

ВІДГУК
офіційного опонента БЕХА Івана Дмитровича
на дисертаційне дослідження Помилуко Віри Юріївни «Психологія
розвитку ключових компетентностей у дорослому віці», подане на
здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за
спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія

Сучасні економічні реалії, центральним маркером яких є конкурентоспроможність кожної соціальної структури, а отже і відповідних суб'єктів, орієнтують, зокрема психологічні дослідження на найбільш продуктивну у цьому відношенні силу – людину середнього віку. Їхня діяльнісно-творча енергія, яка дає приріст і реалізацію різноманітних потреб-продуктів, неможлива без розвиненості психологічних засобів – знань, умінь, способів комунікації, тобто всього того, що кваліфікується компетентностями.

Не випадково, що проблема компетентності стала міжнаціональною, а відтак відрізняється певними науковими відтінками у підходах до неї, якщо хочете, певним ігноруванням, з одного боку, і привнесенням – з іншого, у саму сутність проблеми. Так що навести методологічний лад у ній стає не менш важливим завданням ніж пошук нових експериментальних привнесень. Звичайно, у центрі уваги є людина, але не тільки у відповідній професійно-продуктивній ролі. Оскільки на цю останню впливає вся, так би мовити, життєва аура – соціальні, побутові, сімейні, особистісні обставини, тобто загальна архітектоніка життя.

Чи розуміла дисертантка всю цю соціально-психологічну картину, пов'язану з означеною проблемою? Очевидно, що так, але не у всій її глибині. Тож не всі «воєнні обладунки» були нею заздалегідь приготовлені. І все ж перед нами сформований дослідник, який зайняв власну нішу у творчому пошуку, щоб приростити його загальний науковий потенціал.

Вичленивши дійсні суперечності між теперішнім і перспективним (а для цього теж потрібен прогностичний дискурс), дисертантка вдало

сформулювала системний ряд завдань, що задали загальну дослідницьку логіку.

Нам імпонує важливість вицнення дисертанткою необхідних і достатніх етапів теоретико-експериментального руху, що мав забезпечити очікуваний науково-пошуковий результат. Мається на увазі урівноваженість методологічного теоретично-оглядового, технологічно-підготовчого та процедурно-експериментувального етапів. Кожен з них знайшов своє змістове наповнення у межах цілісної когнітивної картини. У цьому зв'язку дисертантка вільно і однозначно оперує всім науковим інструментарієм як-то: підходи, принципи, закономірності, механізми, психологічні умови, які й визначають властиві кожному дослідженню пошукові рамки.

Важливо, що вся дослідницька ідеологія була підпорядкована корпоративному навчанню в організаціях. І хоча дисертантка стверджує, що саме вони задають моделі функціонування у них тих чи інших працівників, все ж можливий і зворотній рух стосовно їхніх уявлень. Чи не доцільно на основі відповідного прогностичного пошуку запропонувати цим компаніям науково вивірену модель працюючого і організувати навколо неї всю їхню діяльність?

Незаперечним інноваційним кроком у вже повсюдно використовуваних у якості методологічних основ – є запропонований стратегічно-інтегративний підхід. Він презентує ряд взаємозалежних позицій: інтеграцію і синергетичний зв'язок особистісної стратегії дорослого зі стратегією компанії так, що її організаційно-діяльнісні норми у достатньо вільному режимі узгоджуються з віковими розумово-особистісними можливостями працівника і цим самим згладжують можливі конфліктні ситуації. В результаті постійності режимних вимог компанії у її працівників формуються спочатку на виконавському рівні, а далі й на рівні самосвідомості нормовідповідні способи поведінки, що стабілізують її функціонування.

Означеному стратегічно-інтегративному підходу адекватно відповідають і власне психологічні механізми, які практично втілюються у

розгорнутий професійний процес: рефлексія здібностей, особистісна та професійна ідентифікація, екстеріоризація провідних факторів професійної мотивації у межах компанії, повномасштабна об'єктивація досвіду працюючих.

У роботі представлені основні наукові позиції щодо проблеми ключових компетентностей, які існують у вітчизняній та зарубіжній психологічній науці. У цьому зв'язку відзначаємо спробу класифікації ключових компетентностей. Важливим питанням щодо розвитку ключових компетентностей є вивчення самої структури цього утворення.

Вона виявилась далеко неоднозначною і відбиває методологічну позицію того чи іншого дослідника. Узагальнивши ці погляди, дисертантка запропонувала необхідний і достатній обсяг структурних компонентів, які у подальшому будуть конкретизуватися у експериментальному дослідженні.

Послідовно розглянуто розвиток ключових компетентностей залежно від вікового періоду. Дисертантка під цим кутом зору розкрила картину вітчизняного та зарубіжного досвіду професійного навчання дорослих у сучасних компаніях.

Тут слід схвально оцінити наступні позиції: безперервний розвиток особистості на протязі професійного періоду, його залежність від гендерних ознак, вплив різних видів середовища (особистісного, організаційного, кар'єрного), різний рівень складності компетентностей і часу, необхідного для їх становлення, етапність осмислення особистістю актуального рівня розвитку власної компетентності, досягнення психологічної сумісності наставника та дорослого у процесі передачі професійного досвіду, необхідність регулярного контролю рівня набутих компетентностей шляхом експертної оцінки та зворотного зв'язку.

Констатуючи рівень новизни рецензованого дослідження, наголосимо, що вона відзначається сучасним інноваційним аналізом традиційного осягнення як заявленої проблеми у цілому, так і тих системних складових, які дозволяють сформулювати кінцеві оригінальні результати. Дослідницею

здійснено теоретико-експериментальне дослідження складного утворення ключових компетентностей у дорослому віці, використане багатовекторне охоплення у вивченні означеної проблеми, розроблено адекватну сукупність діагностичних процедур, що дозволили цілісно формулювати відповідні теоретичні залежності.

Створення моделей як ідеальних уявлень стало основною методологічною схемою для розгортання на її основі констатувального та формувального експериментів. Зроблені узагальнення та висновки є суттєвим доповненням до сучасних здобутків педагогічної та вікової психології. У цілому одержані експериментальні результати не є лише академічним продуктом, а й відкривають можливість коректного використання у широкій освітній практиці.

Концептуальна парадигма розвитку ключових компетентностей представлена (як її основою) структурними складовими: цілеспрямованість, саморозвиток, партнерство, комунікабельність, клієнтоорієнтованість, лідерство, результативність, ініціативність. З метою їх цілеспрямованого формування і становлення дисертанткою запропонована відповідна модель, що дозволяла діяльнішу взаємодію навчаючого і об'єкта навчання у системі корпоративного навчального процесу.

Виправдано пропонується поблокова стратегія цього навчання, де значне місце відведене особистісній стратегії співробітника і стратегії компанії, які при доцільній інтеграції утворюють синергетичні зв'язки та забезпечують досягнення цілей як організації, так і окремій особистості. У другому блоці, що забезпечує змістову наступність, відображено алгоритм розвитку вищезазначених компетентностей, форми навчання, структуру та механізми компетентностей дорослих. Заключний блок – компетентнісно-результативний. На основі відповідного діагностичного інструментарію розкрито можливий рівень сформованості ключових компетентностей дорослих.

Зазначимо, що представлена концептуальна розвивальна парадигма є попередньою теоретико-орієнтовною основою емпіричного (констатувального) дослідження розвитку ключових компетентностей дорослих в організаціях.

На достатній експериментальній вибірці представлені кількісні дані та якісно-порівнева характеристика інформаційно-рефлексивного, мотиваційно-ціннісного та когнітивно-діяльнісного компонентів досліджуваних. Результати констатувального експерименту засвідчили, що в більшості досліджуваних не досить розвинені окремі ключові компетентності (клієнтоорієнтованість, лідерство, результативність), структурні складові цих компетентностей та механізми їх розвитку.

Виявлені показники актуалізували процес впровадження психолого-педагогічного супроводу розвитку ключових компетентностей співробітників організацій у процесі корпоративного навчання.

Формувальний експеримент ґрунтувався на схемі-моделі ключових компетентностей. Вона послідовно відпрацьовувалась у контексті системи цілей, передбачених психолого-педагогічними умовами, а також програмами навчання персоналу, планом індивідуального розвитку співробітника. При цьому доцільно варіювались форми навчання: семінари, вебінари, практикуми, тренінги.

Корпоративне навчання за компетенціями передбачало розвиток ключових компетентностей персоналу компанії за основними рівнями: А – співробітники («самоуправління»), В – лінійні менеджери («управління іншими»), С – топ-менеджери («управління системою»).

У цілому в результаті організованого формування виявлено зростання якісних показників за всіма ключовими компетентностями співробітників. Достатнього рівня розвитку досягли також компетентності «лідерство», «результативність» та «клієнтоорієнтованість», що дозволило стверджувати про ефективність експериментального навчання.

Підсумовуючи відмітимо, що інноваційним відкриттям виявилась та фундаментальна обставина, за якої весь обшир дослідницьких цілей і завдань був попередньо охоплений і спроектований структурно-функціональною моделлю розвитку ключових компетентностей у процесі корпоративного навчання персоналу.

Позитивно оцінюючи рецензовану дисертаційну роботу, вкажемо й на певні недоліки:

1. Дисертантка вийшла за проблемні межі предмету дослідження, охопивши певною мірою усі періоди дорослості. Вважаємо, що лише середній вік містить у собі достатній обсяг змістових ліній, вартих аналітичного розгляду.

2. Зауважимо, що поняття «ключові компетентності» було введене західною науковою думкою стосовно жорстко обмежених сфер навчання (пізнавальної, художньої, економічної і т.д.), якими має оволодіти зростаюча особистість. Так як це поняття розуміє дисертантка – його важко кваліфікувати ключовим.

3. Поняття «ключові компетентності» (навіть у тлумаченні дисертантки) надзвичайно широке – воно вміщає всю психологічну структуру особистості.

4. Вважаємо за недоцільне спеціально розглядати категорії «компетенція» і «компетентність»; вони вже стали загальним місцем, оскільки проаналізовані у десятках дисертаційних робіт.

5. Некоректно говорити про «модель розвитку ключових компетентностей», оскільки слід правильно враховувати співвідношення між навчанням і розвитком, за яким оптимальне навчання (його модель) спричиняє відповідний розвиток.

6. Не можемо погодитись з дефініцією «психолого-педагогічний супровід розвитку КК у процесі корпоративного навчання». Процес навчання супроводжує психологічна структура, а педагогіка (дидактика) є сутністю навчального процесу, а не його супроводом.

7. Дисертантка говорить про особистісну зрілість, однак слід було проаналізувати «феномен психосоціальної вікової зрілості» Еріксона – цього фундатора заявленої авторкою теми.

8. Багатомірне тлумачення дисертанткою категорії ключові компетентності призвело до дещо полегшеної її експериментальної реалізації, зокрема в аспекті «професійної вмілості», за І.Бехом.

Однак висловлені зауваження мають дискусійний характер і не знижують загальної позитивної оцінки дисертації.

Проведене дослідження засвідчує належну наукову компетентність здобувачки, а також дає підстави оцінювати роботу як оригінальний і самостійно добутий науковий результат. Відтак, за характером фактичного матеріалу, ступенем його якісного і кількісного аналізу, рівнем новизни і значущості результатів дослідження, обґрунтованості висновків дисертаційна робота на тему «Психологія розвитку ключових компетентностей у дорослому віці» є завершеним самостійним дослідженням, що має теоретичне і практичне значення й заслуговує на позитивну оцінку. Отже, дисертаційне дослідження та автореферат повністю відповідають вимогам пунктів 9, 10, 12, 13, 14 «Порядку присудження наукових ступенів», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 року № 567, а її автор Помилуйко Віра Юріївна заслуговує присудження ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія.

Офіційний опонент:

доктор психологічних наук,
професор, дійсний член НАПН України,
директор Інституту проблем
виховання НАПН України



І.Д.Бех

