

ВІДГУК**офіційного опонента на дисертаційне дослідження**

Клочко Алли Олексіївни «Психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій», представленого на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія

У дисертаційній роботі Клочко А.О. розглядається недостатньо досліджена в рамках організаційної психології проблема – психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій. У процесі сучасних соціально-економічних змін в українському суспільстві є актуальною проблема управління освітніми організаціями в умовах реформування, що потребує інноваційних підходів до реалізації управлінських функцій менеджерів. Тому пошук інноваційних підходів до стилів управління менеджерів освітніх організацій є наразі важливою та соціально значущою проблемою.

Найважливішими науковими результатами дисертаційного дослідження, на наш погляд, є цілісний, методологічно виважений підхід до дослідження, узагальнений автором в концепції наукового дослідження «Психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій». Перша група положень авторської концепції визначає психологічні особливості інноваційних стилів управління у менеджерів освіти порівняно з традиційними стилями управління та обґрунтовує роль організаційно-психологічного підходу для дослідження інноваційних стилів управління в діяльності сучасних освітніх організаціях. Друга група положень концепції розкриває концептуальну модель психологічних особливостей розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій. Третя група положень концепції визначає психологічні особливості рівня розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій (виділених за критеріями «Інноваційні зміни в організації», «Командна робота

в організації», «Партнерська взаємодія в організації»), а також розкриває зв'язок інноваційних стилів з організаційно-психологічними характеристиками освітніх організацій і менеджерів та особливостями взаємодії менеджерів з організаціями. Четверта група положень визначає та обґрунтовує організаційно-психологічні технології розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій: на рівні освітніх організацій (розробка й упровадження інноваційних програм в освітніх організаціях); на рівні менеджерів (розробка й упровадження тренінгової програми «Психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій»).

Привертає увагу ґрунтовність аналізу основ дослідження психологічних особливостей розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій, представлених у *першому розділі* дисертаційної роботи. Особливої уваги заслуговує зміст організаційно-психологічного підходу, сутність якого полягає в тому, щоб у процесі аналізу видів інноваційних стилів управління та чинників їхнього розвитку у менеджерів освітніх організацій урахувувати насамперед психологічні особливості діяльності освітніх організацій (мету, очікувані результати, склад учасників діяльності тощо) та організаційно-психологічні чинники (характеристики освітніх організацій, менеджерів, особливості їх взаємодії), які зумовлюють розвиток інноваційних стилів. У контексті вказаного організаційно-психологічного підходу визначено сутність поняття «інноваційні стилі управління менеджерів освітніх організацій».

Вирішуючи наукову проблему, авторка розкриває особливості інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій, які виділені за такими критеріями, як «Інноваційні зміни в організації», «Командна робота в організації», «Партнерська взаємодія в організації» та аналізує їхні основні характеристики, про що свідчать матеріали *другого розділу* дисертаційного дослідження. Також автором розроблено систему організаційно-психологічних чинників розвитку інноваційних стилів

управління у менеджерів освітніх організацій. Аргументовано, що на розвиток інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій можуть впливати такі групи організаційно-психологічних характеристик: організаційно-психологічні характеристики освітніх організацій; організаційно-психологічні характеристики менеджерів; організаційно-психологічні характеристики взаємодії менеджерів із освітніми організаціями.

Розроблена авторська концептуальна модель розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій, представлена в першому та другому розділах дисертації, покладена в основу проведеного емпіричного дослідження, результати якого представлені в наступних розділах роботи.

Так, *третій розділ* дисертації містить мету, завдання, методику та організацію емпіричного дослідження особливостей розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій. Заслуговує позитивної оцінки дібраний «Комплекс діагностичних методик для вивчення психологічних особливостей розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій». Загальний обсяг вибірки складає 1219 менеджерів освітніх організацій різних регіонів України, що є цілком репрезентативним для такого роду досліджень. Висвітлені результати емпіричного дослідження щодо рівнів розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій, виділених за критерієм «Інноваційні зміни в організації», і їхніх найбільш проблемних зон, а також зв'язку інноваційних стилів управління з організаційно-психологічними характеристиками освітніх організацій і менеджерів показали недостатній рівень розвитку інноваційних стилів управління за даним критерієм. Що ще раз підкреслює актуальність роботи саме в період реалізації інноваційних змін в системі освіти.

У *четвертому розділі* дисертації представлено результати емпіричного дослідження психологічних особливостей розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій, виділених за критерієм

«Командна робота в організації», та їхнього зв'язок з організаційно-психологічними характеристиками освітніх організацій і менеджерів, визначено основні проблеми їхнього розвитку, які потребують розв'язання. Автором доведено необхідність проведення спеціальної психологічної підготовки менеджерів освітніх організацій щодо розвитку у них інноваційних стилів управління, виділених за критерієм «Командна робота в організації», з урахуванням встановлених закономірностей.

П'ятий розділ дисертації присвячено емпіричному дослідженню розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій, виділених за критерієм «Партнерська взаємодія в організації». Визначено рівень їх розвитку та зв'язок з організаційно-психологічними характеристиками освітніх організацій і менеджерів.

У *шостому розділі* дисертації представлено організаційно-психологічні технології розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій (на рівні розробки й упровадження інноваційних програм в освітніх організаціях та на рівні психологічної підготовки менеджерів).

Особливого практичного значення набуває розроблена та експериментально перевірена тренінгова програма «Психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій» та інтерактивні техніки, які було використано під час її проведення. Результати впровадження тренінгової програми засвідчили свою ефективність, достовірність якої перевірялася із застосування методів математичної статистики.

Отже, отримані Ключко А.О. результати дослідження мають не лише теоретичне, а й практичне значення, оскільки запропонований «Комплекс діагностичних методик для вивчення розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій» та «Організаційно-психологічна технологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій» можуть бути використані в діяльності сучасних освітніх організацій з метою психологічного забезпечення їхнього

інноваційного розвитку. Результати дослідження можуть використовуватися викладачами закладів вищої освіти під час викладання ряду навчальних дисциплін. Також результати дослідження можуть бути використані для організації діяльності «Шкіл підготовки успішних менеджерів освіти» при управліннях (відділах) освіти міських, сільських, селищних рад із метою психологічної підготовки менеджерів освіти з означеної проблеми.

З огляду на вищезазначене, можна зробити загальний висновок, що отримані в роботі результати характеризуються новизною й мають теоретичну та науково-практичну цінність. Матеріал дисертації характеризується послідовним, логічним викладенням, вдалим поєднанням теоретичного обґрунтування та емпіричної перевірки представлених наукових положень, а зроблені висновки відповідають поставленим завданням дослідження та відтворюють отримані результати дослідження. Результати характеризуються новизною, обґрунтованістю, достовірністю й практичною значимістю, відображені в 48 публікаціях автора, серед яких праці у наукових фахових виданнях, включених до переліку, затвердженого МОН України; у наукових фахових виданнях МОН України (категорія «Б») та включених до міжнародних наукометричних баз; у наукових періодичних виданнях інших держав, проіндексованих у наукометричній базі даних Scopus; у матеріалах виступів на науково-практичних конференціях і конгресах в Україні та за кордоном; навчально-методичному посібнику та авторських програмах навчальних дисциплін для здобувачів закладів вищої освіти.

Автореферат відображає основні теоретико-методологічні положення дисертації, її зміст, результати емпіричних досліджень та реалізовані організаційно-психологічні технології.

Високо оцінюючи рівень проведеного теоретико-експериментального дослідження, разом із тим, вважаємо за необхідне висловити деякі побажання і зауваження:

1. У першому розділі дисертації авторка детально аналізує традиційні та інноваційні підходи до управління освітніми організаціями, акцентуючи увагу

на інноваційних підходах до управління освітніми організаціями в сучасних умовах. Однак, на нашу думку, було б важливим, більш детально проаналізувати роль інноваційних стилів управління в забезпеченні ефективності освітніх організацій, виділити, можливо, ті специфічні функції, які виконують такі стилі в процесі управління.

2. Результати дослідження А.О. Ключко представляють теоретичну і практичну значимість для розвитку інноваційних стилів управління не тільки у менеджерів освітніх організацій, а й у керівників інших типів організацій, тому варто було б зробити узагальнені висновки і рекомендації з метою розширення області застосування основних розробок дослідження.

3. Представляючи основні результати емпіричного дослідження в авторефераті, необхідно було б відобразити їх у вигляді таблиць та рисунків, що значно б покращило сприйняття великого обсягу емпіричних даних.

4. Розкриваючи психологічні особливості організаційно-психологічних технологій розвитку інноваційних стилів управління, бажано було показати, який зв'язок існує між технологіями двох рівнів (які стосуються рівня освітніх організацій та рівня персоналу) і як цей зв'язок забезпечувався в процесі організації та проведення формувального експерименту.

5. Стиль викладу матеріалу дисертаційної роботи заслуговує високої позитивної оцінки. Водночас, у роботі зустрічаються окремі стилістичні огріхи та граматичні помилки.

Втім, наявні в роботі недоліки принципово не знижують якості дисертаційного дослідження, яке є актуальним, завершеним самостійним науковим дослідженням з можливістю практичного застосування її результатів. Логічність, обґрунтованість і послідовність висвітлення результатів свідчать про досягнення поставленої мети й успішне розв'язання поставлених завдань.

Усе вищезазначене дає підстави стверджувати, що дисертаційне дослідження Ключко А.О. «Психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій» є актуальним, завершеним

науковим дослідженням, що безперечно має наукову новизну й практичну значимість, повністю відповідає вимогам МОН України, які висуваються до докторських дисертацій, а його авторка заслуговує на присвоєння наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія.

Доктор психологічних наук, доцент,
професор кафедри психології
Інституту підготовки кадрів
державної служби зайнятості України



М.Г. Ткалич