

«Затверджую»

Ректор ДЗ «Луганський національний  
університет імені Тараса Шевченка»  
проф. Савченко С. В.



«12» грудня 2019 р.

**Витяг**

**із протоколу № 1 засідання фахового семінару з апробації дисертаційної  
роботи аспірантки кафедри соціальної педагогіки  
Калініної Ірини Миколаївни «Педагогічна підтримка особистісно-  
професійного становлення державних службовців у процесі їх адаптації до  
управлінської діяльності» зі спеціальності 231 – соціальна робота  
від «10» грудня 2019 р.**

**ПРИСУТНІ:** Голова засідання – д. пед. н., проф. Караман О.Л., д.пед. н.,  
проф. академік НАПН України Курило В. С.; д. пед. н., проф.,  
чл.-кор. НАПН України Савченко С. В.; д. пед. н., проф.  
Харченко С. Я.; д. пед. н., проф. Ваховський Л. Ц.; д. пед. н.,  
проф. Докучаєва В. В.; д. пед. н., доц. Бабич В. І.; д. н. держ.  
упр., проф. Заблоцький В. В.; к. пед. н., доц. Краснова Н. П.;  
к. пед. н., доц. Степаненко В. І.; к. пед. н., доц. Шvirка  
В. М.; к. пед. н., доц. Юрків Я. І.; к. пед. н., доц.  
Мальцева О. І.; к. пед. н., доц. Отрощенко Н. Л.; к. пед. н.,  
доц. Харченко Л. Г.; к. пед. н., доц. Литвинова Н. А.; к.  
пед. н., доц. Тунтуєва С. В.

Серед присутніх 8 докторів наук за напрямом дисертації

**ПОРЯДОК  
ДЕННИЙ**

апробація дисертаційної роботи аспірантки кафедри  
соціальної педагогіки Калініної Ірини Миколаївни  
«Педагогічна підтримка особистісно-професійного  
становлення державних службовців у процесі їх адаптації до  
управлінської діяльності», поданої на здобуття наукового  
ступеня доктора філософії за спеціальністю 231 – соціальна  
робота

**Науковий керівник:**

Харченко Сергій Якович – д. пед. наук, проф., завідуючий  
кафедрою соціальної педагогіки



### Рецензенти:

Бабич Вячеслав Іванович – д. пед. наук, доц., завідуючий кафебри олімпійського і професійного спорту  
Швирка Вікторія Миколаївна – к. пед. наук, доц., завідуючий кафебри педагогіки

Дисертація виконувалась на кафедрі соціальної педагогіки Інституту педагогіки та психології ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка». Тему узгоджено в Раді з координації наукових досліджень у галузі педагогіки і психології в Україні (протокол від 28.11.2017 № 6.).

**Калініна І. М.** у своїй доповіді представила основні положення дисертаційної роботи:

Актуальність дослідження полягає в тому, що в сучасних умовах від державного службовця вимагаються вже не просто відтворення раніше засвоєних взірців і способів дій, але й розробка нових, а також постійний розвиток не тільки у професійному, але й особистісному аспектах. У першу чергу це стосується державних службовців на начальних етапах їх службової кар'єри в перші роки управлінської діяльності. Мова йде про їх адаптацію до нового професійного середовища. В цьому випадку адаптація особистості є дещо інше як входження, ідентифікація особистості з професійною сферою, включення нових професійних цінностей в особистісний простір.

Таким чином, були виявлені низка суперечностей серед яких важливим є протиріччя між потребою у підвищенні ефективності адаптації державних службовців, уперше призначених на посаду державної служби та недостатньою розробленістю науково-методичних засад цього процесу.

Науковий апарат дослідження: його об'єкт, предмет, мета та завдання, а також наукова новизна та практична значущість подані у письмовому вигляді, тому дозволять зосередитися на вирішенні поставлених завдань.

Аналіз наявних у науці наукових знань, що розкриває різноманітні підходи та аспекти особистісного та професійного становлення молодих державних службовців дозволив установити, що інтерес до зазначеної проблеми обумовлений посиленням вимог до сучасного державного службовця, його компетентностям. Саме професійне становлення сприяє формуванню професійної позиції, розкриттю таланту, здібностей, самореалізації у подальшій службовій діяльності та виступає запорукою ефективного виконання функціональних обов'язків в умовах нестабільного соціально-економічного сьогодення.

Процес особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців розглянуто з діагностичного, організаційного, управлінського аспектів, доведено, що серед них одним із найважливіших є педагогічний, що передбачає цілеспрямовану, спеціально організовану, змістовно і технологічно розроблену діяльність із формування системи професійно-важливих якостей, засвоєння предметної діяльності в сфері управління, накопичення досвіду державної служби, входження та адаптації до професійного середовища.



Встановлено, що особистісно-професійне становлення – адекватний для свідомої людини спосіб саморозвитку та самоздійснення, що дозволяє говорити про особистісно-професійне становлення як визначальний спосіб життя на різних етапах професійної діяльності.

Вирішуючи друге завдання дослідження, яке присвячено виявленню сутності характеристики педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення держслужбовців нами було виявлено, що ідеї педагогічної підтримки в сучасній педагогічній науці і практиці набувають все більшу затребуваність, а саме педагогічна підтримка виступає як особлива технологія освіти, яка відрізняється від традиційних методів тим, що здійснюється в процесі діалогу і взаємодії суб'єкта і об'єкта навчання, припускає самовизначення навчаємого в ситуації вибору і подальше самостійне рішення їм своєї проблеми.

Особливість прийняття педагогічної підтримки в контексті завдань особистісно-професійного становлення держслужбовців в процесі їх адаптації до управлінської діяльності складається в активізації внутрішньо особистісних чинників формування професіоналізму починаючого держслужбовця на основах глибокого знання рушійних сил, мотивів, потреб, життєвих планів і ціннісних орієнтацій молодих співробітників.

При цьому під педагогічною підтримкою процесу адаптації молодих державних службовців до управлінської діяльності ми розуміємо систему педагогічної діяльності, яка розкриває особистісний потенціал людини, що включає в активність механізми саморозвитку, самовдосконалення і виводить особистість на новий якісний рівень життєдіяльності і професійної майстерності, коли результат активності людини мотивує його на подальше зростання і розвиток.

У нашому дослідженні ми розглядаємо адаптацію держслужбовця-початківця до управлінської діяльності як процес взаємодії фахівця з навколишнім професійним середовищем, під час якого він співвідносить власні можливості й труднощі, та на цій основі будує моделі і стратегії професійної поведінки, адекватні вимогам державної служби.

В адаптації держслужбовців ми виділяємо три напрямки педагогічної підтримки: 1) інформаційно-інтелектуальна; 2) емоційна; 3) організаційно-технологічна. Всі вони орієнтовані на надання практичної допомоги в збереженні позитивної спрямованості особистості, створенню умов для особистісного росту і безперервного професійного розвитку і посиленню їх суспільно-орієнтованих цілей, цінностей і відносин з іншими людьми.

Вирішуючи третє завдання присвячену діагностиці рівня особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців під час прийому на державну службу було виявлено, що більшість молодих держслужбовців мають середній, а також низький рівень показників. Установлено, що не всі молоді держслужбовці мають зацікавлене ставлення до роботи в органах державної влади, вони переважно вважають її важливою для свого майбутнього, але не мають яскраво вираженого пізнавального інтересу на підставі особистісних потреб, переконливості щодо значущості державної служби та знань її специфіки. Держслужбовці задоволені власною



професійною діяльністю, але не прагнуть досягти в ній високих результатів та успіхів, не всі розуміють цінності державного управління. У держслужбовців з низьким рівнем сформованості морально-ціннісних орієнтацій простежуються переважно негативні відповіді на запитання про пріоритети в житті, ставлення до колективу, підтримку колег.

Держслужбовці не завжди успішно співвідносять результати діяльності з її метою, контролюють власну роботу. Зафіксовано слабе прагнення до самовдосконалення, корегування власного бачення подальшої роботи в органах державної влади. Молоді держслужбовці недостатньо усвідомлюють власний емоційний стан, самоповагу та впевненість. Не завжди ефективно долають труднощі, не мають стійкості до стресів. У держслужбовців переважно оптимістичний настрій, але невисока ініціативність і налаштованість на позитивний результат.

Обґрунтовано та розроблено критерії особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, операційний, рефлексивний і творчий, а також описати їхні показники (високий, середній, низький).

Вирішуючи четверте завдання нами була проведена дослідницька робота з обґрунтування та змістовної розробки системи педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення державних службовців, уперше призначених на посаду державної служби.

Передусім було розроблено авторське визначення поняття системи педагогічної підтримки. Під системою педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення держслужбовців ми розуміємо множини взаємопов'язаних компонентів (цільовий, змістовний, технологічний, суб'єктний, об'єктний), об'єднаних спільною метою функціонування та єдністю керівництва, яке потрібно для створення педагогічного впливу на адаптацію молодих держслужбовців до управлінської діяльності, яка розглядається нами як процес та результат системних перетворень розвиваючої особливості в чотирьох підсистемах (професіоналізму діяльності, професіоналізму особистості, нормативності діяльності, продуктивної Я-концепції).

Метою системи педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення держслужбовців, уперше призначених на посаду державної служби, є становлення їх як суб'єктів управлінської праці, забезпечення успішного входження у нову соціальну й професійну сферу та інтеграція у ній на основі системних перетворень особистості, які включають підсистеми професійної діяльності та особистості, нормативної регуляції, мотивації на саморозвиток рефлексивної самоорганізації та творчості.

Основою змістовного компонента системи педагогічної підтримки в нашому дослідженні виступають такі блоки управлінських знань: наукова основа державного управління, правові основи державної служби, психологічні основи управлінської діяльності, теорія і практика прийняття управлінських рішень, етика ділового спілкування, конфлікти системи управлінської діяльності. Ці блоки не є застиглими утвореннями, вони



служують тим фундаментом, на які спирається особистісно-професійне становлення держслужбовця і може будуватися професійна освіта.

Суб'єктами нашої системи виступають керівники органів державної влади, керівники підприємств, досліджені співробітники державних органів, співробітники управління по роботі з персоналом. Усі вони виконують функції організації, консультування, надання практичної допомоги держслужбовцям-початківцям. У цілому загальний напрямок їх роботи з молодими держслужбовцями — соціально-педагогічний і в даному контексті, якщо конкретіше визначати до них вимоги як до суб'єкту соціально-педагогічної роботи, слід за основу взяти їх соціальну компетентність.

Технологічний компонент педагогічної системи розробленої нами розглядається як сукупність форм, методів і прийомів соціально-педагогічної взаємодії, побудованої на основі педагогічної підтримки. Основою цього компонента виступають три провідні форми організації педагогічної підтримки: технологія наставництва, самоосвіти та професійного навчання. Наставництво ми розглядаємо як ефективну соціально-педагогічну практику, яка передбачає цілеспрямовану діяльність керівників, служб управління персоналом і найбільш досліджених співробітників державного органу з підготовки до самостійного, якісного та ініціативного виконання службових обов'язків держслужбовцями, вперше призначеними на державну службу.

Педагогічна підтримка професійного самовдосконалення у нашому дослідженні включала також надання конкретної допомоги, консультування і контролю щодо складання та виконання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності держслужбовців. Ця програма виступає процесуально включено в себе експериментальну роботу як включала три етапи: початкового або репродуктивного, професійно-нормованого або репродуктивно-творчого, продуктивного або творчо-орієнтованого. При цьому на кожному з виділених етапів реалізуються кожний із напрямів педагогічної підтримки: інформаційно-інтелектуальний, емоційний та організаційно-технологічний.

Документально організація експериментальної роботи будувалася на основі індивідуальних програм підвищення рівня професійної компетентності держслужбовців, наявність якої відповідно до Закону України «Про державну службу» є обов'язковою умовою проходження держслужбовця. Для держслужбовців уперше призначених на посаду державної служби ця програма за своєю суттю та змісту виступала особистим індивідуальним планом адаптації до управлінської діяльності в органах державної влади і включає в себе мету, види, форми цього процесу. Методичною основою до підготовки і складання індивідуальної програми була розроблена нами типова *Індивідуальна програма* підвищення рівня професійної компетентності держслужбовця. Вона включала до себе



основні напрями, форми та методи професійної адаптації, а також очікувані результати.

При цьому ми виходили з того, що індивідуальна програма – це, з одного боку, спосіб планування та оптимальної організації особистісно-професійного роста держслужбовця, з іншого боку, це ефективний інструментарій управління процесом адаптації, який дозволяє у максимальному ступені використовувати особистісний, комунікативний і професійний потенціал наставників, які вони реалізують через педагогічну підтримку.

У цілому організаційна за формою та педагогічна за суттю робота дозволила впровадити в практику систему педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення держслужбовців.

Аналіз результату педагогічного експерименту, що було останнім завданням нашого дослідження показав, що більшість респондентів експериментальної групи дістали високого та середнього розвитку показників критеріїв. Так, молоді держслужбовці мають переважно зацікавлене ставлення до роботи в органах державної влади, вони вважають її важливою для свого майбутнього, але мають яскраво виражений пізнавальний інтерес на підставі особистісних потреб, переконливості щодо значущості державної служби та знань її специфіки. Аналіз експериментальних даних дозволив нам довести наступне: 1) контрольна та експериментальна групи за своїми показниками достовірно відрізняються; 2) зміни, що зафіксовано в експериментальній групі наприкінці формувального експерименту, є статистично значущими порівняно з його констатувальним етапом, що є яскравим підтвердженням того, що процес особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців у процесі адаптації до управлінської діяльності за умови його організації як система педагогічної підтримки є ефективним.

#### **Запитання, що стосуються доповіді та відповіді на них:**

**Д-р пед. наук, проф. Курило В. С.:** Як Ваше дослідження співвідноситься з державними директивними та нормативними документами стосовно державної служби?

**Калініна І. М.:** Основу нашого дослідження становлять такі офіційні документи, як Закон України «Про державну службу», Постанова КМ України № 65 «Про затвердження Правил етичної поведінки державних службовців», Концепція реформування системи професійного навчання держслужбовців.

В основному ці документи визначають стратегію і тактику соціальної роботи з держслужбовцями. Уперше призначеними на посаду державної служби, форми й методи підвищення професійної кваліфікації тощо.

**Д-р пед. наук, проф. Докучаєва В. В.:** Термін «педагогічна підтримка» у науковій літературі, зазвичай, застосовується при організації соціальної роботи з дітьми. У чому полягають особливості його використання в роботі з держслужбовцями?

**Калініна І. М.:** Таких особливостей ми виділяємо три. По-перше, спрямованість педагогічної підтримки не на розв'язання завдань виховання та



навчання, як це має місце у роботі з неповнолітніми, а виключно на адаптацію професіоналів до нового професійного середовища. По-друге, педагогічна підтримка здійснюється не професійними соціальними працівниками та соціальними педагогами, а досвідченими колегами-управлінцями у процесі виконання своїх службових обов'язків. По-третє, у практичному контексті педагогічна підтримка реалізується як сукупність заходів із розв'язання специфічних завдань особистісно-професійного становлення держслужбовців.

**Д-р пед. наук, проф. Савченко С. В.:** У чому, на Ваш погляд, полягає специфіка адаптації держслужбовців-початківців до державної служби?

**Калініна І. М.:** У своєму дослідженні ми виходили з того, що процес адаптації держслужбовців, уперше призначених на посаду державної служби – це така взаємодія фахівця з новим професійним середовищем, у ході якого держслужбовці-початківці актуалізували свою професійну майстерність у контексті його використання для виконання управлінських функцій. Інакше кажучи, у процесі адаптації він повинен у максимальному ступені розкрити свій професійний потенціал для розв'язання саме управлінських завдань.

**Д-р пед. наук, проф. Ваховський Л. Ц.:** У своєму дослідженні Ви визначаєте три напрями педагогічної підтримки, серед яких є напрям емоційний. Як Ви розумієте його сутність у контексті розв'язання Ваших дослідницьких завдань?

**Калініна І. М.:** Цей напрям розв'язував низку завдань стосовно психічного здоров'я держслужбовців-початківців, починаючи від діагностики психічного здоров'я і завершуючи індивідуальною соціальною роботою з розвитку умінь емоційної саморегуляції. Не менш значущий аспект – це профілактична робота з подолання «синдрому професійного вигорання». Цей синдром проявляється у держслужбовців-початківців як дискомфорт у спілкуванні з колегами, як непорозуміння щодо свого статусу у новій професії.

**Д-р пед. наук, проф. Караман О. Л.:** Поясніть, будь ласка, як було організовано формування контрольної та експериментальної груп?

**Калініна І. М.:** Особливість формування контрольної та експериментальної груп полягало у тому, що держслужбовці-початківці приймалися на державну службу в різний час, тобто цей процес був суто індивідуальним. Набору груп як у вищій школі тут бути не може, тому терміни «ЕГ» та «КГ» мають умовний характер. Так, контрольна група (КГ) як окрема вибіркова сукупність мала у своєму складі держслужбовців-початківців, які були прийняті на службу протягом 2015 року. Адаптація кожного з них починалася з моменту наказу про призначення на посаду і продовжувалася рівно рік. До експериментальної групи (ЕГ) ми включили співробітників, які були прийняті на службу пізніше, а саме з моменту розробки нами формуального експерименту. Почали формувати цю групу ми з серпня 2016 до березня 2017 р.



**Канд. пед. наук, доц. Краснова Н. П.:** Поясніть, будь ласка, доцільність Ваших критеріїв. Чи не забагато буде п'ять критеріїв?

**Калініна І. М.:** Зазвичай, мотиваційно-ціннісний, когнітивний і операційний критерії за своїм змістом є класичними загально-прийнятими у подібних дослідженнях. Додавання у роботі ще двох критеріїв, а саме, рефлексивного та творчого, обумовлено особливостями процесу адаптації держслужбовців, та її результатами, оскільки саме від рефлексії залежить успішність управлінської діяльності. Творчий критерій обумовлює сформованість логічних, евристичних, креативних умінь. Все це є вкрай значущим для сучасного держслужбовця.

**Канд. пед. наук, доц. Степаненко В. І.:** У чому, на Ваш погляд, полягає творчий характер держслужбовця-початківця?

**Калініна І. М.:** Ми виходимо з того, що попри велику кількість спільних характеристик творчої особистості, є такі прояви творчості держслужбовця, які мають відрізнити його від представника інших професій. Це, наприклад, інноваційна спрямованість творчості, яка повинна проявлятися в нестандартному рішенні управлінських завдань. Не менш значущим для держслужбовця є критичність і високий рівень рефлексії, відкритість і сприйнятливості до всього нового, нестандартного.

**Канд. пед. наук, доц. Литвинова Н. А.:** У своєму дослідженні Ви використовуєте термін «наставництво», розглядаючи його як соціальний інститут. Як Ви можете це обґрунтувати?

**Калініна І. М.:** Дійсно, наставництво ми відносимо до одного з соціальних інститутів, або, як відзначається в наукових дослідженнях, до «групи інститутів соціалізації». Це обумовлено тим, що наставництво спрямовано на особистісне становлення держслужбовців-початківців, на передачу взірців поведінки, способів ефективної діяльності, для забезпечення інтеграції особистості у певному суспільстві, професійній, соціальній групі тощо.

**ВИСТУПИЛИ:** голова засідання, д-р пед. н., проф. Караман О. Л., яка запропонувала:

1) кандидатуру Заблоцького Володимира Валентиновича, д. н. держ. упр., проф. Державного закладу «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» для обрання *головою спеціалізованої вченої ради ДФ 29.053.01* для захисту дисертації «Педагогічна підтримка особистісно-професійного становлення державних службовців у процесі їх адаптації до управлінської діяльності», представленої на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 231 – Соціальна робота. А також зазначила, що д.н.держ.упр., проф. Заблоцький В. В. відповідає вимогам, передбаченим пунктом 1 та абзацу десятого пункту 6 «Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії» (Постанова Кабінету Міністрів України № 167 від 6.03.2019 р.)



2) кандидатуру Васильєвої Марини Петрівни, д. пед. н., проф. Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди на посаду опонента *спеціалізованої вченої ради ДФ 29.053.01*. А також зазначила, що д. пед. н., проф. Васильєва М. П. відповідає вимогам, передбаченим пунктом 1 та абзацу десятого пункту 6 «Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії» (Постанова Кабінету Міністрів України № 167 від 6.03.2019 р.);

3) кандидатуру Лях Тетяни Леонідівни, к. пед. н., доцента Київського університету імені Бориса Грінченка на посаду опонента *спеціалізованої вченої ради ДФ 29.053.01*. А також зазначила, що к. пед. н., доц. Лях Т. Л. відповідає вимогам, передбаченим пунктом 1 та абзацу десятого пункту 6 «Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії» (Постанова Кабінету Міністрів України № 167 від 6.03.2019 р.).

#### **Результати відкритого голосування:**

«За» - 17 осіб

«Проти» - немає

«Утримались» - немає

**УХВАЛИЛИ:** рекомендувати вченій раді Державного закладу «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» звернутися з клопотанням до міністерства освіти і науки України щодо створення спеціалізованої вченої ради з правом прийняття до розгляду та проведення разового захисту дисертації аспірантки 3-го року заочної форми навчання Калініної Ірини Миколаївни на тему «Педагогічна підтримка особистісно-професійного становлення державних службовців у процесі їх адаптації до управлінської діяльності». Призначити:

- головою спеціалізованої вченої ради: д-ра н. держ. упр., проф. Заблоцького Володимира Валентиновича;
- опонентом спеціалізованої вченої ради: д-ра пед. н., проф. Васильєву Марину Петрівну;
- опонентом спеціалізованої вченої ради: канд. пед. н., доц. Лях Тетяну Леонідівну.

**ВИСТУПИЛИ:** Науковий керівник, д-р пед. наук, проф., завідуючий кафедри соціальної педагогіки Харченко С. Я.; рецензенти: д-р пед. наук, доц., завідуючий кафедри олімпійського і професійного спорту Бабич В. І., к. пед. наук, доц., завідуючий кафедри педагогіки Швирка В. М.

**Науковий керівник, д-р пед. наук, проф., завкафедри соціальної педагогіки Харченко С. Я.** позитивно оцінив підготовлену Калініною І. М. дисертаційну роботу. Навчаючись в аспірантурі, Ірина Миколаївна добросовісно, своєчасно та на високому освітньому рівні виконувала навчальний план. Аспірантка проявила відповідну наполегливість та працездатність, високий рівень наукової ерудиції та професійної



компетентності. Це дозволило їй достроково виконати індивідуальний план наукової роботи і подати дисертаційне дослідження на попередню експертизу. Калініна І. М., теоретично обґрунтував можливості використання фундаментального педагогічного поняття «педагогічна підтримка» щодо соціально-педагогічної роботи з державними службовцями, вперше призначеними на посаду державної служби, виділила її змістовні особливості, три основних напрями та технологію використання. У цілому виконана дисертація є самостійним завершеним дослідженням актуальної проблеми педагогічного аспекту соціальної роботи – проблеми формування професійної компетентності державних службовців. Виконана робота містить нові наукові положення, висновки, сукупність яких може кваліфікуватись як вагомий внесок у розвиток теорії і практики соціальної роботи та соціальної педагогіки.

Дисертація відповідає п.п. 10, 11 порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії затвердженого постановою КМУ від 6 березня 2019 р. №167, що дає підстави для присудження Калініній Ірині Миколаївні наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 231 – Соціальна робота.

**Рецензент, д-р пед. наук, доц., завкафедри олімпійського і професійного спорту Бабич В. І.** констатував, що аналіз змісту дисертаційної роботи дає підстави для висновку про її самостійність, завершеність, аргументованість, високий теоретичний і практичний рівень проведеного дослідження. Він зазначив, що Калініній І. М. вдалося сформулювати авторську позицію з усіх поставлених питань, досліджуючи проблему педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення державних службовців у процесі їх адаптації до управлінської діяльності. Особливим внеском авторки у соціально-педагогічну теорію є обґрунтування і розробка системи педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців, детальна характеристика її компонентів. До здобутків дисертантки віднесено розроблений методичний інструментарій – типова Індивідуальна програма підвищення рівня професійної компетентності держслужбовця, Положення про наставництво.

Бабич В. І., давши позитивну оцінку роботи Калініної І. М., рекомендував до захисту її дисертацію «Педагогічна підтримка особистісно-професійного становлення державних службовців у процесі їх адаптації до управлінської діяльності» на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 231 – Соціальна робота.

**Рецензент, к. пед. наук, доц., завкафедри педагогіки Швирка В. М.** дала позитивну оцінку роботі Калініної І. М., зазначивши, що теоретичний розділ дисертації має ґрунтовний характер, містить значний інформаційний і аналітичний матеріал щодо вивчення обраної проблеми. Вона звернула увагу, що авторкою, на основі аналізу теоретико-методологічних підходів до досліджуваної проблеми доведено, що особистісно-професійне становлення – це адекватний спосіб саморозвитку та самоздійснення людини; цінним є й те, що дисертанткою по-перше, сформульовано власне, авторське, тлумачення поняття «професійна адаптація» щодо державних службовців на початковому



етапі службової кар'єри; по-друге, представлено професійно значущі якості, що сприяють професійному становленню молодих фахівців, по-третє, розкрито етапи особистісно-професійного становлення. Швирка В. М. визначила високий науковий рівень виконаного дослідження, і рекомендувала дисертацію Калініної І. М. «Педагогічна підтримка особистісно-професійного становлення державних службовців у процесі їх адаптації до управлінської діяльності» до захисту на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 231 – Соціальна робота.

**В ОБГОВОРЕННІ** дисертаційної роботи взяли участь:

**Д-р пед. н., проф. Ваховський Л. Ц.:** надав високу оцінку методам наукового дослідження, якими оперувала дисертантка, зокрема методам математичної статистики.

**Д-р пед. н., проф. академік НАПН України Курило В. С.:** позитивно охарактеризував форми та методи особистісно-професійного становлення держслужбовців, уперше призначених на посаду держслужби.

**Д-р пед. н., проф., чл.-кор. НАПН України Савченко С. В.:** відзначив практичну значущість розробки технології роботи наставників як соціально-педагогічного механізму адаптації держслужбовців.

**К. пед. н., доц. Краснова Н. П.:** визначила високий науково-теоретичний рівень змістовної розробки феномену педагогічної підтримки.

**К. пед. н., доц. Степаненко В. І.:** відзначила повноту розкриття компонентів системи педагогічної підтримки.

**К. пед. н., доц. Мальцева О. І.:** акцентувала увагу на ефективності проведеного педагогічного експерименту.

**УХВАЛИЛИ:** Затвердити такий висновок щодо дисертаційної роботи «Педагогічна підтримка особистісно-професійного становлення державних службовців у процесі їх адаптації до управлінської діяльності» аспірантки кафедри соціальної педагогіки Калініної І. М.

## **ВИСНОВОК**

**про наукову новизну, теоретичне та практичне значення.**

**1. Актуальність теми та її зв'язок із планами наукових робіт установи.**

В сучасних умовах розвитку України вимоги до рівня підготовки управлінських кадрів, особливо у сфері державного управління, різко зростають. Сьогодні професіоналізм державного службовця – це не тільки його компетентність у різних областях знань у галузі своєї професії, його висока кваліфікація, яка є необхідною для успішної роботи в області управління. В нестабільному соціо-економічному оточенні, в ситуаціях частих та бистрих змін від державного службовця вимагаються вже не просто відтворення раніше засвоєних вірців і способів дій, але й розробка нових, а також постійний розвиток не тільки у професійному, але й особистісному аспектах. У першу чергу це стосується державних службовців на начальних



етапах їх службової кар'єри в перші роки управлінської діяльності. Мова йде про їх адаптацію до нового професійного середовища. В цьому випадку адаптація особистості є ніщо інше як входження, ідентифікація особистості з професійною сферою, включення нових професійних цінностей в особистісний простір. Інакше кажучи, мова йде про особистісно-професійне становлення молодих державних службовців, які розпочинають свою професійну діяльність. Цей процес включає до себе ряд аспектів (діагностичний, організаційний, управлінський та ін.), але серед них одним із найважливіших є педагогічний аспект, який передбачає цілеспрямовану, спеціально організовану, змістовно і технологічно розроблену діяльність із формування системи професійно-важливих якостей, засвоєння предметної діяльності у сфері управління, накопичення досвіду державної служби, входження і адаптації до професійного середовища. В умовах діяльності державних органів, де штат не містить професійних психолого-педагогічних працівників, цей процес може бути ефективно організований як педагогічна підтримка особистісно-професійного становлення держслужбовців і здійснюватися відповідними кадровими службами, керівниками підрозділів і фахівцями у рамках підвищення кваліфікації держслужбовців. Особливість педагогічної підтримки в структурах держслужби складається з того, що вона спрямована на формування в молодих співробітників бажання отримати допомогу від більш освіченого колеги або керівника.

Дисертацію виконано відповідно до тематичного плану науково-дослідної роботи кафедри соціальної педагогіки ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» (м. Старобільськ) у межах комплексної наукової теми: «Теоретико-методичні основи організації соціально-педагогічної діяльності з різними категоріями клієнтів» (державний реєстраційний номер 0110U000753). Тему узгоджено в Раді з координації наукових досліджень у галузі педагогіки і психології в Україні (протокол від 28.11.2017 № 6.).

**2. Особиста участь автора в отриманні конкретних наукових результатів, викладених в дисертації.** Дисертація є завершеною науковою працею, виконаною особисто дисертантом у вигляді спеціально підготовленого рукопису, що містить нові наукові положення та висновки, сукупність яких кваліфікується як вагомий внесок у розвиток соціальної роботи України. Основні результати дисертаційної роботи одержано автором самостійно.

**3. Ступінь обґрунтованості і достовірності наукових положень і рекомендацій.** Обґрунтованість та достовірність наукових результатів та висновків, одержаних у дисертаційній роботі Калініної І. М., забезпечені використанням сучасних теоретичних і емпіричних методів науково-педагогічних досліджень, зокрема *методів математичної статистики* для визначення статистичної значущості отриманих у ході експерименту результатів.



**4. Наукова новизна дослідження** полягає в тому що: *вперше* з соціально-педагогічних позицій досліджено процес особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців, уперше призначених на посаду державної служби, розроблено систему педагогічної підтримки даного процесу, що містить такі компоненти: цільовий (становлення держслужбовців як суб'єктів управлінської праці та забезпечення їх успішного входження до нової соціальної та професійної сфери); змістовний (сукупність знань і умінь наукових основ державного управління як фундамента їх соціально-професійного становлення); технологічний (технологія наставництва, самоосвіти і професійного навчання); суб'єктний (керівники органів держслужби, співробітники управління по роботі з персоналом, наставники); об'єктний (держслужбовці, вперше призначені на посаду державної служби); *удосконалено* форми, методи та соціально-педагогічні технології педагогічної підтримки, самоосвіти і професійного навчання держслужбовців у період їх адаптації до державної служби; *подальшого розвитку* набули наукові уявлення про соціально-педагогічну підтримку, її специфіку в соціальній роботі з держслужбовцями, можливості використання технології наставництва як провідного механізму професійної адаптації в органах державної служби.

**5. Практичне значення дослідження** полягає в тому, що розроблені компоненти системи педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців можуть бути використані керівним складом органів держуправління для формування оптимального індивідуально-ділового стилю спілкування з молодими держслужбовцями; підрозділами для роботи з кадрами для проектування та організації підвищення кваліфікації молодих держслужбовців, організації індивідуальної соціально-педагогічної роботи, надання конкретної практичної допомоги в подоланні молодими співробітниками труднощів у особистісно-професійній адаптації. Методичне забезпечення системи педагогічної підтримки (положення про наставництво, типова індивідуальна програма підвищення рівня професійної компетентності держслужбовців, уперше призначених на посаду державної служби) можуть становити основу удосконалення процесу адаптації держслужбовців кадровими службами обласних, районних, міських держадміністрацій.

**6. Повнота викладення матеріалів дисертації в роботах, опублікованих автором.** Основні положення та результати дослідження висвітлено в 13 одноосібних публікаціях, з них 8 статей у наукових фахових виданнях України, одна – у зарубіжному періодичному виданні, одна – у виданні, включеному до міжнародних наукометричних баз.

#### **Список опублікованих праць за темою дисертації**

*Статті у наукових фахових виданнях України, зокрема, які включені до міжнародних наукометричних баз:*

- 1. Калініна І. М.** Адаптація державних службовців до управлінської діяльності: етапи і зміст. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка* : Педагогічні науки. 2017 № 8 (313). Ч. 2. С. 125–131.



2. **Калініна І.М.** Феномен педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення державних службовців. *Education and pedagogical sciences*. 2017. № 2. С. 85–95. (*Ulrich's Periodicals Directory (США)*)

3. **Калініна І. М.** Діагностика рівня особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців під час прийому на державну службу. *Гуманізація навчально-виховного процесу: зб. наук. пр.* 2017. № 5. С. 87–97.

4. **Калініна І. М.** Розроблення проблеми особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців у сучасних наукових дослідженнях. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2018. № 1 (15). С. 124–130. (*Index Copernicus*).

5. **Калініна І. М.** Акмеологічний підхід в дослідженні педагогічної підтримки адаптації державних службовців до управлінської діяльності. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка: Педагогічні науки*. 2018. № 1(315). Ч. 2. С. 98–104.

6. **Калініна І. М.** Зміст системи педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка: Педагогічні науки*. 2018. № 8 (323). Ч. 2. С. 40–47.

7. **Калініна І. М.** Аналіз ефективності системи педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців. *Інноваційна педагогіка*. 2019. Випуск 13. Том 1. С. 59–62. DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085-2019-13-1-12>

8. **Калініна І. М.** Система педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення держслужбовців у контексті суб'єктного і об'єктного компонентів. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка: Педагогічні науки*. 2019 № 1 (324). С. 184–193.

*Стаття в зарубіжному науковому виданні:*

9. **Калініна І. М.** Технологія педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення держслужбовців. *East European Science Journal*. 2019. № 5 (45). С. 41–46.

*Статті в інших виданнях, матеріали конференцій:*

10. **Калініна І. М.** Педагогічні аспекти особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців. *Управління соціально-економічними трансформаціями у сучасному місті: тези наук.-практ. інтернет-конф.* (27 лютого 2018). Київ : КУБГ, 2018. С. 29 – 31.

11. **Калініна І. М.** Адаптація молодих держслужбовців до управлінської діяльності: реалії та перспективи. *Сучасна вища освіта: проблеми та перспективи* : VI Всеукраїнська науково-практична конференція студентів і молодих вчених, (Дніпро, 22 березня 2018 р.). Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля. 2018. С. 70–73.

12. **Калініна І. М.** Критеріальна база дослідження особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців. *Державне управління у сфері цивільного захисту: наука, освіта, практика: матеріали Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конференції, 19–20 квітня 2018 р.* / за заг. ред. В. П. Садкового. Х. : Вид-во НУЦЗУ, 2018. С. 38–40.



**Калініна І. М.** Аналіз реальної практики особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців у процесі адаптації до управлінської діяльності. *Новітні наукові досягнення: Міжнар. наук.-практич. конф.* (15 – 22 березня 2018 р., м. Софія, Болгарія). 2018. С. 17–22.

**7. Відповідність змісту дисертації спеціальності, за якою вона подається до захисту.** За змістом дисертаційна робота Калініної І. М. «Педагогічна підтримка особистісно-професійного становлення державних службовців у процесі їх адаптації до управлінської діяльності» повністю відповідає спеціальності 231 – соціальна робота.

**8. Оцінка мови та стилю дисертації.** Дисертацію написано грамотною українською мовою, стиль викладення матеріалу відповідає прийнятому в науковій літературі.

**9. Рекомендація дисертації до захисту.** Дисертація Калініної Ірини Миколаївни на тему «Педагогічна підтримка особистісно-професійного становлення державних службовців у процесі їх адаптації до управлінської діяльності». Повністю відповідає пункту 10 Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, затвердженому постановою КМУ від 6 березня 2019 року №167, та рекомендувати до подальшого розгляду у разовій спеціалізованій ученій раді університету за спеціальністю 231 – соціальна робота.

**Результати відкритого голосування:**

«За» - 17 осіб

«Проти» - немає

«Утримались» - немає

Головуючий на засіданні  
фахового семінару, доктор  
педагогічних наук, професор



Караман О. Л.

Секретар засідання  
Кандидат педагогічних наук, доцент



Юрків Я. І.