

## **ВІДГУК ОФІЦІЙНОГО ОПОНЕНТА**

доктора психологічних наук, проф. **Карпенко Зіновії Степанівни**  
на дисертацію **Горбунової Вікторії Валеріївни**  
«Психологія командотворення: ціннісно-рольова парадигма»,  
представлену на здобуття наукового ступеня доктора психологічних  
наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія  
соціальної роботи

У сучасному методологічному дискурсі аксіопсихологія виконує медіаційну функцію завдяки тому, що сприяє зближенню індуктивної та дедуктивної логіки наукового пізнання. Розглянуті через «ціннісні лінзи» та антропометричну оптику класичні дихотомії втрачають свою континуальну полярність, що, зокрема, і показала у своїй роботі В.В. Горбунова. Вибір дослідницею аксіопсихологічного фокусу аналізу проблеми командотворення є цікавим та продуктивним саме у своєму медіаційному контексті. Так, авторці вдалося в рамках суб'єкт-об'єкт-суб'єктних реалій наукового дослідження збалансувати рух від загального до конкретного (на рівні теоретичного моделювання), рух від конкретного до загального (на рівні узагальнення результатів емпіричного дослідження) та донести висновки до соціуму (який і виступає тим третім елементом, суб'єктом пізнання авторських даних). Проте найважливіше – це «людиновимірність» аналізу, звернення до унікального та неповторного ціннісного змісту людської свідомості.

Аксіопсихологічна проблематика пронизує перший та другий розділи дисертації, які є теоретико-реконструктивними та методологічно проектувальними за своїми функціями. Здійснюючи категоріально-термінологічне дослідження проблеми, авторка проводить лінгвістичні розвідки, родо-видовий та етимологічний аналіз понять, які лягають у основу майбутніх досліджень.

Перший розділ дисертації цілком присвячено обсервації об'єктного

поля роботи, застосовуючи прийом аналізу через синтез. Із сутнісного боку аналізується саме поняття команди та похідне від нього – «командотворення», вибудовується семантичний простір поняття успішності у команді. При цьому йдеться не стільки про звичні нам нормативи успішності, скільки про її ціннісний вимір. Авторка слушно вказує на обмеженість психометричних підходів, які не дають змоги проникнути у глибину феномену успішності особистості ні з об'єктивного, ні з суб'єктивного боку, та доводить необхідність врахування інших підходів, введення нових критеріїв, які ґрунтуються на аналізі змісту свідомості. Зокрема, йдеться про мотиви, смисли, цінності, смисложиттєві орієнтації, ціннісно-сміслові ставлення тощо. Наголошується, що крім вивчення змісту ціннісно-сміислової свідомості, слід звертатися до її ієрархічної будови, аналізу взаємозв'язків, які відбиваються у картинах світу, імпліцитних теоріях, специфіці ціннісної регуляції кожної людини.

У другому розділі дисертації авторка переходить у вужчу, предметну площину і вдається до теоретичного обґрунтування ціннісно-рольового підходу до командотворення із попередньою розробкою його концептуального базису. Важливим є вихід на проблему командотворення через місце командної взаємодії у життєвому світі особистості. Саме завдяки цьому вдається уникнути «механізації» й «холодної технологізації» предмету дослідження, не лишитися в рамках «пояснювальної психології», але реально увійти в герменевтичне коло «розуміннєвої психології». В цьому ж розділі дисертантка звертається до рольової тематики, розглядаючи її як «презентаційну площину», але можна було б і сказати про «презентаційний простір» з огляду на багатство та сутнісну неповторність тих ролей, які ми конструємо у своєму житті. Презентаційну – саме для цінностей, адже відповідно до авторської концепції, роль, яку проживає людина у команді, у спілкуванні

та взаємодії з колегами, має ціннісний зміст, який сутнісно характеризує ролі, що їх ми намагаємося (інколи вдало, інколи – не дуже) презентувати іншим, оприявнювати себе і свій життєвий світ, роблячи його видимим та відчутним для оточення.

У третьому розділі означені вище концептуальні тези знаходять своє емпіричне підтвердження. Цей розділ стосується вивчення ціннісних передумов готовності особистості до командної праці, де концепція діалогу набуває засадничого значення. Зокрема, йдеться про виявлення у психосемантичному дослідженні двовимірності ціннісної свідомості, де перший вимір – то «цінність Я», а другий вимір – «цінність Іншого». Що прикметно – така двовимірність властива лишень для тих, хто готовий займатися командною працею, хто отримує задоволення від роботи у команді і вважає цей вид діяльності по-сковородинівськи «спорідненим» собі. Визнання цінності Іншого і є власне тим першим кроком, завдяки якому можливий діалог і ціннісний обмін, пошук шляхів до спільного досягнення мети і на тому шляху – конституювання себе як багатовимірної особистості. У цьому ж розділі авторка розкриває суб'єктно-ціннісну феноменологію, диференційовану залежно від надання людиною переваги індивідуальній або командній праці. Іще один внесок, який робить дисертантка в аксіопсихологічну персонологію і який представлено у третьому розділі, – це розробка методичного інструментарію для психодіагностики цінностей. Ґрунтуючись на попередніх студіях, авторка конструює методику, яка дозволяє експлікувати ціннісну готовність особистості до командної праці. Себто, не стільки діагностувати її риси, схильності тощо, скільки визначити, наскільки визначити ціннісну відповідність для людини такої праці. Проведено також валідацію та перевірку надійності цієї методики згідно з сучасними стандартами психометрики.

Четвертий розділ дисертації присвячено аналізу своєрідної надбудови над індивідуальними цінностями – імпліцитних теорій командної інтеракції. В авторському баченні (яке цілком обґрунтоване і теоретично, й емпірично), імпліцитні теорії відіграють роль лінз, через які проходять цінності, фокусуються й перетворюються у ролі (які презентуються як комплекси ставлень до праці, до інших людей, до себе та поведінкових моделей у команді). Засобами психосемантики авторка експлікує персональні регуляційно-ціннісні критерії тлумачення командної інтеракції. Їй вдається, узагальнивши індивідуальні результати, розбудувати змістову типологію та проаналізувати структурну специфіку імпліцитних теорій командних взаємин, виокремити ціннісні параметри командотворення.

Непересічним науковим здобутком, представленим у четвертому розділі, вважаємо авторську методику ціннісно-рольові картографії, яка полягає у розбудові ціннісно-рольових карт різного типу (групових та індивідуальних), а також у використанні їх для створення нових і розвитку існуючих команд.

Тема розвитку команд логічно продовжується у п'ятому розділі, в якому на основі попередньо отриманих даних розробляється схема ціннісно-рольового аналізу індивідуальних поведінкових моделей міжособистісних взаємин. Специфікою цієї системи є провокація учасників дослідження до формулювання цінностей у їх власній, унікальний спосіб і відмова від їх зведення до якогось деталізованого універсального переліку. Основна увага приділяється змісту цінностей у всій повноті життєвого контексту особистості та пошуку способів їх реалізації. В результаті проведених досліджень отримано низку нових наукових даних: це й те, що існує прямий зв'язок між успішністю особистості в команді та її ціннісно-стратегіальною конгруентністю

(відповідністю цінностей та стратегій їх реалізації), а також стратегіальною насиченістю подієвого простору (великою кількістю стратегій, завдяки яким можна одну й ту ж цінність реалізовувати по-різному); а також те, що успішність особистості в командній діяльності значуще корелює з такими показниками рольової компетентності, як рольова варіативність, рольова гнучкість та здатність до рольової децентрації й прийняття ролей інших. Проведений аналіз відкриває шлях до розробки способів зміни як поведінкових моделей, так і імпліцитних теорій, а в підсумку – розширенню ціннісної палітри співтворчості. Саме завдяки можливості оприявлення імпліцитних теорій та системній розбудові Діалогу між членами команди стає потенційно можливий перехід людини із квадранту інтегральної суб'єктності «Я» у квадрант «Ми» (принаймні, на рівні команди).

Висновки, що їх робить у своїй дисертації В.В. Горбунова відповідають меті та завданням здійсненого дослідження. Так, до найважливіших здобутків роботи можна віднести чіткий категоріально-термінологічний аналіз проблеми командотворення та операціоналізацію всіх базових понять; повернення уваги до феномену ціннісно-рольової регуляції командної діяльності; розуміння простору командної інтеракції як специфічного середовища, що перебуває в неперервності свого інтерсуб'єктного творення та суб'єктивного осмислення; емпіричний аналіз ціннісних передумов готовності особистості до командної діяльності та його результати у вигляді факторної ортогональності «цінності Я» та «цінності Іншого»; розробку психосемантичної методики вивчення ціннісної готовності до командної праці; структурно-змістову типологію імпліцитних теорій командної інтеракції особистості; результати дослідження індивідуальних поведінкових моделей внутрішньоконандної інтеракції.

Відзначаючи зразковий, справді парадигмальний (одне зі значень терміну «парадигма») рівень проблематизації, теоретизування і, кажучи словами А.В. Фурмана, професійного методологування, В.В. Горбунової, включно з верифікованим нею новаторським внеском у психодіагностику і психотехнологію командотворення, забезпеченим добротною джерельною базою, широким науковим кругозором, бездоганною експериментальною культурою, багатогранним талантом авторки, наважуся все ж на деякі міркування, які, можливо, посприяють уточненню окремих тез виконаного дослідження.

Зокрема, тема дисертації була б цілком конгеніальною змістові при формулюванні «Психосемантика командотворення: ціннісно-рольова парадигма» чи «Ціннісно-рольова парадигма командотворення у психосемантичному вимірі», оскільки б містила пряму вказівку на єдиний використаний у цьому дослідженні метод психодіагностики та основний засіб рефлексивної роботи суб'єктів командотворення (1).

На наш погляд, узагальнена теоретична модель ціннісно-рольової інтеракції в командах, представлена на рис.1 (с. 11) в авторефераті та на рис.1.6 (с. 96 дисертації) також потребує деякої реконструкції (до речі, улюблений конструкт авторки з часто надмірно розширеною сферою придатності). Оскільки дисертантка починає теоретичне моделювання феномену командотворення з концепту життєвого світу *особистості*, в який вписуються як її ціннісні уявлення (імпліцитні теорії), так і суб'єктивні репрезентації соціально-психологічних ролей, то й ампліфікація цього розуміння на простір ціннісно-рольової інтеракції в командах має містити чіткіші референти з протоматрицею побудови теоретичної моделі. Це призвело б до таких уточнень (див. згадані рисунки): «Інтраперсональне (замість «суб'єктне») осмислення інтеракції в командах», «Метаперсональне (замість «інтерсуб'єктне») творення

інтеракції в командах», «Інтерперсональний простір командних взаємин» замість «Інтерпросторовість командних взаємин». Тут ми вказали лиш на найбільш значущі місця «реконструкції», інші уточнення є похідними від указаних (2).

Відзначаємо труднощі у розумінні рис. 2 (с.13 автореферату) й аналогічного на с.125 дисертації «Факторна модель ціннісно-рефлексивного простору осіб, що надають перевагу командній діяльності». Справу заплутують текстові тавтології, що не містять ознак, які диференціюють семантичний простір картографії за специфікованими секторами. Подібна ситуація і з процедурою ціннісно-рольової картографії, описаною у п. 4.2, яка включає побудову ціннісно-рольових мап різного типу та їх графічну презентацію. Зважаючи на завдання, які стоять перед процедурою, – допомогти досліднику в ідентифікації зон ціннісної кон'юнкції та диз'юнкції, – було б доцільно удосконалити цей етап для більш наочної візуалізації даних зон, що було б доступно не лише для тих, хто знайомий з факторним аналізом, але й для ширшого кола користувачів (3).

Нарешті, нічого особистого, хоча про особисте. Авторка стверджує про опонента дослівно таке: «З.С. Карпенко називає аксіопсихіку людини вищим проявом її внутрішнього феноменального світу» (с.10 автореферату і с.70 дисертації). Вимушена заперечити: я ніде не стверджувала про «вищість» чи «нижчість» аксіопсихіки, бо вона є буттєвим холістичним, а відтак ієрархізованим, імплікативно включеним феноменом згідно з постульованим мною засадничим принципом інтегральної суб'єктності, який багатократно відстежується при реінтерпретації відомих психологічній науці фактів, механізмів і закономірностей. Сподіваюся, що це лише прикрий виняток, і текстуальні «реконструкції» тез інших авторів були коректнішими.

Вказані зауваги не знижують рівня дисертаційної роботи і є радше настановами для майбутньої дослідницької діяльності й подальшої розбудови ціннісно-рольової парадигми з використанням методичного арсеналу психосемантики. Здобувачка отримала без перебільшення видатні наукові результати, зробила потужний внесок у психологічну науку, проявивши високий рівень наукової сміливості й самостійності.

Аналіз дисертаційної роботи, автореферату та опублікованих праць В.В. Горбунової дозволяє зробити висновок про цілісний і завершений характер цього оригінального наукового дослідження, а також про його наукову новизну та практичне значення. Зміст автореферату дисертації ідентичний основним положенням дисертації та відповідають усім вимогам МОН України. Опубліковані наукові праці повністю відображають основні положення дисертації. Таким чином, вважаю, що Вікторія Валеріївна Горбунова заслуговує присудження наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи.

Завідувач кафедри педагогічної та вікової  
психології Прикарпатського національного  
університету ім. Василя Стефаника,  
доктор психологічних наук, професор

З. С. Карпенко