

ВІДГУК

**офіційного опонента кандидата психологічних наук,
старшого наукового співробітника лабораторії організаційної
та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка
НАПН України Лагодзінської Валентини Іванівни
на дисертацію Чаусова Івана Анатолійовича
«Психологічні умови розвитку soft-skills майбутніх викладачів у
сфері цифрових технологій», подану до захисту на здобуття наукового
ступеня доктора філософії галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові
науки» за спеціальністю 053 – Психологія**

Актуальність теми дослідження. Дисертаційна робота І. А. Чаусова виконана на перетині організаційної психології, психології освіти та психології особистості й присвячена вивченню психологічних умов розвитку soft skills майбутніх викладачів у сфері цифрових технологій. З позицій організаційної психології дослідження є особливо своєчасним: заклад вищої освіти розглядається дисертантом не лише як освітнє, а і як організаційне середовище, в межах якого цілеспрямований психологічний супровід здатний виступати дієвим інструментом розвитку кадрового потенціалу майбутніх викладачів. Це узгоджується із сучасними тенденціями організаційної психології, що дедалі активніше досліджує не технічні, а надпрофесійні (soft) компетентності персоналу як чинник організаційної ефективності та стійкості до змін.

Слушним є акцент дисертанта на подвійній природі діяльності викладача цифрових технологій – як користувача й адаптатора цифрових інновацій, з одного боку, та активного учасника їх створення, з іншого, – що зумовлює специфічний, відмінний від загальнопедагогічного, «soft skills-запит» до цієї категорії фахівців. Актуальність дослідження суттєво посилюється його виконанням в умовах воєнного стану: майже чверть вибірки (26,9%) становлять здобувачі зі статусом внутрішньо переміщеної особи, що

надає результатам роботи практичної ваги для розробки програм психологічної підтримки персоналу закладів вищої освіти в кризових умовах.

Об'єктом дослідження обрано процес розвитку soft skills майбутніх викладачів у сфері цифрових технологій, предметом – психологічні умови такого розвитку. Обрані об'єкт, предмет, мета та шість завдань дослідження є логічно узгодженими між собою та коректно розкривають організаційно-психологічний вимір проблеми.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій. Дисертація вирізняється методологічною послідовністю: авторська структурно-функціональна модель soft skills, розроблена в першому розділі, послідовно покладена в основу психодіагностичного інструментарію другого розділу та змістового наповнення навчального модуля в третьому розділі, що забезпечує внутрішню єдність теоретичної, емпіричної та прикладної частин роботи.

Обґрунтованість результатів забезпечується репрезентативністю вибірки ($N = 323$ з різних регіонів України), використанням валідного психодіагностичного інструментарію для кожного з п'яти компонентів soft skills, а також коректним застосуванням апарату математичної статистики (описова статистика, Т-шкала Мак-Колла, перевірка нормальності розподілу, кореляційний аналіз за Спірменом, одно- та двофакторний дисперсійний аналіз GLM, ієрархічний кластерний аналіз методом Варда та уточнювальний аналіз методом k-середніх). Використання формувального експерименту з контрольною групою та застосування критеріїв Вілкоксона й t-Стюдента для перевірки ефективності авторського навчального модуля відповідає стандартам доказового психологічного дослідження.

Наукова новизна дисертаційної роботи полягає передусім у розробці авторської п'ятикомпонентної структурно-функціональної моделі soft skills майбутніх викладачів цифрових технологій (когнітивно-інтелектуальний, комунікативно-соціальний, емоційно-регулятивний, організаційно-управлінський, адаптивно-розвивальний компоненти), обґрунтуванні системи

психологічних умов їхнього розвитку, емпіричному встановленні трьох типологічних профілів soft skills (гармонійно високий – 41,8%, комунікативно-організаційно виражений – 22,9%, ресурсно-знижений – 35,4%) та розробці цілісної триблочної системи організаційно-психологічного супроводу.

З погляду організаційної психології особливо цінним є те, що дисертант не обмежився рівневим виміром soft skills, а застосував типологічний підхід, який дає змогу диференціювати адресні стратегії психологічного супроводу для різних категорій персоналу закладу вищої освіти залежно від їхнього профілю. Заслугує на увагу і виявлена «парадоксальна» структура організаційно-управлінського компонента – поєднання високого рівня відповідальності (78,5%) з переважно низьким рівнем лідерства (50,8%), що є значущим результатом для розуміння управлінського потенціалу молодих фахівців у цифровій освітній організації.

Практичне значення отриманих результатів є вагомим і безпосередньо застосовним у практиці психологічної служби закладів вищої освіти. Розроблена триблочна система організаційно-психологічного супроводу (цільово-методологічний, змістово-процесуальний, результативно-оцінювальний блоки) є завершеним організаційно-психологічним продуктом, придатним до впровадження в системі управління розвитком персоналу закладу освіти. Авторський навчальний модуль «Розвиток soft skills майбутніх викладачів цифрових технологій» апробовано й впроваджено у п'яти закладах вищої освіти України, що підтверджено відповідними довідками про впровадження, а його результати оприлюднено на дев'яти науково-практичних заходах і в 19 публікаціях автора.

Структура дисертації є послідовною та відповідає вимогам до наукових праць такого рівня. Робота складається з анотації, вступу, трьох розділів із висновками до кожного, загальних висновків, списку використаних джерел (147 найменувань, з них 32 англійською мовою) та додатків; викладена на 362 сторінках (244 сторінки основного тексту), містить 10 таблиць, 24 рисунки та 4 додатки.

У першому розділі здійснено системний теоретико-методологічний аналіз наукових підходів до проблеми soft skills, компаративний огляд структурних моделей (від монокомпонентних до шістнадцятикомпонентних) та обґрунтовано авторську п'ятикомпонентну модель. Викликає повагу широта опрацьованої джерельної бази, що поєднує класичні зарубіжні концепції (E. Deci, R. Ryan, D. Goleman, D. Schön) із сучасними вітчизняними дослідженнями. Розкриваючи специфіку діяльності викладача цифрових технологій, дисертант коректно застосовує організаційно-психологічну оптику, розглядаючи педагогічну діяльність у контексті цифрового освітнього середовища як специфічної організаційної реальності.

У другому розділі представлено результати констатувального емпіричного дослідження: проаналізовано рівневі, структурні, типологічні та соціально-демографічні особливості soft skills вибірки. Позитивно оцінюю встановлення дисертантом чинників розвитку soft skills (вік, попередній освітній досвід, поєднання рівня освіти й форми навчання) та відсутність статистично значущого зв'язку між комунікативно-соціальним та емоційно-регулятивним компонентами ($p = -0,001$; $p = 0,993$), що є нетривіальним результатом і потребує подальшого теоретичного осмислення в контексті структурної автономності компонентів soft skills.

Третій розділ дисертації «Організаційно-психологічний супровід розвитку soft-skills майбутніх викладачів у сфері цифрових технологій» становить, на наш погляд, найбільш вагому в організаційно-психологічному сенсі частину дослідження, тому вважаємо за доцільне зупинитися на ньому докладніше.

У підрозділі 3.1 розкрито сутність, мету та зміст організаційно-психологічного супроводу, сформульовано його авторське визначення як цілеспрямованої системної діяльності психологічної служби закладу вищої освіти, науково-педагогічних працівників та інших суб'єктів освітнього процесу, що здійснюється на засадах суб'єкт-суб'єктної взаємодії. Особливо цінним з погляду організаційної психології є обґрунтування системи

принципів супроводу на трьох рівнях — загальнометодологічному (системності, науковості, гуманізму), процесуальному (суб'єктності, індивідуалізації, неперервності, рефлексивності) та специфічному (контекстності й цифрової інтегрованості, партнерської взаємодії та співрозвитку). Така багаторівнева архітектура принципів відповідає сучасним підходам до проєктування організаційних інтервенцій розвитку персоналу та демонструє належний рівень методологічної культури дисертанта.

У підрозділі 3.2 представлено авторський навчальний модуль «Розвиток soft skills майбутніх викладачів цифрових технологій» як практичний механізм реалізації визначених психологічних умов. Позитивно оцінюємо чітку структурованість модуля: сім тематичних блоків (вступний, п'ять блоків відповідно до компонентів авторської моделі soft skills, завершальний), що поєднують змістово-інформаційний і практично-розвивальний напрями через соціально-психологічні тренінги, ділові ігри, педагогічні симуляції, групові проєкти, коучингові сесії та метод групових рефлексивних кіл. Такий формат є типовим і водночас методично грамотно адаптованим інструментарієм організаційного розвитку персоналу, що може бути перенесений і на інші категорії фахівців цифрової галузі за межами педагогічної професії.

У підрозділі 3.3 наведено результати формувального експерименту, які, на нашу думку, є найбільш переконливим доказовим елементом усієї роботи. Критерій Вілкоксона виявив статистично значуще зростання всіх п'яти інтегральних компонентів та загального показника soft skills в експериментальній групі ($p < 0,001-0,004$) за відсутності значущих змін у контрольній групі; порівняльний аналіз приросту за t-критерієм Стюдента підтвердив системний, а не локальний характер розвивального ефекту, з найбільш вираженою динамікою за загальним інтегральним показником (приріст $M = +10,96$; $t = 14,343$; $p < 0,001$), когнітивно-інтелектуальним ($M = +13,91$) та адаптивно-розвивальним ($M = +12,94$) компонентами. Такий комплексний ефект підтверджує, що визначені психологічні умови діють не ізольовано, а утворюють цілісну систему організаційно-психологічного

впливу – це є суттєвим внеском саме в організаційну психологію розвитку персоналу, оскільки демонструє можливість системної, а не фрагментарної інтервенції в умовах реального освітнього процесу.

Окремої уваги заслуговують виявлені в підрозділі 3.3 психологічні закономірності розвитку soft skills («від опору до прийняття», «від знання до переживання», «від індивідуального до спільного», «усвідомлення як точка перелому»). Ці закономірності мають виразний організаційно-психологічний потенціал: вони можуть бути покладені в основу проєктування етапності будь-яких програм розвитку надпрофесійних компетентностей персоналу організацій, а не лише педагогічних працівників, що суттєво розширює межі практичного застосування отриманих результатів за межі системи вищої освіти.

Загалом третій розділ демонструє завершений цикл організаційно-психологічної інтервенції — від теоретичного проєктування системи супроводу через розробку практичного інструменту до емпіричної верифікації його ефективності, — що є рідкісним для дисертаційних робіт рівнем практичної завершеності дослідження.

Разом з тим до роботи є ряд зауважень і побажань:

1. У дисертації обґрунтовано перехід від багатокомпонентних (до шістнадцяти компонентів) моделей soft skills до авторської п'ятикомпонентної моделі, однак критерії такого укрупнення розкрито переважно описово; більш вагомим аргументом на користь авторської моделі стало б наведення статистичних показників факторної структури (наприклад, результатів факторного або конфірматорного аналізу), що підтверджували б емпіричну, а не лише теоретичну обґрунтованість виокремлення саме п'яти компонентів.

2. Розроблена система організаційно-психологічного супроводу представлена переважно як авторська розробка; робота виграла б від більш розгорнутого порівняння запропонованої моделі супроводу з наявними вітчизняними та зарубіжними моделями супроводу розвитку персоналу організацій (зокрема моделями організаційного коучингу та HR-розвитку

персоналу), що дало б змогу чіткіше означити місце авторської системи в загальному полі організаційно-психологічних інтервенцій.

3. Встановлена дисертантом статистично значуще переважання жінок за вираженістю когнітивно-інтелектуального компоненту заслуговує на дещо ширшу психологічну інтерпретацію – зокрема, доцільно було б обговорити, якою мірою цей результат зумовлений специфікою вибірки (переважання здобувачів з попереднім соціономічним чи природничо-математичним досвідом), а якою – більш загальними психологічними закономірностями гендерної природи.

4. У підрозділі 3.3 переконливо доведено безпосередній ефект авторського навчального модуля одразу після завершення формувального експерименту, проте в роботі не представлено дані щодо стійкості (пролонгованості) досягнутих змін у часі – зокрема, відсутні результати відстроченого контрольного зрізу (наприклад, через 2–3 місяці після завершення модуля), що дало б змогу підтвердити не лише ситуативний, а й стійкий організаційно-психологічний ефект розробленої системи супроводу.

Висловлені зауваження мають рекомендаційний і дискусійний характер, не стосуються принципових наукових положень дисертації та не знижують загальної позитивної оцінки виконаної роботи.

Загальний висновок. Дисертаційна робота Чаусова Івана Анатолійовича «Психологічні умови розвитку soft-skills майбутніх викладачів у сфері цифрових технологій» є завершеним, самостійно виконаним науковим дослідженням, яке має чітко виражений організаційно-психологічний вимір, вирізняється науковою новизною, теоретичною обґрунтованістю та вагомим практичним значенням, підтвердженням апробацією результатів та їх впровадженням у практику п'яти закладів вищої освіти України.

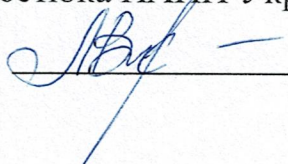
Дисертаційне дослідження Чаусова Івана Анатолійовича «Психологічні умови розвитку soft-skills майбутніх викладачів у сфері цифрових технологій» відповідає галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки», вимогам наказу МОН України № 40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження вимог до оформлення

апробацією результатів та їх впровадженням у практику п'яти закладів вищої освіти України.

Дисертаційне дослідження Чаусова Івана Анатолійовича «Психологічні умови розвитку soft-skills майбутніх викладачів у сфері цифрових технологій» відповідає галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки», вимогам наказу МОН України № 40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертації» та вимогам «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року № 44, а його автор Чаусов Іван Анатолійович заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 — Психологія (в галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»).

Офіційний опонент:

кандидат психологічних наук,
старший науковий співробітник лабораторії організаційної
та соціальної психології Інституту психології
імені Г. С. Костюка НАПН України

 — ЛАГОДЗІНСЬКА Валентина Іванівна

15.07.2026 року.