

ВІДГУК

офіційного опонента на дисертаційне дослідження

Чудакової Віри Петрівни

«Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності», представлену на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук зі спеціальності

19.00.10 – організаційна психологія, економічна психологія

Актуальність досліджуваної Чудакової В. П. теми не викликає сумніву, бо сьогодні країні потрібні фахівці нового типу, які не лише готові до нововведень, а й виступають носіями інноваційного духу, демонструючи зразки соціально значимої поведінки у різних ситуаціях, здатні посилювати культурно-господарські традиції та ініціювати нові. Поставлені автором дисертації мета та дослідницькі завдання набувають особливого значення у зв'язку з тим, що в роботі розглядається головний ресурс та ключова діюча особа у реформуванні освітнього процесу – персонал освітніх організацій в контексті його психологічної готовності до інноваційної діяльності. Саме це й визначає своєчасність і доцільність даної дисертаційної роботи.

На основі ґрунтовного аналізу різноманітних наукових джерел за тематикою дослідження авторкою побудовано структурно-функціональну модель психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; введено та розкрито зміст понять: інноваційна діяльність персоналу освітніх організацій, психологічна готовність/неготовність до інноваційної діяльності, формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, «інноваційність» персоналу освітніх організацій; розроблено анкету-опитувальник «Експрес-діагностика інноваційності»; розкрито відмінності між персоналом освітніх організацій з позитивною та негативною «інноваційністю»; визначено систему психологічних ключових умов, чинників та факторну структуру їх взаємозв'язків, що визначають ефективність здійснення

інноваційної діяльності; виявлено статистичні закономірності та відповідні механізми особистісної детермінації формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.

Цінність даного дослідження полягає й у тому, що в ньому дістали подальшого розвитку наукові уявлення феномену «формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності». Уточнено та розширено зміст термінів: «інновація», «інноваційна діяльність».

Дослідження В. П. Чудакової є вагомим внеском у розробку науково-дослідних тем лабораторії організаційної психології «Психологічні засади забезпечення організаційного розвитку» та «Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури, а також лабораторії психології навчання імені І. О. Синиці «Психологічні чинники самодетермінації особистості в освітньому просторі» Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.

Загалом дисертаційна робота відзначається чіткістю і логічністю на кожному етапі її виконання – від обґрунтування наукового апарату дослідження (визначенні актуальності теми, об'єкта, предмета, мети і завдань дослідження, презентації його методологічної бази і методів) до викладу розділів дисертації та її висновків. Це свідчить про високий рівень наукової культури дисертантки, і, як результат, проведення дослідження на науковому рівні та отримання надійних і вірогідних результатів.

Теоретичний аналіз проблеми, представлений у першому розділі «Теоретико-методологічний аналіз проблеми формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності», дозволив автору дисертації визначити основні підходи до вивчення наукового об'єкту, уточнити понятійний апарат, обґрунтувати теоретико-методологічну базу дослідження. Привертає увагу добір дисертанткою до ключового поняття похідних термінів, розкриття їх сутності та специфіки. Це сприяло увиразненню власного тлумачення термінів «інновація», «інноваційність», «інноваційна діяльність», а також виявленню критеріїв ефективності інноваційної діяльності. Таке понятійно-термінологічне підґрунтя стало основою для розробки векторної

моделі спільного вивчення умов, чинників і факторів «інноваційності» персоналу освітніх організацій, на якій представлено зовнішні та внутрішні умови (прогностичні показники) та їх співвідношення з цільовим показником «інноваційності» через проекції.

Особливо цінним у межах даного розділу є визначення змісту поняття «інноваційна діяльність персоналу освітніх організацій». Підкреслено, що інноваційна діяльність персоналу освітніх організацій являє собою діяльність з удосконалення чи оновлення освітньої практики шляхом створення, розповсюдження та засвоєння нових ефективних засобів і способів досягнення цілей освіти; є системним ефектом взаємодії сукупності внутрішніх та зовнішніх умов і чинників. Визначено ключові показники ефективності інноваційної діяльності на:

– особистісному рівні: у когнітивному (якість відповідних знань, розвиток мислення тощо); праксиологічному (рівень навчальних вмінь та навичок учнів, майстерність використання інноваційних технологій персоналом освітніх організацій); аксіологічному (розвиток ціннісних систем учнів, самореалізація учнів та персоналу освітніх організацій тощо); афективному (підвищення в учнів рівня задоволеності навчанням та професійною діяльністю персоналу освітніх організацій, покращання відношень та взаємодії на рівнях «персонал-персонал освітніх організацій», «персонал освітніх організацій - учень», «учень - учень») аспектах;

– на організаційному рівні: в проектуванні інновацій (поділ загального обсягу робіт на етапи, дії, операції та алгоритмічність, керованість розроблених послідовностей впровадження); функціонуванні (покращення змісту, методів, дидактичних засобів та організації процесів навчання); керівництві (досягнення більшої самостійності персоналу освітніх організацій, оптимізація відносин в системах управління, усунення потенційних конфліктів внаслідок інноваційних дій, швидке узгодження взаємодій осіб і рівнів організації, з урахуванням нових технологій навчання); тривалості (високий темп здійснення інноваційних змін на

організаційному та виконавському рівнях, динамічний пошук і вилучення внутрішніх та зовнішніх бар'єрів інноваційної діяльності).

Обґрунтовано концептуальні засади експериментальної авторської «Психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності».

Слід відзначити ретельний аналіз визначення сутності психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності у методологічному та інструментальному вимірах, представлений в другому розділі «Комплексне емпіричне дослідження психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності».

У даному розділі дисертантка виклала стратегію, систему методичних прийомів та діагностичних методик дослідження психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. Схарактеризовано виявленні рівні інноваційності персоналу освітніх організацій (підвищений і знижений), пояснено їх ключові відмінності в особистісному аспекті, а також специфічні особливості особистостей персоналу освітніх організацій.

Заслуговує на увагу розробка дисертанткою авторської анкети-опитувальника «Експрес діагностика інноваційності», яка пройшла процедуру стандартизації та валідизації (в валідизації задіяно 1677 респондентів) і може бути широко застосована для експертизи компонентів зовнішніх та внутрішніх умов і чинників психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.

Кількісний аналіз результатів дослідження проводився з використанням методів математичної статистики. Отримані результати представлено в 63 таблицях і 46 рисунках.

Схвальної оцінки заслуговує процедура проведення та аналіз результатів експериментального впровадження корекційних моделей авторської «Технології», висвітлення яких подано у третьому розділі «Експериментальне впровадження авторської системи формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності». У даному розділі

проаналізовано особливості та алгоритм організації і проведення кожного із етапів формування експерименту: від дослідження «зовнішніх» та «внутрішніх» умов формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності до здійснення контрольного діагностичного зрізу в експериментальних та контрольних групах з метою з'ясування динаміки стану сформованості психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності. Представлено порівняльний аналіз результатів впровадження експериментальних моделей «психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»

Загальні висновки в стислому вигляді підсумовують результати дисертаційної роботи і свідчать про досягнення мети, реалізацію завдань, бачення автором дисертації можливих перспектив подальшої розробки проблеми. Вони є науково обґрунтованими, чітко сформульованими, викладені достатньо повно і в необхідній логічній послідовності.

Автореферат та публікації автора відображають основні положення дисертації.

Оцінюючи позитивно проведені дослідження, разом із тим, слід висловити певні зауваження і побажання:

1. Представлена векторна модель вивчення інноваційності персоналу освітніх організацій у вигляді рисунку не зовсім вдала, так як не полегшує, а заважає сприйманню змісту введеного поняття.

2. Структурно-функціональна модель «Психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» досить вдало представлена у роботі і авторефераті. Водночас ґрунтовно розроблена модель не прописана у висновках, що мало б тільки позитивний ефект.

3. Висновки, у цілому, відображають мету і завдання роботи, достатньо науково обґрунтовані, хоча є певна неузгодженість щодо їхньої структури. Так, за структурою висновки 2.1 і 2.2 відповідають завданню 4; пункт 3 висновків

відповідає завданням 5 і 6, але на мій погляд, вони вербально перенавантажені і їх доцільно було б сформулювати стисло.

4. У висновках 1.1; 1.2; 1.3 дисертантка через зміст основних понять розкриває перше, друге й третє завдання дисертаційної роботи і з цим можна погодитися, але, в той же час, це дещо знижує чіткість відповідей на завдання роботи.

5. Автореферат містить 22 сторінки основного тексту. Цього можна було б уникнути за рахунок скорочення повторів, які зустрічаються (етапи дослідження, перелік методик дослідження та теоретико-методологічна основа).

Проте наголошую, що висловлені вище побажання та зауваження не знижують загальної позитивної оцінки проведеного дослідження Чудакової Віри Петрівни, яке за своїм науковим рівнем, новизною у дослідженні проблеми, теоретичним і практичним значенням є прикладом успішного поєднання теоретичної та експериментальної науково-дослідної роботи.

Висновок: дисертація Віри Петрівни Чудакової «Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» відповідає всім вимогам п.11, п.12 та п.13 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 року № 567, які висуваються до кандидатських дисертацій, а його автор заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата психологічних наук зі спеціальності 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія.

Офіційний опонент

**завідувач кафедри психології Київського
національного торговельно-економічного
університету доктор психологічних наук, професор**

Корольчук М.С.

