

performance of each motivating technique on the Likert scale (from -3 – 'absolutely ineffective' to 3 – 'very effective', with 0 excluded).

The investigation was conducted on a sample of 120 master students of management aged 20-23 years and master students of other technical specialties and humanities totaling the number of the respondents to 324 students of the 'KPI' National Technical University. The obtained data were factor analyzed using Statistika 8.0 which grouped different motivation techniques into the following types: *monetary penalties, collegiality, tension creation, control-initiative, moral punishment, psychological pressure, moral encouragement and financial reward*. In order to identify the most general approaches to motivating staff we carried out a secondary factor analysis of the selected scales. As a result, were identified two main motivating strategies: *positive-productive* and *negative-destructive*.

The designed questionnaire for the motivation effectiveness evaluation allows to diagnose management students' mental representations during their studies at the institutions of higher education in order to improve their psychological training in staff motivating.

Keywords: personnel motivation, motivating influence, type of motivation, motivating strategy.

Відомості про авторів

Мейтарчан Світлана Юрїївна, викладач кафедри психології і педагогіки Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут», Київ, Україна.

Meytarchan, Svitlana Yuriivna, lecturer, Department of psychology and pedagogy, National Technical University of Ukraine "Kyiv Polytechnic Institute", Kyiv, Ukraine.

E-mail: svitlana.meytarchan@gmail.com

Проскура Юрій Віталійович, Дніпропетровський Національний університет імені О.Гончара, Дніпропетровськ, Україна.

Proskura, Yuri Vitaliyovych, Dnipropetrovsk National University named after O. Honchar, Dnepropetrovsk, Ukraine.

E-mail: urprost@yandex.ru

УДК 159.9.923.2

Павлин Д.О.

РОЗВИТОК СПОНТАННОСТІ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ

Павлин Д.О. Розвиток спонтанності як засіб формування команди. У статті висвітлено результати апробації формувальної програми розвитку спонтанності особистості як засобу формування команди. Встановлено, що спонтанність та творчість є важливою складовою взаємодії між членами колективу. Висвітлено поняття Плейбек-театру та доречність використання елементів саме цієї соціально-психологічної практики для розвитку спонтанності членів команди. Емпірично підтверджено, що розроблена формувальна програма розвитку спонтанності особистості може вважатися ефективним засобом формування команди. Встановлено підвищення рівня спонтанності, креативності, автономності, толерантності до невизначеності та інтернальності серед учасників програми. Сформульовано рекомендації щодо використання програми розвитку спонтанності членів команди.

Ключові слова: команда, спонтанність, командотворення, розвиток, Плейбек-театр.

Павлин Д.А. Развитие спонтанности как средство формирования команды. В статье представлены результаты апробации формирующей программы спонтанности личности как средства формирования команды. Установлено, что спонтанность и творчество является важной составляющей взаимодействия между членами коллектива. Освещено понятие Плейбек-театра и уместность использования элементов именно этой социально-психологической практики для развития спонтанности членов команды. Установлено повышение уровня спонтанности, креативности, автономности, толерантности к неопределенности и интернальности среди участников программы. Сформулированы рекомендации по использованию программы развития спонтанности членов команды.

Ключевые слова: команда, спонтанность, командообразование, развитие, Плейбек-театр.

Постановка проблеми. У наш бурхливий час, коли світ навкруги змінюється із миттєвою швидкістю, перед керівниками постає питання, який з існуючих способів формування ефективної команди є найдоречнішим, враховує вимоги сьогодення та допоможе усім членам команди залишатися на поверхні навіть у найбільш непередбачуваних ситуаціях, зберігаючи при цьому достатній рівень продуктивності. До одного з таких засобів можна віднести розвиток спонтанності у членів команди. Адже спонтанність потрібна для того, щоб впоратися з несподіваними ситуаціями, труднощами, які неминуче виникнуть навіть у найбільш передбачуваній ситуації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За кордоном з часом з'являється дедалі більше наукових праць стосовно проблематики спонтанності у різних сферах. І. Гессел [19] у рамках організаційної психології досліджує підготовку керівників до екстрених ситуацій в організаціях за допомогою імпровізації; Д. Кіппер [21] у контексті психологічного консультування та психотерапії використовує спонтанність як засіб роботи із пацієнтом; у сфері психологічного театру Дж. Фокс [18] розглядає спонтанність як механізм підготовки акторів та ін. Дослідженнями особливостей новітніх соціально-психологічних практик у контексті розвитку особистості та взаємодії у колективі в Україні займається В. Савінов [15]. Зокрема, ним досліджується практичне значення Плейбек-театру у різних сферах психології та життя особистості загалом.

Мета статті: довести доречність використання програми розвитку спонтанності особистості як засобу формування команди.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Існує безліч різних способів формування команди [17]. У всіх способів є свої переваги і недоліки, і бажано використовувати комбінацію методів. Креативна (творча) активність сильно піддається способу організації та взаємодії членів команди. Члени продуктивного творчого колективу безперешкодно взаємодіють один з одним, надихають один одного і цілеспрямовано працюють разом. Тому розуміння когнітивних і поведінкових аспектів проведення формування команди надає вирішальне значення в управлінні інноваціями будь-якої компанії. У підборі членів команди має бути також враховано різноманітність учасників, наскільки легко вони взаємодіють між собою, практика соціальних взаємодій, що склалася в організації, та раніше проведені в організації проекти.

Багато хто дотримується способу формування команди за принципом встановлених професійних зв'язків і минулого успішного досвіду спільної роботи. Це сприяє психологічній безпеці і довірі, неформальній координації роботи колективу і співробітництву між членами команди. Інші кажуть, що тривалий досвід спільної роботи шкідливий, такі команди часто схильні до інерції, їм не вистачає різноманітності [1].

Численні приклади комерціалізованих інноваційних проектів свідчать про динамічні і творчі взаємодії між ключовими людьми протягом декількох років [12]. Тобто, створивши одного разу щось разом, люди продовжують каталізувати діяльність один одного. Звичайно, не обходиться і без напруги в колективі, проте сформоване середовище довіри сприяє обміну та просуванню ідей по виведенню на ринок серії продуктів (а не одного).

Тому доречно казати про розвиток спонтанності для формування команди. Адже члени команди тільки виграють від цього: вони отримують задоволення від дотепних діалогів і оригінальних обмінів думками, що дозволяє продукувати нові ідеї та сприяє досягненню мети команди. Заготовлені заздалегідь записи та дії – це непогано, але ті моменти, які неможливо спланувати заздалегідь, виявляються набагато кориснішими. З урахуванням цього, нами була розроблена формувальна програма розвитку особистості засобами Плейбек-театру.

Плейбек-театр – це театр імпровізації і спонтанності, де глядачі розповідають свої історії, а актори тут же програють їх на сцені [18]. Поєднує в собі елементи сценічного і вуличного театру, інтерактивного мистецтва (хепенінгу, перформансу), психологічного шоу і психодраматичних постановок. Така формувальна програма побудована схожим чином із репетиціями Плейбек-театру, в результаті чого учасники формувальної програми дорівнюють до Плейбек-акторів. Різниця між звичайними репетиціями акторів та заняттями формувальної програми полягає у зміщенні мети двох процесів: якщо акторам Плейбеку на репетиціях необхідно відпрацювати певні форми та навички для успішного виступу, то учасникам програми потрібно розвивати схожі навички та намагатися відтворити найпоширеніші форми театру задля утворення команди.

З урахуванням того, що учасники програми дорівнюють до акторів Плейбек-театру, звернемо увагу на особливості підготовки останніх.

Перший напрям підготовки акторів Плейбек-театру – це *саморефлексія*, яка досягається за допомогою саморепрезентації. Невипадково кажуть, що повністю усвідомленим стає те, що набуло вербальної форми вираження. Тому, представляючи себе перед іншими учасниками Плейбек-театру, майбутні актори можуть краще розібратися в собі, що буде сприяти їхньому більш професійному акторському вираженню. Не заперечується і той факт, що розвинути саморефлексію можна не тільки через саморепрезентацію, проте в контексті вдосконалення експресивності можна вибрати саме цей шлях. Навички саморепрезентації безпосередньо пов'язані з формами гри Плейбек-театру, зокрема з технікою «Ім'я», в якій потрібно стисло, але точно дати глядачам уявлення про себе на початку перформансу. І враховувати, що це буде своєрідною візитною картою, яка збережеться протягом усього виступу. Формування експресивності через розвиток саморефлексії можливо за допомогою простих і поширених вправ на презентацію себе, складання списку переваг і недоліків, складання всіляких автопортретів і пошуку різних способів вираження своїх емоцій в різних ситуаціях.

Наступним важливим елементом для актора Плейбек-театру є *емоційна чутливість*. Як правильно було помічено, це необхідно для правильного розуміння історії оповідача. Для цього потрібно бути налаштованим на оповідача. А щоб бути налаштованим на оповідача, необхідно, щоб власна потреба в прийнятті та увазі інших людей була задоволена. Цього можна досягти при атмосфері прийняття і вільного самовираження. Така атмосфера, на нашу думку, нагадує терапевтичні групи підтримки. Це вимагає часу і тісно перегукується з четвертою важливою складовою особистості акторів – *майстерністю взаємодії*. Коли ці умови будуть дотримані, то в учасників трупі не буде необхідності показувати себе і думати про те, як їх будуть сприймати, а вони зможуть повністю поринути в історію оповідача, прагнучи якомога точніше і яскравіше представити різні грані історії, а не себе самих. Цього можна досягти за допомогою вправ, в яких увага зосереджується на одному головному учаснику, у нього з'являється можливість повідомити або представити себе так, як йому цього хочеться, при цьому оточуючі приймають будь-які його вираження. Механізм роботи важливої третьої складовою особистості Плейбек-актора – *творчої уяви* – складається з двох моментів. Перший з них пов'язаний з вивільненням творчості за допомогою спонтанності, а другий – з тим, що актором Плейбек-театру не обов'язково хочуть стати люди, пов'язані з творчістю або ті, хто мають високий рівень творчих здібностей,

тому завдання кондактора, або ж людини, яка працює в підготовці майбутніх акторів, складається у вивільненні творчого потенціалу людини. Те, що цей потенціал існує в кожній людині, були впевнені багато видатних психологів, в тому числі і Я. Морено, засновник методу психодрами, який стверджував, що творчий потенціал присутній у кожній людині, тільки не кожен дозволяє йому розкритися, а іноді навпаки ховає його і приховує, що не позитивно впливає на особистість в цілому. Таким чином, для розвитку творчої уяви необхідно супроводжувати особистість в розкритті творчого потенціалу за допомогою спонтанності, а також можна використовувати спеціальні вправи, які сприяють тренуванню творчої уяви.

Четверта за рахунком, але не за значущістю, характеристика особистості актора театру Плейбек – це *майстерність взаємодії*. На нашу думку, розвиток цієї якості вимагає найбільшої кількості часу. Для досягнення високого рівня взаєморозуміння, яке ґрунтується на взаємному відчуженні один одного, необхідно для початку встановити контакт між членами трупи, а далі займатися класичним командотворенням: розвивати довіру, повагу, емпатію один до одного, вчитися слухати і чути іншого, необов'язково йдеться про вербальну мову. Це мова жестів, тіла, настроїв, емоцій і т.д. Дуже важливо довести це вслухання до найтоншого рівня – адже на сцені взаємодія відбувається саме на найбільш глибоких, тонких прошарках відчуження один одного.

Але є ще одна якість, яка, на нашу думку, має бути присутньою в актора будь-якого театру, в тому числі і Плейбек. Це *володіння власним тілом і голосом*, яке необхідно для більшої ефектності і переконливості, для естетики та професіоналізму. Адже не всі почуття і переживання можна висловити словами. Також необхідно дотримуватися балансу між вербальними і невербальними формами вираження. Роботу з розвитку цієї якості можна почати зі знайомства з власним тілом, його можливостями та обмеженнями, а продовжити, навчаючись взаємодії з іншими людьми без допомоги слів. Для цього підходять багато вправ зі сценічного руху і акторської майстерності, спрямованих на розвиток зв'язку із власним тілом, а також комплекси вправ з тілесно-орієнтованого підходу.

Мета програми спрямована на розвиток спонтанності учасників команди.

Така мета передбачає вирішення наступних завдань:

- підвищення рівня креативності;
- розвиток творчих здібностей та творчого мислення;
- розвиток автономності та незалежності у власних виборах;
- розвиток здатності бути готовим до невизначених ситуацій.

Для забезпечення ефективності формувальних занять необхідні умови:

- наявність ізолюваного приміщення для роботи тренера з учасниками;
- забезпечення учасників тренінгу необхідним робочим матеріалом (дошка, олівці, ручки, папір А-4, стільці та ін.);
- створення в групі здорового психологічного клімату, атмосфери довіри й відвертості;
- використання довірливого стилю спілкування в процесі роботи.

У програмі можуть брати участь малі соціальні групи, учасники яких прагнуть сформувати команду та є психічно здоровими особистостями віком 18–40 років. Також участь у програмі може бути рекомендована особистостям із низьким рівнем розвитку відповідальності, комунікативних навичок, саморегуляції, креативності та з високим рівнем екстернального локусу контролю.

Формувальна програма складається з 6 блоків та розрахована на 10 занять. Блоки поділені за темами: «Вступна частина», «Розвиток спонтанності через креативність», «Розвиток спонтанності через толерантність до невизначеності», «Розвиток спонтанності через автономність», «Узагальнення та поєднання», «Підведення підсумків». Заняття проводяться раз на тиждень в окремому ізолюваному місці з великим простором (з можливістю розмежувати приміщення на зону «сцени» та зону «глядацької зали»). Тривалість занять 3 години (4 академічні години). Така тривалість пояснюється двоетапною структурою кожного заняття.

У програмі взяли участь 18 осіб віком 19–25 років (6 чоловіків та 12 жінок). Усі учасники знайомі між собою, входять до студентського клубу КПІ та мають на меті утворити єдину команду. Двоє учасників брали участь у Плейбек-театрі раніше (участь у майстер-класі та відвідування виступів), шестеро учасників чули про Плейбек-театр раніше, та для іншої половини Плейбек-театр був невідомий до того.

Загальна схема проведення формувальних занять.

1. Привітання. Перше коло (самопочуття, настрої, готовність до роботи).
2. Ознайомлення учасників із темою, метою та змістом заняття. Пояснення теоретичних понять, з якими буде відбуватись робота під час заняття.
3. Основна практична частина заняття:
 - 3.1. Вправи та ігри для розігрівання, налагодження контакту з тілом, голосом, встановлення взаємодії між учасниками.
 - 3.2. Розвиток певних здібностей.
 - 3.3. Відпрацювання форм Плейбек-театру.
 4. Підведення підсумків заняття, зворотній зв'язок. Останнє коло.

Формувальна програма містить комплекс тренувальних та розвивальних вправ та ігор, які спрямовані на розвиток спонтанності через розвиток творчих здібностей особистості, розвиток уваги та творчого мислення,

розвиток акторської майстерності та формування автономності і толерантності до невизначених ситуацій [4, 5, 6, 7, 8, 110, 13, 16].

Після проведення формувальної програми розвитку спонтанності особистості був проведений аналіз щодо її ефективності. Полягав він у проведенні опитування на початку формувальної програми та після з експериментальною групою, яка складалася з учасників формувальної програми розвитку спонтанності особистості, а також проведення повторного тестування з контрольною групою, до якої входить 36 досліджуваних, які не брали участі у формувальній програмі. Дослідження складалося із виміру таких показників: спонтанність, креативність, автономність, гнучкість у спілкуванні, толерантність до невизначеності, саморегуляція та локус контролю. Ці властивості були обрані як вагомі особливості процесу формування команди (див. *табл. 1*). Також був проведений якісний аналіз ефективності формувальної програми шляхом обробки та аналізу висловлювань і зворотного зв'язку, наданих учасниками програми під час та наприкінці формувальної програми.

Порівняння отриманих в результаті контрольного тестування даних здійснювалося за допомогою порівняльного аналізу (Two-Related Samples), рівень статистичної значущості визначався за допомогою непараметричного статистичного Т-Критерію Уїлкоксона. Критерій застосовується для зіставлення показників змін у двох різних умовах серед однієї й тієї ж вибірки досліджуваних. За його допомогою можна визначити, чи є зрушення показника в якомусь одному напрямку більш істотним, ніж в іншому.

Таблиця 1

Динаміка показників досліджуваних особистісних властивостей серед контрольної та експериментальної груп

Респонденти	Контрольна група		Експериментальна група	
	До	Після	До	Після
Показники				
Спонтанність	8,9	8,9	7,94	10,5**
Креативність	11	10,8	10,33	14,21**
Автономність	9,7	9,60	8,47	12,33**
Гнучкість у спілкуванні	8,7	8,7	8,2	9,1*
Толерантність до невизначеності	10,8	6,8*	11,08	15,3**
Саморегуляція	13,4	12,2	12,36	13,32*
Локус контролю	47,4	50,3*	32,59	35,87**

**p < 0,00 / *p < 0,05.

Як видно з табл. 1, після проведення формувальної програми розвитку спонтанності особистості відбулися значущі зміни в досліджуваних показниках, а саме: спонтанності, креативності, автономності, толерантності до невизначеності, загальній інтернальності ($p < 0,001$). Також відбулися значущі зміни і в показниках гнучкості у спілкуванні та вольової саморегуляції.

Отримані результати вказують на ефективність та дієвість розробленої формувальної програми розвитку спонтанності особистості. Цікавим спостереженням є те, що у двох досліджуваних групах – і в експериментальній, і в контрольній – відбулися значущі зміни у показниках толерантності до невизначеності, однак у різних напрямках. Це може говорити про те, що, незважаючи на вплив щоденного життя, участь у формувальній програмі дозволила учасникам підвищити свій рівень готовності до невизначених ситуацій. Значуща зміна показника загальної інтернальності у експериментальній групі може пояснюватись змінами у цьому ж показнику серед контрольної групи, тобто через вплив життя, однак поява значущого зсуву показників у декількох шкалах інтернальності може вказувати на те, що зміни відбулися все ж таки під впливом формувальної програми.

Також нами був проведений якісний аналіз висловлювань учасників програми, на основі якого можна казати про те, що група стала функціонувати більш злагоджено, виникла атмосфера довіри та доброзичливості, почали з'являтися творчі ідеї щодо подальшої діяльності команди.

Отже, було зафіксовано статистично значущі відмінності між даними експериментальної групи до та після проведення формувальної програми, які разом із результатами порівняльного аналізу тестування серед контрольної групи та якісного аналізу висловлювань учасників програми дають можливість підвести підсумок, що розроблена нами формувальна програма розвитку спонтанності особистості може вважатися ефективним засобом формування команди.

Рекомендації щодо використання формувальної програми розвитку спонтанності особистості. Отримані вище кількісні та якісні підтвердження ефективності та працездатності розробленої нами формувальної програми розвитку спонтанності особистості дозволяють використовувати її у різних контекстах.

Така формувальна програма може бути використана викладачами та кураторами на початкових курсах навчання у вищих навчальних закладах з метою скорішого формування та розвитку таких важливих властивостей особистості, як спонтанності, автономності, відповідальності, креативності тощо. Окрім очевидної користі для розвитку особистості студента на початку періоду ранньої дорослості, це полегшить процес адаптації студентів до нового середовища та нових можливостей і обов'язків, а також може позитивно позначитися на засвоєнні навчального матеріалу та ставленні до навчання в цілому.

Також ця формувальна програма може використовуватися керівниками Плейбек-театрів з метою розвитку особистості Плейбек-актора. В цьому випадку різниця між звичайними репетиціями та заняттями формувальної програми буде полягати у зміщенні акценту – з відпрацювання певних форм на розвиток особистості актора. Необхідність зробити таке зміщення наголосу в процесі діяльності Плейбек-театру може виникнути за декількох причин:

- якщо Плейбек-театр є нещодавно створеним, і для формування ефективно функціонуючого колективу керівник бажає в першу чергу звернути увагу на особистість кожного окремого актора та на рівень розвитку тих якостей, які будуть йому необхідні у цьому процесі;
- якщо Плейбек-театр знаходиться у стані творчої кризи: не відбувається розвитку театру, не відчувається єдності у колективі, в результаті чого все це впливає на якість вистав та взаємовідносин у театрі;
- для пошуку нових способів творчого самовиразу. Цей шлях корисний для профілактики та боротьби з шаблонами та стереотипами образу існування акторів на сцені під час виступу та репетицій Плейбек-театру.

Зазначена формувальна програма може використовуватися не лише керівниками Плейбек-театрів, а й керівниками будь-яких інших творчих об'єднань (театрів, студій, гуртків тощо) з метою самовдосконалення своєї творчої діяльності за допомогою розвитку спонтанності засобами Плейбек-театру.

Своє застосування ця формувальна програма може знайти серед психологів у центрах розвитку особистості та серед психологів, які працюють із групами людей із низьким рівнем розвитку спонтанності, відповідальності, комунікативних навичок, саморегуляції, креативності та з високим рівнем екстернального локусу контролю.

Таким чином, формувальна програма розвитку особистості може бути корисною та використаною для вирішення широкого кола завдань у різних контекстах.

Висновки. В результаті аналізу розвитку спонтанності як засобу формування команди було встановлено, що:

- 1) спонтанність та творчість є важливою складовою взаємодії між членами колективу;
- 2) використання елементів такої соціально-психологічної практики, як Плейбек-театр, для розвитку спонтанності членів команди є доречним;
- 3) розроблена формувальна програма розвитку спонтанності особистості може вважатися ефективним засобом формування команди. Формувальна програма складається з 6 блоків та розрахована на 10 занять. Мета програми спрямована на розвиток спонтанності учасників команди;
- 4) відбулося підвищення рівня спонтанності, креативності, автономності, толерантності до невизначеності та інтернальності серед учасників програми;
- 5) ця програма може бути корисною та використаною для вирішення широкого кола завдань у різних контекстах, що було відображено у рекомендаціях щодо використання формувальної програми розвитку особистості.

До перспектив подальших досліджень можна віднести: дослідження взаємозв'язку спонтанності та процесу прийняття рішення у незвичайних ситуаціях; дослідження впливу рівня спонтанності на відчуття задоволеності працівників; аналіз спонтанності з позиції топ-менеджерів.

Список використаних джерел

1. Андреев В.И. Саморазвитие менеджера (творческой, конкурентно способной личности) / В.И. Андреев. – Казань, 1992. – 204 с.
2. Богоявленская Д.Б. Психология творческих способностей / Д.Б. Богоявленская. – М. : Издат. центр «Академия», 2002. – 320 с.
3. Бодалев А.А. Личность и общение / А.А. Бодалев. – М. : Прогресс, 2000. – 325 с.
4. Гатанов Ю.Б. Курс развития творческого мышления / Ю.Б. Гатанов. – СПб. : Имантон, 1996. – 64 с.
5. Гротовский Е. От Бедного театра к Искусству-проводнику / Е. Гротовский. – М. : Артист. Режиссер. Театр, 2003. – 351 с.
6. Захарова Е. Спонтанность из чулана / Е. Захарова // Наша психология. – М., 2012. – С. 1–3.
7. Калашник Т.И. Методы творческого самовыражения и арттерапии в психокоррекционной работе / Т.И. Калашник // Методическое пособие для практических психологов образования. – Одесса, 1999. – 53 с.
8. Козлов Н.И. Лучшие психологические игры и упражнения / Н.И. Козлов. – Екатеринбург, 1997. – 144 с.
9. Кричевский Р.Л. Психология малой группы: Теоретический и прикладной аспекты / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. – М. : МГУ, 1991. – 152 с.
10. Морено Я. Театр спонтанности / Я. Морено / пер. с англ. С. Инкин ; под ред. В.В. Макарова, Б.И. Хасана. – Красноярск : Ф. Ментал. здоровья, 1993. – 125 с.

11. Москалец В.П. Основний психологічний зміст та розвивальний потенціал ігрової діяльності / В.П. Москалец // Практична психологія та соціальна робота. – 2009. – №10 (125). – С. 1–9.
12. Резник С.Д. Эффективная команда менеджера / С.Д. Резник, В.Г. Куликов. – Ростов н/Д : Феникс, 2005. – 254 с.
13. Рождественская Н.В. Креативность: пути развития и тренинги / Н.В. Рождественская, А.В. Толщин. – СПб. : Речь, 2006. – 320 с.
14. Савінов В.В. Інтерактивний психологічний театр як засіб профілактики та подолання стресових ситуацій / В.В. Савінов // Профілактика порушень адаптації молоді до повсякденних стресів і кризових життєвих ситуацій : навч. посіб. / Національна академія педагогічних наук України ; Ін-т соц. та політ. Психології ; за наук. ред. Т.М. Титаренко. – К. : Міленіум, 2011. – С. 189–208.
15. Савінов В.В. Плейбек-театр як сучасна соціально-психологічна практика / В.В. Савінов // Програма Першого всеукраїнського конгресу із соціальної психології. – К., 2010. – С. 40.
16. Салас Дж. Играем реальную жизнь в Плейбек-театре / Дж. Салас ; пер. с англ. М.Ю. Кривченко. – М. : Когито-Центр, 2009. – 160 с.
17. Томпсон Лей. Создание команды / пер с англ. / Лей Томпсон. – М. : Вершина, 2006. – 544 с.
18. Фокс Дж. Роль импровизационного театра в Нью-Йорке / Дж. Фокс // Журнал практического психолога. – 2010. – №3. – С. 33–47.
19. Gesell, I. Practiced Spontaneity: Using Improv Theater Skills to Help Teams Master Change / I. Gessel // Journal for Quality & Participation. – 2005. – 28.1. – P. 4–7.
20. Gonen, J.Y. The Use of Psychodrama Combined with Videotape Playback on an Inpatient Floor / J.Y. Gonen // Psychiatry. – 1971. – № 34. – P. 198–213.
21. Kipper, D.A. Spontaneity and Warming-up Process in a New Light / D.A. Kipper // Group Psychotherapy & Psychodrama. – 1967. – Vol. 20. – P. 62–73.

Spisok vikoristаниh dzhерel

1. Andreev V.I. Samorazvitie menedzhera (tvorcheskoy, konkurentno sposobnoy lichnosti) / V.I. Andreev. – Kazan', 1992. – 204 s.
2. Bogojavlenskaja D.B. Psihologija tvorcheskikh sposobnostej / D.B. Bogojavlenskaja. – M. : Izdat. centr «Akademija», 2002. – 320 s.
3. Bodalev A.A. Lichnost' i obshhenie / A.A. Bodalev. – M. : Progress, 2000. – 325 s.
4. Gatanov Ju.B. Kurs razvitiya tvorcheskogo myshleniya / Ju.B. Gatanov. – SPb. : Imaton, 1996. – 64 s.
5. Grotovskij E. Ot Bednogo teatra k Iskusstvu-provodniku / E. Grotovskij. – M. : Artist. Rezhisser. Teatr, 2003. – 351 s.
6. Zaharova E. Spontannost' iz chulana / E. Zaharova // Nasha psihologija. – M., 2012. – S. 1–3.
7. Kalashnik T.I. Metody tvorcheskogo samovyrazheniya i artterapii v psihokorrekcionnoj rabote / T.I. Kalashnik // Metodicheskoe posobie dlja prakticheskikh psihologov obrazovanija. – Odessa, 1999. – 53 s.
8. Kozlov N.I. Luchshie psihologicheskie igry i uprazhneniya / N.I. Kozlov. – Ekaterinburg, 1997. – 144 s.
9. Krichevskij R.L. Psihologija maloj grupy: Teoreticheskij i prikladnoj aspekty / R.L. Krichevskij, E.M. Dubovskaja. – M. : MGU, 1991. – 152 s.
10. Moreno Ja. Teatr spontannosti / Ja. Moreno / per. s angl. S. Inkin ; pod red. V.V. Makarova, B.I. Hasana. – Krasnojarsk : F. Mental. zdorov'ja, 1993. – 125 s.
11. Moskalec' V.P. Osnovnij psihologichnij zmist ta rozvival'nij potencial igrovoї dijal'nosti / V.P. Moskalec' // Praktichna psihologija ta social'na robota. – 2009. – №10 (125). – S. 1–9.
12. Reznik S.D. Jeffektivnaja komanda menedzhera / S.D. Reznik, V.G. Kulikov. – Rostov n/D : Feniks, 2005. – 254 s.
13. Rozhdestvenskaja N.V. Kreativnost': puti razvitiya i treningi / N.V. Rozhdestvenskaja, A.V. Tolshhin. – SPb. : Rech', 2006. – 320 s.
14. Savinov V.V. Interaktivnij psihologichnij teatr jak zasib profilaktiki ta podolannja stresovih situacij / V.V. Savinov // Profilaktika porushen' adaptacii molodi do povsjakdennih stresiv i krizovih zhittєvih situacij : navch. posib. / Nacional'na akademija pedagogichnih nauk Ukraїni ; In-t soc. ta polit. psihologiji ; za nauk. red. T.M. Titarenko. – K. : Milenium, 2011. – S. 189–208.
15. Savinov V.V. Plejbek-teatr jak suchasna social'no-psihologichna praktika / V.V. Savinov // Programa Pershogo vseukrajins'kogo kongresu iz social'noї psihologiji. – K., 2010. – S. 40.
16. Salas Dzh. Igraem real'nuju zhizn' v Plejbek-teatre / Dzh. Salas ; per. s angl. M.Ju. Krivchenko. – M. : Kogito-Centr, 2009. – 160 s.
17. Tompson Lej. Sozdanie komandy / per s angl. / Lej Tompson. – M. : Vershina, 2006. – 544 s.
18. Foks Dzh. Rol' improvizacionnogo teatra v N'ju-Jorke / Dzh. Foks // Zhurnal prakticheskogo psihologa. – 2010. – №3. – S. 33–47.
19. Gesell, I. Practiced Spontaneity: Using Improv Theater Skills to Help Teams Master Change / I. Gessel // Journal for Quality & Participation. – 2005. – 28.1. – P. 4–7.
20. Gonen, J.Y. The Use of Psychodrama Combined with Videotape Playback on an Inpatient Floor / J.Y. Gonen // Psychiatry. – 1971. – № 34. – R. 198–213.
21. Kipper, D.A. Spontaneity and Warming-up Process in a New Light / D.A. Kipper // Group Psychotherapy & Psychodrama. – 1967. – Vol. 20. – R. 62–73.

Pavlin, D.O. Development of spontaneity as a mean of building a team. The article lightens the results of testing a forming program of development of spontaneity as a mean of building a team. It was found that spontaneity and creativity are important components of interaction between team members. The study showed that spontaneity is needed in order to cope with unexpected situations and difficulties which would inevitably arise even in the most predictable situation among the well-coordinated team. Previous studies have indicated that members of the creative team interact freely with each other, inspire each other and work

together purposefully. The program of development of spontaneity was developed and approved. Elements of Playback Theatre were used as the main component of spontaneity. Playback Theatre is a theater of improvisation and spontaneity, where viewers tell their stories, and the actors play them immediately on the scene. Directions of training actors of Playback Theatre include: the development of self-reflection, emotional sensitivity, interaction skills, creativity imagination and the ability to feel and hold one selves body and voice. The forming program consists of 6 blocks and is designed for 10 sessions. Based on the findings developed forming program of the development personality's spontaneity can be considered as an effective means of building a team. During the program there was a process of personal development, together with the obvious process of teambuilding. This program can be useful and used for a wide range of applications in different contexts, which is reflected in the recommendations on the use of forming program of development of spontaneity.

Keywords: team, spontaneity, teambuilding, development, Playback Theatre.

Відомості про автора

Павлін Дар'я Олександрівна, аспірантка III-го року навчання кафедри психології розвитку факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Київ, Україна.

Pavlin, Daria Oleksandrivna, PhD-student in Psychology, Department of Developmental Psychology, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine.

E-mail: pavlin.daria@gmail.com

УДК 159.923

Приймук О.О.

НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ У ПРОФЕСІОГЕНЕЗИ ОСОБИСТОСТІ

Приймук О.О. Наукові підходи до вивчення професійно важливих якостей у професіогенезі особистості. У статті представлено наукові підходи до вивчення професійно важливих якостей у системі професіогенезу особистості. Науково-категоріальний статус поняття «професійно важливі якості» уточнюється через розкриття його змісту визначення структури, через індивідуально-психологічні якості, загальні і спеціальні здібності людини, її фаховий рівень знань, умінь і компетентностей та вплив зовнішніх і внутрішніх чинників на професійний розвиток особистості в професіогенезі. Визначається особливість професійно важливих якостей як політипологічної системи, що формується під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників і зумовлює ефективність професійної діяльності на всіх етапах професіогенезу.

Ключові слова: професіогенез, професійно важливі якості, розвиток, спеціальні здібності, фахівець.

Приймук О.А. Научные подходы к изучению профессионально важных качеств в профессиогенезе личности. В статье представлены научные подходы к изучению профессионально важных качеств в системе профессиогенеза личности. Научно-категоріальний статус поняття «професійно важливі якості» уточнюється через розкриття його змісту визначення структури, через індивідуально-психологічні можливості, загальні і спеціальні здібності людини, її фаховий рівень знань, умінь і компетентностей та вплив зовнішніх і внутрішніх чинників на професійний розвиток особистості в професіогенезі. Визначається особливість професійно важливих якостей як політипологічної системи, що формується під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників і зумовлює ефективність професійної діяльності на всіх етапах професіогенезу.

Ключевые слова: професіогенез, професійно важливі якості, розвиток, спеціальні здібності, фахівець.

Постановка проблеми. Соціально-економічні зміни, які останнім часом відбуваються у суспільстві, зумовлюють нові вимоги до сучасного фахівця. Дедалі більшого значення для фахівця набуває здатність бути суб'єктом свого професійного розвитку і самостійно знаходити розв'язання соціально-економічних та професійно значущих проблем в умовах мінливої дійсності.

Більшість науковців стверджують, що конкурентне середовище, висока вірогідність виникнення «нестандартних» і непередбачуваних ситуацій у професійній та соціальній сферах вимагають від фахівців нових способів впливу та взаємодії у тій чи іншій ситуації. Нині фахівець торговельно-економічної і бізнесової сфер має володіти професійно важливими знаннями, навичками і компетентностями, що забезпечують гнучкість та динамізм професійної поведінки в умовах конкуренції, непередбачуваних ризиків, самостійного пошуку рішень і відповідальності за нього (А. Мазаракі, С. Максименко, Л. Карамушка, О. Креденцер, М. Корольчук, Є. Клімов, В. Крайнюк) [3; 8; 10; 11]. Особливо актуальним цей напрям досліджень виявився у сфері торговельно-економічного спрямування, зокрема, ресторанному бізнесі, оскільки цей тип підприємств з кожним роком зростає приблизно на 10–11 % за рік, незважаючи навіть на економічну стагнацію у суспільстві (О. Наносова) [13; 15]. Саме тому дослідження наукових підходів до професійно важливих якостей (ПВЯ) у професіогенезі особистості, і зокрема, майбутніх фахівців ресторанного бізнесу є сьогодні досить актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Професійно важливі якості свого часу були предметом наукового пошуку у працях таких науковців, як: О. Бодров, С. Максименко, Л. Карамушка, М. Корольчук, Є. Клімов, В. Крайнюк, А. Маркова та інших. Наукова історія розгляду поняття ПВЯ у професіогенезі особливо