

ВІДГУК
офіційного опонента, доктора психологічних наук, професора
Гури Тетяни Євгеніївни
на дисертаційне дослідження Помилуйко Віри Юріївни
«Психологія розвитку ключових компетентностей у дорослому віці»,
поданого на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за
спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія

1. Актуальність обраної теми

Одним з пріоритетних завдань сучасної психологічної науки є обґрунтування психологічних механізмів і закономірностей особистісного та професійного розвитку дорослої людини в умовах сучасного цифрового суспільства, теоретичне визначення та практична реалізація ефективних шляхів розвитку ключових компетентностей фахівців у системі неперервної освіти.

Відтак, дисертаційне дослідження *Помилуйко Віри Юріївни* як узагальнення набутого досвіду з вирішенням проблеми психології розвитку ключових компетентностей у дорослому віці, має безумовну науково-практичну цінність, *є актуальним та перспективним.*

Ознайомлення із текстом дисертації, автореферату, змістом публікацій **В.Ю. Помилуйко** дає змогу констатувати таке.

2. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, та їх достовірність

Високий ступінь обґрунтованості й достовірності результатів дослідження **В.Ю. Помилуйко** забезпечується: адекватною й оптимальною дослідницькою методологією, системним аналізом теоретичного матеріалу; комплексним застосуванням теоретичних, емпіричних та статистичних методів дослідження; представницькою джерельною базою, що *включає* нормативно-методичні документи, монографії, наукові праці вітчизняних і закордонних дослідників і нараховує 570 вітчизняних і зарубіжних видань; а також можливістю відтворення емпіричного досвіду, про що свідчать п'ять довідок про впровадження.

Структура роботи відзначається логічною продуманістю, збалансованістю складових частин і підпорядкована реалізації основних завдань дослідження.

Відтак, у **першому розділі – «Теоретико-методологічні основи розвитку ключових компетентностей особистості у дорослому віці»** – авторкою охарактеризовані наукові підходи до розуміння сутності таких понять як «компетентність» та «компетенція» (с. 38-47), здійснений порівняльний аналіз зазначених термінологічних конструктів у психолого-педагогічних дослідженнях (с. 48-55). На підставі здійсненого аналізу праць зарубіжних та

вітчизняних авторів, присвячених дослідженню змісту ключових компетентностей, під поняттям «ключові компетенції» авторка розуміє «систему потенційних знань, умінь, навичок, поведінкових зразків, необхідних для якісної продуктивної діяльності у всіх сферах життя», а поняття «ключові компетентності» визначено як «емерджентний комплекс актуалізованих здатностей людини та її особистісних ставлень (до себе, інших та предмету діяльності), що виявляється в поведінці й визначає успішність особистості в провідній професійній діяльності та інших сферах життєдіяльності на основі накопиченого досвіду» (с. 63). Головною відмінністю ключових компетентностей від ключових компетенцій дисертанткою визначена «актуалізованість здатності особистості до ефективної діяльності в заданій сфері за рахунок практичного досвіду» (с. 63). Результати здійсненого аналізу наукової літератури, нормативних документів міжнародних проєктів створили підґрунтя для виокремлення трьох групи ключових компетентностей: особистісні (ставлення до самої себе як особистості), міжособистісні (компетентності взаємодій людини в соціальній сфері) та системні (компетентності, пов'язані з діяльністю людини) (с. 79), а також їх структурні компоненти (інформаційно-рефлексивний, мотиваційно-ціннісний, когнітивно-діяльнісний) та основні ознаки (с. 85).

Виходячи з того, що розвиток ключових компетентностей дорослих розуміється дисертанткою як «процес кількісних та якісних змін потенційних здатностей та особистісних якостей людини як результатів цілеспрямованого професійного навчання, засвоєння прогресивного досвіду, саморозвитку та досягнення особистісної зрілості людини», у роботі обґрунтовані його психологічні, а саме: рефлексія здатностей; особистісна і професійна ідентифікація; екстеріоризація домінуючих факторів професійної мотивації (в межах компанії); інтеріоризація цінностей компанії; трансформація знань, умінь і навичок у ключові компетентності (на основі досвіду).

У другому розділі – *«Розвиток ключових компетентностей дорослих у процесі особистісного зростання та професійного навчання»* – дисертанткою проаналізовані наукові підходи до періодизації розвитку особистості у дорослому віці, охарактеризовані особливості розвитку ключових компетентностей дорослих на етапі ранньої, середньої та пізньої дорослості, а також визначені психолого-педагогічні особливості їх розвитку (безперервний розвиток упродовж життя; залежність від віку та гендерних ознак, вплив різних видів середовища, різний рівень складності компетентностей та часу, необхідних для їх розвитку, етапність осмислення особистістю актуального рівня розвитку власної компетентності, досягнення психологічної сумісності наставника (тренера, керівника) та дорослого учня у процесі передачі

професійного досвіду, необхідність регулярного контролю рівня набутих компетентностей шляхом експертної оцінки та зворотного зв'язку) (с. 144-145).

Дисертанткою зазначено, що одним із перспективних різновидів професійного навчання дорослих, які працюють в організації, є корпоративне навчання, яке стає інструментом розвитку ключових компетентностей дорослих.

Третій розділ дисертаційного дослідження - «Концептуальна парадигма розвитку ключових компетентностей особистості дорослого віку» - присвячений розкриттю основних положень авторського стратегічно-інтегративного підходу розвитку ключових компетентностей особистості дорослого віку; характеристиці змісту, видів та структурних складових ключових компетентностей дорослої особистості в організації; виокремленню психологічних і педагогічних умов і механізмів розвитку ключових компетентностей дорослих у процесі корпоративного навчання.

Як стверджує дисертантка, покладений в основу дисертаційного дослідження стратегічно-інтегративний підхід не є механічним поєднанням стратегічного та інтегративного підходів, а за своєю суттю є новою методологією розвитку ключових компетентностей у дорослому віці: «стратегічний підхід виступає основою, гарантом відповідності особистісної стратегії, стратегії навчання та стратегії системи, у якій функціонує особистість (наприклад, організації); інтегративний – забезпечує інтеграцію та синергетичний зв'язок зазначених стратегій, а також практичну спрямованість, яка полягає в поєднанні прийомів та методів, запозичених із різних наукових шкіл» (с. 184).

У розділі подана авторська модель (рис. 3.2), що складається із стратегічного, навчально-розвивального та компетентнісно-результативного блоків і віддзеркалює цілісний процес розвитку ключових компетентностей дорослих у процесі корпоративного навчання.

У четвертому розділі – **«Емпіричне дослідження розвитку ключових компетентностей дорослих в організаціях»** – охарактеризовано результати здійсненого аналізу актуальних методів оцінки персоналу в організаціях; презентовано психодіагностичний інструментарій та кількісні й якісні результати дослідження розвитку ключових компетентностей особистості дорослого віку; визначено особливості та вплив психологічних механізмів і умов на розвиток ключових компетентностей дорослих в організаціях.

Емпіричне дослідження було здійснено у три етапи, що мали свою діагностичну мету (перший – дослідження ключових компетентностей покомпонентно; другий – діагностика ключових компетентностей за допомогою методик, відповідних кожній компетентності, що надавали можливість

визначити рівні сформованості конкретних ключових компетентностей; третій – дослідження механізмів та умов розвитку компетентностей дорослих в організаціях) (с. 255).

Дисертанткою досить ґрунтовно описаний діагностичний інструментарій та результати кожного етапу емпіричного дослідження (с. 256-304).

В окремому підрозділі (п. 4.4) дисертаційної роботи авторкою презентовані результати дослідження впливу психологічних механізмів і умов на розвиток ключових компетентностей дорослих у організаціях, що мають, на нашу думку, окрему наукову цінність. Так, дисертанткою зазначено, що: 1) співробітники з високим рівнем рефлексії здатностей можуть самостійно визначати зони власного розвитку та регулювати свою активність, їх самооцінка співпадає з оцінкою інших груп: керівників, колег, представників відділу управління персоналом; 2) у процесі особистісної та професійної ідентифікації формується позитивна ідентичність із чітким уявленням про себе, відчуттям цінності власної особистості та свого «Я», сформованістю особистісно-значущих цілей, цінностей і переконань, почуттям спрямованості й усвідомленості буття; визначенням зі сферою професійної діяльності та тривалим стажем безперервної роботи в одній сфері (більше 5 років); 3) провідним мотиваційним фактором у мотиваційному профілі дорослих в організаціях є «значущість результатів», а найменш яскраво вираженим є такий мотиваційний фактор як «влада і впливовість», що свідчить про небажання дорослих проявляти конкурентну наполегливість та лідерство; 4) ключові компетентності «ініціативність» та «саморозвиток» співробітників характерні для адхократичної (новаторської) корпоративної культури компаній, «результативність» і «клієнтоорієнтованість» - для ринкової, «внутрішній фокус та інтеграція»; «комунікативність» і «організованість» - для бюрократичної, «комунікативність» і «партнерство» - для кланової корпоративної культури.

Проведене емпіричне дослідження дало підстави дисертанці визначити такі закономірності розвитку ключових компетентностей співробітників компанії, як-то: - по-перше, чим глибше і точніше доросла людина рефлексує власні здатності, тим більш чітко вона визначає зони власного саморозвитку та стратегію кар'єрного зростання; - по-друге, чим вищою є лояльність співробітників до організації, у якій працюють, тим більш вони вмотивовані досягати значущих виробничих результатів; - по-третє, чим більше фахівці здатні визначати прикладний характер знань, тим ширше вони оволодівають комплексом ключових компетентностей та екстраполують їх у професійну діяльність.

П'ятий розділ - «Психолого-педагогічний супровід розвитку ключових компетентностей дорослих у процесі корпоративного навчання»

- присвячено характеристиці комплексної програми розвитку ключових компетентностей у дорослому віці в процесі корпоративного навчання, виявленню динаміки рівнів розвитку ключових компетентностей дорослих за результатами проведеної експериментальної роботи.

Значущими для практичного застосування є розроблені дисертанткою методичні рекомендації з розвитку ключових компетентностей дорослих, що відображені у п.5.3 та які можуть бути використані у своїй діяльності організаційними психологами, фахівцями закладів післядипломної освіти.

У загальних висновках викладено основні результати дисертаційного дослідження.

3. Наукова новизна результатів дослідження

Виконана робота дає вагомий приріст *нових* знань як на теоретичному, так і на прикладному рівнях модернізації системи корпоративного навчання, розвитку ключових компетентностей в дорослому віці.

Поміж найсуттєвіших отриманих наукових результатів слід зазначити такі:

- *вперше* науково розроблено (визначено, теоретично обґрунтовано, емпірично доведено) основні ключові компетентності дорослих (співробітників організацій);
- *по-друге*, емпірично виявлено закономірності, психологічні та педагогічні умови розвитку ключових компетентностей дорослих в процесі корпоративного навчання та змодельовано цей процес;
- *по-третє*, обґрунтовано психологічний супровід розвитку ключових компетентностей у процесі корпоративного навчання;

4. Значущість результатів дослідження для науки й практики та можливі шляхи їх використання

Значення одержаних результатів для психологічної науки визначається тим, що обґрунтовані в дослідженні положення та узагальнення можна використати:

- у процесі розробки концепцій, законодавчих актів та нормативних документів в сфері трудового законодавства, системи підвищення кваліфікації та освіти дорослих;
- при модернізації змісту професійної підготовки: розробці стандартів, освітніх програм, навчальних планів підготовки фахівців галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки (спеціальність 053 Психологія); 07 Управління та адміністрування (спеціальність 073 Менеджмент);
- в психологічних, педагогічних, порівняльних, соціально-філософських дослідженнях;

– при написанні підручників, навчально-методичних посібників із психології праці, організаційної та вікової психології, андрагогіки.

5. Повнота викладу результатів дослідження в опублікованих працях

Основні положення дисертації **В.Ю. Помилуйко** достатньо повно висвітлені в у 37 наукових працях: 1 – монографія, 1 розділ у колективній монографії, 16 статей у наукових фахових виданнях (4 – у виданнях, які включено до наукометричних баз, серед них 2 – у Web of Science), 7 – у міжнародних виданнях, 1 – у інших виданнях, 8 – матеріали конференцій, 3 – словники.

Теоретичні положення й основні результати дослідження обговорено на 19 науково-практичних конференціях міжнародного і всеукраїнського рівнів.

6. Оцінка змісту й оформлення дисертації та автореферату

Дисертація та автореферат написані грамотно й оформлені згідно з чинними вимогами.

Стиль викладу матеріалу, основних наукових положень, висновків і рекомендацій доступний для сприйняття. Зміст автореферату ідентичний основним положенням дисертації.

7. Зауваження щодо змісту дисертації

У цілому, позитивно оцінюючи наукове і практичне значення отриманих дисертанткою результатів, слід відмітити ряд дискусійних положень і зауважень до змісту роботи.

1. Розглядаючи методологію дослідження розвитку компетентностей особистості в дорослому віці в цілому та ключових компетентностей зокрема, на нашу думку, було б доцільно охарактеризувати наукові підходи на різних рівнях методологічного знання (філософському, загальнонауковому, спеціально науковому та прикладному), що забезпечило б більш глибоке методологічне обґрунтування авторського стратегічно-інтегративного підходу. Крім того, робота значно виграла, якщо б авторкою були враховані методологічні положення інформаційного та середовищного підходів, адже саме вони, на нашу думку, дають змогу обґрунтувати психологічні умови та закономірності розвитку ключових компетентностей дорослих в умовах сучасного (у тому числі «цифрового») суспільства.

2. Визначаючи зарубіжні підходи до розуміння сутності ключових компетентностей дорослих, а також особливих форм і методів їх розвитку в організаціях, автором на жаль не у повній мірі проаналізовані наукові джерела, опубліковані протягом останніх 10 років, передусім у виданнях, що індексуються у наукометричних міжнародних базах даних Scopus та Web of Science.

3. Зважаючи на те, що предметом дисертаційного дослідження визначена

сутність, структура, механізми та психолого-педагогічні умови розвитку ключових компетентностей особистості дорослого віку в процесі корпоративного навчання. А також те, що в емпіричному дослідженні сформованості ключових компетентностей, проведеному дисертанткою, взяли участь 354 співробітники дорослого віку, які працювали на різних посадах у 6 бізнес-компаніях різних регіонів України. То, на наш погляд, було б доцільним, як би авторка розширила професійні категорії дорослих, які були залучені до експериментальної роботи. Зокрема, здійснила емпіричне дослідження психологічних особливостей розвитку ключових компетентностей співробітників закладів освіти та/або наукових установ.

4. Вважаємо, що дисертаційна робота значно б виграла, якби авторка здійснила аналіз емпіричних даних за допомогою сучасних інформаційних технологій, зокрема IBM SPSS Statistics, що визначається сучасними вимогами до наукових досліджень. Це значно б підвищило наукову надійність отриманих результатів.

8. Загальний висновок

Зазначені зауваження та побажання суттєво не впливають на загальну позитивну оцінку наукового дослідження. Вважаємо, що дисертація на тему *«Психологія розвитку ключових компетентностей у дорослому віці»*, є завершеною самостійною науковою роботою, яка містить нові науково обґрунтовані результати в галузі педагогічної та вікової психології і за актуальністю, змістом, обсягом, науковою новизною, обґрунтованістю наукових положень, достовірністю і практичним значенням відповідає вимогам пп. 9, 10, 12, 13, 14 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 р. № 567, а її автор, *Помилуко Віра Юрївна* заслуговує присудження наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія.

Офіційний опонент:

доктор психологічних наук, професор,
проректор з наукової роботи та
міжнародної діяльності

Комунального закладу
«Запорізький обласний інститут
післядипломної педагогічної освіти»
Запорізької обласної ради



Тетяна ГУРА