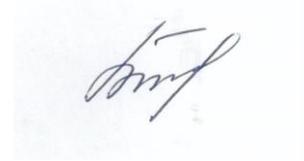


*На правах рукописи*



**Ботвина Ирина Валерьевна**

**ФОРМИРОВАНИЕ ФАМИЛИСТИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ  
РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОЦЕССЕ  
ПОСТДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата педагогических наук

Воронеж – 2020

Работа выполнена в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Волгоградский государственный университет»

**Научный руководитель:**

доктор педагогических наук, профессор  
**Власюк Ирина Вячеславовна**

**Официальные оппоненты:**

**Серякова Светлана Брониславовна**  
доктор педагогических наук, профессор  
ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет, кафедра социальной педагогики и психологии, профессор;

**Лапина Елена Владимировна**  
кандидат педагогических наук  
ГБУ ДПО Воронежской области «Институт развития образования имени Н. Ф. Бунакова», отдел мониторинга выполнения госзадания, начальник отдела

**Ведущая организация:**

**ФГБОУ ВО «Курский государственный университет»**

Защита состоится «24» апреля 2020 г. в 13.00 часов на заседании объединенного диссертационного совета 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» по адресу: 394036, г. Воронеж, пр. Революции, 24, ауд. 312.

С диссертацией можно ознакомиться в Зональной научной библиотеке ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» и на сайте ФГБОУ ВО «ВГУ» <http://www.science.vsu.ru/disser>.

Автореферат разослан «19» февраля 2020 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета



Е. В. Кривотулова

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** Масштабные преобразования, происходящие в современном обществе, изменение демографической ситуации, социальных связей и ценностей (структуры семьи, ослабление связей школы с социальными партнерами, эволюция ценностей и др.) определяют необходимость формирования у руководителей образовательных организаций новых компетентностей: в контексте гуманитарной парадигмы образования все более значимой среди них становится фамилистическая компетентность как способность управления взаимодействием школы и семьи обучающегося.

В социальном плане актуальность исследования связана с рядом нормативных документов. В Послании Президента Российской Федерации Федеральному собранию от 20 февраля 2019 г. подчеркивается, что в современном обществе приоритетными ориентирами становятся укрепление семейных ценностей и «всемерная поддержка семьи». В Стратегии развития воспитания в РФ на период до 2025 г. одной из целей является разработка программ воспитания обучающихся образовательных организаций, направленных на подготовку личности к семейной жизни. В Государственной программе РФ «Развитие образования» до 2025 гг. в федеральном проекте «Современные родители», профессиональном стандарте «Педагог» и проекте профстандарта «Руководитель образовательной организации (управление в сфере образования)» говорится об информационно-просветительской работе образовательной организации с родителями в вопросах образования и семейного воспитания, о разработке информационных и методических материалов для педагогических работников по вопросам взаимодействия образовательных организаций и родителей обучающихся.

Проведенный нами анализ актуальных профессиональных «дефицитов» постдипломного образования свидетельствует, что сегодня около 47% руководителей образовательных организаций имеют недостаточно четкое представление о фамилистической компетентности в контексте эффективной управленческой деятельности, 53% считают себя недостаточно компетентными в решении фамилистических задач на высоком профессиональном уровне (разработка и реализация моделей психолого-педагогического просвещения родителей; социально-педагогическое проектирование программ подготовки обучающихся к семейной жизни; технологии управления взаимодействия субъектов образовательных отношений; системное видение складывающихся педагогических ситуаций в процессе взаимодействия и умение находить нестандартные приемы их разрешения).

Однако как показывает анализ педагогической практики, система постдипломного образования руководителей образовательных организаций, содержание и темп происходящих в ней изменений в настоящее время не в полной мере отвечают задаче формирования фамилистической компетентности у руководителя школы (С. Г. Вершловский, Е. А. Ганаева, М. Н. Докучаева, Э. М. Никитин, Е. П. Тонконогая и др.), что требует перестройки содержания и методов подготовки руководителей образовательных организаций к

управленческой деятельности, включая изменение и углубление ее фамилистических оснований.

Всё это обуславливает актуальность разработки проблемы, связанной с формированием фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования.

**Степень разработанности проблемы.** Общим основанием для исследования проблемы формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в структуре управленческой деятельности явились работы по управлению в сфере образования, которая рассматривается как гуманитарная деятельность (Н. М. Борытко, И. А. Колесникова, Ю. К. Конаржевский, М. М. Поташник, П. И. Третьяков и др.); исследования профессиональной компетентности (И. Ф. Исаев, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, Л. М. Митина и др.) и профессиональной компетентности руководителя в условиях меняющегося общества (В. С. Лазарев, М. М. Поташник, П. И. Третьяков, П. Г. Щедровицкий и др.); работы, посвященные системе требований к профессиональным компетенциям руководителя образовательной организации (В. А. Болотов, И. Д. Чечель, Т. И. Шамова, В. М. Шепель и др.).

Феномен «фамилистическая компетентность» в контексте социогуманитарных исследований нашел отражение в работах А. И. Антонова, О. И. Волжиной, С. И. Голода, С. В. Дармодехина, М. С. Мацковского, А. Г. Харчева и др.; особенностей формирования фамилистической компетентности и фамилистической метакомпетентности будущего педагога в образовательном пространстве вуза (Л. И. Васильева, Г. И. Исакаева, М. В. Семина, Н. Ю. Шлейкова, М. М. Шубович и др.); взаимодействия школы и семьи в вопросах воспитания и социализации обучающихся (Ю. К. Бабанский, В. Г. Бочарова, И. В. Власюк, В. А. Каракровский, М. Н. Недвецкая и др.).

В педагогических исследованиях (Н. М. Борытко, С. Г. Вершловский, С. В. Власенко, М. Н. Докучаева, В. В. Журавлева, И. К. Кобзенко, А. К. Маркова, Л. А. Обухова, В. В. Краевский, Э. М. Никитин, Е. П. Тонконогая и др.) накоплен материал, касающийся изучения проблем и перспектив системы постдипломного образования современного педагога и руководителя школы.

Вместе с тем, исследования теоретических и практических оснований развития фамилистической компетентности руководителей образовательных организаций в настоящее время практически отсутствуют.

Анализ психолого-педагогической литературы и реальной педагогической практики позволил выявить ряд **противоречий**:

– между объективной потребностью общества, современной школы в инициативных, способных осознанно принимать ответственные, конструктивные решения руководителях образовательных организаций и слабой разработанностью теоретических и практических основ ее формирования в процессе постдипломного образования;

– между потребностью руководителя образовательной организации в качественном управлении взаимодействием школы и семьи и отсутствием

у него осознания значимости фамилистической компетентности в структуре его деятельности;

– между традиционно сложившимися формами постдипломного образования руководителя образовательной организации и недостаточной их эффективностью в формировании фамилистической компетентности руководителя образовательной организации.

**Научная задача исследования** заключается в разработке и практической реализации модели, педагогических условий формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования на основе разработанного практикума.

**Тема** диссертационного исследования: «Формирование фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования».

**Цель исследования:** разработать и экспериментально проверить модель и обосновать педагогические условия, направленные на успешное формирование фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования.

**Объект исследования:** формирование фамилистической компетентности руководителя образовательной организации.

**Предмет исследования:** формирование фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования.

**Гипотеза исследования** основывалась на предположении о том, что теоретические и прикладные положения формирования фамилистической компетентности как составляющей управленческой деятельности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования включают в себя:

1) в качестве ценностно-целевого ориентира – понимание фамилистической компетентности руководителя образовательной организации как составляющей его управленческой деятельности определяется на основе приоритета семейных ценностей и направленности управленческих действий на нахождение гуманитарных способов организации взаимодействия в диаде «руководитель образовательной организации – семья обучающегося»;

2) в качестве основы для диагностики и целеполагания в подготовке к управленческой деятельности руководителя образовательной организации – структурные компоненты фамилистической компетентности, выделяемые в логике аксиологического подхода, акцентирующего внимание на эмоционально-ценностном отношении школы и семьи;

3) определение структуры модели формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования, которая строится на основе деятельностного подхода с выделением методологического блока, определяющего концептуальность в определении принципов и содержания постдипломного образования руководителя;

4) педагогические условия эффективности формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной

организации в процессе постдипломного образования выявляются с учетом позиции самого руководителя в его взаимодействии с семьей обучающегося.

В соответствии с обозначенными целью, объектом и предметом исследования были поставлены **задачи**:

1) уточнить содержание понятия «фамилистическая компетентность руководителя образовательной организации» как составляющей его управленческой деятельности.

2) выявить структурные компоненты фамилистической компетентности как основы для диагностики и целеполагания в подготовке к управленческой деятельности руководителя образовательной организации, раскрыть их содержательные и уровневые характеристики.

3) разработать модель формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования и в ходе опытно-экспериментальной работы проверить ее эффективность.

4) обосновать и апробировать педагогические условия эффективности формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования.

**Методологическая основа исследования** включает следующие подходы: *системный* (Л. фон Берталанфи, Г. П. Щедровицкий, Э. Г. Юдин и др.), позволяющий определить фамилистическую компетентность руководителя образовательной организации в виде целостной совокупности всех ее компонентов, раскрыть их характеристики, разработать модель формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования; *деятельностный* (Б. Г. Ананьев, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и др.), определивший механизм взаимосвязи фамилистической компетентности и управленческой деятельности руководителя образовательной организации, утверждающий основы разработки модели формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации; *компетентностный* (А. А. Вербицкий, Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя, А. В. Хуторской и др.), раскрывающий практико-ориентированную нацеленность процесса формирования фамилистической компетентности на обеспечение готовности руководителя образовательной организации самостоятельно решать фамилистические задачи, владеть соответствующими методами и средствами фамилистической деятельности; *аксиологический* (И. В. Власюк, А. В. Кирьякова, В. А. Сластенин, Е. Н. Шиянов и др.), утверждающий ориентацию на значимость фамилистических ценностей в деятельности руководителя образовательной организации, способствующих формированию фамилистической компетентности; *гуманитарный* (Е. В. Бондаревская, Н. М. Борытко, И. А. Колесникова, Л. М. Лузина), выступающий в роли способа регуляции и детерминации управленческой деятельности в русле гуманитарной парадигмы.

**Теоретическая основа исследования:** научные идеи в области профессиональной компетентности (А. А. Вербицкий, Э. Ф. Зеер, А. К. Маркова, А. М. Новиков и др.); современные концепции управления

педагогическими системами (Ю. А. Конаржевский, В. В. Сериков, В. П. Симонов, П. И. Третьяков, Т. И. Шамова), в которых педагогический менеджмент выступает как условие эффективной деятельности руководителя образовательной организации; исследования проблем профессиональной самореализации специалиста, которые связаны с различными областями фамилистики (А. И. Антонов, Л. И. Васильева, Г. И. Исакаева, Н. Ю. Шлейкова и др.); положения педагогики и психологии обучения взрослых (С. И. Змеев, Н. Ю. Кулюткин, Г. С. Сухобская и др.); научные исследования, посвященные проблемам непрерывного образования, повышения квалификации педагогических и управленческих кадров (Н. М. Борытко, Н. К. Сергеев, В. А. Сластенин, Е. П. Тонконогая и др.); основы педагогической диагностики, моделирования и технологии социально-педагогического проектирования (В. И. Загвязинский, Е. С. Заир-Бек, И. А. Колесникова и др.).

**Методы исследования:** теоретические методы (анализ, обобщение, сравнение, моделирование); эмпирические методы (педагогический эксперимент, анкетирование, тестирование); статистические ( $\varphi^*$  – критерий (угловое преобразование Фишера)). В исследовании использовались конкретные методики: «Методика изучения ценностных ориентаций» М. Рокича; тест-опросник «Социально-коммуникативная компетентность» (Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк), «Коммуникативные и организаторские склонности» (В. В. Синявский, Б. А. Федоришин); «Каков ваш творческий потенциал» (Л. Э. Уортмен); «Управление самопроявлением в общении» (Н. В. Амяга).

**Опытно-экспериментальная база исследования:** Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Волгоградская государственная академия последипломного образования» (ГАУ ДПО «ВГАПО»). Всего в исследовании приняли участие 127 руководителей общеобразовательных организаций. В формирующем эксперименте принимали участие 42 руководителя образовательных организаций (по 21 чел. в ЭГ – экспериментальной группе и КГ – контрольной группе).

#### **Основные этапы исследования.**

*Первый этап (2013 – 2015 гг.).* Осуществлен анализ научной литературы по проблеме исследования, изучен феномен «фамилистическая компетентность руководителя образовательной организации»; определены теоретико-методологические характеристики исследования. Был проведен первый этап опытно-экспериментальной работы, анализ и интерпретация его результатов, что послужило базой для проведения второго этапа опытно-экспериментальной работы.

*Второй этап (2015 – 2017 гг.).* Проведение педагогического эксперимента, количественный и качественный анализ результатов, систематизация и обработка эмпирических данных. Выявлены и реализованы педагогические условия формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования.

*Третий этап (2017 – 2019 гг.).* Осмысление и обобщение, оформление результатов исследования, проводилась оценка эффективности внедренной модели формирования фамилистической

компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования, оформление текста диссертационной работы.

**Научная новизна исследования:**

– уточнено содержание понятия «фамилистическая компетентность», которое конкретизирует ее сущность в структуре управленческой деятельности руководителя образовательной организации: способность руководителя успешно решать типичные профессиональные педагогические задачи (разработка и реализация моделей психолого-педагогического просвещения родителей в вопросах образования и семейного воспитания; социально-педагогическое проектирование программ взаимодействия школы с семьями обучающихся на основе технологий работы с разными типами семей; самообразование в области социального партнерства с родителями обучающихся), возникающие в реальных ситуациях с использованием фамилистических знаний, профессионального и жизненного опыта, приоритета семейных ценностей и педагогической направленности на диалогическое взаимодействие;

– раскрыта структура фамилистической компетентности руководителя образовательной организации, интегрирующая когнитивно-процессуальный, мотивационно-ценностный, деятельностно-рефлексивный компоненты, что позволяет руководителю целенаправленно приобретать опыт социально-педагогического проектирования программ взаимодействия с семьей;

– разработана и экспериментально проверена модель формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования, которая рассматривается как система, включающая взаимосвязанные и взаимообусловленные ценностно-целевой, методологический, организационно-деятельностный, результативный блоки;

– охарактеризованы и экспериментально проверены педагогические условия эффективности формирования фамилистической компетентности у руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в том, что его результаты дополняют и конкретизируют теорию и методику профессионального образования в сфере дополнительного профессионального образования руководителей образовательной организации: обогащают новыми условиями развития и саморазвития руководителя образовательной организации, в аспекте углубления представлений о формировании фамилистической компетентности и организации эффективного процесса взаимодействия школы и семьи; раскрывают связь между эффективностью деятельности и сформированностью 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, представленные в модели; определяют совокупность педагогических условий, обеспечивающих эффективность формирования фамилистической компетентности руководителя

образовательной организации и развивающих возможностях современной системы постдипломного образования.

**Практическая значимость исследования.** Полученные результаты исследования могут быть использованы при проектировании концепций и 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 постдипломного образования.

Результаты исследования отражены в комплексе 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.), успешно внедренных в деятельность общеобразовательных организаций г. Николаевска, г. Камышина, Сурувикинского, Котельниковского, Ольховского, Новоаннинского и Чернышковского районов Волгоградской области.

**Степень достоверности результатов исследования** обеспечивается разработанностью методологической стратегии; использованием оптимального комплекса методов исследования, соответствующих его специфике; репрезентативностью результатов исследования на всех этапах изучения проблемы; личным участие автора в эксперименте; сочетанием качественного и количественного анализа полученных результатов; тщательным и корректным проведением качественного анализа и статистической обработки исходных данных.

#### **Основные положения, выносимые на защиту:**

1. Фамилистическая компетентность руководителя образовательной организации, являясь составляющей частью управленческой деятельности, в исследовании определяется как способность и готовность руководителя успешно решать профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях взаимодействия школы с семьей обучающегося (посещение семьи обучающегося; выявление детей и семей, находящихся в трудной жизненной ситуации и в социально опасном положении; работа с разными типами семей; включение родителей в проведение всех воспитательных мероприятий в школе и классе; организация работы родительского комитета; классные родительские собрания; конференции по обмену опытом воспитания детей; необходимость в психолого-педагогическом просвещении родителей в вопросах образования и семейного воспитания) с использованием фамилистических знаний, профессионального и жизненного опыта, приоритета семейных ценностей и направленности управленческих действий на нахождение гуманитарных способов организации взаимодействия в диаде «руководитель образовательной организации – семья обучающегося» построенного на взаимоуважении, взаимопонимании, доверии и принятии.

2. Структура фамилистической компетентности руководителя образовательной организации включает следующие компоненты:

*когнитивно-процессуальный* (знание теоретико-методологических основ теории фамилистики и способность к созданию методической концепции ценностного взаимодействия школы и семьи), *мотивационно-ценностный* (личностная значимость фамилистической деятельности и мотивация на качественное выполнение ценностного взаимодействия школы и семьи; потребность в рефлексии фамилистической деятельности), *деятельностно-рефлексивный* (способность управлять процессом социально-педагогического проектирования ценностного взаимодействия школы и семьи, проводить психолого-педагогическое информирование родителей; владеть технологиями конструктивного взаимодействия школы и семьи обучающегося, а также проводить самооценку и оценивать результат эффективности созданного процесса взаимодействия).

3. Модель формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования включает:

– *ценностно-целевой блок*: цель (формирование фамилистической компетентности руководителя образовательной организации), задачи (формирование понимания фамилистической компетентности, развитие мотивации конструктивного взаимодействия с семьей обучающегося, овладение технологиями взаимодействия школы и семьи обучающегося);

– *методологический блок*: подходы (системный, деятельностный, компетентностный, аксиологический, гуманитарный); принципы (гуманитарной центрации, интерактивного действия, творческой активности);

– *организационно-деятельностный блок*: этапы (подготовительно-диагностический, мотивационно-ценностный, деятельностно-креативный); формы (вебинары, селекторные совещания, обучающие семинары, круглые столы, профессиональные тренинги, онлайн-конференции, сетевое взаимодействие – реальные и виртуальные профессиональные сообщества); методы (кейс-метод, скрининг-метод, проектный, самоанализ, тестирование, презентация); технология (социально-педагогическое проектирование); средства (РИП «Психолого-педагогическая культура взаимоотношений в триаде «педагог-ученик-родитель», практикум «Становление фамилистической компетентности руководителя образовательной организации»);

– *результативный блок*: компоненты, критерии, показатели, уровни; результат (сформированность фамилистической компетентности руководителя образовательной организации).

4. Педагогическими условиями эффективности процесса формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования являются: учет субъектного опыта руководителей образовательной организации; обеспечение диалогического характера взаимодействия всех субъектов образовательных отношений; формирование мотивационной готовности к организации взаимодействия с семьей обучающихся; использование возможностей системы постдипломного образования.

**Апробация и внедрение результатов исследования** осуществлялись в процессе экспериментальной работы в ГАУ ДПО

«Волгоградская государственная академия последипломного образования».

Результаты исследования отражены в научных докладах и получили одобрение на научных конференциях: *Международных* – XII международной научно-практической конференции «Психология и педагогика в системе гуманитарного знания» (Москва, 2014), международная конференция «Юридическая наука в XXI веке» (г. Шахты, 2018); международные сетевые научные конференции ВНОЦ РАО «Человек культуры: новые смыслы образования (посвященная 85-летию академика РАО Е. В. Бондаревской)» (Волгоград – Ростов-на-Дону – Элиста, 2016), «Профессиональный стандарт педагога: первые шаги и перспективы» (Волгоград, 2016), 1-й Международный психолого-педагогический форум Юга России «Воспитание личности на основе духовно-нравственных ценностей, исторических и национально-культурных традиций народов Юга России» (Волгоград, 2019), Международный научный форум «Наука и инновации – современные концепции» (Москва, 2019), в III Международной сетевой научно-практической интернет-конференции «Семья третьего тысячелетия: социум, образование, культура» (Волгоград, 2019); *Всероссийских* – II Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых и специалистов «Современная российская наука глазами молодых исследователей» (Красноярск, 2012 г.).

Диссертация обсуждалась на заседаниях кафедры психологии и педагогики ФГАОУ ВО «ВолГУ», межвузовской лаборатории по исследованию проблем семьи Научного центра Российской академии образования на базе ВолГУ (НЦ РАО ВолГУ) (2017 – 2019 гг.), а также на семинарах, заседаниях методического совета ГАУ ДПО «ВГАПО» (2016 – 2018 гг.).

Результаты диссертационного исследования отражены в 12 публикациях, в том числе 3 – в журналах, входящих в перечень рецензируемых научных изданий ВАК Минобрнауки РФ. Результаты теоретического и эмпирического анализа представлены в таблицах и рисунках.

**Структура и содержание диссертации** соответствует логике научного исследования, включает введение, две главы, заключение, список литературы, приложение.

### **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

**Во введении** обоснована актуальность исследования; сформулированы цель, объект, предмет, гипотеза и задачи исследования; описываются этапы и методы исследования; определена научная новизна, теоретическая и практическая значимость; изложены основные положения, выносимые на защиту; представлены сведения об апробации и внедрении полученных результатов исследования.

**Первая глава** «*Теоретико-методологические аспекты формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования*» посвящена теоретико-методологическому осмыслению положений, составляющих основы изучения фамилистической компетентности

руководителя образовательной организации; определению и раскрытию ее структурных компонентов, содержательных и уровневых характеристик; разработке модели формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования.

Проведенный теоретический анализ позволяет выделить проблемные области в изучении фамилистической компетентности и формировании ее у руководителей образовательных организаций:

- метадеятельностный, интегральный характер феномена «фамилистическая компетентность руководителя образовательной организации», который остался вне детального рассмотрения в имеющихся научно-прикладных исследованиях;

- несформированность у многих руководителей образовательной организации готовности к реализации фамилистических знаний, умений, навыков как определяющих гуманитарную стратегию управленческой деятельности;

- современные образовательные организации нуждаются в руководителях новой формации, способных к осмыслению и осознанию ориентиров и норм фамилистической направленности управленческой деятельности;

- программы системы дополнительного профессионального образования строятся в основном на традиционной модели и недостаточно ориентированы на компетентностно-модульную, призванную соответствовать современным требованиям к профессиональному уровню руководителя образовательной организации и быстро меняющемуся потоку научного педагогического знания.

Наш подход к изучению фамилистической компетентности соотносился со сформированными в педагогике фамилистики представлениями относительно ценностей семьи (научная школа А. В. Кирьяковой); взаимодействия школы и семьи в вопросах воспитания и социализации обучающихся (И. В. Власюк, В. А. Караковский, В. А. Сухомлинский, М. Н. Недвецкая и др.). Уточнение понятия «фамилистическая компетентность руководителя образовательной организации» потребовало также рассмотрения содержания таких понятий как «профессиональная компетентность руководителя образовательной организации», которую ученые трактуют как способность руководителя успешно решать типичные профессиональные педагогические задачи, возникающие в реальных ситуациях управленческой деятельности (И. О. Антипина, А. А. Голубева, И. В. Гришина, Н. М. Лебедева и др.), «управленческая деятельность руководителя» как взаимодействие субъектов образовательных отношений, имеет гуманитарную направленность (В. Г. Афанасьев, Ю. К. Конаржевский, П. И. Третьяков, Т. К. Чекмарева, Т. И. Шамова, Д. В. Юдин и др.).

Проведенный анализ позволил выделить и уточнить содержание понятия «фамилистическая компетентность», которое конкретизирует ее сущность в структуре управленческой деятельности руководителя образовательной организации как готовность и способность руководителя успешно решать типичные профессиональные педагогические задачи (разработка и реализация моделей психолого-педагогического

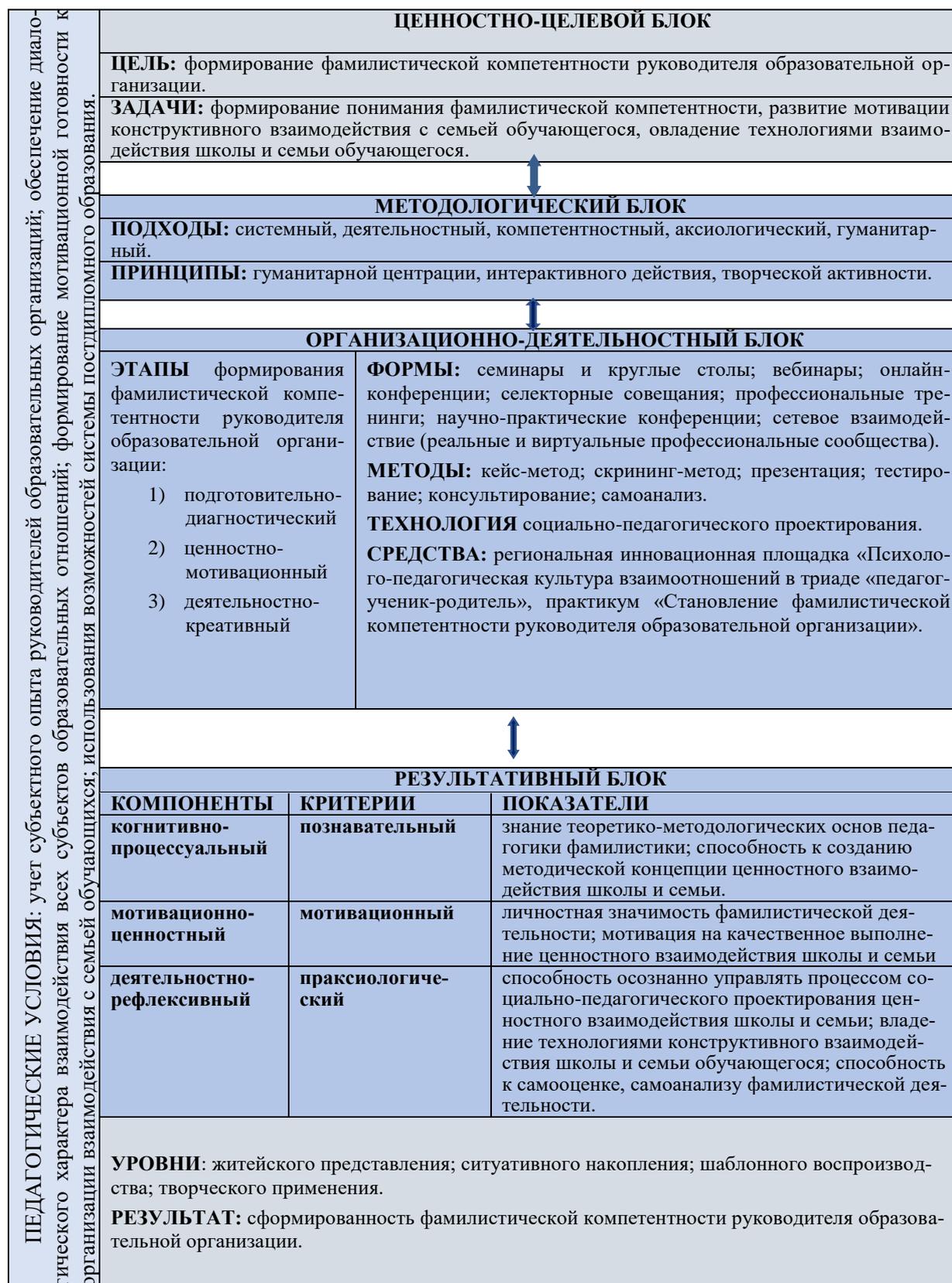
просвещения родителей в вопросах образования и семейного воспитания; социально-педагогическое проектирование программ взаимодействия школы с семьями обучающихся на основе технологий работы с разными типами семей; самообразование в области социального партнерства с родителями обучающихся), возникающие в реальных ситуациях с использованием фамилистических знаний, профессионального и жизненного опыта, приоритета семейных ценностей и педагогической направленности на диалогическое взаимодействие.

В ходе исследования, придерживаясь идей Л. И. Васильевой, Г. И. Исакаевой, М. В. Семиной, Н. Ю. Шлейковой о компонентном составе фамилистической компетентности и учитывая ее метадеятельностный, интегральный характер, мы выявили три бинарных компонента. *Когнитивно-процессуальный* задает вектор становления и развития фамилистической компетентности на основе педагогики фамилистики и составляет основу механизма создания методической концепции организации ценностного взаимодействия школы и семьи; *мотивационно-ценностный* определяет значение и личностный смысл мотивов управленческой деятельности руководителя образовательной организации в качественном процессе социально-педагогического проектирования программ ценностного взаимодействия школы и семьи; *деятельностно-рефлексивный* раскрывает 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.

В построении иерархии уровней сформированности фамилистической компетентности руководителя образовательной организации принята за основу точка зрения ученых В. С. Ильина, Н. М. Борытко, М. А. Желудкова, Н. К. Сергеева с учетом практики образования, позволившая выделить четыре уровня формирования фамилистической компетентности в управленческой деятельности руководителя образовательной организации: *жизнейского представления, ситуативного накопления, шаблонного воспроизводства, творческого применения.*

С учетом поставленной цели, сформулированных в исследовании задач, основных положений профессионального стандарта руководителя образовательной организации (управление в сфере образования) на основе накопленных научных знаний о моделировании педагогического процесса (Ю. К. Бабанский, В. И. Загвязинский, В. В. Краевский, И. П. Подласый и др.) и с целью эффективного формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации разработана и обоснована модель формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования (рисунок 1).

Основанием для построения модели стала структура деятельности (цель, задачи, средства, процесс и результат). При этом мы выделили методологический блок, задающий концептуальность в определении принципов и содержания постдипломного образования руководителя.



**Рисунок 1** – Модель формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе последипломного образования.

*Ценностно-целевой* блок модели включает цель (формирование фамилистической компетентности руководителя образовательной организа-

ции) и задачи (формирование понимания фамилистической компетентности, развитие мотивации конструктивного взаимодействия с семьей обучающегося, овладение технологиями взаимодействия школы и семьи обучающегося). *Методологический блок* модели отражает ведущие подходы (системный, деятельностный, компетентностный, аксиологический, гуманитарный) и принципы (гуманитарной центрации, интерактивного действия, творческой активности). *Организационно-деятельностный блок раскрывает содержание* этапов формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации (*подготовительно-диагностический* – изучение структурных компонентов, критериев, показателей и исходных уровней сформированности фамилистической компетентности руководителя образовательной организации; *ценностно-мотивационный* – личностная заинтересованность руководителя образовательной организации к фамилистической деятельности, стимулирование интереса на качественное выполнение социально-педагогического проектирования программ взаимодействия с семьей обучающегося и проектирование перспектив фамилистической деятельности; *деятельностно-креативный* – подведение итогов, осмысление и оценка полученных результатов формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации) и включает *формы* (семинары и круглые столы; вебинары; онлайн-конференции; селекторные совещания; профессиональные тренинги; научно-практические конференции; сетевое взаимодействие – реальные и виртуальные профессиональные сообщества); *методы* (кейс-метод; скрининг-метод; презентация; тестирование; консультирование; самоанализ); *технология* социально-педагогического проектирования; *средства* (региональная инновационная площадка «Психолого-педагогическая культура взаимоотношений в триаде «педагог-ученик-родитель», практикум «Становление фамилистической компетентности руководителя образовательной организации»).

*Результативный блок* включает в себя компоненты, критерии, показатели, уровни; отражает результат (сформированность фамилистической компетентности руководителя образовательной организации).

**Вторая глава «Опытно-экспериментальная работа по формированию фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования»** посвящена описанию организационно-методического обеспечения моделируемого процесса; выявлению педагогических условий формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования; описанию педагогического эксперимента по реализации модели и анализу полученных результатов.

Опытно-экспериментальная работа осуществлялась в течение 2013 – 2019 гг. на базе Государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Волгоградская государственная академия последипломного образования» (г. Волгоград). В эксперимент были включены 42 руководителя образовательных организаций, обучающихся по дополнительной профессиональной программе (повышения ква-

лификации): экспериментальная и контрольная группы – по 21 человеку каждая.

Опытно-экспериментальная работа включала *констатирующий, формирующий, рефлексивно-обобщающий* этапы реализации. В 2014 – 2016 гг. проводился констатирующий этап опытно-экспериментальной работы, который носил аналитико-поисковый характер, определялись место, время проведения и его участники. Была сформирована фокус-группа (42 человека) из руководителей образовательных организаций г. Николаевска, г. Камышина, Суровикинского, Котельниковского, Ольховского, Новоаннинского, Чернышковского районов Волгоградской области.

Определялся исходный уровень сформированности фамилистической компетентности руководителя образовательной организации, корректировались и окончательно формулировались критерии, показатели сформированности фамилистической компетентности руководителя образовательной организации (таблица 1). Руководители образовательных организаций были распределены по уровням сформированности фамилистической компетентности.

Таблица 1 – Критерии, показатели и диагностический инструментарий для выявления уровня сформированности фамилистической компетентности руководителя образовательной организации

Компоненты	Критерии	Показатели	Диагностический инструментарий
Когнитивно-процессуальный	Познавательный	Знание теоретико-методологических основ теории фамилистики. Способность к созданию методической концепции ценностного взаимодействия школы и семьи.	Анкетирование; беседа; тест-опросник «Социально-коммуникативная компетентность» (Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк); опросник «Управление самопредъявлением в общении» (Н. В. Амяга).
Мотивационно-ценностный	Мотивационный	Личностная значимость фамилистической деятельности. Мотивация на качественное выполнение ценностного взаимодействия школы и семьи	Беседа; «Методика изучения ценностных ориентаций» М. Рокича.
Деятельностно-рефлексивный	Праксиологический	Умение управлять процессом социально-педагогического проектирования ценностного взаимодействия школы и семьи, психолого-педагогического информирования родителей; применять технологии подготовки школьников к семейной жизни; потребность в рефлексии фамилистической деятельности.	Анкетирование; тест-опросник «Социально-коммуникативная компетентность» (Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк); «Коммуникативные и организаторские склонности» (В. В. Синявский, Б. А. Федоришин); «Управление самопредъявлением в общении» (Н. В. Амяга); анализ программ взаимодействия и сотрудничества с семьей обучающегося.

Анализ результатов констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы показал, что в контрольной группе (КГ) на уровне житейского представления (низкий) развития фамилистической компетентности находятся 76,1 % руководителей образовательных организаций, на уровне ситуативного накопления (допустимый) – 14,3 %, на уровне шаблонного воспроизводства (средний) – 4,8 %, на уровне творческого применения (высокий) – 4,8 % (рисунок 2).

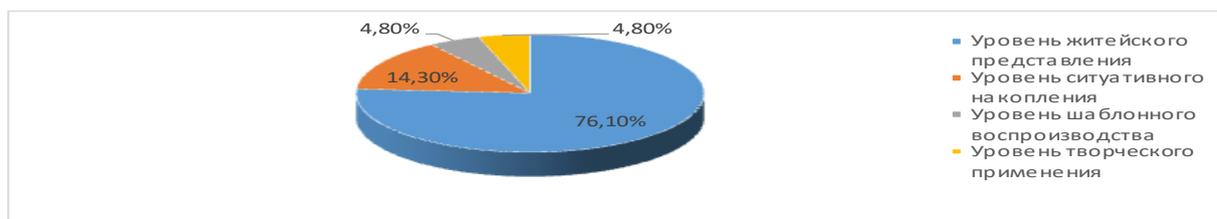


Рисунок 2 – Уровни сформированности фамилистической компетентности руководителей образовательной организации в КГ на констатирующем этапе эксперимента.

В экспериментальной группе (ЭГ) на уровне житейского представления (низкий) находятся – 76,1%, уровне ситуативного накопления (допустимый) – 9,5 %, на уровне шаблонного воспроизводства (средний) – 9,5 %, на уровне творческого применения (высокий) – 4,8 % (рисунок 3).

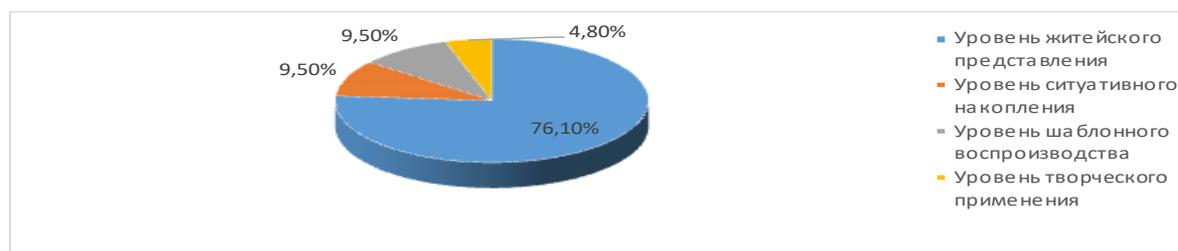


Рисунок 3 – Уровни сформированности фамилистической компетентности руководителей образовательной организации в ЭГ на констатирующем этапе эксперимента.

Результаты первого (констатирующего) этапа опытно-экспериментальной работы мы обобщили в соответствии с общим планом в монографических характеристиках руководителей образовательных организаций.

По результатам математической обработки данных констатирующего эксперимента можно сделать следующий вывод: контрольная и экспериментальная группы удовлетворяют обязательному требованию эксперимента: не отличаются по исследуемому признаку на начальном этапе эксперимента. Действительно, КГ и ЭГ по всем уровням сформированности фамилистической компетентности руководителей образовательной организации достоверно не отличаются. Значение критерия  $\chi^2$  представлено в таблице 2.

Второй (формирующий) этап опытно-экспериментальной работы (2015 – 2017 гг.) включал подготовку и реализацию собственно формирующего эксперимента.

Таблица 2 – Уровни сформированности фамилистической компетентности руководителей образовательных организаций на констатирующем этапе эксперимента

уровни	КГ1	ЭГ1	Значение критерия $\phi^*$
житейского представления	76,1 %	76,1%	0,0; $p>0,05$
ситуативного накопления	14,3 %	9,5 %	0,47; $p>0,05$
шаблонного воспроизводства	4,8 %	9,5%	0,59; $p>0,05$
творческого применения	4,8 %	4,8 %	0,0; $p>0,05$

Формирование фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования осуществлялось в три этапа: *подготовительно-диагностический, ценностно-мотивационный, деятельностно-креативный*.

Для проведения данного этапа эксперимента был разработан практикум «Становление фамилистической компетентности руководителя образовательной организации», который включал в себя семинары («Общение с родителями залог успешной работы с детьми»; «Секреты бесконфликтного взаимодействия»); просветительские лекции, проводимые слушателями с приглашением специалистов («У хороших родителей – счастливые дети»; «Роль примера и правила решения конфликта»; «Право голоса ребенка в семье»); круглые столы («Ценностное взаимодействие руководителя образовательной организации и родителей обучающихся»; «Семья и школа – диалог ради будущего»).

Продуктивными *методами* стали: кейс-метод «Фамилистическая компетентность педагога», скрининг-метод, проектный, самоанализ, тестирование, презентация. Была успешно реализована *технология* социально-педагогического проектирования. Руководители образовательных организаций были включены в проектирование и реализацию комплекса мини-проектов фамилистической направленности: «Ассамблея «Школа – Семья – Будущее»»; «Семейное творчество»; «Школа подготовки к семейной жизни»; «Жизнь замечательных семей»; «Школа молодых родителей»; «Папа – мой лучший друг» и др.). Обучаемые руководители выступали организаторами открытых мероприятий фамилистической направленности: «День матери»; «День отца», «Международный день семьи», «День защиты детей», «День семьи, любви и верности» и др.

В процессе исследования путем наблюдений, рефлексии обучаемых руководителей и обсуждения в фокус-группах были выделены и обоснованы *педагогические условия*, реализация которых обеспечила эффективность формирования фамилистической компетентности руководителей образовательных организаций: учет субъектного опыта руководителей образовательных организаций; обеспечение диалогического характера взаимодействия всех субъектов образовательных отношений; формирование мотивационной готовности к организации взаимодействия с семьей обучаю-

щихся; использование возможностей системы постдипломного образования.

Прогнозируемым результатом его явилось повышение уровня сформированности фамилистической компетентности руководителя образовательной организации, подтверждение эффективности разработанной в исследовании модели и проверка влияния выявленных педагогических условий формирования.

Первый этап – *подготовительно-диагностический* – его необходимость обусловлена особенностями управленческой деятельности руководителей образовательных организаций; было проведено изучение структурных компонентов, критериев, показателей и исходных уровней сформированности фамилистической компетентности руководителей образовательных организаций. Были выявлены «белые пятна» в профессиональных компетентностях руководителей образовательных организаций, которые вызвали необходимость включения в проектирование мероприятий фамилистической направленности, формирующих фамилистическую компетентность руководителя. Тренинги («Как общаться с родителями»; «Общение в семье»). Ведущими стали принципы интерактивного взаимодействия и гуманитарной центрации.

Второй этап – *ценностно-мотивационный* – был направлен на осуществление работы по акцентированию управленческой деятельности руководителя образовательной организации на ценностно-мотивационную сторону взаимодействия с субъектами образовательных отношений, как необходимую составляющую успешного взаимодействия в диаде «руководитель образовательной организации-семья обучающегося» по средствам механизмов «скрытого» управления. Целями этапа стало формирование личностной заинтересованности руководителя образовательной организации в фамилистической деятельности, стимулирование его интереса на качественное выполнение социально-педагогического проектирования программ взаимодействия с семьей обучающегося (укреплением института семьи, повышением его статуса, а также фамилистической подготовки обучающихся, направленной на гармонизацию и стабилизацию детско-родительских отношений, психолого-педагогического информирования и консультирования) и проектирование перспектив фамилистической деятельности. Профессиональные игры («Территория партнерства: эффективные формы работы с родителями»). Принцип ценностного взаимодействия и принцип гуманитарной центрации взаимосвязаны и взаимодополняют друг друга на этом этапе.

Третий этап – *деятельностно-креативный* – имел целью развивать творческую активность, как руководителей образовательной организации, так и других субъектов образовательных отношений, когда основным содержанием взаимодействия становится самосовершенствование каждого из его субъектов. Ключевым является принцип творческой активности при обязательном сопровождении принципа интерактивного взаимодействия. На данном этапе были подведены итоги, осмыслены и оценены полученные результаты опытно-экспериментальной работы по формированию фа-

милистической компетентности руководителей образовательных организаций.

В ходе реализации процесса формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации применялись продуктивные формы, методы, средства неформального и информального обучения и технологии. Основными *формами* стали вебинары («Современная семья – никто не обещал, что будет легко!»; «Проблемы изменения семьи в современном обществе»; «Основы управления процессом взаимодействия с семьей»; «Педагогика фамилистики»); селекторные совещания («Создание эффективной системы взаимодействия школы и семьи в интересах развития личности ребенка»); онлайн-конференции («Взаимодействие школы и семьи в условиях введения ФГОС ООО»; «Семья и школа – точки соприкосновения»), сетевое взаимодействие (реальные и виртуальные профессиональные сообщества).

Доминирующим *средством*, обеспечивающим процесс формирования фамилистической компетентности, явился РИП (региональная инновационная площадка «Психолого-педагогическая культура взаимоотношений в триаде «педагог-ученик-родитель»).

В конце формирующего этапа опытно-экспериментальной работы была проведена итоговая диагностика сформированности фамилистической компетентности руководителя образовательной организации ЭГ и КГ и уровней их развития по тем же методикам, что и на констатирующем этапе эксперимента (таблица 1).

Анализ результатов эксперимента показал повышение уровня сформированности фамилистической компетентности руководителей образовательных организаций в ЭГ в сравнении с КГ.

После реализации формирующего этапа опытно-экспериментальной работы был осуществлен контрольный срез. Контрольный срез выявил следующее распределение по уровням: в контрольной группе (КГ) на уровне житейского представления (низкий) развития фамилистической компетентности остались 71,4 % руководителей образовательных организаций, на уровне ситуативного накопления (допустимый) – 19,0 %, на уровне шаблонного воспроизводства (средний) – 4,8 %, на уровне творческого применения (высокий) – 4,8 %. В экспериментальной группе (ЭГ) на уровне житейского представления находятся – 4,8 %, уровне ситуативного накопления (допустимый) – 4,8 %, на уровне шаблонного воспроизводства (средний) – 33,3%, на уровне творческого применения (высокий) – 57,1 %. Полученные данные представлены в диаграмме (рисунки 4 и 5).

Анализ полученных в ходе эксперимента данных показал, что количество руководителей образовательных организаций уровня творческого применения в ЭГ изменилось с 4,8 % до 57,1 %. Данный результат показывает 52,3 % положительной динамики. В КГ изменений не произошло (4,8% опрошенных до и после формирующего эксперимента).

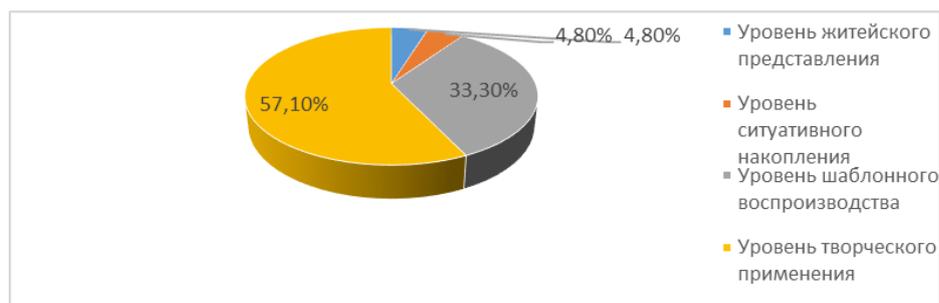


Рисунок 4 – Уровни сформированности фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в ЭГ после формирующего этапа эксперимента.

По результатам математической обработки данных после формирующего эксперимента можно сделать следующие выводы: в КГ достоверно больше доля руководителей образовательных организаций с низким уровнем сформированности фамилистической компетентности (на уровне житейского представления), чем в ЭГ; в КГ достоверно больше доля руководителей образовательных организаций с достаточным уровнем сформированности фамилистической компетентности (на уровне ситуативного накопления), чем в ЭГ; в КГ достоверно меньше доля руководителей образовательных организаций со средним и высоким уровнями сформированности фамилистической компетентности (на уровне шаблонного воспроизводства и творческого применения), чем в ЭГ.

Третий этап опытно-экспериментальной работы – *рефлексивно-обобщающий* (2017 – 2019 гг.) включал анализ, обобщение полученных в практикуме результатов и подтверждение сформулированной гипотезы.

Заключительным этапом аналитической работы было определение и сравнение уровня сформированности фамилистической компетентности руководителя образовательной организации ЭГ и КГ на констатирующем и формирующем этапах эксперимента (таблица 4).

Таблица 4 – Сравнительный анализ уровней сформированности фамилистической компетентности руководителей образовательных организаций на констатирующем и формирующем этапах эксперимента

уровень	контрольная группа (%)			экспериментальная группа (%)		
	констатирующий	формирующий	$\phi^*$	констатирующий	формирующий	$\phi^*$
житейского представления	76,1	71,4	0,34	76,1	4,8	<b>5,02**</b>
ситуативного накопления	14,3	19,0	0,4	9,5	4,8	0,63
шаблонного воспроизводства	4,8	4,8	0,0	9,5	33,3	<b>1,92*</b>
творческого применения	4,8	4,8	0,0	4,8	57,1	<b>4,06**</b>

**Примечание:** \* - степень значимости критерия  $\phi^*$  – угловое преобразование Фишера -  $\rho \leq 0,05$ ;

\*\* - степень значимости критерия  $\phi^*$  – угловое преобразование Фишера -  $\rho \leq 0,01$ .

В процессе математической обработки результатов эксперимента нами был использован критерий  $\phi^*$  – угловое преобразование Фишера, осуществлена статистическая обработка полученных данных при сопоставлении результатов КГ и ЭГ на начальном и конечном этапах эксперимента внутри этих групп.

После реализации формирующего эксперимента в ЭГ становится достоверно меньше группа руководителей образовательных организаций с уровнем житейского представления и ситуативного накопления сформированности фамилистической компетентности по сравнению с КГ, а также становится достоверно больше доля руководителей, обладающих уровнем шаблонного воспроизводства и творческого применения.

В КГ после реализации формирующего эксперимента по уровням житейского представления, ситуативного накопления, шаблонного воспроизводства, творческого применения достоверных отличий от данных, полученных до реализации эксперимента, не выявлено (показатели критерия  $\phi^*$  варьируются в диапазоне от 0,0 до 0,4; ( $\rho > 0,05$ )).

После реализации эксперимента в ЭГ выявлены следующие изменения: стала достоверно меньше доля руководителей с низким уровнем (уровнем житейского представления) и достоверно больше доля руководителей со средним (уровнем шаблонного воспроизводства) и с высоким (уровнем творческого применения) уровнями. Значения критерия  $\phi^*$  представлены в таблице 4.

Таким образом, статистический анализ результатов диагностики уровней сформированности фамилистической компетентности руководителя образовательной организации ЭГ подтверждает положительную динамику.

Результаты опытно-экспериментальной работы подтвердили выдвинутую гипотезу исследования, научную обоснованность модели, что свидетельствует о достижении цели и поставленных в исследовании задач.

**В заключении диссертации** обобщены основные результаты и сформулированы выводы:

1. В исследовании фамилистическая компетентность руководителя образовательной организации определяется как составляющая управленческой деятельности и определяется на основе приоритета семейных ценностей и направленности управленческих действий на нахождение гуманитарных способов организации взаимодействия в диаде «руководитель образовательной организации – семья обучающегося».

2. В структуре фамилистической компетентности руководителя образовательной организации выявлены компоненты: когнитивно-процессуальный, мотивационно-ценностный, деятельностно-рефлексивный. Уровни сформированности фамилистической компетентности руководителя образовательной организации: житейского представления, ситуативного накопления, шаблонного воспроизводства, творческого применения.

3. Была создана и апробирована педагогическая модель формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдипломного образования включающая: ценностно-целевой; методологический; организационно-деятельностный и результативный блоки.

4. Для продуктивного формирования фамилистической компетентности руководителя образовательной организации в процессе постдиплом-

ного образования реализована совокупность педагогических условий: учет субъектного опыта руководителей образовательной организации; обеспечение диалогического характера взаимодействия всех субъектов образовательных отношений; формирование мотивационной готовности к организации взаимодействия с семьей обучающихся; использование возможностей системы постдипломного образования.

5. В результате проведенной опытно-экспериментальной работы в экспериментальной группе выявлена позитивная динамика в развитии фамилистической компетентности руководителя образовательной организации. Значимые различия наблюдаются по ряду критериев – познавательный, мотивационный, праксиологический.

**Перспективы исследования.** Представляются актуальными следующие направления дальнейшего исследования данной проблемы: изучение формирования фамилистической компетентности у классных руководителей/кураторов в системе постдипломного образования; исследование развивающихся возможностей системы постдипломного образования для совершенствования процесса становления профессиональной компетентности педагога и руководителя образовательной организации; совершенствование содержательного наполнения модели подготовки руководителей на основе изучения и анализа результатов деятельности образовательной организации.

#### **Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях:**

*Статьи, опубликованные в научных журналах, рекомендованных ВАК РФ:*

1. Ботвина И. В. Фамилистическая компетентность в системе деятельности руководителя образовательной организации / И. В. Ботвина // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 2. – С. 197.
2. Ботвина И. В. Уровни сформированности фамилистической компетентности у руководителей образовательных организаций / И. В. Ботвина // Среднее профессиональное образование. – 2017. – № 11. – С. 13–15.
3. Ботвина И. В. Фамилистическая компетентность руководителя общеобразовательной организации как фактор ценностного взаимодействия педагогического коллектива и семьи / И. В. Ботвина // Среднее профессиональное образование. – 2018. – № 11. – С. 22–24.

*Статьи и материалы научно-практических конференций:*

4. Ботвина И. В. Формирование и развитие фамилистической компетентности у руководителя образовательной организации в системе его деятельности / И. В. Ботвина // Юридическая наука в XXI веке: сборник научных статей по итогам работы третьего международного круглого стола (29 июня 2018 г.). – Шахты: ООО «Конверт», 2018 – С. 111–114.
5. Ботвина И. В. Фамилистическая компетентность руководителя образовательной организации в системе его деятельности: К истории вопроса / И. В. Ботвина // Вопросы педагогики. – 2017. – № 10. – С. 17–20.
6. Ботвина И. В. Фамилистическая компетентность руководителя образовательной организации как социально-педагогическая проблема / И. В. Ботвина // Использование инновационных технологий в бизнес-образовании: материалы международной сетевой научной конференции РАО. – Электронный научно-

образовательный журнал ВГСПУ «Грани познания». – № 2 (45). – 2016. – С. 105–107.

7. Ботвина И. В. Важность взаимодействия семьи и школы / И. В. Ботвина // Современная российская наука глазами молодых ученых: сборник статей. – Научн. ред. Я. А. Максимов. – Красноярск: Изд. Научно – инновационный центр, 2012. – Т. 1. – С. 191–193.

8. Ботвина И. В. Школа и семья: Проблемы и поиски взаимодействия / И. В. Ботвина // Психология и педагогика в системе гуманитарного знания: материалы XII Международной научно-практической конференции, г. Москва (2 октября 2014 г.) / Науч. – инф. издат. Центр «Институт стратегических исследований». – Москва : Изд-во «Институт стратегических исследований», 2014. – С. 54–58.

9. Ботвина И. В. Фамилистическая деятельность руководителя образовательной организации как условие формирования социокультурной компетентности школьника / И. В. Ботвина // Научно-практический электронный журнал «Наука и образование сегодня». – 2019. – № 2 (37). – С. 859–861.

10. Ботвина И. В. Фамилистическая компетентность руководителей образовательных организаций (диагностический аспект) / И. В. Ботвина // Научно-теоретический журнал «Аллея Науки». – 2019. – №1 (28) – С. 88–92.

11. Ботвина И. В. Компоненты непрерывного образования руководителя образовательной организации в формировании фамилистической компетентности / И. В. Ботвина // E-Scio: Электронное периодическое издание «E-Scio.ru» – Эл. № ФС77-66730.

12. Ботвина И. В. Историко-педагогические предпосылки развития интереса ученых и практиков к развитию фамилистической компетентности у руководителей образовательных организаций / И. В. Ботвина // Наука и инновации – современные концепции: сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума (г. Москва, 18 сентября 2019 г.) / отв. ред. Д. Р. Хисматуллин. – Москва : Издательство Инфинити, 2019. – С. 39–47.