

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА 33.2.028.04,
СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «**ЯРОСЛАВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ**
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. К.Д. УШИНСКОГО»
МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ НАУК

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета от 08 июня 2023 года № 13

о присуждении **Сарафановой Ирине Евгеньевне**, гражданке Российской Федерации, ученой степени кандидата педагогических наук.

Диссертация «**Формирование организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии**» по специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки) принята к защите **04 апреля 2023 г., протокол № 7**, диссертационным советом 33.2.028.04, созданным на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского» (Министерство просвещения Российской Федерации, 150000, г. Ярославль, ул. Республиканская, 108/1), утвержденным приказом Минобрнауки России № 136/нк от 6 февраля 2023 года.

Соискатель Сарафанова Ирина Евгеньевна, 30 марта 1986 года рождения, гражданке Российской Федерации.

В 2009 г. с отличием окончила государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д.Ушинского» по специальности «Менеджмент организации» с присуждением квалификации «менеджер по специальности «Менеджмент организации»».

С 2009 г. по 2012 г. И.Е. Сарафанова являлась аспирантом очной формы обучения федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского» (специальность 13.00.08 – Теория и методика профессионального образования).

Работает в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского» (Министерство просвещения Российской Федерации) в должности старшего преподавателя кафедры экономической теории и менеджмента.

Диссертация выполнена на кафедре педагогических технологий федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д.Ушинского» (Министерство просвещения Российской Федерации).

Научный руководитель – **Золотарева Ангелина Викторовна**, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры педагогических технологий федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского» (Министерство просвещения Российской Федерации).

Официальные оппоненты:

Юсупов Виталий Зуфарович, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры педагогики и психологии высшей школы Автономной некоммерческой организации высшего образования «Московский гуманитарный университет», г. Москва;

Патронова Ирина Александровна, кандидат педагогических наук, директор бюджетного учреждения Орловской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования», г. Орёл – дали **положительные отзывы** на диссертацию.

Ведущая организация – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «**Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет**» (Министерство просвещения Российской Федерации) – дала положительный отзыв о диссертации (отзыв подготовлен и подписан Соколовой Надеждой Анатольевной, доктором педагогических наук, профессором, заведующим кафедрой социальной работы, педагогики и психологии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», обсужден и единогласно утвержден на заседании кафедры социальной работы, педагогики и психологии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет» (протокол № 8 от 10.05.2023 г)).

В отзыве ведущей организации отмечается, что диссертация Ирины Евгеньевны Сарафановой на тему «Формирование организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии» логична по структуре, тема раскрыта достаточно полно, содержит глубокие, аргументированные теоретические выводы и обстоятельно разработанные практико-ориентированные технологии.

Достоинствами диссертационного исследования являются четкость и согласованность научного аппарата исследования; подбор методов исследования в соответствии с поставленными исследовательскими задачами, позволяющих получить достоверные результаты; логично и

последовательно раскрываются результаты теоретического поиска и экспериментальной части работы с опорой на широкий пласт источников по проблеме; экспериментальный материал обладает доказательностью; положения, выносимые на защиту, основательно раскрыты в тексте, что говорит о хорошем уровне исследовательской культуры диссертанта.

И.Е. Сарафановой дополнены понятие и сущность организационно-управленческой компетентности менеджера; определены её структура и содержание на основе установления интегральной сущности его организационной и управленческой деятельности; выявлены и описаны дидактические возможности использования игры для формирования профессиональной компетентности менеджера; предложены и обоснованы концептуальные положения отбора и разработки игровых технологий для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера; разработана модель формирования организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии; выявлены и обоснованы принципы, организационно-педагогические условия формирования организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии; разработан и апробирован комплекс игровых технологий, обеспечивающий формирование организационно-управленческих компетенций менеджера; расширены научные представления об организации процесса формирования организационно-управленческой компетентности менеджера.

Разработанная и экспериментально апробированная в образовательной практике модель формирования организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии показала возможность повышения эффективности процесса профессионального обучения.

Несомненный интерес для практических работников представляют: разработанный и апробированный комплекс игровых технологий по формированию организационно-управленческой компетентности менеджера в процессе обучения и комплекс диагностических инструментов, позволяющий определить уровень сформированности организационно-управленческой компетентности менеджера.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивается комплексным подходом к изучаемой проблеме; совокупностью взаимодополняющих методов исследования, адекватных его цели, задачам, объекту, предмету; взаимосвязанностью и практической проверкой теоретически обоснованных положений; длительностью исследования объекта; репрезентативностью опытно-экспериментальных данных, их количественным и качественным анализом; использованием методов статистического анализа и обработки результатов исследования экспериментальных и контрольных групп; личным участием соискателя в организации экспериментальной проверки полученных выводов исследования.

В отзыве ведущей организации содержатся *следующие вопросы и замечания*:

1. Какой из предложенных подходов является ведущим для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии?

2. Какие факторы, оказывающие влияние на изменение структуры организационно-управленческой компетентности менеджера, Вам удалось выявить в ходе исследования?

3. Как выявлялись и обосновывались организационно-педагогические условия формирования организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии? Почему именно эти условия представлены в работе? Какие другие условия рассматривались?

Основные положения и результаты исследования были изложены на конференциях, выставках, конкурсах различного уровня: международной научной конференции «Чтения Ушинского», международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы социально-гуманитарного знания в контексте обеспечения национальной безопасности», всероссийской научно-практической заочной интернет-конференции «Подготовка менеджера в условиях перехода на многоуровневую систему высшего профессионального образования», всероссийской научно-практической конференции «Индивидуальный образовательный маршрут одаренного обучающегося», научно-практической конференции «Школа молодых ученых Института педагогики и психологии», Всероссийской выставке научно-технического творчества молодежи, региональном конкурсе студенческих научных проектов.

Соискатель имеет 19 опубликованных работ по теме диссертации, общим объемом 24,4 п. л., авторских 9 п. л.; в том числе 6 в научных изданиях, включенных в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий ВАК Российской Федерации.

Данные публикации в достаточной степени отражают содержание и концептуальные положения диссертационного исследования. В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации:

1. Сарафанова, И. Е. Условия формирования организационно-управленческой компетентности менеджера образования в вузе / И. Е. Сарафанова. – Текст : непосредственный // Нижегородское образование. – 2012. – № 2. – С. 175-180. (0,378 п. л.)

2. Сарафанова, И. Е. Оценка сформированности организационно-управленческой компетентности менеджера / И. Е. Сарафанова. – Текст : непосредственный // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – Том 2. – № 2. – С. 205-209. (0,625 п. л.)

3. Сарафанова, И. Е. Модель формирования организационно-управленческой компетентности менеджера в вузе на основе игротехнического метода / И. Е. Сарафанова. – Текст : непосредственный // Ярославский педагогический вестник. – 2015. – № 4. – С. 129-134. (0,75 п. л.)

4. Сарафанова, И. Е. Результаты реализации игровой технологии как педагогического средства формирования организационно-управленческой компетентности будущего менеджера / А. В. Золотарева, И. Е. Сарафанова. – Текст : непосредственный // Социально-политические исследования. – 2022. – № 2 (15). – С. 76-92. (0,97 п. л., авторский вклад – 0,485 п. л.)

5. Сарафанова, И. Е. Концепция отбора игровых технологий для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера / И. Е. Сарафанова. – Текст : непосредственный // Ярославский педагогический вестник. – 2022. – № 3 (126). – С. 43-51. (0,97 п. л.)

6. Сарафанова, И. Е. Принципы отбора игр в процессе обучения будущего менеджера / И. Е. Сарафанова. – Текст : непосредственный // Вестник Вятского государственного университета. – 2022. – № 3 (145). – С. 107-116. (1,01 п. л.)

На диссертацию и автореферат поступили отзывы выпускающей организации, ведущей организации, официальных оппонентов и специалистов.

От выпускающей организации на диссертацию поступило положительное заключение кафедры педагогических технологий федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского». В нем отмечено, что диссертация И.Е. Сарафановой на тему «Формирование организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии» рекомендуется к защите на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки).

Отзывы на автореферат диссертации поступили от:

Антопольской Татьяны Аникеевны, доктора педагогических наук, доцента, профессора кафедры психологии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Курский государственный университет».

Отзыв положительный, содержит вопрос: «Зачем в модели выделены базовый модуль и модуль специальных организационно-управленческих компетенций, как они учтены при формировании организационно-управленческой компетентности менеджера?».

Шалашовой Марины Михайловны, доктора педагогических наук, доцента, директора института непрерывного образования государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Московский городской педагогический университет».

Отзыв положительный, содержит вопросы: «Чем обусловлен выбор игровой технологии, в чем ее преимущества, по сравнению с другими современными технологиями подготовки менеджеров? Рассматривались ли автором симуляционные технологии, которые позволяют не только достигать образовательных результатов, но и осуществлять комплексную и достаточно

полную диагностику и мониторинг формируемых способов действий у будущего управленца в процессе обучения?»).

Косолаповой Ларисы Александровны, доктора педагогических наук, профессора, заведующего кафедрой педагогики федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет».

Отзыв положительный, содержит вопрос: «Как при проведении игровых технологий вы учитывали «зоны ближайшего развития» студентов по организационно-управленческой деятельности руководителя?»

Горголы Евгения Викторовича, заслуженного деятеля науки РФ, почетного работника высшего профессионального образования, доктора экономических наук, профессора, ведущего научного сотрудника федерального государственного бюджетного учреждения «46-й ЦНИИ Минобороны России», вице-президента Академии проблем военной экономики и финансов.

Отзыв положительный, содержит вопрос: «на чьих работах основывается выбор компонентов структуры исследуемой компетентности?».

Петровой Марии Петровны, кандидата педагогических наук, начальника Управления образованием Окружной администрации города Якутска.

Отзыв положительный, содержит вопрос об «уточнении необходимости применения рефлексии обучающихся в работе наряду с оценкой результатов сформированности организационно-управленческой компетентности менеджера».

Зуевой Марины Леоновны, кандидата педагогических наук, доцента, директора государственного профессионального образовательного учреждения Ярославской области Ярославского градостроительного колледжа.

Отзыв положительный, содержит вопрос: «Автор считает, что применение разработанной модели оказало положительное влияние на развитие когнитивного и деятельностного компонентов организационно-управленческой компетентности (с. 19 автореферата). Однако из таблицы 1 (с. 17) следует, что средний уровень компетентности в деятельностном компоненте у 3 из 4 экспериментальных групп остался низким. Как объяснить этот факт?».

Во всех отзывах дается положительная оценка диссертационного исследования, отмечаются его актуальность, четкость и согласованность научного аппарата исследования, научная новизна, теоретическая и практическая значимость, подчеркивается высокий уровень и завершенность исследования, логичность и последовательность раскрытия результатов исследования с опорой на широкий пласт источников по проблеме, обоснованность выводов.

Все рецензенты выражают мнение, что высказанные замечания не снижают общую положительную оценку диссертации как законченной

научно-квалификационной работы, обладающей актуальностью, научной новизной, теоретической и практической значимостью, отвечающей всем требованиям, предъявляемым к диссертациям ВАК Минобрнауки России, а её автор – Сарафанова Ирина Евгеньевна – заслуживает присуждения ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки).

Официальный оппонент – доктор педагогических наук, профессор Юсупов Виталий Зуфарович – отмечает актуальность исследования, его научную новизну, теоретическую и практическую значимость, достоверность и обоснованность результатов, личный вклад. К достоинствам работы оппонент относит логичность, структурированность, полноту и глубину рассмотрения проблемы на теоретическом и эмпирическом уровнях, обоснованность, достоверность, убедительность результатов исследования. Не вызывает сомнений правомерность гипотезы исследования и обоснованность выдвинутых на защиту положений. Автор представляет целостный, качественный, самостоятельный научный труд.

Научную ценность данного исследования оппонент видит в том, что соискателем определены структура и содержание организационно-управленческой компетентности менеджера на основе установления интегральной сущности его организационной и управленческой деятельности; сформулированы концептуальные положения отбора и разработки игровых технологий для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера; разработана модель формирования организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии; выявлены и обоснованы организационно-педагогические условия формирования организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии; разработан и апробирован комплекс игровых технологий.

Оппонент отмечает прикладную значимость разработанной и апробированной модели формирования организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии, авторского комплекса игровых технологий по формированию организационно-управленческой компетентности менеджера (деловые игры «Целеполагание как основа планирования», «Эффективный контроль», «Организация планирования», «Организация контроля»; имитационная игра «Эффективные коммуникации»; ролевая игра «Делегирование полномочий»), комплекса диагностических инструментов для определения уровня сформированности организационно-управленческой компетентности менеджера (компетентностные тестовые задания, кейсы, опросы).

Достоверность результатов исследования не вызывает у оппонента сомнений, отмечается большая выборка респондентов, участие студентов из нескольких вузов и отражение основного содержания исследования в публикациях и автореферате автора.

В отзыве оппонента содержатся следующие *вопросы*:

1. Удалось ли вам выявить в ходе исследования ограничения по применению игровых технологий в учебном процессе?

2. Какое место в формировании организационно-управленческой компетентности менеджера занимают методы воспитания? Какие методы воспитания применялись? Отслеживались ли результаты воспитания в рамках организационно-управленческой компетентности?

3. Как в диссертации представлены идеи личностно-ориентированного образования?

Официальный оппонент – кандидат педагогических наук Патронова Ирина Александровна – отмечает актуальность и новизну рецензируемой работы, теоретическую и практическую значимость исследования, личный вклад автора, достоверность и обоснованность результатов исследования.

К достоинствам исследования оппонент относит: самостоятельность и качество выполненной работой, в которой содержится решение научной задачи значимой для развития педагогики высшей школы. Структура и содержание глав работы соответствуют поставленным задачам, последовательно раскрывают этапы достижения цели исследования. Исследование характеризуется комплексностью, логичностью, последовательностью, детальностью изложения результатов, четкостью и обоснованностью выводов. Оппонент делает вывод о том, что цель исследования достигнута, задачи решены, гипотеза подтвердилась.

По мнению оппонента, основные научные результаты проведенного И.Е. Сарафановой исследования заключаются: в определении структуры и содержания организационно-управленческой компетентности менеджера на основе установления интегральной сущности организационной и управленческой деятельности; в разработке концептуальных положений отбора и разработки игровых технологий для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера; в разработке модели формирования организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии; в выявлении и обосновании организационно-педагогических условий формирования исследуемой компетентности менеджера средствами игровой технологии; в разработке и апробации комплекса игровых технологий, обеспечивающего формирование организационно-управленческих компетенций менеджера.

Оппонент отмечает практическую значимость исследования: разработаны и апробированы модель, способствующая повышению эффективности процесса профессионального обучения, комплекс игровых технологий по формированию организационно-управленческой компетентности менеджера и комплекс диагностических инструментов, позволяющий определить уровень сформированности организационно-управленческой компетентности менеджера.

Достоверность результатов исследования не вызывает у оппонента сомнений, отмечается отражение основного содержания исследования в публикациях автора.

В отзыве оппонента содержатся следующие *вопросы и замечания*:

1. На основе чего и как в работе определялись уровни сформированности организационно-управленческой компетентности менеджера? Эти уровни можно использовать только при оценке сформированности организационно-управленческой компетентности студентов или и при оценке сформированности компетентности работающего менеджера?

2. Почему в исследовании выделялись четыре экспериментальные и контрольные группы. Каковы особенности их состава, участия в эксперименте?

3. На странице 143 диссертации, в таблице 22 при описании сформированных в ходе опытно-экспериментальной работы ценностей, встречается фраза «частично сформирована». Что означает данная фраза?

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается решением диссертационного совета 33.2.028.04 от 04 апреля 2023 года, протокол № 7, в соответствии с п. п. 22, 24 «Положения о присуждении ученых степеней», утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842: доктор педагогических наук, профессор В.З. Юсупов и кандидат педагогических наук И.А. Патронова являются компетентными учёными в области общей педагогики, теории и методики профессионального образования (оба специалиста дали свое согласие стать официальными оппонентами по диссертации И.Е. Сарафановой).

Кафедра социальной работы, педагогики и психологии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет» известна своими достижениями в вопросах подготовки студентов к профессиональной деятельности (имеется согласие федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет» стать ведущей организацией по диссертации И.Е. Сарафановой).

Оппоненты и сотрудники ведущей организации имеют многочисленные публикации в рецензируемых журналах и изданиях по специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки).

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований

определены структура и содержание организационно-управленческой компетентности менеджера, как интегральная сущность его управленческой и организаторской деятельности, и включающая в себя компоненты: *когнитивный* (знание основ организации выполнения управленческих функций, разработки, исполнения, оценки реализации управленческих решений), *деятельностный* (умение организовать выполнение управленческих функций, разработку, исполнение, оценку реализации управленческих решений), *мотивационно-ценностный* (ценности – ответственность за предлагаемые ре-

шения, гуманизм как основа взаимодействия с подчиненными, самоконтроль; мотивы – стремления заниматься организационно-управленческой деятельностью, совершенствовать себя и организацию);

предложены и обоснованы концептуальные положения отбора и разработки игровых технологий для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера, сформулированные на основе идей компетентностного, контекстного и игротехнического подходов, с учетом дидактических возможностей игры, в том числе: проблемности, творческого характера, временного регламента, ролей, правил, совместной деятельности, диалога участников, соревновательности, контекста будущей профессиональной деятельности и др.;

разработан и охарактеризован комплекс требований к отбору и разработке игровых технологий для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера, включающий в себя: *требования к целям и задачам* формирования элементов организационно-управленческой компетентности менеджера с учетом потребностей общества, наличия педагогических и игровых целей; *требования к игровым ситуациям и заданиям* с учетом организационно-управленческих и общечеловеческих ценностей, уровня подготовленности обучающихся, их «зоны ближайшего развития», постепенности вхождения в игровой материал, воссоздания содержания будущей профессиональной деятельности менеджера, сочетания совместной и индивидуальной работы по принятию решений; *требования к правилам и ролям* с учетом соблюдения норм, комплекса ролей, «должностной картиной», регламентацией профессиональной деятельности менеджера; *требования к системе оценивания* и рефлексии результатов сформированности данной компетентности;

разработана, научно обоснована и апробирована модель формирования организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии, *концептуально-целевой основой* которой являются взаимосвязанные между собой и взаимодополняющие друг друга компетентностный, контекстный и игротехнический подходы; *содержательный компонент* модели, разработанный с учетом структуры формирования организационно-управленческой компетентности менеджера и раскрывает содержание обучения и игровых технологий; *операционно-деятельностный компонент* описывающий этапы проектирования и реализации игровой технологии (диагностический, проектировочный, подготовительный, вхождения в игру, игровой, оценочно-рефлексивный), формы (индивидуальные, групповые, коллективные и др.), методы (практико-ориентированные, частично-поисковые, активные (мозговой штурм, анализ конкретных ситуаций, баскет-метод) и др.), средства обучения (проблемные ситуации, упражнения, задачи с жизненно-практическим содержанием и др.), организационно-педагогические условия формирования организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии; *аналитико-результативный компонент*, представленный совокупностью

результатов, критериев, показателей, уровней сформированности организационно-управленческой компетентности и методов оценки;

отобраны и охарактеризованы принципы формирования организационно-управленческой компетентности менеджера (субъектности, проблемности, профессиональной ориентированности, диалогичности, совместной деятельности участников), показаны особенности их применения в процессе реализации комплекса игровых технологий;

выявлены, обоснованы и экспериментально проверены организационно-педагогические условия формирования организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии, в том числе: создание и реализация комплекса игровых технологий на основе концептуальных положений их отбора и разработки с учетом принципов формирования организационно-управленческой компетентности менеджера; ориентирование содержания игровых технологий на решение организационно-управленческих проблем менеджера в будущей профессиональной деятельности; обеспечение участия обучающихся в создании игровых технологий, в проведении рефлексии и оценки уровня сформированности организационно-управленческой компетентности на основе критериально-диагностического аппарата, разработанного с учетом структуры данной компетентности;

разработан и реализован комплекс игровых технологий (учебные деловые игры, имитационная и ролевая игра) на основе взаимодополняющих подходов, дидактических возможностей и концептуальных положений отбора и разработки игровых технологий, обеспечивающий формирование организационно-управленческих компетенций менеджера с учетом ее структуры, содержания и интегральной сущности;

разработан и апробирован критериально-диагностический инструментарий с учетом структуры организационно-управленческой компетентности менеджера, включающий в себя критерии и показатели (когнитивный, деятельностный, мотивационно-ценностный), уровни (низкий, средний, повышенный, высокий), оценочные средства (компетентностные тестовые задания, методики для оценки ценностей и мотивов); показана возможность оценить уровень сформированности организационно-управленческой компетентности у студентов с применением данного инструментария.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что педагогическая наука в части методологии и технологии профессионального образования **дополнена** научными представлениями о системном и динамическом характере организации процесса формирования организационно-управленческой компетентности менеджера, включающем организационно-педагогические условия, комплекс игровых технологий, инструменты оценки процесса и результата ее формирования;

уточнено понятие организационно-управленческой компетентности менеджера, дополнено теоретическими положениями, раскрывающими интегральную сущность управленческой и организационной деятельности менеджера, описанием интегральных характеристик искомой

компетентности, выражающихся в готовности и способности менеджера решать задачи организационного характера при осуществлении управленческих функций, реализации обоснованных управленческих решений;

конкретизированы и дополнены дидактические возможности игровых технологий, относительно их применения в процессе формирования профессиональной компетентности менеджера, с учетом особенностей будущей профессиональной деятельности менеджера;

расширены научные представления о перспективах применении игр в процессе профессионального образования концептуальными положениями отбора и разработки игровых технологий, применительно к процессу формирования организационно-управленческой компетентности менеджера;

обоснована возможность обеспечения взаимосвязи и взаимодополнения комплекса подходов к отбору и разработке игровых технологий (компетентностный, контекстный и игротехнический) в процессе формирования организационно-управленческой компетентности менеджера.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что

внедрена в практику деятельности федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского» авторская модель формирования организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии, реализация которой показала возможность повышения эффективности процесса профессионального обучения менеджеров;

разработан и включен в основную образовательную программу обучения студентов по специальности «Менеджмент организации» и направлению подготовки «Менеджмент» с профилями «Управление человеческими ресурсами», «Менеджмент в социальной сфере» комплекс игровых технологий по формированию организационно-управленческой компетентности менеджера, включающий в себя авторские сценарии игр: деловые игры «Целеполагание как основа планирования», «Эффективный контроль», «Организация планирования», «Организация контроля»; имитационную игру «Эффективные коммуникации»; ролевую игру «Делегирование полномочий»;

сформирован и апробирован в ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского» и Ярославском филиале ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики» комплекс диагностических инструментов, разработанный на основе предложенных автором критериев и показателей, позволяющий определить уровень сформированности организационно-управленческой компетентности менеджера в соответствии с ее содержанием и структурой, включающий в себя компетентностные тестовые задания, кейсы, направленные на изучение

уровня сформированности ценностей, опрос для диагностики мотивов студентов.

Оценка достоверности результатов исследования выявила, что полученные результаты обеспечены непротиворечивостью исходных методологических положений, адекватных цели, предмету, задачам и логике исследования, обладают признаками воспроизводимости;

теоретические положения о формировании организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии и выявленные автором организационно-педагогические условия этого процесса основаны на теориях и фактах, представленных в работах отечественных ученых, и не противоречат ранее полученным опытными данным по исследуемой проблеме;

предлагаемые автором положения и выводы базируются на анализе современных подходов и положений к формированию организационно-управленческой компетентности менеджера, проектированию и реализации игровых технологий, результатах опытно-экспериментальной проверки организационно-педагогических условий формирования искомой компетентности;

выборка участников опытно-экспериментальной работы характеризуется большим объемом и репрезентативностью; всего в исследовании приняли участие 185 человек; в опытно-экспериментальной работе приняли участие 34 студента контрольной группы и 34 студента экспериментальной группы 1, 3, 4 курсов в период 2013-2018 гг.;

продолжительность исследования позволила выявить динамику изучаемого процесса, значительно повысить обоснованность результатов;

применены методы исследования, соответствующие предмету, цели, задачам исследования и позволяющие проверить правильность выдвинутой гипотезы (теоретические методы: анализ педагогической, психолого-педагогической и социально-управленческой литературы по проблеме исследования, синтез, обобщение, моделирование, сравнение; эмпирические методы: тестовые задания, кейсы, опрос, анкетирование, опытно-экспериментальная деятельность, деловая, имитационная, ролевая игра; математико-статистическая обработка результатов исследования);

использованы методы статистической обработки данных: Т-критерий Вилкоксона, U-критерий Манна – Уитни для объективной и достоверной оценки полученных результатов.

Личный вклад соискателя состоит в теоретической разработке основных идей и положений исследования; в определении структуры и содержания компонентов организационно-управленческой компетентности менеджера; в разработке концептуальных положений отбора и разработки игровых технологий для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера, модели формирования организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии; в выявлении и обосновании организационно-педагогических условий, обеспечивающих формирование организационно-управленческой

компетентности средствами игровой технологии; в разработке комплекса игровых технологий, тестовых заданий, кейсов, опросов для оценки уровня сформированности компетентности; в непосредственной организации и проведении опытно-экспериментальной работы; в анализе, обобщении и интерпретации полученных результатов; в подготовке девятнадцати научных работ по теме исследования, из которых шесть опубликованы в изданиях, входящих в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендуемых ВАК Российской Федерации.

В ходе защиты диссертации были высказаны уточняющие вопросы:

– об отличиях задач организационного характера от организаторских задач;

– о типах деловых игр, используемых в экспериментальной работе;

– о корректности сравнения этапов с 2010–2023 годы в связи с изменением функций современного менеджера;

– о примере реализации проблемы организационного характера через управленческие функции;

– о доказательстве влияния средств игровой технологии на результаты деятельности по формированию организационно-управленческой компетентности;

– о проведении в опытно-экспериментальной работе отсроченной диагностики и ее сроках;

– об отличиях второго организационно-педагогического условия от положений А.А. Вербицкого или Г.П. Шедровицкого;

– о наличии целостных эмпирических показателей для диагностирования интегральной сущности исследуемой компетентности;

– о трактовке проблемы и предмета исследования;

– об основах выбора средств для модели и их результативности для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера;

– об отнесении условий гипотезы к организационно-педагогическим условиям;

– о реализации уровней контекстного подхода и применении идей теории поэтапного формирования умственных действий в работе;

– об отличии принципа профессиональной ориентированности от принципа профессиональной направленности;

– о расчете уровня значимости по критерию Манна-Уитни.

Соискатель Сарафанова Ирина Евгеньевна ответила на задаваемые ей в ходе заседания вопросы и привела собственную аргументацию:

– организационная деятельность шире и включает в себя организаторскую деятельность. Организационная деятельность предполагает создание механизма управления организацией, построение плодотворных взаимоотношений между всеми подразделениями организации. А организаторская деятельность предполагает, что человек оказывает влияние на малую группу с целью сплочения данной группы и достижения единой, общей цели;

– в опытно-экспериментальной работе применяли учебную деловую игру, а также имитационную и ролевую игру;

– в работе рассматривались базовые составляющие организационно-управленческой компетентности, и названные новшества, нововведения (управление виртуальными организациями) к базовым составляющим организационно-управленческой деятельности не относятся;

– к проблемам организационного характера можно отнести, например, организацию планирования деятельности в коллективе, организацию эффективного контроля в организации;

– перед проведением каждой игровой технологии осуществлялся первоначальный срез – оценка уровня сформированности компонентов организационно-управленческой компетентности. Затем проводилась игровая технология и сразу после ее проведения, в этот же день, проводился повторный срез уровня сформированности организационно-управленческой компетентности. Таким образом, можно доказать, что именно игровая технология оказала влияние на формирование данных компонентов;

– отсроченная диагностика в опытно-экспериментальной работе проводилась спустя 1 месяц после реализации игровой технологии;

– при разработке условий учитывались идеи А.А. Вербицкого, описанные в контекстном подходе, в том числе о необходимости обучать студентов решению профессиональных, реальных проблем. Мы конкретизировали его положения: Вербицкий А.А. говорил в целом про профессиональные проблемы, а в условиях рассматриваемой диссертации обозначены организационно-управленческие проблемы;

– замеряли когнитивный, деятельностный, мотивационно-ценностный критерий, как они изменялись в процессе опытно-экспериментальной работы;

– проблемой исследования является выявление организационно-педагогических условий формирования организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии, а не выявление средств игровой технологии, обеспечивающих формирование организационно-управленческой компетентности менеджера;

– для выделения и отбора средств обучения учитывались идеи личностно-ориентированного подхода. В данном подходе они были описаны как наиболее результативные и эффективные для развития личности. Наиболее результативными для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера являются проблемная ситуация и дидактическая игра;

– все условия являются организационно-педагогическими, потому что направлены на достижение образовательного результата и создание специальных условий для получения данного образовательного результата;

– в работе выделены уровни сформированности организационно-управленческой компетентности (низкий, средний, повышенный, высокий). Идеи теории поэтапного формирования умственных действий применялись

при определении этапов формирования организационно-управленческой компетентности менеджера. Учитывались такие основные идеи теории, как: процесс обучения начинается с мотивации обучающегося, далее формируются знания и только потом формируются умения в деятельности;

– принцип профессиональной ориентированности предполагает, что содержание образования, методы, средства обучения должны быть ориентированы на профессиональную деятельность, исходить из нее, т.е., должны способствовать формированию актуальных, профессиональных знаний, умений, навыков, способов деятельности и т.д. И игровая технология тоже должна воссоздавать реальную профессиональную деятельность, в том числе профессиональные роли и социальные взаимоотношения;

– уровни значимости рассчитывались при помощи статистической программы. В качестве достоверных различий рассматривались различия на уровне $p < 0,01$ и $p < 0,05$.

Тема и содержание диссертации И. Е. Сарафановой полностью соответствуют научной специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки) в части: п. 1. Методология исследований проблем профессионального образования и профессионального обучения; п. 4. Компетентностный подход в профессиональной подготовке специалиста; п. 5. Обновление содержания, методик и технологий профессионального образования в изменяющихся (современных) условиях. Обновление трудовых функций и компетенций специалистов как фактор влияния на профессиональное образование; п. 6. Педагогические измерения в профессиональном образовании; п. 18. Подготовка кадров в образовательных организациях высшего образования; п. 25. Формирование профессионального мировоззрения.

Диссертация охватывает основные вопросы научной проблемы формирования организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии и соответствует критерию внутреннего единства, что подтверждается непротиворечивостью методологических оснований, научно обоснованных подходов к проблеме и предмету исследования, широкой теоретико-методологической базой, четкой логикой исследования, согласованностью положений, выносимых на защиту.

Диссертационный совет на заседании **08 июня 2023 года** пришел к выводу, что диссертация Сарафановой Ирины Евгеньевны на тему «Формирование организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии» является самостоятельным завершенным исследованием и соответствует критериям п. 9, п. 10, п. 11, п. 13, п. 14 Положения о присуждении ученых степеней (утверждено постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842), предъявляемым к кандидатским диссертациям, и принял решение за новые научно обоснованные педагогические решения и разработки по формированию организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровой технологии присудить Сарафановой Ирине Евгеньевне **учёную**

степень кандидата педагогических наук по специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки).

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве **17** человек, из них **6** докторов наук по специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования, участвовавших в заседании, из **21** человека, входящих в состав совета (дополнительно введены на разовую защиту 0 человек), проголосовали: «за» присуждение ученой степени – **17**, «против» присуждения ученой степени – **нет**, недействительных бюллетеней – **нет**.

Председатель

диссертационного совета 33.2.028.04
докт. пед. наук, профессор



Л. В. Байбородова

Ученый секретарь

диссертационного совета 33.2.028.04
канд. пед. наук, доцент

И. С. Сеницын

08 июня 2023 года