

**ВІДГУК**  
**офіційного опонента на дисертаційне дослідження**  
**Лукомської Юлії Олександрівни**  
**«Тип організаційної культури як чинник інноваційної готовності**  
**персоналу освітнього закладу»,**  
**представлене на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних**  
**наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія**  
**соціальної роботи**

Однією із важливих умов забезпечення ефективної діяльності освітнього закладу є інноваційна готовність персоналу, спрямована на впровадження інноваційних форм та напрямків навчально-виховної діяльності. Значною мірою рівень розвитку даного типу готовності залежить від типу організаційної культури освітнього закладу. Дана проблема не виступала раніше предметом спеціального аналізу.

У дисертаційній роботі чітко визначено мету, завдання, об'єкт, предмет дослідження, підібрані адекватні методи для вивчення означених в роботі феноменів.

Робота має чітку структуру, матеріал викладено послідовно, логічно та аргументовано.

У *вступі* обґрунтовано актуальність теми дослідження, визначено концептуальний апарат дослідження, здійснено опис вибірки, висвітлено наукову новизну, теоретичну та практичну значущість дослідження, наведено дані про впровадження та апробацію отриманих результатів, публікації та структуру роботи.

У *першому розділі* – «Теоретико-методологічні основи дослідження організаційної культури як чинника прояву інноваційної готовності персоналу освітнього закладу» – відображено теоретико-методологічні основи дослідження.

Зокрема, показано, що організаційна культура освітнього закладу являє собою систему норм та правил поведінки педагогічних працівників, особливостей їх діяльності, систему відносин та, найважливіше, – особливих гуманістичних цінностей і традицій, що об'єднує весь колектив та орієнтує на досягнення цілей навчального закладу й визначає шляхи їх досягнення.

Констатовано, що освітній заклад є особливою організацією, що має соціальне значення у суспільстві й виконує специфічні функції навчання та виховання. Доведено, що креативність є важливою характеристикою функціонування освітніх закладів, оскільки інноваційна й адаптивна організаційна культура таких закладів – одна з необхідних умов їх якісного функціонування. Позитивної оцінки заслуговує аналіз автором взаємозв'язку організаційної культури та креативності, який полягає, з одного боку, в тому, що культура є продуктом креативності, а з іншого, - що креативність може розвиватися лише в певних умовах культури. Наголошено, що цінності інноваційності організаційної культури забезпечують розвиток креативності співробітників, що, в свою чергу, призводить до підвищення їх готовності до інновацій.

Особливу увагу приділено визначенню інноваційної готовності персоналу освітнього закладу, як здатності і бажання персоналу до саморозвитку, знання про інноваційні методики та техніки й про власний потенціал щодо їх використання, реалізацію на практиці, впровадження в педагогічну діяльність. Побудовано модель інноваційної готовності персоналу освітнього закладу, яка складається з чотирьох компонентів: мотиваційного, когнітивного, креативного та діяльнісного. Виділено найбільш важливі характеристики організаційної культури, які можуть впливати на інноваційну готовність персоналу освітнього закладу, – тип організаційної культури та рівень її формалізації (міра, в якій організація встановлює правила та процедури роботи, стандартизує дії співробітників) та її узгодженість (рівноважний стан різних аспектів культури організації).

У другому розділі «Емпіричне дослідження типу організаційної культури як чинника інноваційної готовності персоналу освітнього закладу» представлено організацію та результати емпіричного вивчення досліджуваної проблеми. Розкрито взаємозв'язок між типами організаційної культури та інноваційною готовністю персоналу освітнього закладу.

У результаті проведеного дослідження, зокрема, виявлено, що домінуючим типом існуючої організаційної культури за всіма закладами освіти є «Клан». Показано, що однією з умов рівномірно високих показників прояву кожного з компонентів інноваційної готовності персоналу освітнього закладу є узгодженість параметрів організаційної культури, оскільки неузгодженій організаційній культурі відповідають амбівалентні прояви структурних компонентів інноваційної готовності персоналу освітнього закладу.

Розкрито зв'язок типів організаційної культури з компонентами розробленої автором моделі інноваційної готовності персоналу освітнього закладу. Наприклад, показано, що такий тип організаційної культури освітніх закладів, як «Бюрократія», пов'язаний з адаптивним рівнем когнітивного компоненту інноваційної готовності персоналу, з низьким рівнем показників за креативним та діяльнісним компонентом та з такими типами готовності педагогів до інновацій, як «на основі минулого досвіду» та «готовність до інновацій за умови відсутності серйозних змін». Разом з тим, такий тип організаційної культури закладів, як «Адхократія», навпаки, пов'язаний з інноваційним рівнем когнітивного компоненту інноваційної готовності персоналу та з високим рівнем показників за діяльнісним компонентом. Окрім того, виявлені зв'язки такого типу організаційної культури, як «Клан», з різними рівнями окремих компонентів інноваційної готовності персоналу освітнього закладу також підтвердили припущення щодо важливості наявності саме цінностей організаційної культури «Клан» для формування необхідних характеристик інноваційної готовності.

У *третьому розділі* «Організаційно-психологічні умови підвищення інноваційної готовності персоналу освітнього закладу в умовах різних типів організаційних культур» розкрито загальну стратегію та особливості проведення формувального експерименту.

Зокрема, визначено мету формувального експерименту, яка полягала в підвищенні інноваційної готовності персоналу освітнього закладу на основі формування інноваційних цінностей і норм організаційної культури за допомогою розробленої тренінгової програми. Представлено зміст, основні техніки та принципи тренінгової програми, результати її експериментального впровадження.

У результаті проведеного дослідження зроблено висновок, що гіпотеза, висунута автором на початку дослідження, підтвердилася повністю, а саме: тип організаційної культури освітнього закладу впливає на рівень інноваційної готовності персоналу освітнього закладу в цілому, й на прояв її окремих компонентів, а саме: чим нижчим є рівень формалізації організаційної культури, тим вищою є інноваційна готовність персоналу освітнього закладу; підвищення інноваційної готовності персоналу освітнього закладу відбувається на основі формування інноваційних цінностей і норм організаційної культури у ході тренінгової програми.

Результати характеризуються новизною, обґрунтованістю, достовірністю й практичною цінністю.

Автореферат і публікації автора відображають зміст дисертації.

Результати дисертаційного дослідження відображено у 20 публікаціях, серед яких 13 статей – у збірниках наукових праць (8 – у наукових фахових виданнях, затверджених МОН України та 1 стаття у збірнику, що входить до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus; 4 статті – у інших наукових виданнях), а також 7 – у тезах виступів на науково-практичних конференціях та конгресах.

Результати дисертаційного дослідження Лукомської Ю.О. знайшли широке представлення на міжнародних науково-практичних конференціях, конгресах України та за кордоном.

При загальній позитивній роботі дисертації слід, на наш погляд, висловити певні зауваження і побажання, які покращили б роботу:

1. Представлений в розділі 1 детальний опис різних типів організаційної культури носить переважно описовий, а не аналітичний характер, що дещо збіднює його значущість для розуміння сутності одного із ключових феноменів дисертації.

2. Розділ 1 дещо переобтяжений матеріалом, який стосується порівняльного аналізу таких явищ, як “креативність” та “інноваційність”.

3. У розділі 2 при описі емпіричних даних недоцільно, на наш погляд, було представляти дані, які відображають “хі-квадрат” Пірсона, в додаткових окремих таблицях, достатньо ці показники було представляти в основних таблицях.

4. Описуючи результати констатувального етапу дослідження у розділі 2 доцільно було б, як нам здається, порівняти отримані дані із результатами досліджень інших авторів.

5. При описі інтерактивних технік, які використовувались при проведенні формувального експерименту, варто було б, на наш погляд, чіткіше розмежувати авторські розробки та розробки інших дослідників.

Разом з тим, висловлені вище побажання та зауваження не знижують загальної позитивної оцінки проведеного дослідження Лукомської Ю.О., яке за своїм науковим рівнем, новизною у дослідженні проблеми, теоретичним і практичним значенням є прикладом успішного поєднання теоретичної та експериментальної науково-дослідної роботи.

Отже, все вищезазначене дозволяє стверджувати, що дисертаційне дослідження є самостійною, завершеною роботою, в якій отримані нові науково обґрунтовані теоретичні і експериментальні результати. Робота виконана відповідно до вимог МОН України, що висуваються п.п. 11, 13

«Порядку присудження наукових ступенів і вченого звання старшого наукового співробітника», а її автор Лукомська Юлія Олександрівна заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія.

Офіційний опонент:

Доктор психологічних наук, професор,  
член-кореспондент НАПН України,  
зав. лабораторією організаційної психології,  
Інституту психології імені Г. С. Костюка  
НАПН України

Л. М. Карамушка

