

Відгук

офіційного опонента на дисертаційне дослідження

Улунової Ганни Євгенівни «Психологія розвитку культури професійного спілкування державних службовців у системі безперервної освіти», подане на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук зі спеціальності 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія

Професіоналізм державних службовців є важливим стратегічним фактором успішного проведення соціальних, економічних та політичних перетворень, що відбуваються сьогодні в Україні. Ураховуючи, що професія «державний службовець» є соціономічною, тобто реалізується в умовах щільної комунікації з колегами та громадянами України, вагомим чинником професіоналізму державних службовців є культура професійного спілкування.

Про це, зокрема, свідчать «Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування», за якими чиновники зобов'язані додержуватися високої культури спілкування та постійно підвищувати свій культурний рівень. Водночас розвиток культури професійного спілкування державних службовців у системі безперервної освіти досі не був самостійним предметом вітчизняних психологічних досліджень, а отже, невизначеними залишаються його принципи, механізми, психологічні умови, закономірності тощо. Така наукова позиція і стала лейтмотивом дослідження Г. Є. Улунової.

У дисертаційному дослідженні коректно визначено науковий апарат дослідження, структурні компоненти (мету, завдання, об'єкт, предмет, основні дефініції), що забезпечило логічність та послідовність наукових пошуків авторки на всіх етапах роботи. Відповідно розділи дисертації є чітко структурованими, у них логічно й виважено подані результати теоретичного аналізу та емпіричного дослідження відповідно до визначених мети, гіпотез і завдань.

Проаналізуємо зміст дисертаційного дослідження в контексті розв'язання сформульованих завдань дослідження.

Так, у *першому розділі дисертації* «Теоретико-методологічні засади дослідження культури професійного спілкування» висвітлено теоретико-методологічний базис сучасної психології культури професійного спілкування за результатами розв'язання першого завдання дослідження, відповідно до якого авторкою здійснено аналіз наукових підходів до вивчення культури та її похідних у психології, виявлено родо-видові зв'язки професійної культури, професійної психологічної культури і культури професійного спілкування, визначено сутність феномена культури професійного спілкування. Зокрема, Г.Є. Улуновою встановлено, що культура професійного спілкування є інваріантом професійної психологічної культури та диференційовано культуру професійного спілкування як культуру мікросистеми від культури професійного спілкування як культури особистості.

У межах розв'язання другого завдання дослідження, результати якого відображено у другому розділі «Культура професійного спілкування державних службовців як фахівців соціономічної професії» дисертанткою визначено сутність культури професійного спілкування державних службовців як культури мікросистеми з позицій діяльнісного, дидактичного та компетентнісного підходів та культури професійного спілкування державних службовців як культури особистості з позицій акмеологічного та дидактичного підходів. На основі здійсненого аналізу авторка виокремлено функціональні компоненти культури професійного спілкування державних службовців (перцептивно-аналітичний; трансляційно-інформаційний; управлінсько-координаційний; особистісно-професійного саморозвитку) та їх конструкти (психологічну готовність державних службовців до професійного спілкування, що утворюється спрямованістю в професійному спілкуванні та психологічною грамотністю в професійному спілкуванні; психологічну компетентність у професійному спілкуванні; акмеологічні інваріанти

професіоналізму особистості державного службовця в професійному спілкуванні). Примітно, що зміст визначених конструктив функціональних компонентів культури професійного спілкування державних службовців піддається доволі чіткій операціоналізації відповідно до поданих Г. Є. Улуновою їх критеріїв і основних показників.

Реалізуючи третє і четверте завдання дослідження, у третьому розділі дисертації «Концептуальна парадигма розвитку культури професійного спілкування державних службовців у системі безперервної освіти», дисертантка подає результати аналізу актуального стану, можливостей та перспектив системи безперервної освіти державних службовців у контексті цілеспрямованого розвитку культури професійного спілкування. Завдання оптимізації процесу розвитку культури професійного спілкування державних службовців, поставлене Г. Є. Улуновою, зумовило уточнення моделі системи безперервної освіти державних службовців за рахунок включення до неї етапу допрофесійної освіти (дошкільної та позашкільної), уточнення суб'єктів навчання етапу підготовки / перепідготовки (професійне навчання вперше призначених на посаду державних службовців) та диференціювання суб'єктів навчання етапу підвищення кваліфікації залежно від стажу професійної діяльності.

У межах даного розділу обґрунтовано авторський діяльнісно-акмеологічний підхід як базовий щодо розвитку культури професійного спілкування державних службовців у системі безперервної освіти. Відповідно до даного підходу дисертанткою коректно визначені принципи розвитку досліджуваного феномена: динамізму культури професійного спілкування державних службовців; професійної валідності культури професійного спілкування державних службовців; гармонійності розвитку внутрішньої та зовнішньої сторін культури професійного спілкування державних службовців; неперервності та цілеспрямованості розвитку культури професійного спілкування державних службовців у системі безперервної освіти. Виокремлені конструкти функціональних компонентів культури професійного

спілкування державних службовців враховано Г. Є. Улуновою при визначенні психологічних умов розвитку культури професійного спілкування державних службовців: сформованості професійно-значущих якостей суб'єкта спілкування, домінування альтероцентристської або діалогічної спрямованості, опанування системи знань із теорії професійного спілкування, імплементації системи знань у практику професійного спілкування. Дисертанткою переконливо показано, що рефлексія є механізмом розвитку конструктивів у межах функціонального компонента культури професійного спілкування державних службовців, а екстеріоризація – механізмом розвитку функціональних компонентів культури професійного спілкування державних службовців.

Результати емпіричної перевірки й підтвердження сформульованих теоретичних положень подано в наступних розділах дисертації. Так, у четвертому розділі «Особливості культури професійного спілкування державних службовців із різним стажем професійної діяльності» висвітлено результати реалізації п'ятого завдання щодо емпіричного вивчення змісту та динаміки культури професійного спілкування державних службовців упродовж професійної діяльності. Одержані результати слугують підтвердженням дискримінативності виокремлених конструктивів функціональних компонентів культури професійного спілкування державних службовців як здатності диференціювати досліджуваних на підставі розподілу показників. На основі цього Г. Є. Улуновою встановлено, що розвиток культури професійного спілкування державних службовців не є лінійним процесом, адже може мати як прогресивний, так і регресивний характер; профілі функціональних компонентів культури професійного спілкування державних службовців відрізняються залежно від стажу їхньої професійної діяльності; психологічна компетентність у професійному спілкуванні як конструкт функціональних компонентів культури професійного спілкування державних службовців має як позитивну, так і негативну кореляцію з досвідом професійної діяльності; спрямованість у професійному спілкуванні

та акмеологічні інваріанти професіоналізму особистості в професійному спілкуванні як конструкти функціональних компонентів культури професійного спілкування державних службовців переважно мають негативну кореляцію з досвідом професійної діяльності; рефлексія та екстеріоризація як механізми розвитку культури професійного спілкування державних службовців мають негативну динаміку в процесі їх професіогенезу. Використання комплексу психодіагностичних методик через ряд обмежень дозволило дисертантці одержати лише частину інформації щодо актуального розвитку культури професійного спілкування державних службовців, що спонукало до розроблення авторської методики діагностики функціонально-структурних особливостей культури професійного спілкування державних службовців.

Саме створенню, психометричній перевірці та апробації комплексної методики психодіагностики функціонально-структурних особливостей культури професійного спілкування державних службовців присвячено шосте завдання дисертаційного дослідження, результати виконання якого подано у п'ятому розділі дисертації «Функціонально-структурні особливості культури професійного спілкування державних службовців із різним стажем професійної діяльності». Авторська методика складається з 32 ситуацій професійного спілкування державних службовців, розподілених на 4 блоки відповідно до функціональних компонентів культури професійного спілкування державних службовців. Усі наведені ситуації рівною мірою відображають типовий досвід спілкування державних службовців із колегами та відвідувачами. Психометрична перевірка методики підтвердила її відповідність вимогам до психодіагностичних методик та можливість застосування як у дослідницьких цілях, так і у професійній діяльності практичних психологів для діагностики функціонально-структурних особливостей культури професійного спілкування державних службовців. На основі розробленої методики, яка дозволила диференціювати психологічну грамотність від психологічної компетентності в професійному спілкуванні та

інтегрувати результати, отримані за конструктами функціональних компонентів культури професійного спілкування державних службовців, у загальний показник розвитку функціонального компонента культури професійного спілкування державних службовців, Г. С. Улуновою визначено актуальні потреби державних службовців у розвитку досліджуваного феномена та його закономірності.

Особливо яскраво практичне значення дисертаційного дослідження проявляється у шостому розділі «Психологічні особливості розвитку культури професійного спілкування державних службовців на різних етапах безперервної освіти», в якому відповідно до сьомого завдання подано результати створення, апробації та визначення ефективності комплексної технології розвитку культури професійного спілкування державних службовців у системі безперервної освіти. Розвивальний компонент технологій розвитку культури професійного спілкування державних службовців представлений шістьма програмами, які логічно розгортаються відповідно до етапів професіогенезу державних службовців, враховуючи доцільність і необхідність відповідної профорієнтаційної роботи з майбутніми представниками публічного управління й адміністрування до початку трудової діяльності.

Констатовані та доведені за допомогою методів математичної статистики позитивні зрушення в розвитку складових культури професійного спілкування в державних службовців (майбутніх державних службовців) – членів експериментальних груп засвідчили, що технологія розвитку культури професійного спілкування державних службовців у системі безперервної освіти, яка складається з інформаційно-сміслового, діагностичного та корекційно-розвивального компонентів, є завершеною, ефективною розробкою, яка може бути впроваджена в освітню діяльність закладів безперервної освіти державних службовців.

Висновки, які робить дисертантка, доволі чітко сформульовані та переконливі. Вони синтезують усі основні результати дослідження,

засвідчують виконання поставлених завдань та досягнення мети дисертаційної роботи.

За загальної високої позитивної оцінки дисертації слід сказати й про окремі неточності та прогалини у поданні результатів дослідження, які втім не знижують загальний рівень і можуть виступати перспективами роботи.

1. Приймаючи авторське тлумачення професійного спілкування як комплексного динамічного психологічного утворення, що визначає здатність до ефективного спілкування в контексті професійної діяльності фахівця як умови його професійного розвитку та самореалізації (с. 63-64, 79 дисертації), слід разом з тим вказати на доцільність чіткішого означення сутності понять «ефективне спілкування» і «здатність до ефективного спілкування».

2. Цілком слушно дисертантка вказує на вагому роль таких психологічних механізмів професійного спілкування, як рефлексія та екстеріоризація. Водночас, зосередження авторки лише на цих двох механізмах спілкування потребує додаткового обґрунтування.

3. На констатувальному етапі емпіричного дослідження дисертанткою отримано цікаві і вагомні наукові результати у контексті сформованості культури професійного спілкування державних службовців із різним стажем професійної діяльності. Разом з тим, на наш погляд, при інтерпретації результатів варто було б урахувати, що встановлені відмінності певною мірою можна пояснити не лише стажем роботи, але й тим, що зазначені службовці являють собою різні когорти досліджуваних, професійне становлення яких відбувалося за різних соціально-культурних умов.

4. Подаючи ґрунтовну рівневу характеристику конструктів і функціональних компонентів культури професійного спілкування державних службовців, дисертантка цілком правомірно застосовує критерій χ^2 для оцінювання статистичної значущості результатів. Бажано було б крім того до змінних, що вимірялись за шкалою інтервалів за допомогою стандартизованих

методик, застосувати процедури дисперсійного, факторного, кластерного аналізів, які, ймовірно, сприяли б виявленню латентних зв'язків між окремими результатами.

5. На етапі формувального експерименту імпонує підхід авторки дисертації до пролонгованого розвитку культури професійного спілкування держаних службовців, починаючи зі стадії допрофесійної підготовки. Водночас, характеризуючи програму в останньому випадку, автор зосереджується на дошкільній і позашкільній освіті, оминаючи «шкільну освіту». Крім того, в подальшому, для працюючих державних службовців йдеться в основному про формальну освіту. Натомість можливості неформальної та інформальної освіти як складових системи безперервної освіти у контексті досліджуваного питання висвітлено лише теоретично.

6. У Додатках слід було б ширше подати результати математико-статистичного опрацювання емпіричних даних на констатувальному та формувальному етапах дослідження.

Указане не знижує наукового рівня дисертації. Здобувачка проявила самостійність і концептуальне бачення у розробленні складної наукової проблеми, здійснила продуктивний теоретичний аналіз й отримала вагомі наукові результати.

Г. Є. Улунова переконливо довела, що діяльнісно-акмеологічний підхід до розвитку культури професійного спілкування державних службовців у системі безперервної освіти має право на життя, необхідність його є теоретично обґрунтованою та емпірично доведеною, концептуальна наукова новизна й теоретичне значення є чітко продемонстрованими, а практичне значення не викликає жодного сумніву.

До переваг роботи організаційно-описового характеру слід віднести вміння дисертантки вдало вводити у контекст роботи наочність (таблиці та рисунки), що впливає на доступність сприймання наукового матеріалу. Авторкою дослідження опрацьована значна кількість наукових джерел, серед яких вітчизняна та зарубіжна психологічна, педагогічна, філософська,

культурологічна література, сучасні інформаційні ресурси загальною кількістю 495 найменувань.

На основі проведеного аналізу роботи можна стверджувати, що дисертація Г. Є. Улунової є цілісним завершеним дослідженням, що має наукову новизну концептуального характеру, теоретичне та практичне значення, містить результати, які є важливими як для науковців, так і для практиків. Як дисертація, так і автореферат, зміст якого ідентичний основним положенням дисертації, відповідають вимогам Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку присудження наукових ступенів» № 567 від 24 липня 2013 р. зі змінами. Опубліковані наукові праці здобувачки повністю відображають основні положення дисертації.

Це дає підстави для висновку про те, що Ганна Євгенівна Улунова заслуговує на присудження наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія.

Офіційний опонент –

доктор психологічних наук, професор,

завідувач кафедри психології управління,

ДЗВО «Університет менеджменту освіти»



О. І. Бондарчук

