

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



КОЛОМІНСЬКІ ЧИТАННЯ

*Матеріали Другого Міжнародного наукового форуму,
присвяченого пам'яті доктора психологічних наук, професора*

Наума Львовича Коломінського

м. Київ, МАУП, 19 лютого 2008 р.

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2009

ББК 88.5я43
К 61

Редакційна колегія:

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — головний редактор

Туриніна О. Л., канд. психол. наук, проф. — відповідальний редактор

Відповідальний редактор за випуск В. М. Чирков
(видання здійснене в рамках проекту
“Наукові праці МАУП”)

Коломінські читання: Матеріали Другого Міжнар. наук. форуму,
К 61 присвяч. пам’яті д-ра психол. наук, проф. Н. Л. Коломінського, м. Київ,
МАУП, 19 лют. 2008 р. / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.), О. Л. Ту-
риніна (відп. ред.). — К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2009. — 504 с.: іл. —
Бібліогр. в кінці статей.

ISBN 978-966-608-985-7

У пропонованому збірнику публікуються статті науковців, в яких досліджується широке коло проблем соціальної психології, психології управління та організаційної психології.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток психологічної науки в Україні.

ББК 88.5я43

ISBN 978-966-608-985-7

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2009

© ДП «Видавничий дім «Персонал», 2009

ЗМІСТ

Передмова	7	Жирун О. А.	Моральна свідомість як чинник професійного становлення майбутніх редакторів	82
Переднє слово	8	Донець О. І.	Жінка після розлучення: постановка теоретичних і методичних проблем	87
Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ.....	10	Овдієнко І. М.	Психологічні фактори взаємодії керівника загальноосвітнього навчального закладу і шкільної психологічної служби	92
Коломинський Я. Л.		Шопша О. Л.	Система роботи психолога з колективом театру з формування сприятливого соціально-психологічного клімату	98
Структура межличностного педагогического взаимодействия	11	Варлакова Є. О.	Професійні особливості майстерності психолога-конфліктолога.....	101
Максименко О. О.		Кирпач Н.	Майєвтичний діалог як засіб сприяння саморозвитку особистості в ранньому юнацькому віці	106
До питання про характеристики і класифікацію екологічної свідомості	18	Карлионова Н. В.	Акцентуации личности студентов-психологов с практической и теоретической профессиональной направленностью	116
Філіппов М. М.		Чупріна М. О.	Психологічний супровід становлення особистості фахівця в умовах організації	121
Надійність роботи спеціаліста, який працює у надзвичайних та екстремальних умовах: психофізіологічна проблема	29	Садова М. А.	Потенціал самореалізації особистості як предмет психологічного дослідження: методологічні аспекти	127
Москаленко В. В.				
Принцип суб'єктності у дослідженні економічної соціалізації особистості	38			
Ложкин Г. В.				
Маргинализм в контексте профессиональной карьеры субъекта	46			
Велитченко Л. К.				
Психологічна структура взаємодії	53			
Сивицкий В. Г.				
Психологические условия эффективности частного учреждения образования	61			
Винославська О. В., Зливков В. Л.				
Переформування структури професійної ідентичності: пошук і перспективи	70			
Суська О. О.				
Професійна ідентичність особистості та її статусні особливості (комунікативний аспект)	76			

СИСТЕМА РОБОТИ ПСИХОЛОГА З КОЛЕКТИВОМ ТЕАТРУ З ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ

Коломінські читання — II, 2008, 98–100

Оптимізація роботи театру потребує вдосконалення керівництва на всіх ланках у напрямі його гуманізації та демократизації. Одним з істотних важелів підвищення професійної культури управління театром є забезпечення високого рівня психологічної компетентності керівництва театром.

“Одному змінити настрій багатьох людей — завдання дуже складне, часом неможливе. Керівнику необхідно вміти впливати на людей, розвивати в собі контактність, волю, спортивний азарт у поєднанні з умінням красиво і грамотно розмовляти, вміти вести за собою людей, а також демонструвати певні переваги над артистичною масою”, — писав відомий російський режисер М. Захаров [1], оскільки керівники такого складного колективу, де кожен якщо не геній, то вважає себе генієм, неперевершеним талантом, повинні у роботі з людьми володіти глибокими знаннями з психології творчості та психології управління. Адже на функціонуванні театрального колективу неодмінно позначаються складні міжособистісні стосунки. Попри все, в такому колективі має панувати сприятливий для розкриття здібностей кожної особистості соціально-психо-

логічний клімат. На жаль, необхідних знань з психології керівники театральних колективів, у тому числі Національної опери, не мають. Вони працюють, використовуючи лише власний життєвий і професійний досвід та інтуїцію. Адже соціально-психологічні проблеми життя театру, особливості управління ним ще не знайшли наукової розробки. Певну інформацію з цієї проблеми можна отримати у працях К. С. Станіславського, в яких цікаво розповідається про професійно-психологічні особливості діяльності актора, але й вони не є вичерпними.

Керівник театрального колективу прагне до встановлення у своєму колективі здорового соціально-психологічного клімату. Розуміючи, що успішна діяльність театру і добробут членів колективу взаємопов'язані, він має дотримуватися правил:

- постійне поліпшення матеріальної бази театру суттєво впливає на мікроклімат у колективі;
- поліпшення умов праці та побуту кожного члена колективу театру забезпечує формування сприятливого морально-психологічного клімату, що позитивно впливає на досягнення основної мети театру;

- не втручатися у сімейне життя акторів, але, враховуючи особливості діяльності театру, використовувати всі етично дозволені засоби для поліпшення цього життя, адже нормальний психічний стан актора є складовою психологічної атмосфери в колективі театру.

У своїх спогадах М. Захаров писав: “Я часто бачив, як актори миттєво змінюють свої привітні усмішки на невдоволені й підозрілі. Взаємостосунки керівництва та акторів переплетені з багатьма прихованими та явними конфліктами. Те, що доля актора (так вони вважають) цілком залежить від, так би мовити, невірної важенної людини, не може не викликати у актора прихованого або явного невдоволення” [1].

Дійсно, успішна діяльність театрального колективу багато в чому залежить від директора театру, головного режисера, головного диригента, від стану здоров’я, особливостей їхнього темпераменту, характеру та від інших, навіть незначних, чинників.

Великим внеском у справу оздоровлення атмосфери в колективі є індивідуальна консультація осіб. До театрального психолога звертаються працівники з різними проблемами і кожен чекає допомоги: перший потребує поради, другий — підтвердження свого рішення, третьому необхідно зняти напруження, четвертий через невпевненість у собі шукає виходу з конфліктної ситуації. У ході консультування клієнти отримують необхідні для них психологічні знання, вчаться методам контролю і саморегуляції психоемоційного стану. Невпевнені у собі особи часто не можуть стримати свої емоції, тому, звертаючись до психолога, вони намагаються уникнути відповідальності за якусь провину. Завдання

психолога — з’ясувати причини і наслідки кризової ситуації, а потім пояснити особі, яка консультується, що вона має сама прийняти правильне рішення. Але найчастіше до психолога звертаються з метою просто поспілкуватися, щоб послабити внутрішнє напруження. Їм потрібна людина, яка б їх терпеливо, уважно вислухала. Тут певним чином задовольняється потреба особистості у психологічному захисті, прийнятті (А. Маслоу) [2].

Кожна людина потребує уваги до себе, особливо через брак дружнього спілкування. Відомо, що в театрі психологічний клімат не завжди дружній, там неможливо довірити свою таємницю, бо її можуть використати проти цієї людини, тому у цьому випадку консультування має виконувати психотерапевтичні функції. Якщо актор, який прийшов на консультацію, втратив емоційну рівновагу (особливо після репетицій або вистави, коли диригентом або режисером були зроблені зауваження в недекларованій формі), то до такої категорії людей більше підходить модель рефлексивного слухача, велику роль при цьому грає спостереження за позою, мімікою, жестами. Актори, які надто самовпевнені у собі, зазвичай приходять на консультацію для того, щоб підтвердити правильність прийнятого ними рішення та переконатися у власному професіоналізмі.

Міжособистісна і міжгрупова взаємодія не може здійснюватися без суперечностей. Навіть за однакових соціальних та економічних умов кожний учасник цих взаємодій є неповторним. Адже учасники вирізняються особливостями інтелектуальної, емоційно-вольової, мотиваційної сфери, цілями, потребами, різними ціннісними орієнтаціями, прагненнями, традиціями та ін.

У театральному колективі, де кожен актор має високу самооцінку і претендує на визнання його неповторного таланту, унікальних можливостей індивідуальності, проблема профілактики розв'язання конфлікту стає дуже важливою. Адже особистість актора визначається тонкою, лабільною нервово-психічною організацією, що містить у собі значну вірогідність суперечностей, які можуть перетворюватись у внутрішньоособистісні, міжособистісні, міжгрупові конфлікти. Якщо йдеться про колектив оперного театру, то тут певна тривожність акторів, породжена боязню втрати голосу (у співаків) і зниження рухливих можливостей (у артистів балету), сприяє підвищенню можливостей виникнення конфліктів. Перед психологом, який здійснює психологічний супровід діяльності театального колективу, актуальною проблемою є з'ясування сутності конфліктів з метою їх своєчасного попередження і кваліфікованого подолання.

На підставі даних проведеного емпіричного дослідження розроблена та випробувана модель діяльності психолога в організації сфери культури з оптимізації соціально-психологічного клімату колективу. Ця модель має такі складові:

- діагностування соціально-психологічного клімату як інформаційна база для діяльності психолога з його оптимізації;
- консультативна робота з керівником і співробітниками театру щодо врахування психологічних особливостей акторів у процесі розподілу ролей, підготовки вистави та ін.;
- гармонізація ділових та особистих стосунків (на підставі даних соціометричного дослідження);

- психопрофілактична і психоко-рекційна робота психолога з окремими співробітниками (тренінги, психотерапевтичні бесіди та ін.);
- діяльність з попередження та розв'язання конфліктів.

У театральному колективі, діяльність якого спрямована на створення духовних цінностей, творів мистецтва, призначених для задоволення естетичних потреб особистості, процес підготовки і здійснення вистави не може проходити без суперечностей. Адже процес творчості містить у собі можливість виникнення конфліктів, джерелом яких можуть бути як позитивні, так і негативні чинники. Позитивними конфліктогенними чинниками можуть бути суперечності творчого пошуку, концепції оперної вистави, суперечність між традиційним і новим трактуванням ролі, між концепціями спектаклю, що пропонують і режисер, і диригент, і художник. Такі конфліктогенні ситуації створюють певну психологічну напруженість, але їх можна вважати конструктивними суперечностями (конфліктами), які є рушійними силами розвитку театру.

Література

1. Захаров М. Театр без вранья. — М.: АСТ Зебра Е., 2007. — 606 с.
2. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту. — К.: МАУП, 1996.
3. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения. — Л., 1981.
4. Станиславский К. С. Собрание сочинений. — Т. 1. — М., 1969.