру. У дослідженні використано достатній комплекс наукових методів: теоретичних (аналіз, узагальнення, систематизація, сходження від абстрактного до конкретного), які використовувалися для вивчення літературних і документальних джерел із досліджуваної проблематики, визначення та узагальнення підходів і способів вирішення проблеми розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти в системі післядипломної педагогічної освіти; емпіричних: спостереження, бесіда, опитування, анкетування (для розробки критеріїв, визначення рівнів сформованості професійної культури керівників закладів позашкільної освіти), метод педагогічного моделювання (для створення моделі розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти в курсовий та міжкурсний періоди), педагогічний експеримент (для перевірки результативності досягнення поставленої мети та завдань); статистичні: методи математичної статистики (для перевірки результативності впровадження розробленої моделі, динаміки розвитку професійної культури керівників закладів позашкільної освіти, уточнення висновків та основних теоретичних положень). Логічною є структура дисертації, що презентована вступом, трьома розділами, висновками до

розділів, ґрунтовними загальними висновками, списком використаних джерел і додатками, що відповідає вимогам до дисертаційних досліджень на здобуття наукового ступеню кандидата педагогічних наук. Текст оформлено відповідно до встановлених вимог.

Наукова новизна і теоретичне значення одержаних результатів відповідають логіці та змістовим лініям дослідження, а також поставленим завданням. Новизна дисертаційного дослідження полягає у: теоретичному обґрунтуванні, розробці й апробуванні моделі розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти, а також в експериментальній перевірці технології впровадженні цієї моделі; визначенні критеріїв, показників і рівнів сформованості професійної культури керівника закладу позашкільної освіти та діагностичного інструментарію для їх вимірювання; удосконаленні змісту понять «професійна культура керівника позашкільного навчального закладу» та «розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального закладу», організаційно-змістових складових розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти у післядипломній педагогічній освіті.

Практичне значення результатів дослідження полягає у: розробці методичних рекомендацій з розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти; розробці та впровадженні в освітній процес післядипломної педагогічної освіти керівників закладів позашкільної освіти персоналізованої програми та авторського спецкурсу «Розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального закладу засобами формальної, неформальної та інформальної освіти»

Оцінка змісту і завершеності дисертації. Структура дисертації є чіткою та логічною. Збалансованим є зміст трьох розділів дисертації. Логічну послідовність становлять такі розділи:

У Розділі 1 «Розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального закладу як проблема педагогічної науки і практики» представлено результати наукової рефлексії досліджуваної проблеми;

схарактеризовано понятійний апарат; з'ясовано особливості теорії і практики розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти у післядипломній педагогічній освіті.

Запропоновано авторське тлумачення дефініції «професійна культура керівника закладу позашкільної освіти». Узагальнено та систематизовано наукові підходи щодо визначення структури професійної культури і зроблено висновок, що в кожному з них інтегруються соціальні, моральні, інтелектуальні, професійні, емоційні, ціннісні, мотиваційні аспекти, адже професійна культура характеризує рівень компетентності спеціаліста та його ставлення до професійної діяльності і до себе як суб'єкта діяльності.

Наведено результати констатувального етапу педагогічного експерименту, в ході якого ідентифіковано позитивні тенденції у розвитку професійної культури керівників закладів позашкільної освіти обласними інститутами післядипломної педагогічної освіти і районними/міськими методичними кабінетами, а також виявлено типові обмеження.

Виокремлено та обґрунтовано когнітивний, емоційно-ціннісний, інформаційно-цифровий, рефлексивний критерії професійної культури, за якими проводилося вивчення та науковий аналіз практичного стану досліджуваної проблеми.

Здійснено об'єктивне та суб'єктивне оцінювання рівня сформованості професійної культури керівників закладів позашкільної освіти на початку педагогічного експерименту (констатувальний етап) за розробленим діагностичним інструментарієм.

Схарактеризовано рівні сформованості професійної культури керівника закладу позашкільної освіти (високий, середній та початковий), в основу яких покладено Національну рамку кваліфікацій, де затверджено системний та структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів і яка встановлює базовий (початковий), поглиблений (середній) та професійний (високий) рівні.

У Розділі 2 «Наукові та технологічні засади моделі розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в умовах післядипломної педагогічної освіти» розроблено концептуальні засади моделі розвитку професійної культури керівника ПНЗ у післядипломній педагогічній освіті, подано характеристику основних структурних компонентів, організаційно-педагогічних умов її ефективної реалізації; створено технологію впровадження моделі, яка є системою логічно обґрунтованих операцій, спрямованих на досягнення діагностично заданої цілі.

Запропоновано визначення поняття «розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального закладу».

Розроблено з метою відтворення ідеалізованого образу розвитку професійної культури керівника ПНЗ у післядипломній педагогічній освіті модель, яка обумовлена методологією системного, діяльнісного, особистісно орієнтованого, компетентнісного, аксіологічного, контекстного підходів. Розроблена модель містить такі компоненти: концептуально-цільовий (містить мету, завдання, методологічні підходи та принципи розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти в системі післядипломної педагогічної освіти, що забезпечує інтеграцію необхідного масиву знання та пошуку і розумінню закономірностей такого процесу впродовж андрагогічного циклу), контентнісний (розкриває внутрішню сутність процесу розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти, його наповнення для реалізації потреб керівників та визначає: рівні організації освітньої діяльності з розвитку професійної культури керівника ЗПО; організаційно-педагогічні умови; види освіти щодо забезпечення розвитку професійної культури керівника ЗПО; зміст освітнього процесу), функціональний (відображає етапи цілеспрямованої діяльності, форми організованої взаємодії, методи навчання та технології розвитку професійної культури керівника ЗПО в системі післядипломної педагогічної освіти), оцінно-результативний (містить опис рівнів сформованості професійної

культури керівника ЗПО; діагностичний інструментарій оцінювання, в якому відображено критерії і показники рівня сформованості професійної культури керівника ЗПО; передбачає проведення моніторингу динаміки її розвитку в умовах андрагогічного циклу).

Розроблена модель є гнучкою, може доповнюватися та оновлюватися відповідно до змін, які відбуваються в освітній системі та суспільстві.

У Розділі 3 «Впровадження моделі розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в системі післядипломної педагогічної освіти» розкрито особливості організації та проведення експериментальної перевірки ефективності моделі розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти і технології її впровадження в умовах післядипломної педагогічної освіти, розроблено методичні рекомендації щодо розвитку професійної культури керівника ЗПО впродовж андрагогічного циклу.

Основним емпіричним методом педагогічного дослідження було обрано класичний експеримент, який з точки зору умов проведення є природнім, оскільки здійснювався у звичайних умовах функціонування інститутів післядипломної педагогічної освіти та районних/міських методичних кабінетів/центрів.

Експериментальна апробація моделі розвитку професійної культури керівників ЗПО у післядипломній педагогічній освіті підтвердила доцільність її теоретичного підґрунтя та якість і практичну значущість технології впровадження, визначених організаційно-педагогічних умов. Апробовані персоналізована програма і авторський спецкурс «Розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального закладу засобами формальної, неформальної та інформальної освіти» забезпечили цілеспрямованість цього процесу в умовах післядипломної педагогічної освіти та, як наслідок, позитивну динаміку розвитку професійної культури керівників закладів позашкільної освіти, які брали участь в експерименті.

Відстеження результатів дослідження велося методом моніторингу

діяльності. Вимірювання якісних змін у рівнях сформованості професійної культури керівників ЗПО здійснювалося за розробленими критеріями, показниками та діагностичним інструментарієм.

Результати формувального етапу експерименту засвідчили позитивні зміни у рівнях сформованості професійної культури керівників ЗПО, що підтверджено порівнянням отриманих показників із результатами констатувального етапу педагогічного експерименту. На основі аналізу результатів дослідження відповідно до розроблених показників встановлено, що за умови цілеспрямованої освітньої діяльності перехід з низького рівня сформованості професійної культури на середній відбувся у 23% керівників, перехід з середнього рівня на високий – у 12% керівників закладів позашкільної освіти.

За результатами експериментальної апробації моделі розроблено методичні рекомендації, в яких виокреслено потенційний стратегічний ефект використання моделі, основні засоби оптимізації діяльності з розвитку професійної культури керівника СПО, серед яких: розробка конкретних завдань з розвитку професійної культури керівників ЗПО для всіх суб'єктів освітньої взаємодії, розробка структурних вертикальних і горизонтальних організованих зв'язків та залежностей, комплексне використання потенційних можливостей формальної, неформальної та інформальної освіти.

Повнота викладу наукових положень, висновків і рекомендацій в опублікованих працях. Результати дисертаційного дослідження відображено у 21 публікації, з них 17 одноосібних: 6 статей у наукових фахових виданнях, 2 статті, що входять до наукометричних баз, 2 – у наукових іноземних виданнях, 9 – в інших вітчизняних журналах і збірниках.

Зазначене засвідчує наукову активність, професійну зацікавленість та сформованість у дисертантки належної наукової культури.

Відповідність дисертації встановленим вимогам. Дисертація відповідає паспорту спеціальності 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти (011 – освітні, педагогічні науки). Зміст дисертації та її виклад

свідчать про завершене наукове дослідження, в якому розв'язано визначені науково-практичні завдання. Роботу виконано відповідно до встановлених вимог щодо оформлення дисертаційних робіт.

Відповідність змісту автореферату основним положенням дисертації. Автореферат за структурою та оформленням відповідає діючим вимогам і повністю відображає основний зміст дисертації та її висновки.

Дискусійні положення та зауваження до змісту дисертаційної роботи. Відзначаючи достатньо високий рівень та глибину проведеного І.А. Наумчук наукового дослідження, висловлюємо деякі дискусійні положення та побажання:

1. У п. 1.1 йдеться про професійну компетентність і компетенції, якими повинен володіти сучасний керівник закладу освіти. На нашу думку, слушно було б конкретизувати та класифікувати ці компетенції, а також розкрити структуру професійної компетентності.

2. Розділ 1 присвячений питанню професійної культури. Проте варто було б більше уваги приділити рефлексивній культурі як важливому компоненту професійної культури, головним атрибутом якої є критичне мислення.

3. У п. 1.2 для оцінювання рівня розвиненості професійної культури керівника закладу позашкільної освіти пропонується 4 критерії (когнітивний, емоційно-ціннісний, інформаційно-цифровий, рефлексивний) і 3 рівні такої розвиненості. На нашу думку, доцільно було б для ілюстрації текстового матеріалу навести таблицю зі зазначенням цих критеріїв і відповідних кожному з них показників.

4. У структурі моделі розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти, на нашу думку, варто було надати характеристику об'єкта та суб'єкта андрагогічного впливу, а також освітнього простору, де відбувається такий розвиток.

5. У п. 3.1 наводиться інформація про моніторинг поточних результатів освітньої діяльності з розвитку професійної культури керівників

позашкільних навчальних закладів (с. 159) і наводиться посилання на публікацію авторки із списку використаних джерел: 159. Наумчук І.А. Акмеологічний моніторинг та його використання для забезпечення персоніфікованої системи розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу. *Професійне самовдосконалення керівників загальноосвітніх навчальних закладів*: зб. наук. праць / гол. ред. В.В.Гуменюк. Хмельницький: ХОІППО, 2015. С. 117 – 120.

Проте в тексті роботи не зазначаються особливості такого виду моніторингу.

6. Одним із дисертаційних завдань є підготовка методичних рекомендацій щодо розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в умовах післядипломної освіти. Бажано було б диференціювати методичні рекомендації для кожного суб'єкта освітньої взаємодії в контексті досліджуваної проблеми.

7. У подальших дослідженнях необхідно враховувати, що відповідно до Закону України «Про освіту» термін «позашкільний навчальний заклад» замінено на «заклад позашкільної освіти».

Дисертаційне дослідження потребує врахування вищезазначених дискусійних положень та пропозицій, проте деякі з них мають рекомендаційний характер і не зменшують наукової цінності проведеного дослідження.

Результати, основні положення та висновки дисертації свідчать про високу науково-педагогічну ерудицію та потенціал дисертантки, її здатність до проведення наукового пошуку, вміння аналізувати, систематизувати та прогнозувати способи вирішення поставлених теоретичних і практичних завдань.

Загальний висновок. За актуальністю, науковою новизною та практичною значущістю, характером фактичного матеріалу, ступенем його якісного та кількісного аналізу, обґрунтованості висновків дисертація «Розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального

закладу в системі післядипломної освіти» відповідає вимогам «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника» (п. 9, 11, 12 і 13), затвердженого постановою КМУ від 24 липня 2013 р. № 567 (зі змінами, внесеними постановою КМУ від 30.12.2015 р. № 1159), а її автор Наумчук Інна Анатоліївна заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата педагогічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти (011 – освітні, педагогічні науки).

Офіційний опонент

доктор педагогічних наук, професор,
 професор кафедри управління
 Факультету інформаційних технологій
 та управління Київського університету
 імені Бориса Грінченка



В.М. Гладкова

В.М. Гладкова

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ
 ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
 Ідентифікаційний код 02136554
 ВЛАСНОРУЧНИЙ ПІДПИС
Гладкової В.М. ЗАСВІДЧУЮ
 (під)
факівськи вк. чл. пр. І.В. Табаракітко
 07.08.2019