

ВІДГУК

офіційного опонента на дисертаційне дослідження

Мельніченко Оксани Іванівни

«Психологічні чинники прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу», представлену на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук зі спеціальності 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія

Актуальність теми дисертаційного дослідження Мельніченко О.І., не викликає сумніву, бо сьогодні не тільки вищим навчальним закладам, а й і всій країні потрібні фахівці нового типу, які не лише готові до нововведень, а й виступають новаторами, носіями інноваційного духу. Поставлені авторкою дисертації мета та завдання набувають особливого значення у зв'язку з тим, що в роботі розглядаються як головний ресурс та ключова дійова особа у реформуванні освітнього процесу – науково-педагогічні працівники вищих навчальних закладів у контексті їх психологічної готовності до нововведень. Саме це й визначає своєчасність і доцільність даної дисертаційної роботи.

На основі ґрунтовного аналізу різноманітних наукових джерел за тематикою дослідження авторкою проаналізовано сутність поняття «нововведення», а також подано свою інтерпретацію цієї квінтесенції; детально описано такий різновид нововведення як система управління якістю, її мету, основну ідею впровадження, переваги використання в організаціях, зокрема у вищих навчальних закладах.

Мельніченко О.І. виокремила на зовнішні (об'єктивні) та внутрішні (суб'єктивні) чинники прийняття нововведень; групи психологічних чинників, що позитивно та негативно впливають на нововведення.

Авторкою визначено психологічні чинники прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу з урахуванням мотиваційних, комунікативних, темпераментальних та індивідуально-психологічних характеристик їх особистості; побудовано концептуальну модель дослідження; розроблено анкету; визначено чинники, що позитивно та негативно впливають на нововведення, факторну структуру їх



взаємозв'язків, що визначають ефективність прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками.

Цінність даного дослідження полягає у тому, що його результати мають практичне значення, оскільки можуть бути використані адміністрацією та практичними психологами з метою психологічного супроводу нововведень у ВНЗ. Врахування особливостей психологічних чинників прийняття нововведень сприятиме їх запровадженню, що позитивно вплине на підвищення конкурентоспроможності вищого навчального закладу.

Дослідження О.І. Мельніченко є вагомим внеском у розробку науково-дослідної теми Київського національного торговельно-економічного університету (п. 26 «Психологічне забезпечення професійної підготовки і діяльності працівників торговельних, банківських і туристичних організацій (підприємств)» № 0115U004307).

Загалом дисертаційна робота відзначається чіткістю і логічністю на кожному етапі її виконання – від обґрунтування наукового апарату дослідження (визначенні актуальності теми, об'єкта, предмета, мети і завдань дослідження, презентації його методологічної бази і методів) до викладу розділів дисертації та її висновків. Це свідчить про високий рівень наукової культури дисертантки, і, як результат, проведення дослідження на науковому рівні та отримання надійних і вірогідних результатів.

Теоретичний аналіз проблеми, представлений у першому розділі «*Теоретико-методологічні засади дослідження проблеми психологічних чинників прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу*» дозволив авторці дисертації проаналізувати наукові підходи щодо психологічних чинників прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками у вищих навчальних закладах; розкрити основні підходи до вивчення наукового об'єкту, уточнити понятійний апарат, обґрунтувати теоретико-методологічну базу дослідження; розглянути понятійний апарат дослідження, розкрити сутність термінологічних

характеристик таких понять як «нововведення», «система управління якістю», «прийняття нововведень», «якість освіти», «управління якістю освіти» тощо.

Слід відзначити ретельний теоретичний та емпіричний аналізи групи психологічних чинників, які позитивно та негативно впливають на прийняття нововведень.

Так, інформованість щодо переваг впровадження нововведень, моральна та матеріальна винагорода, суспільне визнання, можливість самореалізації, розвиток умов творчої праці можна вважати чинниками, що сприяють інноваційній діяльності. Персонал організації можна розглядати як основний ресурс, що забезпечує інноваційний процес, і тому успішність нововведень визначається професійною компетентністю, творчою активністю і мотиваційною спрямованістю співробітників. Люди з творчими здібностями, мотивацією, високою креативністю і гнучкістю мислення, здатністю до навчання більш оптимістично налаштовані на зміни. Істотною передумовою позитивного ставлення до нововведень є спеціально запланована система заходів для підготовки до їх здійснення.

Важливим негативним чинником при прийнятті нововведень є опір змінам в організації, психологічний бар'єр. Дисертанткою вивчено різні групи факторів негативного ставлення до нововведень.

У другому розділі *«Організація емпіричного дослідження та обґрунтування психодіагностичного інструментарію»* розроблено концептуальну модель дослідження прийняття нововведень, яка включає обґрунтування методів і методик та особливості організації роботи.

Мельніченко О.І. охарактеризувала сутність понять «професійна компетентність», «інформаційна компетентність», «комунікативна компетентність», «правова компетентність»; змістовно описала специфіку професійної діяльності науково-педагогічних працівників.

Вірогідність результатів дисертаційної роботи аргументується методологічним і теоретичним обґрунтуванням її вихідних положень, належною

репрезентативністю отриманої інформації, а також якісним аналізом отриманих даних за допомогою комп'ютерної програми SPSS.

У третьому розділі «Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних чинників та проявів прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу» авторкою представлено аналіз та інтерпретацію отриманих результатів щодо особливостей ставлення науково-педагогічних працівників до запровадження системи управління якістю у ВНЗ; визначено психологічні чинники прийняття нововведень в індивідуально-психологічних, мотиваційних, комунікативних і темпераментальних характеристиках особистості; з'ясовано факторну структуру особистісних характеристик, що забезпечують позитивне прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу.

Схвальної оцінки заслуговують розроблені Мельніченко О.І. практичні рекомендації щодо оптимізації прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу.

Загальні висновки в стислому вигляді підсумовують результати дисертаційної роботи і свідчать про досягнення мети, реалізацію завдань, бачення автором дисертації можливих перспектив подальшої розробки проблеми. Вони є науково обґрунтованими, чітко сформульованими, викладені достатньо повно і в необхідній логічній послідовності.

Автореферат та публікації автора відображають основні положення дисертації.

Дослідницький матеріал є цікавим і повною мірою розкриває перелік висунутих авторкою завдань у межах дисертаційного дослідження. Виконана Мельніченко О.І. дисертаційна робота є цілісною і змістовною працею. Дисертантка виявила належне вміння аналізувати і систематизовано викладати фактичні дані, узагальнювати результати досліджень та подавати аргументовані висновки.

Оцінюючи позитивно проведене дослідження, водночас, слід висловити певні зауваження і побажання:

1. У підрозділі 2.1 досить детально та у зavelикому обсязі представлено опис професійної діяльності викладача ВНЗ та вимоги до його особистісних характеристик. На мою думку, це доцільно було б зробити більш структуровано та стисло.

2. На наш погляд, в авторефераті можна було б більш детально розкрити зміст та основні положення практичних рекомендацій щодо оптимізації прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками ВНЗ.

3. Робота тільки збагатилася б, якби був представлений зарубіжний досвід досліджуваної авторкою проблематики у вищій школі.

4. У роботі досить ретельно описана система управління якістю як нововведення. Складається враження, що у дисертаційному дослідженні поза увагою залишилися інші нововведення у ВНЗ.

5. Робота не позбавлена певних орфографічних, стилістичних та семантичних неточностей.

Однак, висловлені побажання та зауваження не знижують загальної позитивної оцінки проведеного дослідження Мельніченко Оксани Іванівни.

Висновок: дисертація Оксани Іванівни Мельніченко «Психологічні чинники прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу» відповідає всім вимогам п.11, п.12 та п.13 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 року № 567, які висуваються до кандидатських дисертацій, а його авторка заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата психологічних наук зі спеціальності 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія.

Офіційний опонент:
старший викладач кафедри
психології освіти Кам'янець-
Подільського національного
університету імені Івана Огієнка,
кандидат психологічних наук

Підпис *Толков*

Начальник навчального відділу



Толков

О.С. Толков