

ВІДГУК

офіційного опонента на дисертаційне дослідження

Помилуйко Віри Юріївни

«Психологія розвитку ключових компетентностей у дорослому віці»,

подане на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук зі спеціальності
19.00.07 – педагогічна та вікова психологія

1. Актуальність теми виконаної роботи та її зв'язок із галузевими науковими програмами.

У сучасних умовах реформування усіх сфер життєдіяльності суспільства та модернізації системи освіти значною мірою зростають вимоги до підготовки висококваліфікованих працівників. Імперативом сьогодення є загальне підвищення темпів життя, швидкоплинність процесів зовнішнього й внутрішнього оновлення, зростання рівня технологічної складності професійних сфер, що вимагає високої якості розвитку ключових компетентностей працівників. Особливої уваги потребують особи дорослого віку, які мають встигати за розвитком сучасних технологій і зберігати свою конкурентоздатність у порівнянні з юнацькою молоддю, яка, на сьогодні, є більше мобільною в опануванні технологій майбутнього.

З огляду на це, дисертаційне дослідження Помилуйко Віри Юріївни «Психологія розвитку ключових компетентностей у дорослому віці» є надзвичайно актуальним і продиктованим часом. І, як справедливо зазначає авторка: «важливим завданням психологічної науки стає її переорієнтація на розвиток компетентностей сучасного типу особистості шляхом підвищення якості професійної підготовки згідно основних вимог сьогодення, переходу від процесуальної до результативної складової навчання й урізноманітнення способів практичної діяльності».

2. Найбільш істотні наукові результати, що містяться в дисертації.

З огляду на представлене дисертаційне дослідження робимо висновок, що до найбільш істотних наукових результатів можна віднести наступні: розробку моделі розвитку ключових компетентностей дорослих у процесі корпоративного навчання; практичне обґрунтування й розробку психолого-педагогічного супроводу розвитку ключових компетентностей дорослих у процесі корпоративного навчання; розробку програми навчання, вибір ефективних форм і технологій навчання, підготовку

методичних матеріалів за визначеними напрямками (стандарти компанії, професійне навчання, навчання за компетенціями); визначення й узагальнення закономірностей розвитку ключових компетентностей дорослих співробітників компаній, що є значущим не лише для теоретичного, але й для практичного використання матеріалів дослідження.

3. Нові факти, одержані здобувачем.

Напрацювання дисертанткою нових фактів і результатів цілком узагальнені й відповідають дійсності у науковій новизні, представленій в авторефераті (ст. 6) та в дисертаційній роботі (ст. 28-30), а саме: вперше визначену сутність поняття «ключові компетентності особистості дорослого віку»; теоретично виявлені структурні компоненти ключових компетентностей; визначену специфіку розвитку ключових компетентностей у дорослому віці; обґрунтований стратегічно-інтегративний підхід та його вихідні положення; визначені основні психологічні механізми та виокремлені психологічні та педагогічні умови розвитку ключових компетентностей дорослих у процесі корпоративного навчання; емпірично доведено основні ключові компетентності співробітників організацій; розроблено концептуальну модель розвитку ключових компетентностей дорослих у процесі корпоративного навчання; визначено вікову, регіональну та змістову специфіку в розвитку ключових компетентностей дорослих; емпірично виявлено закономірності розвитку ключових компетентностей; виокремлені етапи корпоративного навчання; обґрунтовано психологічний супровід розвитку ключових компетентностей у процесі корпоративного навчання.

4. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації.

Грунтовність виконаного дослідження забезпечується глибоким науковим аналізом основних тверджень і положень роботи, списком використаних й опрацьованих джерел (570 найменувань, з них 82 іноземними мовами), змістовними додатками на 87 сторінках. На особливу увагу заслуговують представлені додатки, які вражають своєю багатоплановістю, обґрунтованістю, структурованістю. Зокрема, узагальнення й інтерпретація різних видів компетентностей (загальних,

інтегральних, фахових тощо) з порівняльним аналізом у різних підходах навчання (традиційних, корпоративних), які використовуються у різних вітчизняних і зарубіжних компаніях. Використання методів математичної статистики дозволило дисертантці узагальнити багатопланові кількісні показники компетентностей різних рівнів прояву й визначити основні фактори (внутрішні, зовнішні), що впливають на розвиток ключових. Це дало змогу підготувати якісну програму психологічного супроводу щодо розвитку ключових компетентностей, методичні рекомендації та визначити основні підходи до обрання стратегії навчання (ст. 380 дисертації).

5. Значення для науки і практики отриманих автором результатів.

Дисертаційне дослідження В. Ю. Помилуйко містить нові, раніше не захищені наукові положення, а обґрунтовані результати у сукупності розв'язують актуальні наукові завдання. Важливим є також те, що результати дослідження дістали апробацію на численних науково-практичних конференціях, відображені у 37 публікаціях, серед яких наукові статті, опубліковані як у наукометричних виданнях України так і за кордоном. Практичне значення роботи підсилюється впровадженням наукових здобутків в практику підготовки фахівців ряду компаній та організацій, що підтверджено доданими документами про впровадження дослідження.

6. Рекомендації щодо використання результатів і висновків дисертації.

Позитивної оцінки заслуговують підтвержені емпірично отримані дані й зроблені на їх основі висновки. Особливої уваги заслуговують розроблені авторкою методичні рекомендації щодо розвитку ключових компетентностей дорослих у процесі корпоративного навчання, а саме: системна організація навчання дорослого населення, розвиток їх ключових компетентностей на підприємствах і в компаніях шляхом корпоративного навчання; підвищення лояльності й умотивованості співробітників до організацій, в яких вони працюють, узгодження особистісних цінностей зі стратегічними цінностями компаній; застосування планів індивідуального розвитку працівників із метою забезпечення горизонтального та вертикального росту, зміцнення сильних сторін та зменшення впливу слабких сторін; урахування вікових особливостей дорослих у розвитку їх ключових компетентностей; чітка визначеність покрокових

етапів технології корпоративного навчання співробітників; необхідність вибору компаніями або організаціями ефективних стратегій навчання для розвитку ключових компетентностей працівників; використання сучасних форм навчання дорослих із метою розвитку в них ключових компетентностей; застосування активних методів навчання та систематичне оцінювання ефективності розвитку ключових компетентностей дорослих у процесі корпоративного навчання.

7. Оцінка змісту дисертації та її завершеність загалом.

Дисертація складається зі вступу, п'ятих розділів, висновків до них, висновків, списку використаних джерел, додатків. У роботі чітко представлений науковий апарат дослідження, визначено завдання, забезпечено відповідність завдань та висновків, які логічно вибудовуються зі змісту основної частини дисертації.

У **першому розділі** «Теоретико-методологічні основи розвитку ключових компетентностей особистості у дорослому віці» – проаналізовано наукові підходи щодо вивчення феноменів «компетенція» і «компетентність» у психолого-педагогічній літературі та співвідношення зазначених понять; сутність поняття «ключові компетентності» особистості дорослого віку; класифікації ключових компетентностей особистості дорослого віку в зарубіжному та вітчизняному освітньому просторі; структуру й механізми розвитку ключових компетентностей у дорослому віці. У процесі дослідження визначено, що психологічними механізмами розвитку ключових компетентностей дорослих виступають 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 (через накопичення досвіду і досягнення запланованих результатів).

У **другому розділі** «Розвиток ключових компетентностей дорослих у процесі особистісного зростання та професійного навчання» розглянуто розвиток ключових компетентностей у ранньому, середньому та пізньому дорослому віці; етапи особистісної зрілості дорослих залежно від розвиненості їх компетентностей; специфіку розвитку досліджуваного психологічного утворення на основі аналізу

зарубіжного та вітчизняного досвіду професійного навчання; проаналізовано організацію та технології корпоративного навчання дорослих у сучасних компаніях.

Констатовано, що розвиток ключових компетентностей дорослих, особливо раннього та середнього віку, реалізується шляхом корпоративного навчання в організаціях із використанням релевантних технологій, що необхідно врахувати й узгоджувати як під час побудови особистісної стратегії дорослої особистості, так і організації, в якій вона працює.

У **третьому розділі** «Концептуальна парадигма розвитку ключових компетентностей особистості дорослого віку» виділено й охарактеризовано стратегічно-інтегративний підхід, його принципи щодо розвитку ключових компетентностей особистості дорослого віку; визначено зміст, види та структурні складові ключових компетентностей дорослої особистості в організації; виокремлено психологічні й педагогічні умови і механізми розвитку ключових компетентностей дорослих у процесі корпоративного навчання; розроблено схему ключових компетенцій співробітників організації та модель розвитку ключових компетентностей дорослих у процесі корпоративного навчання. Констатовано, що узгоджена стратегія компанії, стратегія управління персоналом, стратегія навчання та особистісна стратегія співробітника забезпечують реалізацію цілей як організації, так і кожної особистості. Це визначає не лише економічний результат у діяльності компаній і фірм, але й сприяє особистісному зростанню дорослих людей.

У **четвертому розділі** «Емпіричне дослідження розвитку ключових компетентностей дорослих в організаціях» проаналізовано методи оцінки персоналу в організаціях; презентовано психодіагностичний інструментарій та кількісні й якісні результати дослідження розвитку ключових компетентностей особистості дорослого віку; виявлено особливості та вплив психологічних механізмів і умов на розвиток ключових компетентностей дорослих в організаціях. Був розроблений і проведений якісний поетапний експеримент, у ході якого відбувалося вивчення компонентів структури (*інформаційно-рефлексивного, мотиваційно-ціннісного, когнітивно-діяльнісного*) компетентностей дорослих; показників і рівнів сформованості ключових компетентностей (*цілеспрямованості, саморозвитку, партнерства, комунікативності,*

клієнтоорієнтованості, лідерства, результативності, ініціативність); діагностика та аналіз психологічних механізмів, а також з'ясування умов розвитку ключових компетентностей дорослих в організаціях.

П'ятий розділ «Психолого-педагогічний супровід розвитку ключових компетентностей дорослих у процесі корпоративного навчання» присвячено апробації на практиці комплексної психологічної програми розвитку ключових компетентностей у дорослому віці в процесі корпоративного навчання; простежено динаміку рівнів розвитку ключових компетентностей дорослих експериментальної та контрольної груп; запропоновано методичні рекомендації з розвитку ключових компетентностей дорослих. Ефективність проведеного дослідження доведено шляхом порівняння результатів експериментальної групи до та після формувального експерименту з використанням методів математичної статистики. Доведено, що найбільша якісна результативність розвитку ключових компетентностей дорослого населення відбувається саме у процесі корпоративного навчання, що забезпечує отримання та впровадження фундаментальних знань з професійної діяльності дорослих, а також відповідність мобільного сучасного освітнього середовища динамічному розвитку потреб особистості, окремої організації, суспільства.

У цілому, високо оцінюючи теоретико-методологічний та методичний рівень проведеного В.Ю. Помилуко дослідження, хочемо зупинитися на деяких зауваженнях та побажаннях:

1. Зважаючи на реалії сьогодення, пов'язані з поширенням вірусу COVID-19, навчання переходить на дистанційну форму. У дисертаційному дослідженні було б доцільно розкрити особливості побудови системи корпоративного навчання у онлайн-форматі більш детально.

2. Стратегічно-інтегративний підхід, використаний у дослідженні, передбачав створення нової методології, що поєднує особистісну стратегію особистості та корпоративну. Зазначений підхід включає 3 ґрунтовних принципи, проте, зважаючи на наукову цінність зазначеного підходу, кількість принципів було б варто збільшити та обґрунтувати.

3. У дослідженні простежені вікові особливості розвитку ключових компетентностей у ранньому та середньому дорослому віці, проте не були описані особливості у пізньому дорослому віці, у якому збільшується вплив криз на особистість як вікової так і професійної.

4. У другому теоретичному розділі автором були описані етапи зрілості дорослої особистості. Проте, на наш погляд, недостатньо висвітлено, як зазначені етапи використовуються в експериментальній частині дослідження.

Однак, зазначені зауваження не зменшують цінності й достовірності результатів рецензованого дослідження, а носять більше дискусійний характер.

Таким чином, узагальнюючи вищевказане, можна констатувати, що дисертаційне дослідження «Психологія розвитку ключових компетентностей у дорослому віці» відповідає вимогам пунктів 9-14 «Порядку присудження наукових ступенів», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України № 567 від 24 червня 2013 р. (з урахуванням змін згідно Постанови Кабінету міністрів України № 943 від 20.11.2019 р.), а його авторка Помилуйко Віра Юріївна заслуговує присудження наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія.

Офіційний опонент:

доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри авіаційної психології
Факультету лінгвістики та соціальних комунікацій
Національного авіаційного університету



Л.В. Помиткіна



дніс гр. Л. В. Помиткіна
з а с в і д ч у ю
Вчений секретар
Національного авіаційного університету
Г. Єшва
30.10.2020р.