

2. Ляшенко І.В. Формування професійної мотивації студентів до успішної фахової діяльності [Електронний ресурс] / І.В. Ляшенко // Народна освіта – 2013. – Вип. 1 (19). – Режим доступу : <http://www.narodnaosvita.kiev.ua/vupysku/19/statti/lyashenko.htm>

3. Макарова, Л. Л. Загальна психологія [Текст] : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл., які навч. за спец. "Психологія" / Л. Л. Макарова, В. М. Синельников. - К. : Центр навчальної літератури, 2005. - 198 с.

4. Максименко, С. Д. Особливості мотивації в процесі професійної підготовки майбутніх біологів / Максименко С.Д., Макаренко О.М., Майстренко І.А. // Наукові записки НаУКМА. - 2009. - Т. 97 : Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. - С. 40-43.

5. Прядко Н. О. Мотивація досягнення як детермінанта успіху в професійній діяльності особистості / Н. О. Прядко // Вісник. – 2015. – № 127. – С. 177–180. – Режим доступу : http://visnyk.chnpu.edu.ua/?wpfb_dl=1574.

*Науковий керівник: Любомира ТЯГУР,
PhD (Психологія)*

УДК 159.923 (043.2)

Олена ІНОЗЕМЦЕВА

Національний авіаційний університет, Київ

ЦІННІСНО-РОЛЬОВА ПАРАДИГМА КОМАНДНОЇ ІНТЕРАКЦІЇ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ

Команда - це група людей, які працюють разом задля певної мети. Команда може бути як спортивна, так і професійна. Перевагою командної роботи є ефективність та орієнтованість всіх її учасників на досягнення бажаного результату. Щоб робота була дійсно ефективною, мають бути чітко вибудовані цінності, розподілені обов'язки, а також вміння знаходити спільну мову, розв'язувати конфлікти й узгоджувати рішення [1].

Усі учасники команди, так чи інакше, керуються власним досвідом, життєвими подіями і пережитими труднощами. Іншими словами, командна робота не обумовлена виключно нормативно-рольовою структурою, оскільки включає цінності кожного учасника, у якого є власний погляд на взаємодію. Також тут фігурує таке поняття як «суб'єктивність», яке уможливорює осмислення різних подій індивідуально кожним учасником команди й інтерпретується згідно їх установ [2].

Існують три підходи до командоутворення. Прихильники першого, діяльнісно-орієнтованого, дії спрямовують на результат діяльності та процес досягнення поставленої мети. Прибічники другого, суб'єктно-орієнтованого підходу, вважають за доцільне дії спрямовувати на розкриття потенціалу і реалізацію кожного члена команди, і саме цей, другий метод, дає можливість покращити продуктивність роботи. Щодо третього підходу, інтеграційного, то командоутворення базується на встановленні міжособистісних зв'язків і досягненні гармонії в команді [1].

У науковій діяльності поширеною є дослідницька програма, яка наділяє кожного учасника команди певною науковою роллю - конкретний науковець бере на себе відповідальність за те, що він робить найкраще порівняно з іншими членами. Згідно цього підходу можуть існувати такі ролі: «генератор ідей», «критик» і «ерудит». Важливо, що колектив, де відсутня хоча б одна роль, має меншу продуктивність і успішність, як той, де є представники кожної з ролі. Це пов'язано з тим, що якщо одна з позицій відсутня, то існує більша ймовірність прогалин і браку інформації для виконавчого процесу [3].

Отже, для командної роботи важливо обрати ефективний підхід, який буде імпонувати кожному з членів колективу; встановити і конкретизувати цінності і методи реалізації поставленої цілі так само важливо, як і саму ціль, а також варто пам'ятати про розкриття потенціалу кожного з учасників задля підвищення продуктивності спільної роботи.

Список літератури

1. Горбунова В. В. Психологія командотворення: ціннісно-рольова парадигма : автореф. Київ, 2017. 30 с.
2. Ціннісно-рольова природа інтеракції у командах. *Психологія командоутворення*. Житомир, 2014. С. 91–94..
3. Голентовська О. С. Огляд зарубіжних та вітчизняних підходів до проблеми командотворення. С. 27.

*Науковий керівник: Катерина БАЛАХТАР,
PhD (Психологія)*