

ВІДГУК ОФІЦІЙНОГО ОПОНЕНТА

члена-кореспондента НАПН України, доктора психологічних наук, професора Людмили Миколаївни Карамушки на дисертацію Вікторії Валеріївни Горбунової “Психологія командотворення: ціннісно-рольова парадигма”, представлену на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи.

У дисертаційній роботі В.В. Горбунової представлено ціннісно-рольовий підхід в теорії та практиці командотворення. Авторкою розроблено ціннісно-рольову концепцію формування та розвитку команд, а також запропоновано низку ціннісно-рольових технологій, описано специфіку їх практичного використання.

Глибокий теоретичний аналіз проблеми, чітке формулювання основних концептуальних положень роботи, детальне обґрунтування дослідницьких процедур – свідчить про наявність і зрілість наукової стратегії, сприяє сприйманню дисертаційного дослідження як методологічно виваженого та емпірично верифікованого.

У першому розділі дисертації здобувачка аналізує основні підходи до командотворення, здійснює їх класифікацію, окрім того, зупиняється на деталізації змісту основних понять, що входять до предметного поля дослідження та виходить на проблему успішності особистості в командній діяльності.

Актуальним видається розширення аналітичного фокусу уваги за межі організаційної психології, вивчаються питання командотворення не лише у стосунку бізнес-команд, також йдеться про специфіку командної взаємодії у освіті, медицині, державній службі, громадській сфері, аналізуються дані наукових розвідок специфіки діяльності та взаємин в проектних, інтердисциплінарних, наукових командах.

Плідним, у сенсі розуміння відмінностей між різними підходами до командотворення, видається виокремлення критеріально відмінних груп характеристик команд (характеристик діяльності та ставлення до неї,

характеристик нормативно-рольової та ціннісно-рольової взаємодії), а також диференціація самих підходів як діяльнісно-, суб'єктоорієнтованих та інтеграційних. Авторка акцентує увагу на тому, що командотворення не може зводитись до перетворень у діяльності та виходить на проблему її ціннісно-рольової регуляції, за якої визначальною є суб'єктивна цінність діяльності та взаємин, яка насамперед реалізується засобами рольової поведінки.

У другому розділі дисертантка обґрунтовує авторський підхід у межах ціннісно-рольової парадигми, зокрема будує теоретичну модель ціннісно-рольової інтеракції в командах та здійснює теоретичну реконструкцію ціннісно-рольової феноменології міжсуб'єктної взаємодії у командах.

Перспективним видається розуміння простору командної взаємодії як суб'єктно осмислюваного / інтерсуб'єктно створюваного, такого, що виникає та розвивається у співтворчості усіх членів команди та розгортається в індивідуальній семантиці життєвого світу кожного з них. Продуктивною є й ідея щодо ціннісного змісту соціально-психологічних ролей, які дослідниця трактує як своєрідні оприявнювачі внутрішнього, життєвого, ціннісного за своєю природою, світу особистості.

Згадані ідеї лягли в основу теоретичної моделі інтеракції в командах, що позиціонує простір командної інтеракції у структурі ціннісного та рольового компонентів, а також враховує функціональну складову, як інтерпретаційно-ціннісну та презентаційно-рольову регуляцію взаємин. Відштовхуючись від такого розуміння інтеракцію у командах, авторка доходить висновку, що перманентна циклічна імплікація між суб'єктивним осмисленням взаємин у командах, втіленим в імпліцитних теоріях, інтерсуб'єктивним творенням через рольову презентацію, – вимагає реконструкції інтеракційних феноменів у своєрідній двовимірності – ціннісному змісті та рольовій презентації.

У третьому розділі дисертації В.В. Горбунова представляє результати емпіричного дослідження ціннісних передумов готовності особистості до командної діяльності та пропонує стандартизований інструмент для психо-

діагностики такої готовності.

Перед аналізом змісту цього розділу, варто наголосити на загальній логіці побудови усієї емпіричної частини роботи. Кожне з пропонованих здобувачкою технологічних рішень (методики, процедури, системи вправ) базуються на результатах емпіричних досліджень та вкладаються у заявлену теоретичну модель.

Означена особливість стосується і методики «Ціннісна готовність до командної діяльності», в її основі лежать дані емпіричного порівняння особливостей рефлексії цінностей в діяльнісному та в інтеракційному просторах особами, які свідомо надають перевагу індивідуальній чи командній праці через неприйнятність для себе іншої. В результаті такого аналізу було виокремлено низку феноменів специфічних для свідомості учасників обох дослідницьких груп, які увійшли у шкальну структуру психодіагностичної методики.

На окрему увагу заслуговує факторна модель ціннісно-рефлексивного простору осіб, що надають перевагу командній праці, отримана здобувачкою в ході психосемантичної реконструкції. Специфічною особливістю цієї моделі є ортогональність за факторами «Цінність Я» та «Цінність Іншого». Йдеться про перманентну необхідність в командній взаємодії рефлексії власної цінності в очах інших людей та цінності інших у власних очах.

У четвертому розділі дисертаційної роботи представлені результати психосемантичного дослідження імпліцитних теорій командної інтеракції, а також дані щодо розробки та особливостей застосування процедури формування та розвитку команд – ціннісно-рольової картографії.

Щодо згаданої процедури, то йдеться про цілком оригінальну авторську розробку, орієнтовану на пошук сфер ціннісної кон'юнкції між членами команд у сприйманні та інтерпретації командних ролей. У результаті її застосування вибудовується наочна психосемантична модель ціннісно-рольової інтеракції в конкретній команді, окреслюються зони ціннісної

близькості її членів; виокремлюються ті ціннісно-рольові параметри, які, власне, і потребують оприявлення, обговорення та узгодження.

Феноменологічною основою ціннісно-рольової картографії є типологія імпліцитних теорій командної інтеракції, отримана авторкою в ході узагальнення даних психосемантичної реконструкції індивідуальних уявлень про зміст командних ролей. Імпліцитна теорія командної інтеракції конкретної людини позначається збірною назвою, що містить вказівки на ціннісні домінанти у сприйманні нею командних взаємин та рівень ціннісної складності у сфері командної взаємодії. Дослідниця вказує на низку ціннісних домінант у сприйманні та інтерпретації командних взаємин і праці. Показовим видається і той факт, що між структурною складністю та змістом імпліцитних теорій існують значимі статистичні зв'язки. Цікаво, що структурна складність теорій пов'язана з необхідністю змістового означення параметрів у континуумі «Я – Інший», а простота притаманна імпліцитним теоріям із чітким «Я-центрованим» полюсом сприймання, за якого немає потреби зважати на потреби інших людей.

П'ятий розділ дисертації містить результати аналізу індивідуальних поведінкових моделей міжсуб'єктних взаємин осіб, задіяних у командній праці, а також презентує ціннісно-рольовий тренінг командного розвитку як систему технік просвітництва, аналізу, моделювання та, власне, трансформації ціннісно-рольової інтеракції у команді з відпрацюванням навичок ефективної взаємодії шляхом розвитку ціннісної складності та рольової компетентності кожного учасника. Окрім цього авторка пропонує алгоритм роботи з етичними ризиками в практиці командотворення.

Індивідуальні поведінкові моделі взаємин досліджуються через аналіз стратегій реалізації цінностей спільної діяльності, а також здійснюється вимір рівня рольової складності особистості. І сама процедура дослідження і його результати є цікавими та оригінальними з огляду на встановлення зв'язку між згаданими параметрами та успішністю особистості в командній

діяльності. Так, доведено, що більшого успіху в команді досягають особи з рольовою варіативністю, гнучкістю і здатністю до рольової децентрації й прийняття ролей інших, а також ті, які обирають стратегії реалізації цінностей, адекватні їхньому змісту та мають стратегіально і ціннісно насичений простір подій спільної діяльності.

Щодо деонтологічної регуляції процесу впровадження командотворчих технологій, то тут авторка пропонує рефлексивно-ціннісний алгоритм, що базується на розумінні ціннісної природи етичних конфліктів і передбачає поетапну роботу з пошуку шляхів ціннісного компромісу та його реалізації. Самі ж технології, зокрема ціннісно-рольовий тренінг командного розвитку, є теоретично обґрунтованим (базується на низці методологічних, методичних та організаційних принципів) та має експериментальні докази ефективності свого впровадження.

Висновки, які робить дисертантка, чітко сформульовані та переконливі. Вони синтезують всі основні результати дослідження, засвідчують виконання поставлених завдань та досягнення мети. В.В. Горбунова запропонувала оригінальний та перспективний підхід до проблематики командотворення із ґрунтовним концептуальним базисом та низкою дієвих технологій, в якому знайшли своє підтвердження дослідницькі гіпотези про наявність ціннісних передумов готовності особистості до командної праці; про змістову та структурну специфічність імпліцитних теорій командної інтеракції особистості; про відмінності у поведінкових стратегіях реалізації цінностей спільної діяльності, а також у рівнях рольової компетентності та ціннісної складності у осіб із різною успішністю у команді; про ефективність впровадження технологій розвитку ціннісно-рольової інтеракції у командах, зокрема їхнього впливу на зростання ціннісної складності, рольової компетентності та успішності у діяльності членів команд.

Хочу наголосити на загальній позитивній оцінці дисертації та вказати на окремі прогалини, усунення яких додало б роботі більшої чіткості та глибини:

1. Авторкою не показані відмінності між командами різних сфер діяльності за ціннісно-рольовими характеристиками, які безперечно присутні, якщо мова йдеться, приміром, про волонтерські команди, освітні та команди комерційного підприємства.

2. У роботі авторки до емпіричного дослідження були залучені багато команд, різного спектру діяльності, які можна було би класифікувати у такий спосіб: громадські об'єднання (офіційні та неофіційні волонтерські), творчі групи (державні та недержавні), комерційні підприємства. У той же час, відсутні команди, які відіграють зараз фундаментальну роль у суспільному житті – команди політичних партій та блоків, команди освітніх установ, команди державних установ. Залучення цих команд до збору даних дало б ще більший спектр результатів, і відкрило б нові перспективи.

3. Програма розвитку ціннісно-рольової інтеракції розроблена ґрунтовно й описана системно (§ 5.2 дисертації) – і водночас сам деталізований опис програми, із покроковим алгоритмом – відсутній. Відтак, програма не може стати практичним керівництвом до дій для когось іншого, крім дослідниці, і є радше, «науковим проектом», який належить розвивати, систематизувати, розробляти методичні вказівки до його використання, робити доступним для практиків. Те ж саме стосується й процедури ціннісно-рольової картографії, що розробляється у розділі IV, § 4.2.

4. У розділі V, § 5.2. дослідниця перевіряє ефективність розробленої програми розвитку ціннісно-рольової інтеракції у командах, організовуючи перевірку за квазі-експериментальним планом. При порівнянні стану команд до та після впровадження програми основний акцент зроблено на кількісних показниках та вказівці на об'єктивні зміни у результаті діяльності команд. Однак, на відміну від усього попереднього тексту дисертації, відсутні феноменологічні й ідеографічні описи змін у групах, не показано змістового боку трансформаційних процесів.

5. У п'ятому розділі дослідниця здійснює ціннісно-рольовий аналіз

індивідуальних поведінкових моделей міжсуб'єктних взаємин осіб, які успішні у командній діяльності. В якості критеріїв успішності (с. 257) обрано такі: «експертна оцінка керівника, колег, а також самооцінка за ознаками команди, операціоналізованими у поведінкових характеристиках її учасників». У той же час, відсутні об'єктивні критерії індивідуальної успішності, безпосередньо пов'язані з тим продуктом, для виробництва якого команда і створена.

Загалом здобувачка здійснила ґрунтовне та перспективне дослідження, яке має вагоме теоретичне значення та велику практичну значимість і перспективність широкого впровадження у практику командотворення.

Зміст автореферату відповідає змісту дисертаційної роботи, опубліковані наукові праці відбивають основні положення дисертації.

Наукова новизна, практична значущість, рівень розробки проблеми свідчать про ґрунтовність наукового пошуку і є зразком збалансованого у теорії та практиці підходу до розв'язання наукових проблем. Підсумую, що дисертаційна робота “Психологія командотворення: ціннісно-рольова парадигма”, як за змістом, так і за оформленням відповідає вимогам ДАК України до докторських дисертацій, а її авторка – Вікторія Валеріївна Горбунова заслуговує присудження їй наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи.

Офіційний опонент
Член-кореспондент НАПН України,
доктор психологічних наук,
професор, завідувача лабораторією
організаційної психології
Інституту психології
Імені Г.С. Костюка НАПН України

Л.М. Карамушка