

ВІДГУК

офіційного опонента на дисертаційне дослідження Терещенко Кіри Володимирівни «Психологія розвитку толерантності персоналу освітніх організацій», представлену до захисту на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія

Глобалізаційні зміни та постійні трансформації в українському суспільстві, складаючи зовнішнє середовище сучасних освітніх організацій, знаходять своє відображення у внутрішньому середовищі організацій, яке характеризується гетерогенністю та складністю. Внаслідок цього, в умовах соціальної нестабільності важливою є гармонізація стосунків освітнього персоналу всередині освітніх організацій на всіх рівнях, як з колегами, так і з клієнтами освітніх організацій, чому сприяє розвиток толерантності персоналу. Отже, дисертаційне дослідження Терещенко К.В. присвячено аналізу важливої теоретико-методологічної проблеми організаційної психології, яка має також практичне втілення, і полягає у вивченні психології розвитку толерантності персоналу освітніх організацій.

Робота має логічно побудовану структуру, чітко визначено об'єкт, предмет, мету, гіпотезу і завдання дослідження, вибудовано концепцію дослідження. Обґрунтовано актуальність і новизну досліджуваної теми, висвітлено теоретичне значення результатів дослідження, виявлено її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, визначено науково-практичне значення дослідження і відображено особистий внесок здобувача.

Вступ дисертації містить актуальність роботи, її теоретико-методологічні основи, у ньому висвітлено об'єкт (толерантність персоналу організацій), предмет (психологічні особливості розвитку толерантності персоналу освітніх організацій), мету дослідження (теоретико-експериментальному вивченню психологічних особливостей толерантності освітнього персоналу, її змісту, психологічних компонентів, видів, типів,

організаційно-психологічних чинників та умов психологічного забезпечення розвитку толерантності персоналу освітніх організацій).

Авторкою використано методи, адекватні меті та завданням дослідження: теоретичні методи (впорядкування та систематизація знань про психологічні особливості толерантності, системний аналіз, узагальнення теоретико-методологічних підходів до проблеми, розробка та обґрунтування теоретичної моделі психології розвитку толерантності персоналу освітніх організацій), емпіричні методи (методи психодіагностики (опитування, тестування)), а також статистичні методи.

Робота включає шість розділів, з них в двох представлено результати теоретико-методологічного аналізу проблеми, в трьох розділах наведено результати констатувального етапу дослідження, один розділ присвячено результатам формульовального етапу дослідження. Робота вдало структурована, у розділах логічно представлені результати дослідження відповідно до поставлених завдань та висунутих гіпотез.

У першому розділі *«Теоретико-методологічні основи психологічного аналізу проблеми розвитку толерантності персоналу сучасних організацій»* визначено сутність та функції толерантності особистості, зміст та структуру толерантності персоналу організацій. Особливо підкреслено, що толерантність є складною, багатоаспектною, поліфункціональною, багаторівневою, міждисциплінарною категорією, дано визначення толерантності персоналу організацій як особистісної характеристики та інтегральної цінності персоналу, що проявляється в шанобливому ставленні до інших суб'єктів діяльності та охоплює взаємодію фахівців у процесі професійної діяльності всередині організації і взаємодію з клієнтами та іншими організаціями.

Авторкою введено поняття «толерантність організації» як інтегральної характеристики організації, що проявляється в місії та завданнях діяльності організації, пронизує всі рівні управління організацією, охоплює взаємодію

фахівців у процесі професійної діяльності всередині організації і взаємодію з клієнтами та іншими організаціями.

У другому розділі *«Психологічні особливості розвитку толерантності освітнього персоналу»* висвітлено роль толерантності в діяльності сучасних освітніх організацій. Роботу відрізняє сучасне бачення авторкою ролі толерантності в організації як такої, що сприяє створенню толерантного освітнього середовища, яке характеризується партнерською взаємодією, визнанням унікальності особистості, поціновуванням різноманіття в організації, відкритістю та довірою між учасниками освітнього процесу.

Важливим внеском дисертантки є представлена в розділі модель розвитку толерантності персоналу організацій, відповідно до якої виокремлено компоненти, види, індекс, типи, дві групи організаційно-психологічних чинників, які визначають рівень толерантності персоналу організації на мезорівні та мікрорівні, а також організаційно-психологічні умови розвитку толерантності персоналу освітніх організацій.

У третьому розділі *«Емпіричне дослідження психологічних особливостей розвитку толерантності персоналу освітніх організацій»* експериментально досліджено рівні, компоненти, види, типи та умови розвитку толерантності персоналу освітніх організацій. На особливу увагу заслуговує розроблений авторкою комплекс діагностичних методик для дослідження психологічних особливостей розвитку толерантності персоналу освітніх організацій, що включає в серед інших авторські методики. Особистий внесок дисертантки полягає у використанні організаційно-психологічного підходу для аналізу толерантності персоналу освітніх організацій.

Значну увагу в роботі приділено дослідженню динаміки показників толерантності персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості протягом чотирьох років, яке показало поступове зниження показників толерантності, що може відображати загальні тенденції в

суспільстві з огляду на особливості соціально-економічної та соціально-політичної ситуації в країні.

Особливий інтерес становить аналіз ставлення освітнього персоналу до зовнішніх та внутрішніх мігрантів, що є актуальним в умовах соціальної мобільності населення в епоху глобалізації. Зокрема, дисертанткою встановлено, що згідно з уявленнями персоналу освітніх організацій толерантність до зовнішніх мігрантів в освітніх організаціях представлена меншою мірою, ніж до внутрішніх мігрантів.

У четвертому та п'ятому розділах проаналізовано вплив організаційно-психологічних чинників мезорівня (психологічних – організаційного розвитку, організаційної культури, рівня соціальної напруженості, організаційно-функціональних – загальних та спеціальних) та мікрорівня (психологічних – психічних станів, суб'єктивного благополуччя; організаційно-професійних; соціально-демографічних) на індекс, компоненти та види толерантності персоналу вітчизняних освітніх організацій.

Розділи добре структуровані, результати дослідження викладено логічно та послідовно. У результаті емпіричного дослідження авторкою встановлено зв'язок організаційно-психологічних чинників мезорівня та мікрорівня з компонентами, видами та індексом толерантності персоналу освітніх організацій.

У шостому розділі «Психологічне забезпечення розвитку толерантності персоналу освітніх організацій» представлено результати розробки та апробації авторкою технології психологічного забезпечення розвитку толерантності персоналу освітніх організацій, основні завдання якої полягають в наступному: набутті персоналом освітніх організацій знань щодо сутності толерантності та організаційно-психологічних чинників її розвитку; оволодінні персоналом освітніх організацій методиками діагностики вираженості толерантності та її компонентів; оволодінні персоналом освітніх організацій вміннями та навичками розвитку толерантності.

У ході реалізації технології дисертанткою використовувались різноманітні інтерактивні техніки: організаційно-спрямовуючі («криголами», робота в малих групах та ін.), інформаційно-сміслові (міні-лекції, групові дискусії, «мозковий штурм», метод незакінчених речень, творчі завдання, проекти та ін.). Результати формувального етапу дослідження показали високу ефективність запропонованої технології психологічного забезпечення розвитку толерантності персоналу освітніх організацій, що відкриває можливості її застосування у процесі підвищення кваліфікації освітнього персоналу.

Висновки з проведеного дослідження мають високу ступінь узагальнення та обґрунтованості, їх зміст характеризуються глибиною та логічністю.

Загалом, текст дисертації демонструє послідовне, логічне викладення матеріалу, вдале поєднання теоретичного обґрунтування та емпіричної перевірки представлених наукових положень. На підставі аналізу тексту дисертаційного дослідження можна констатувати досягнення дисертанткою загальної мети дослідження та повну реалізацію сформульованих у ньому завдань.

Результати дослідження повністю викладені у достатній кількості публікацій. Зокрема, вони представлені у 59 публікаціях автора: в 1-й індивідуальній монографії, 4 розділах у 3-ох колективних монографіях, 13 статтях у наукових фахових виданнях, включених до переліку, затвердженого МОН України, 11 статтях у наукових періодичних виданнях інших держав та виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз даних, 1 статті, включеній до міжнародної наукометричної бази даних «Web of science», 7 тезах виступів на всесвітніх та європейських конгресах за кордоном, 1 методичних рекомендаціях та 22 тезах виступів на конференціях і конгресах в Україні. Окреслені публікації повністю розкривають зміст дисертаційного дослідження та за своїм науковим рівнем відповідають всім необхідним вимогам.

Віддаючи належне проробленій роботі та відповідності її вимогам до наукових досліджень, вважаю за необхідне висловити *деякі зауваження та побажання*, які на погляд опонента, сприятимуть подальшій роботі над досліджуваною проблемою:

1. Розкриваючи зміст авторської моделі психології розвитку толерантності персоналу освітніх організацій у другому розділі дисертації, авторка детально аналізує компоненти, види, індекс, типи та організаційно-психологічні чинники розвитку толерантності персоналу освітніх організацій. Однак, організаційно-психологічні умови розвитку толерантності персоналу освітніх організацій названі лише в загальному вигляді.
2. Аналізуючи у третьому розділі результати емпіричного дослідження щодо рівня розвитку компонентів та видів толерантності персоналу освітніх організацій та ідентифікуючи певні проблеми, дисертантка не завжди намагається аналізувати причини наявності цих проблем. Наприклад, у роботі не проінтерпретовано причини значного «розриву» між розвитком етико-нормативного та афективного компонентів толерантності, з одного боку, та ціннісно-орєнтаційного та потребово-мотиваційного компонентів толерантності, з іншого боку.
3. У четвертому розділі дисертації, де представлено результати емпіричного дослідження зв'язку толерантності освітнього персоналу з організаційно-психологічними чинниками мезорівня, не достатньо відображений порівняльний аналіз отриманих даних з результатами інших авторів, зокрема, це стосується таких організаційно-психологічних чинників, як організаційний розвиток освітніх організацій, соціальна напруженість в освітніх організаціях.
4. У дисертації не зовсім чітко розкрито зміст такого показника, як «індекс толерантності» персоналу освітніх організацій, хоча він виступає одним із важливих показників емпіричного дослідження.

5. У тренінгових програмах, які наведено у шостому розділі, не достатньо представленою є така інтерактивна техніка, як аналіз управлінських та педагогічних ситуацій, під час проведення яких аналізувались би «реальні» ситуації, які стосуються наявності/відсутності толерантності освітнього персоналу, порушення «меж толерантності» у процесі управлінської та педагогічної взаємодії.

Втім, цілком очевидно, що перераховані зауваження не є істотними з точки зору оцінки здобутків розглянутої дисертації і скоріше є наслідком підвищеного інтересу, який викликає предмет дисертаційного дослідження та наукові напрацювання його автора. Дисертація представляє собою закінчене дослідження, що відкриває ряд перспективних напрямів подальшої роботи.

Зміст положень автореферату є ідентичним основним положенням дисертації і його оформлення відповідає усім вимогам.

Усе вищесказане дає підстави стверджувати, що дисертація Терещенко Кіри Володимирівни «Психологія розвитку толерантності персоналу освітніх організацій», є актуальним, завершеним самостійним дослідженням, в якому отримані нові науково обґрунтовані результати; задовольняє вимогам МОН України, які висуваються до докторських дисертацій, а її автор заслуговує на присвоєння наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія.

