

УДК 378:316.35.023.4.008.8

ЗМІСТ КОМПОНЕНТІВ ГОТОВНОСТІ ДО ПАРТНЕРСЬКОЇ ВЗАЄМОДІЇ

В.В.Молоченко

Анотація. У статті розглянуто та проаналізовано компоненти, критерії та показники готовності до партнерської взаємодії.

Ключові слова: компонент, критерій, показник.

Аннотация. В статье рассмотрены и проанализированы компоненты, критерии и показатели готовности к партнерскому взаимодействию.

Ключевые слова: компонент, критерий, показатель.

Summary. Components, criteria, indicators of readiness of the partner's interaction were examined and analyzed.

Key words: component, criterion, indicator.

Постановка проблеми. Специфікою сільськогосподарської діяльності є, з одного боку, її предметна практичність, основу якої складають знання про особливості діяльності в аграрному секторі, а з іншого боку – її соціальний характер, обумовлений розвитком виробничих стосунків у суспільстві та суб'єктивним відображенням цих стосунків особистістю. Професійна підготовка фахівців аграрної

сфери передбачає сформованість їх готовності до спільної діяльності, вмінь працювати в команді, налагоджувати взаємодію між суб'єктами партнерства. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває формування у студентів вищих аграрних навчальних закладів готовності до партнерської взаємодії.

Інтегративний характер готовності до взаємодії відображає її структура. Дослідженням структури готовності до партнерства присвячені праці В.Ільїна, Ф.Савіна, В.Серікова.

Аналіз попередніх досліджень. Аналіз наукової літератури свідчить про те, що точки зору дослідників феномену готовності можна згрупувати за декількома позиціями: по-перше, вчені визначають готовність як наявність певних здібностей особистості. Аналіз готовності до професійної діяльності в межах комплексу здібностей представлено в працях Б.Ананьєва, С.Рубінштейна. Науковці включили до структури здібностей різні властивості та якості особистості. Здібність виступає при цьому як більш загальна категорія по відношенню до цих якостей. Інший підхід до розуміння поняття готовності пропонують Н.Левітов, А.Пуні, Д.Узнадзе, які трактують її як стійку якість особистості. Група вчених, які умовно належать до третього підходу, трактує готовність як стан особистості (В.Мерлін, В.Сахаров, А.Смірнов). Прибічники особистісного підходу вважають стан готовності цілісним проявом особистості в певних умовах життя та діяльності, що має різну стійкість у часі. Підтримують цю точку зору дослідники О.Ковальов, В.Моляко, О.Фарапонова, які до змісту готовності як особистісного утворення включають мотиваційні, психічні й характерологічні особливості особистості.

Методично доцільним, на нашу думку, є розуміння готовності як інтегрального особистісного утворення, системи якостей особистості, що забезпечують результативність діяльності фахівця.

Виклад основного матеріалу. У науковій літературі існує декілька підходів до визначення змісту готовності до спільної діяльності. З точки зору функціонального підходу, цей вид готовності є певним функціональним станом, психологічні й соціальні установки якого характеризують поведінку особистості (М.Д'яченко, Л.Кандибович). У контексті цього підходу набуває значущості виявлення процесуальних якостей, що є важливими у професійній діяльності.

Прибічники особистісного підходу В.Ільїн, Я.Коломінський, В.Мерлін пропонують розуміти готовність як комплекс інтегрованих, але різних властивостей, що відрізняються місцем і функціями в регуляції діяльності. Зокрема, науковець Ю.Кулюткін акцентує увагу на тому, що готовність як особистісне утворення включає три взаємозумовлених компоненти: мотиваційний, пізнавальний та емоційно-вольовий [1, с.46] При цьому головну інтегруючу роль виконують особистісні якості, які відображають спрямованість на певну діяльність. У зв'язку з таким трактуванням готовності до спільної діяльності побудова моделі фахівця все частіше формулюється як проблема побудови його особистості.

Ми погоджуємося з твердженням В.Мерліна і тому вважаємо, що готовність до партнерства – це, передусім, готовність особистісна. Таким чином, серед усіх параметрів готовності до професійної діяльності найбільшої значущості набуває особистісний параметр [2].

Готовність до партнерської взаємодії в трактовці К.Дурай-Новікової – це: активний стан особистості, що визначає успішне розв'язання завдання [3, с.36] Вчена вважає, що така готовність є системою індивідуальних інтегрованих змінних: якостей, знань особистості. Зміст готовності поєднує в собі усвідомлення високої ролі й соціальної відповідальності, прагнення активно виконувати професійні завдання, установку на активізацію та мобілізацію якостей, які були набуті в процесі взаємодії.

Структуру готовності до партнерської взаємодії вивчали ряд учених, так зокрема, В.Сластьонін акцентує увагу на таких складових, як знання щодо особливостей спільної діяльності, прийоми узгодження спільних дій, особистісні якості, що забезпечують можливість комунікації у групі, та виділяє теоретичний, технічний та особистісний компоненти [4].

Науковець М.Фірсов у структурі готовності до партнерської взаємодії виділяє такі компоненти:

- мотиваційний, який передбачає формування внутрішньої потреби та активної позитивної мотивації до набуття професійних цінностей майбутньої професійної діяльності;
- пізнавальний, який містить знання про зміст професійних цінностей;
- виконавчий, що складається із взаємопов'язаних дій студентів та їхньої поведінки, спрямованих на реалізацію взаємодії;
- результативний, що передбачає самооцінку, яка пов'язана з виникненням у майбутнього спеціаліста рефлексивних роздумів та переживань у процесі отримання знань і умінь щодо партнерської взаємодії [5, с.57].

Узагальнення вищесказаного дає підстави стверджувати, що більшість науковців визначальними складовими у структурі готовності до партнерської взаємодії вважають рівноправність суб'єктів, їхній

взаємовплив, набуття знань і формування професійних умінь у процесі професійної діяльності. Водночас ми вважаємо, що визначення готовності до партнерської взаємодії не може обмежуватися лише характеристиками досвідченості. При оцінці готовності дуже важливо визначити внутрішні сили особистості, її потенціал та резерви, які необхідні для підвищення продуктивності професійної діяльності в майбутньому.

Проаналізувавши різні підходи, що існують у наукових літературних джерелах, можна дійти висновку про те, що в поняття готовності до партнерської взаємодії науковці включають: мотиваційний компонент (бажання працювати в команді професіоналів), когнітивний (знання, уміння та навички, які необхідні для здійснення партнерської взаємодії) та діяльнісний (практичне використання умінь та навичок).

Узагальнення різних поглядів на зміст готовності до спільної діяльності дає нам можливість сформулювати робоче визначення поняття готовності до партнерської взаємодії. Це складне, багатоаспектне, особистісне утворення, яке пов'язане з глибинними структурами особистості, з її ціннісною сферою, розумінням призначення комунікативної компетентності в спільній професійній діяльності.

Ми вважаємо, що зміст готовності до партнерської взаємодії може бути представлений як єдність п'ятих компонентів: мотиваційного, когнітивного, комунікативного, особистісного та діяльнісного. Багатоконпонентна структура готовності до взаємодії включає: когнітивний (знання про сутність, особливості партнерства), мотиваційний (позитивне ставлення до взаємодії з іншими), особистісний (якості, що забезпечують ефективну спільну діяльність), комунікативний (наявність умінь професійного спілкування) та діяльнісний компоненти (уміння здійснювати взаємодію).

Не дивлячись на те, що всі компоненти так чи інакше знаходять своє відображення в структурі готовності до партнерської взаємодії, жоден з поглядів науковців ми не можемо прийняти повною мірою, оскільки сам феномен готовності студентів до партнерства не був предметом окремого дослідження. Тому в визначенні змісту компонентів досліджуваного явища ми врахували такі складові:

- аналіз феномену партнерської взаємодії;
- аналіз переліку особистісних якостей, які необхідні для ефективної роботи в команді;
- аналіз уже відомих раніше класифікацій компонентів готовності до партнерської взаємодії та використання даної інформації відповідно до вимог, що ставляться до особистісних якостей фахівців та феномену партнерства.

Словник іншомовних слів трактує поняття "компонент" як складову частину чогось [6, ст.346].

Когнітивний компонент – складова досвіду взаємодії, яка репрезентована знаннями, що є необхідними для здійснення партнерства та їх результативними елементами – когнітивними оцінками. Тобто даний компонент є результатом пізнавальної діяльності. Його характеризують обсяг знань (ширина, глибина, системність), стиль мислення, сформованість умінь і навичок учасників взаємодії.

Когнітивний компонент містить в себе всі психічні процеси, якої: відчуття, колективне сприйняття, пам'ять, мислення, уяву. Взаємодіючи з іншими суб'єктами партнерства, людина за допомогою цих процесів пізнає індивідуально-психологічні особливості партнерів у спільній професійній діяльності. Під впливом взаємного сприйняття формуються взаєморозуміння та взаємостосунки. Даний компонент складається з характеристик суб'єкта, які здійснюють інформаційне забезпечення спільної професійної діяльності, її інтелектуальний супровід – уміння актуалізувати професійні знання в ході взаємодії, контролювати пізнавальні процеси, що беруть участь у прийомі та переробці інформації у процесі комунікації.

Когнітивний компонент включає знання про те, яким чином необхідно будувати спілкування, як можна налагодити емоційний контакт, подолати бар'єри спілкування, попередити та вирішити конфліктну ситуацію. При цьому необхідно пам'ятати про закономірності, які визначають спілкування. Ці знання передбачають володіння способами установки інформаційного контакту, продуктивної взаємодії з оточуючими, уміння правильно оцінити людину, зрозуміти її індивідуальність та емоційний стан у конкретний момент.

Професійна діяльність суб'єктів партнерської взаємодії передбачає включення особистості і всього колективу до різних видів цієї діяльності. У зв'язку з цим особливого значення набувають вміння розуміти інших людей. Для їх ефективної реалізації необхідним є, насамперед, усвідомлення ціннісних орієнтацій іншої людини, які знаходять вираження в її ідеалах, потребах та інтересах.

Для характеристики перцептивних умінь необхідно звернутись до робіт О.Бодальова, в яких розкривається проблема сприйняття людиною людини Дані вміння, на думку вченого, проявляються суб'єктом партнерства під час вивчення особливостей іншого суб'єкта.

Сукупність перцептивних умінь може бути представлена такими складовими:

- сприйняття та адекватна інтерпретація інформації партнера взаємодії по спілкуванню, які можна отримати в ході партнерства;
- вміння визначати стан людини, її причетність до тих чи інших подій.

Другим компонентом готовності до партнерської взаємодії є мотиваційний. У груповій взаємодії важливе значення має мотивація, під якою розуміють систему факторів, що полягають в усвідомленні людиною належності до групи та детермінують бажання до спільної діяльності. Такими факторами виступають потреби, мотиви, цілі та інтереси, що мотивують колектив до розв'язання професійних проблем, підтримують спільний пошук оптимальних рішень.

Партнерська взаємодія спонукається не одним, а багатьма мотивами, з яких одні відіграють провідну роль, а інші підпорядковані їм. Ця сукупність мотивів утворює складну динамічну систему. Це означає, що будучи відносно стійкою у кожної людини, система мотивів може змінюватися залежно від тих змін, які відбуваються у внутрішній структурі особистості, а також у зовнішніх умовах її життєдіяльності.

Відповідно до проявів мотивів мотивуючі фактори поділяються на три класи:

- потреби як основа активності;
- причини, які обумовлюють вибір спільної діяльності залежно від спрямованості особистості;
- суб'єктивні переживання, емоції як форма регуляції (саморегуляції) поведінки і діяльності. Саме в емоціях оцінюється сенс і результат діяльності. Якщо останній не відповідає меті діяльності, то емоції змінюють її загальну спрямованість, включають допоміжні спонукання, які посилюють прагнення до досягнення спільного рішення.

Мотивація на основі врахування відмічених факторів забезпечує спрямованість і регуляцію активності суб'єктів взаємодії. Усі мотиви спільної діяльності є результатом відображення людиною умов свого існування та усвідомлення потреб. Мотив як усвідомлена потреба в досягненні бажаних умов і результатів діяльності набуває форми внутрішніх спонукань, тобто характеризує внутрішню мотивацію. Зовнішні спонукання суб'єкта взаємодії до тієї чи іншої форми професійної діяльності через використання різних стимулів характеризуються як зовнішня мотивація. Мотиваційний компонент визначає ставлення учасників партнерської взаємодії до співпраці.

Формування мотиваційного компонента відбувається в процесі взаємодії і виражається у зміні ієрархії структури мотивів, їх абсолютної і відносної значущості, у появі нових і зникненні старих мотивів. Бажаним є домінування мотивів, безпосередньо пов'язаних з процесом і змістом партнерства в майбутній професійній діяльності. Від наявності мотивації залежить досягнення успіху. Суб'єкти взаємодії, які мають достатню мотивацію, завжди ініціативні, активні, виявляють наполегливість у досягненні поставленої мети. Вони не бояться перешкод, шукають шляхи їх подолання, віддають перевагу нестандартним завданням, мають потребу в ефективності своїх дій. Коли їхні дії приводять до досягнення поставленої мети, відчувають задоволення. Учасник процесу взаємодії, мотивований до успіху, характеризується рішучістю у нестандартних ситуаціях, готовністю брати на себе відповідальність, адекватною самооцінкою.

Упевненість у собі як професіоналі пов'язана з мотивацією "успіху", є інтегральною якістю, що ґрунтується на здібності розуміти суб'єктів процесу взаємодії, умінні проникати в їхню психологію, враховуючи індивідуальні особливості, а також усвідомленні правоти та доречності своїх дій і вчинків. Упевненість у собі як професіоналі, у своїх силах також тісно пов'язана із самооцінкою особистості, яка формується під впливом оцінок тих, хто оточує, і результатів власної діяльності. Адекватна самооцінка сприяє впевненості у професійних рішеннях. Занижена самооцінка породжує невпевненість у своїх силах, завищена – самовпевненість; це не сприяє успішності спільної професійної діяльності.

Мотивація спілкування у процесі партнерської взаємодії відображає інтерес до спільної праці та потребу отримання інформації від партнера і розглядається як прямий мотив спілкування. В той же час спілкування може бути і опосередкованим, коли важливим є не суб'єкт партнерства, а його зв'язки з іншими суб'єктами. Мотивом тоді виступає не спілкування як таке, а отримання певної користі з контакту. При цьому мотиви можуть і не співпадати між собою, що інколи слугує причиною конфліктності.

Третім компонентом готовності до партнерської взаємодії, на нашу думку, є комунікативний, який проявляється в умінні встановлювати міжособистісні зв'язки, узгоджувати свої дії з діями колег, обирати оптимальний стиль спілкування в різних ситуаціях, ефективно використовувати засоби вербального та невербального спілкування, з їх допомогою попереджати та розв'язувати конфліктні ситуації.

Окрема людина, яка є суб'єктом партнерської взаємодії, виступає водночас як колективний суб'єкт, тому комунікативна культура фахівця, що орієнтована на інших суб'єктів діяльності, впливає

на стиль спілкування в колективі, його психологічний мікроклімат, таким чином, визначаючи можливість соціального розвитку, реалізації потенціалу як члена групи, так і всієї професійної спільноти. Отже, в процесі формування готовності до взаємодії важливо враховувати: чим вищим буде сформований рівень комунікативної культури фахівця, тим чіткішою та більш якісною буде його професійна діяльність.

Четвертим компонентом є діяльнісний компонент. Реалізація цього компонента передбачає, по-перше, свободу вибору суб'єктами взаємодії методів та шляхів даного процесу; по-друге, формування вмінь активної співпраці партнерів у спільній професійній діяльності; по-третє, повинно відбуватися єднання внутрішніх та зовнішніх мотивів: зовнішніми є мотиви досягнення, а внутрішніми виступають пізнавальні мотиви; по-четверте, бажаним є отримання задоволення від співпраці з іншими людьми. Зміст даного компонента відображає спрямованість щодо організації спільної діяльності, управління змістом та формами взаємодії у процесі прийняття спільних рішень та спілкування, а також рефлексію характеру взаємодії та результатів самовираження та самореалізацію окремих членів команди в спільній професійній діяльності.

Останнім, п'ятим компонентом, є особистісний компонент. Він характеризується такими особистісними якостями, як: дисциплінованість, толерантність, здатність до самоаналізу, впевненість у собі, чесність та відкритість, ініціативність, відповідальність за результати спільної діяльності.

Висновки. Аналіз і узагальнення різних підходів дає підстави визначати зміст готовності до партнерської взаємодії як єдність п'яти компонентів: когнітивного, мотиваційного, особистісного, діяльнісного та комунікативного, які впливають на методи її формування.

Література

1. Кулюткин Ю.Н. Рефлексивные процессы в деятельности учителя / Ю. Н. Кулюткин // Моделирование педагогических ситуаций. – М.: Педагогика, 1981. – с.37-48
2. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. – М. : Педагогика, 1986. – 253 с.
3. Дурай-Новикова К.М. Формирование профессиональной деятельности студентов к педагогической деятельности / К. М. Дурай-Новикова. – М.: Акадекнига, 1983. – 36 с.
4. Слостенин В.А. Формирование личности учителя советской школы в процессе профессиональной подготовки / В. А. Слостенин. – М.: Просвещение, 1976. – 160 с.
5. Фирсов М.В. Психология социальной работы: содержание и методы психосоциальной практики / М. В. Фирсов, Б.Ю. Шапиро. – М.: Эксмо, 2002. – 248 с.
6. Словник іншомовних слів/За ред. О.С. Мельничука. – К.:1974. – с.775.