

Список використаних джерел

1. Волкова Н.П. Педагогіка: Посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Видавничий центр «Академія», 2001. – 576 с.
2. Горская Г.И. Организация учебно-воспитательного процесса в школе. В помощь зам.дир. школы. – М.: Просвещение, 1977 – 272 с.
3. Зверева В.І. Як зробити керування школою успішним. – Х.: Веста, Ранок, 2007. – 160 с.
4. Положення про загальноосвітній навчальний заклад, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 р. за № 964.
5. Указ Президента України від 17.04.2002 р. за № 347/2002 «Про Національну доктрину розвитку освіти».
6. Управління закладами середньої освіти: психологічні аспекти: Навч. посібник / За ред. Л.М. Карамушки. – К.: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2001. – 222 с.
7. Управління навчальним закладом: Навчально-методичний посібник. У двох частинах. Частина 2. Ключ до професійного успіху/ Григораши В.В., Касьянова О.М., Мармаза О.І. – Х.: Веста, Ранок, 2004. – 152 с.
8. Хриков Є.М. Управління навчальним закладом: Навч. посіб. – К.: Знання, 2006. – 365 с.

The article considers the problem of formation of students skills concerning collective management, particularly in the teachers council and within an educational establishment as being the most important forms of collective management

Key words: management, collective, teachers council.

Отримано: 24.06.2009

УДК 159.923.2

О.М. Васильєва

ВПЛИВ САМОРЕГУЛЯЦІЇ НА РОЗВИТОК ЗАДОВОЛЕНOSTІ ОСОБИСТОСТІ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ НА ЕТАПІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ

Розглядається проблема особливостей саморегуляції особистості в контексті суб'єктно-діяльнісного підходу. Узагальнено результати досліджень особливостей саморегуляції в зв'язку з її впливом на задоволеність особистості професійною діяльністю. Показано інтегральну роль задоволеності, що пов'язує систему домагань і саморегуляцію особистості, відповідно можливість для людини підвищувати рівень

свого професіоналізму та перспективи застосування психотренінгу для формування саногенного мислення.

Ключові слова: професійне становлення, суб'єкт, діяльність, задоволеність професійною діяльністю, саморегуляція, рефлексія, саногенне мислення, патогенне мислення.

Рассматривается проблема особенностей саморегуляции личности в контексте субъектно-деятельностного подхода. Обобщены результаты исследований особенностей саморегуляции в связи с ее влиянием на удовлетворенность личности профессиональной деятельностью. Показано интегральную роль удовлетворенности, которая связывает систему притязаний и саморегуляцию личности, соответственно возможность для человека поднимать уровень своего профессионализма и перспективы использования психотренинга для формирования саногенного мышления.

Ключевые слова: профессиональное становление, субъект, деятельность, удовлетворенность профессиональной деятельностью, саморегуляция, рефлексия, саногенное мышление, патогенное мышление.

Докорінне реформування змісту освіти відповідно до сучасного рівня світової цивілізації, вимагає нового підходу щодо якості підготовки фахівців та процесу їх професійного становлення. Тому забезпечення прискореного, випереджувального інноваційного розвитку нашої освіти, а також умов для всебічного розвитку, самоствердження і самореалізації фахівця впродовж усього життя є пріоритетними напрямками політики освітніх міністерств та держави загалом.

Наявність у людини диплома, сертифіката, що підтверджує рівень її кваліфікації (а частіше за все – деякої сукупності знань, обізнаності в певному професіональному середовищі) – це необхідна, але недостатня умова для подальшого становлення професіоналізму. Людина може набути цієї властивості лише в результаті спеціальної підготовки і багатого досвіду.

Вивчення наукової літератури свідчить про те, що професійне становлення фахівця – це динамічний процес формування його як суб'єкта професійної діяльності [4].

У сучасній зарубіжній психологічній науці трудову діяльність особистості представляють у вигляді професійного циклу, що складається з декількох універсальних стадій. Найбільш розповсюдженими, теоретично і практично обґрунтованими концепціями професійного циклу особистості зарубіжними дослідниками визнаються теорії Д. Сьюпера і Г. Сельє.

Так, наприклад, згідно Д. Сьюпера, професійний шлях людини складається з п'яти характерних етапів, основним змістом яких є формування та розвиток професійної Я-концепції особистості.

У вітчизняній психологічній науці проблеми професійного шляху особистості досліджувалися в працях Є.О. Клімова [12], Н.В. Кузьміної [14], В.М. Дружиніна, В.Д. Шадрікова [30] та інших вчених. Найбільш розповсюдженою є концепція Є.О. Клімова, який виділяє сім складових етапів оволодіння професією,

що характеризують особливості розвитку особистості фахівця, починаючи з вибору професії (фаза оптанта) і до етапу наставництва (фаза наставника) – коли особистість стає авторитетним майстром своєї справи, що має однодумців, послідовників, учнів.

Формування ставлення до праці відбувається в процесі становлення особистості, росту її професійної майстерності. Професійне удосконалення особистості, ріст її майстерності ведуть до творчого, ініціативного ставлення до праці.

У ході аналізу доступної нам наукової літератури щодо проблем, пов'язаних із задоволенням людини своєю працею, ми з'ясували, що дослідники, ведучи мову з цього приводу, використовують такі поняття як «позитивне ставлення», «емоційна якість праці», «стан рівноваги» [7, с. 14].

Процес професійного становлення є досить складним з психологічної точки зору, адже навіть найпростіша діяльність, якщо вона не організована самим суб'єктом, стає причиною перенапруги людини, яка накопичуючись, переходить у втому і роздратованість, а організація діяльності самою людиною допомагає суб'єкту притримуватись її основної лінії (спрямованості), навіть якщо виникають труднощі. Можливість проявити себе в діяльності, в професії – основна потреба особистості як суб'єкта [25, с. 310]. Адже діяльність не просто активність особистості: це особлива композиція особистісних мотивів, здібностей, прагнень, яка повинна бути функціонально структурована нею як суб'єктом в деяке «дієздатне» ціле. Здібності, набуваючи форми, яка відповідає професійній діяльності, співвідносяться з навиками, а особистість набуває майстерності, професійної компетентності.

Аналіз наукової літератури [8, 9, 10, 11, 13] дозволяє зробити висновок про те, що серед усіх суб'єктів впливу на задоволеність професійною діяльністю особистості, особлива роль у формуванні задоволеності працею, незалежно від сфери діяльності, належить їй самій. Ми маємо на увазі здатність особистості, яка виконує професійну діяльність, так організувати свою поведінку та міжособистісні взаємини, щоб вони не лише не викликали негативного ставлення до діяльності за фахом, але й сприяли розвитку задоволеності професійною діяльністю, під якою ми розуміємо позитивний емоційний стан людини, який виникає в результаті реалізації її установок і вимог до своєї роботи [7, с.16].

Якщо особистість не усвідомлює протиріч між своїми даними можливостями і соціальними вимогами, не вирішує їх, то вона розраховується психологічною або особистісною «ціною». Діяльність людини може бути оптимальною, результативною соціально, але зусилля, які вона повинна витрачати щоденно, виснажують її життєві сили, працездатність, породжуючи незадоволеність працею і життям загалом.

Способу діяльності, який вибирає для себе особистість у праці, в житті, в ситуації, відповідає композиція, яку утворюють певні ресурси: пам'ять, мислення, воля. Ця композиція, з точки зору особистісно-психологічних складників, відповідає критері-

ям зручності, легкості-важкості, оптимальності для кожної людини, узгоджує певні рівні її організації, висуваючи як провідний то усвідомлено-довільний, то автоматично-неусвідомлений і т.д. Епіцентром, механізмом цієї композиції, є саморегуляція.

Основною особистісною характеристикою діяльності постає інтеграл домагань особистості – сукупність її вимог і очікувань до якості, ефективності й часу діяльності, саморегуляції та задоволеності. Вітчизняною психологією, на відміну від західної (особливо американської), в традиції вивчення задоволеності, оптимізму, щастя, було зроблено акцент на соціальну продуктивність діяльності, проблема задоволеності взагалі була викреслена і як соціальна, і як психологічна. Але зараз у контексті вивчення суб'єкта діяльності враховуються не лише результат діяльності, але й спосіб її здійснення, її якість, міра важкості, яку визначає для себе суб'єкт завчасно або постфактум.

З точки зору психології, сама особистість закладає певні критерії задоволеності або незадоволеності в рівень своїх домагань, очікувань. Але задоволеність є відносною до особистості, її понять і принципів величина, – це джерело подальшої активності, те «підкріплення», яке має не предметний, а особистісний результат і подальший двигун її зусиль. Якщо незадоволеність, на подібні страху, стресу учиняє певні руйнування, деструкцію в дієздатності людини, то задоволеність «живить» її сили, підвищує життєву енергію. Але задоволеність є та суб'єктивна і об'єктивна результуюча діяльності особистості, яка підтримує її подальшу мотивацію за принципом зворотного зв'язку. Задоволеність суб'єктивно інтерпретується особистістю більш глибоко або поверхнево залежно від її вихідних домагань (одна задовольняється малим, інша – незадоволена і великим, значним результатом).

Саме тому ми розглядаємо задоволеність в інтегралі домагань і саморегуляції особистості [15]. Тобто ми ведемо мову, погоджуючись з думками науковців [21, 22, 23, 25] про те, що фахівець на етапі професійного становлення, будучи суб'єктом впливу на власну задоволеність здатний свідомо впливати на протікання власних процесів, станів, властивостей, на свою поведінку та діяльність (об'єкти), тобто займатись самоуправлінням (саморегуляцією). Адже саме саморегуляція може допомогти молодому фахівцю підтримувати та розвивати свій енергопотенціал, підвищувати рівень задоволеності працею, а отже і свій рівень професіоналізму.

У наш неспокійний час, у час соціальної, економічної та політичної нестабільності, коли скорочується виробництво, щезають деякі професії, депривує наука, надзвичайно важливо, щоб люди могли усвідомлювати психологічні проблеми своєї праці, дуже важливо вміти самого себе підтримувати, не губитись у складних ситуаціях, вміти керувати своїм внутрішнім психічним станом. Якщо людина ставить за мету бути постійно здоровою фізично та психічно і завдяки цьому завжди бути готовою до взаємодії з іншими людьми, до якісного виконання своїх про-

фесійних функцій, до діяльності в екстремальних, непередбачуваних ситуаціях, їй слід опановувати механізми саморегуляції.

Метою статті є розкриття особливостей психічної саморегуляції в процесі професійного становлення фахівця на основі аналізу та узагальнення даних, що наводяться в психологічній літературі та підкреслення її значення в розвитку задоволеності особистості своєю професійною діяльністю.

Останнє, в свою чергу, ставить перед усією системою освіти задачі максимального розкриття в людині її активних діяльнісних начал, її своєрідного творчого потенціалу, розкриття і розвитку саме суб'єктивних якостей людини: її творчого характеру, здатності змінювати оточуючий світ, і що особливо важливо в контексті цієї статті, здатності до самостійності, самоорганізації, саморегуляції.

Людське життя – різноманітність форм діяльності, в структурі якої формується самосвідомість, і, відповідно, саморефлексія та саморегуляція. За С.Л. Рубінштейном «Усілякий психічний процес включений у взаємодію людини зі світом, і служить для регуляції її діяльності, її поведінки» [28].

Термін «регуляція» походить від латинського слова «власшову, доводжу до ладу» [5, с. 252].

За В.М. Бехтеревим, саморегуляція передбачає нехай не завжди повне, але обов'язкове усвідомлення своєї поведінки, діяльності, що виконується людиною [3, с. 26-27].

Саморегуляція – це той механізм, за допомогою якого здійснюється централізуюча, направляюча і активізуюча позиція суб'єкта. Вона здійснює оптимізацію психічних можливостей, компенсацію недоліків, регуляцію індивідуальних станів у зв'язку із задачами та подіями дійсності. Вона забезпечує також цільову і смислову відповідність дій суб'єкта цим подіям, своєчасність, пропорціональність дій і т.д.

Кожна людина як суб'єкт впливу на свою задоволеність професійною діяльністю певним чином пристосовує і реорганізовує свої особливості в зв'язку з характером діяльності. Саморегуляція полягає у спрямованій активізації психічних процесів, в підтримці їх певного характеру та інтенсивності. На думку В.Ф. Ломова, Д.Н. Завалишина, вона також сприяє відпрацюванню у суб'єкта певних способів щодо здійснення діяльності, які виражають його позицію в діяльності, і допомагають оптимально її здійснювати [23].

За визначенням О.О. Конопкіна, саморегуляція – доцільне функціонування живих систем різних рівнів організації та складності. Саморегуляція психічна – один із вищих рівнів регуляції активності цих систем, який виражає специфіку реалізуючих її психічних засобів відображення та моделювання дійсності, в тому числі рефлексії. Вона здійснюється в єдності енергетичних, динамічних і змістовно-смислових аспектів.

Концептуальна модель саморегуляції, яку пропонує О.О. Конопкін, відображає принципову внутрішню структуру особистос-

ті. Саморегуляція відображена в ній як цілісна відкрита система, яка складається з функціональних ланок: 1) прийнята суб'єктом ціль його довільної діяльності; 2) суб'єктивна модель її значущих умов діяльності; 3) програма власне виконавських дій; 4) суб'єктивна система критеріїв успішності діяльності; 5) контроль і оцінка реально наявних результатів; 6) рішення про необхідність корекції системи саморегуляції.

При цьому компонентна структура саморегуляції інваріативна, залежно від виду діяльності і умов її здійснення одні й ті ж самі за своїми функціями структурні компоненти саморегуляції можуть бути реалізовані різними психічними засобами – чуттєвими конкретними образами, уявленнями, поняттями, тощо [2, с. 584].

«В основі психічної саморегуляції лежить акт психологічного самовпливу з метою регуляції станів, реакцій, дій, діяльності...». Психічна саморегуляція – це «система прийомів психічного самовпливу, що навчає керуванню деякими вегетативними функціями та психічними процесами» [1, с. 60].

В процесі оволодіння новими видами довільної активності людина набуває умінь саморегуляції. Узагальнення багаточисельних конкретних й одиничних навичок і умінь регуляції, що набуваються в процесі реальної особистої діяльності і поведінки, призводять до формування індивідуалізованої «метасистеми» саморегуляції. Вона характеризує загальний рівень розвитку людини як суб'єкта своєї діяльності і поведінки, характерний для неї стиль регуляції своєї ціленаправленої активності.

Динамічні і змістовні характеристики регулятивної «метасистеми» окремої людини істотно залежать від загального рівня її психічного розвитку – інтелектуального, волевого, емоційного, морального, громадянського та ін. І це зрозуміло, оскільки весь процес саморегуляції є інформаційним, у ньому інформація існує, фіксується, здобувається, оцінюється засобами психічного відображення різноманітних сторін дійсності, свого місця і зв'язків з нею, свого внутрішнього світу, особистісних цінностей, потреб, прагнень, відносин з іншими людьми, самооцінок і т.д. Все багатство загального психічного розвитку використовується в саморегуляції і визначає досконалість засобів, які нею використовуються, особистісний смисл дій та індивідуальність її загального стилю.

О.К. Осніцький вважає, що саморегуляція діяльності і пов'язана з нею саморегуляція особистості не мають прямого відношення до саморегуляції біохімічних і фізіологічних функцій людини і до саморегуляції психічних станів. Хоча, якщо людина сама приводить свої можливості у відповідність з вимогами тієї чи іншої діяльності, окремі моменти фізіологічної саморегуляції і саморегуляції психічний станів можуть стати предметом ціленаправленого управління в зв'язку із задачами, що стоять перед суб'єктом. На основі цього він розробив, на нашу думку, найбільш вдалу структуру саморегуляції. Вчений вважає, що різновидність усвідомленої регуляції пов'язана з формуванням деяких умінь, серед яких він виділяє:

1. Структурно-особистісні вміння (цілепокладання; моделювання умов; програмування дій; оцінка результатів; корекція результатів і дій; критичність вчинків).
2. Особистісно-стильові особливості саморегуляції (усвідомленість; ініціативність; відповідальність; автономність; піддатливість вихованню).
3. Динамічні характеристики саморегуляції (пластичність; впевненість; обачність; практичність; стійкість регуляції) [20, с.126].

На думку К.О. Альбуханової-Славської [15], саморегуляція не обмежується контрольними функціями, в процесі саморегуляції особистість приймає в розрахунок не лише «потрібну кількість, міру активності», але й враховує свій стан, можливості, всю сукупність мотивів, соціально-психологічні орієнтації і т.д. Відповідно, механізмами саморегуляції особистість охоплює всю сукупність своїх життєвих ставлень, проявів, тенденцій. З допомогою саморегуляції особистість визначає «потрібну міру» співвідношення значимості для себе і суспільної корисності, вибираючи при цьому відповідну форму проявів активності. Здатність з'єднувати всі рівні регуляції діяльності так, щоб вони не знаходились у суперечності між собою, К.О. Альбуханова-Славська і називає здатністю до саморегуляції.

Ю.А. Миславський особливий регулятивний смисл надає відносинам людини з оточуючими. «Ці відносини, будучи відображеними, суб'єктивованими людиною, у вигляді досвіду відносин складаються в систему саморегуляції особистості, яка визначає і наявність, і специфічність форм її особистісної активності» [16].

В.І. Морсанова зазначає, що усвідомлена саморегуляція – «це системно організований процес внутрішньої психічної активності людини за ініціацією, побудовою, підтриманням та керуванням різними видами і формами довільної активності, яка безпосередньо реалізує досягнення цілей, що висуває людина» [17].

Індивідуальні особливості саморегуляції виявляються в тому, яким чином людина розробляє стратегію і тактику досягнення мети з урахуванням сприятливих та несприятливих чинників й умов на цьому шляху, яким чином оцінює результати та корегує свою активність для досягнення висунутих цілей, тобто в стилі її діяльності. Відповідно і психічна саморегуляція повинна мати свої стильові особливості.

Методи психічної саморегуляції роблять можливими регуляцію емоцій, тренування волі, уваги, пам'яті, мислення. Психічна саморегуляція мобілізує резервні можливості організму для адаптації його до нових умов життя, активізує та спрямовує діяльність людини. Оволодіння методами психічної саморегуляції дуже необхідне кожній людині, яким би видом професійної діяльності вона не займалася.

Саморегуляція – це прийом, що передбачає навчання вмінню слідкувати за зовнішніми проявами емоційних станів. Дуже не просто керувати почуттями і утримувати їх, але цьому по-

трібно вчитися. Саморегуляція слугує вмінню стримано ставитися до себе та інших людей, терпляче сприймати їх та свої недоліки, слабкості, помилки. В саморегуляції велику роль грає рефлексія. Рефлексія – процес мислення особистості. Адже рефлексуючи, людина аналізує, розуміє, пізнає себе: свою поведінку, дії, вчинки, психічні стани, почуття, здібності, характер, розуміє, як її сприймають інші люди [4, 24]. Яким, позитивним чи негативним, буде вплив особистості на свою задоволеність працею, на своє психічне здоров'я буде залежати від результатів рефлексії. Продуктом розуму є і емоції [18, 19], у випадку позитивного впливу на задоволеність (позитивна рефлексія) молодий фахівець буде відчувати позитивні (стенічні) емоції та позитивні стани. У випадку різних роздумів, уявлень, пов'язаних з образом, соромом, невдачею, страхом чи іншими негативними переживаннями – патогенне мислення – можуть виникнути чи посилитись психічні розлади, патологічні відхилення у поведінці людини, спостерігатись відсутність повного контролю за думками та рефлексивним аналізом мислення [24, с. 202]. Але нас більше цікавить особистість молодого фахівця як суб'єкта позитивного впливу на задоволеність професійною діяльністю, тобто існування саногенного мислення людини.

На думку Ю. Орлова, саногенне мислення має особливості, що протилежні відповідним рисам патогенного мислення. В процесі саногенного мислення відбувається свідоме подолання негативних емоційних переживань, психічне оздоровлення, постійна підтримка позитивного образу Я. Суб'єкт ніби відокремлює себе від власних переживань і, спостерігаючи за ними, виробляє форму пристосування до них [24, с. 203].

Отже, щоб збільшити число фахівців, які позитивно ставляться до своєї професійної діяльності, треба формувати в них вміння до рефлексії та саморегуляції, розвивати саногенне мислення ще на етапі професійного становлення. Адже вітчизняною наукою доведено, що процес розвитку особистості проявляється в збільшенні ролі внутрішніх факторів і вдосконаленні саморегуляції. Тільки той, хто готовий управляти собою і змінювати зовнішні обставини, хто визнає себе суб'єктом власної життєдіяльності, при наявності відповідних умінь дійсно демонструє високий рівень розвитку саморегуляції, без чого неможливо уявити сьогодні справжнього професіонала.

Одним із методів профілактики та корекції негативних психічних станів, формування та вдосконалення вмінь рефлексії та саморегуляції особистості на етапі професійного становлення є соціально-психологічний тренінг, можливості якого представлені в низці наукових публікацій [6, 26, 27, 29]. Керуючись цими та іншими працями, ми плануємо розробити власний соціально-психологічний тренінг. Тренінг насамперед спрямований на розвиток особистості взагалі, її саморозуміння, формування позитивної професійної Я-концепції. Найбільш суттєвим результатом тренінгу повинно стати розуміння його учасниками

власних психологічних особливостей, причин, механізмів зміни Я-концепції; а також способів формування індивідуального стилю саморегуляції і, як наслідок професійної самосвідомості та задоволеності професійною діяльністю. Створюючи тренінг, ми будемо опиратись на вказівку В.Д. Шадрикова про те, що «найбільш ефективний спосіб розвитку професійно важливих якостей полягає у спеціальних вправах до початку діяльності, на окремих діях майбутньої діяльності» [26].

На підставі вищевикладеного можна зробити висновки, що всі розглянуті нами явища дуже тісно між собою пов'язані і взаємообумовлені. На професійне становлення, в процесі якого формується майбутній професіонал, впливають зовнішні (професійне навчання, соціум, мораль і т.д.) і внутрішні (самоактуалізація, самопізнання, саморегуляція, саморозуміння) умови, в результаті чого змінюється Я-концепція і задоволеність професійною діяльністю. І навпаки, зміна Я-концепції, а отже наявність позитивної чи негативної задоволеності професійною діяльністю так чи інакше впливає на процес професійного становлення особистості.

Список використаних джерел

1. Абрамова В.Н. Психологические методы работы с кадрами на АЭС. – М., 1990. – 181 с.
2. Береговой Г.Т. Экспериментально-психологические исследования в авиации и космонавтике / Г.Т. Береговой, Н.Д. Завалова, В.Ф. Ломов, В.А. Пономаренко. – М.: Наука, 1978. – 303 с.
3. Бехтерев В.М. Охрана детского здоровья // Проблемы развития и воспитания человека. Избранные психологические труды. – М.: Институт практической психологии, 1997. – С. 26-27.
4. Большой психологический словарь / Сост. общ. ред. В. Мецераков, В. Зинченко. – СПб.: Пройм-ЕВРОЗНАК, 2003. – 672 с.
5. Большой энциклопедический словарь: В 2-х т. / Гл. ред. А.М. Прохоров. – М.: Сов. энциклопедия, 1991. – Т. 2. – С. 252.
6. Бондаренко А.Ф. Социальная психотерапия личности. – К.: Вища школа, 1994. – 250 с.
7. Васильева О.М. Психологічні передумови задоволеності молодих військових фахівців службовою діяльністю: Дис... канд. психол. наук: 19.00.09. – Хмельницький, 2007. – 258 с.
8. Здравомыслов А.Г. Жизненные потребности трудящихся и их удовлетворение в условиях развитого социализма. – М., 1977. – С. 59-61.
9. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Влияние различий в содержании труда по отношению к труду // Опыт и методика

- конкретных социологических исследований. – М.: Мысль, 1965. – С. 144-196.
10. Зотова О.И., Кряжева И.К. Методы исследования социально-психологических аспектов адаптации личности. – М.: Наука, 1977. – С.173-188.
 11. Китвель Т.А. О социально-психологических проблемах удовлетворенности трудом. – Таллин, 1974. – 84 с.
 12. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М.: МГУ, 1986. – 197 с.
 13. Кохан В.Г. Діяльність військового керівника зі збереження психічного здоров'я військовослужбовців: Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.09 / Національна академія ПВУ ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2003. – 18 с.
 14. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. – М.: Высшая школа, 1990. – 119 с.
 15. Альбуханова-Славская К.А. Рубинштейновская категория субъекта и ее различные методологические значения // Психология индивидуального и группового субъекта / Под ред. А.В. Врушиловского, М.М. Володиной. – М.: ПЕР СЭ, 2002. – С. 34-51.
 16. Миславский Ю.А. Саморегуляция и активность личности в юношеском возрасте / Науч. –исслед. ин-т общей и педагогической психологии Акад. пед. наук СССР. – М.: Педагогика, 1991. – 152 с.
 17. Морсанова В.И. Личностные аспекты саморегуляции произвольной активности человека // Психологический журнал. – Том 23. – 2002. – № 6.
 18. Организационная психология / Сост. и общ. редакция Л.В. Винокурова, И.И. Скрипюка. – Спб.: Питер, 2001. – 309 с.
 19. Орлов Ю.В. Восхождение к индивидуальности: Книга для учителя. – М.: Мысль, 1991. – 164 с.
 20. Осницкий А.К. Психология самостоятельности. – М., 1996. – С. 126.
 21. Панкратов В.Н. Саморегуляция психического здоровья: Практическое руководство. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2001. – 352 с.
 22. Потапчук Є.М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців: Монографія. – Хмельницький: Видавництво національної академії ПДСУ, 2004. – 322 с.
 23. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я: Навчальний посібник / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, А.Ф. Косенко, Т.І. Кочергіна; загальна редакція М.С. Корольчука. – К.: фірма «Ункос», 2002. – 272 с.
 24. Психологічна енциклопедія / Автор-упорядник О.М. Степанов. – К.: «Академвидав», 2006. – 424 с.
 25. Психологія: Підручник / Ю.Л. Трофімов, В.В. Рибалка, П.А. Гончарук та ін.; за ред. Ю.Л. Трофімова. – 3-є вид., стереотип. – К.: Либідь, 2001. – 560 с.

26. Прутченков А.С. Социально-психологический тренинг межличностного общения. – М.: Наука, 1991. – 154 с.
27. Роджерс К. Взгляды на психотерапию. Становление человека. – М.: Наука, 1994. – 205 с.
28. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание / Бытие и сознание. Человек и мир. – СПб.: Питер, 2003. – С.237.
29. Рудестам К. Групповая психотерапия: Психокоррекционные группы / Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1993. – 368 с.
30. Шадриков В.Д., Дружинин В.Н. Формирование профессионально важных качеств в процессе профессионализации // Проблемы индустриальной психологии. – Ярославль: Из-во Ярославского ун-та. 1979. – С. 3-18.

Psychological traits of self-regulation and its effect on work contentment on the professional skills improvement stage are reviewed.

Key words: professional skills improvement, subject, activity, work contentment, self-regulation, reflexion, sanogenic thinking, pathogenic thinking.

Отримано: 08.06.2009

УДК 378.134:159.9

О.В. Гаврилов, Л.М. Снівак

ДОСЛІДЖЕННЯ ОРІЄНТОВАНOSTІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ НА МОДЕЛІ ВЗАЄМОДІЇ З ДІТЬМИ

У статті висвітлено проведене дослідження визначення орієнтованості майбутніх педагогів спеціальних шкіл на моделі взаємодії з дітьми з урахуванням пропозицій використання нових освітніх технологій у навчальному та корекційно-виховному процесах.

Ключові слова: навчально-дисциплінарна модель взаємодії, особистісно орієнтована модель взаємодії, «інтелектуальні виробництва», «технологія».

В статье отображено исследование ориентированности будущих педагогов специальных школ на модели взаимодействия с детьми с учётом предложений использования новых образовательных технологий в учебном и коррекционно-воспитательном процессах.

Ключевые слова: учебно-дисциплинарная модель взаимодействия, личностно ориентированная модель взаимодействия, «интеллектуальные производства», «технология».

На сучасному етапі в Україні відбувається докорінна перебудова організації підготовки спеціалістів у вищих навчальних закладах. Демократизація освіти, надання їй державно-