

7. Мартыненко Н.М. Технология менеджмента: учебник / Н.М.Мартыненко. – К., 1997.
8. Мескон М. Основы менеджмента / М.Мескон, М.Альберт, Ф. Хедоури; Пер. с англ. – М., 1992.
9. Муравьева Н. Язык конфликта / Н.Муравьева. – М., 2002.
10. Нартова-Бочавер С.К. Понятие "психологическое пространство личности": обоснование и прикладное значение / С.К.Нартова-Бочавер// Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 6.
11. Немое Р.С. Психология: Словарь-справочник: В 2 ч./ Р.С.Немое. – М., 2003.
12. Современный маркетинг / Под ред. В.Е. Хруцкого. – М., 1991.
13. Чеснокова А.Т. Соотношение натурального и культурного в теории Л.С.Выготского: дуализм или диалектика / А.Т.Чеснокова // Вестник Московского университета. – Сер. 14. – Психология. – 2003. – № 1.
14. Якокка Ли. Карьера менеджера / Ли Якокка; Пер. с англ. – М., 1991

The article discusses the classification of types of communication and functions of communication, ethical and psychological mechanisms of communication in professional and business responsibilities and interpersonal relationships between managers and clients.

Keywords: management, manager, activity, intercourse, business intercourse, interpersonality mutual relations, komunikac.

Отримано: 26.08.2010

УДК: 159.9.07:[37.011.3-051:159.944.4]

Н.В. Перегончук

Програма тренінгу розвитку особистості педагога в умовах "Професійного вигорання"

У статті описується програма тренінгу розвитку особистості педагога в умовах "професійного вигорання". Характеризується структура, етапи, специфіка та режим роботи тренінгової групи. Наведено приклади вправ, які доцільно використовувати для активізації усвідомлення внутрішніх рис педагога: здібностей, інтересів, схильностей; засвоєння способів поведінки та технік саморегуляції у складних професійних ситуаціях.

Ключові слова: програма тренінгу, структура, завдання та етапи тренінгу, тренінгова група, ситуації невизначеності, рефлексія.

В статтю описується програма тренінга розвитку личности педагога в умовах “професійного вигорання”, характеризується структура, етапи, специфіка і режим роботи тренінгової групи. Приведені приклади вправ, які можна використовувати для активізації усвідомлення внутрішніх особливостей педагога: здібності, інтереси, схильності, способи поведінки і техніки саморегуляції в складних професійних ситуаціях.

Ключевые слова: программа тренинга, структура, задания и этапы тренинга, тренинговая группа, ситуации неопределенности, рефлексия.

Постановка проблеми. Час динамічних змін у розбудові національної освіти в Україні стимулює прогресивні зміни і в професійній діяльності педагога. Реалії сьогодення такі, що ефективність педагогічної діяльності пов’язана з мобільним трансформуванням її змісту відповідно до темпів старіння та оновлення інформації, забезпечення змісту освіти необхідним випередженням.

Швидкий темп розвитку суспільства, модернізація освіти потребує таких фахівців, що могли б бути лабільними, кваліфікованими і здатними швидко орієнтуватися в умовах прискорених темпів реформування різних галузей суспільного життя, висуваючи до працівників освітніх організацій нові, більш складні вимоги, що, безумовно, впливає на психологічний стан працівників, обумовлює виникнення емоційного напруження, розвиток значної кількості професійних стресів. Особливо яскраво вплив стресів проявляється у соціально-педагогічній діяльності, через перенасиченість її такими стресогенами, як: відповідальність за розвиток підростаючого покоління, активна міжособистісна взаємодія, підвищена емоційна напруженість, недостатня соціальна оцінка. Одним із наслідків довготривалого професійного стресу є синдром “професійного вигорання”. Тому важливого значення у педагогічній діяльності набуває поєднання цілого комплексу заходів: з поступовим відходом від традиційної освіти зі “знанневої”, “когнітивної” парадигми, метою якої є формування знань, умінь і навичок, а провідною стає тенденція інноваційної освіти та виховання особистості, здатної до саморозвитку, а також розвиток власних особистісних якостей та характеристик педагога, що сприяли б успішному вирішенню професійних завдань.

У системі професійного та особистісного розвитку педагога значне місце посідає психотренінгова робота. У процесі проходження курсів підвищення кваліфікації передбачено проведення певних видів

вправ для педагогів, що пов'язані із формуванням умінь і навичок, необхідних для здійснення професійної діяльності, проте для педагогів, що перебувають у фазі “професійного вигорання” необхідні додаткові форми роботи.

Враховуючи результати експериментальних досліджень, вважаємо доцільним розробити програму проведення тренінгу розвитку особистості педагога в умовах “професійного вигорання”, що спрямований на активізацію особистісних детермінант, формування позитивного самоствавлення, самопізнання, впевненості в собі, адекватного рівня рефлексії, розвиток індивідуальних характеристик та якостей, що сприятимуть професійному та особистісному розвитку педагога.

У тренінгу розвитку особистості педагога в умовах “професійного вигорання” акцентовано увагу на три основні складові: когнітивну – пізнання групи, міжособистісне спілкування, стереотипні уявлення, стилеві особливості; змістову – особливості розвитку педагога в умовах “професійного вигорання”, визначення їх основної суті для кожного учасника, зміст професійної діяльності, ставлення до себе як до особистості, як до професіонала, ставлення до праці та до професії, визначення професійних перспектив тощо; мотиваційну – що полягає в актуалізації мотивів під впливом різноманітних умов (ситуацій) професійної діяльності (розв'язання проблем, прийняття рішень).

Основним аспектом у розробці тренінгової програми є розвиток професійно важливих складових розвитку особистості, що обумовлюють саморозвиток, самоактивність, рефлексію особистісного розвитку, самопізнання, самоактуалізацію, формування професійно важливих умінь і навичок, що сприяють успішному виконанню професійної діяльності.

Застосування цілеспрямованих тренінгових програм дозволяє в груповій формі досягти ефективних результатів за рахунок групової динаміки [4,6]. Програма спрямована на прийняття цінностей певного професійного простору за допомогою рефлексії та інтроспекції, тобто співвідношення внутрішнього та зовнішнього світу як поєднання соціального та духовного життя педагога.

Ми поділяємо думку науковців (Е.Зеєр, П.Лушин) про те, що однією із найважливіших особливостей розвитку особистості педагога, що зумовлюють професійне зростання та успішність його як фахівця, вміння переживати особистісні зміни. Саме такі зміни виникають у період подолання складних професійних ситуацій, коли особистість не може продовжувати функціонування на існуючому рівні, та потребує активізації ресурсів, що допомагають вийти із кризової ситуації та перейти на вищий ступінь розвитку [1,2]. При

цьому особистість або група особистостей розглядається як відкрита система, що здатна самоорганізовуватися, і яка у разі настання стагнації, подібно до імунної системи, сама зацікавлена в тому, щоб включати в себе дестабілізуючі процеси й елементи з метою подальшого розвитку. Насправді педагог перебуває в умовах безперервних змін, суб'єктивне значення яких детерміновано особливостями емоційної й інтелектуальної сфер психіки. Факт будь-якої зміни якого-небудь явища визначається шляхом порівняння, зіставлення з відомим. Зміни можуть носити зовнішній характер і супроводжуватися невідомістю, новизною і нечіткістю. При суб'єктивному відображенні це може набувати форми неясності та невизначеності. Управління ситуацією невизначеності особистості передбачає генерування принципово інших можливостей (нового потенціалу) попереднього розвитку, сприяє виробленню особливостей толерантності до невизначеності. При цьому такі ознаки (симптоми “професійного вигорання”), як погіршення продуктивності праці педагога, психологічного клімату і дисципліни в колективі виглядають як тимчасові перехідні стани, які ймовірно свідчать про появу нових можливостей. Процес переходу до нових можливостей чи організаційні зміни полягають у сприянні руху, зміні цих “патологічних” явищ або “перехідних форм” до рівня їх самозживання. В силу того, що процес “професійного вигорання” як і “перехідні форми” має суперечливий характер (тобто він конструктивний, але зі сторони попередніх основ – він як мінімум парадоксальний). З однієї сторони, “професійне вигорання” потрібно відштовхувати, оскільки є пережитком минулого контексту розвитку, з іншої – його необхідно сприймати як передвісник майбутнього. Тому педагоги, що знаходяться в умовах “професійного вигорання”, переймаються хаотичними подіями, що відбуваються у межах їх професійної діяльності, але тим не менше, цей хаос оптимістичний, тому що відображає сильну енергію перебудов та змін. В цьому випадку даний синдром сприяє породженню хаосу в різних сферах професійної діяльності, з іншої – структурує дану енергію та виховує почуття толерантності до невизначеності (як здатності орієнтуватися по почуттях, інтуїції, коли свідомість “спить” або знаходиться у стані сильного сум'яття). Саме тому “професійне вигорання” у професійній діяльності педагога допомагає виникненню, розвитку і живанню кризових ситуацій як можливості подальшого розвитку. Процеси подолання невідповідності між об'єктивною реальністю та суб'єктивним відображенням визначають і емоційну активність педагога, і зміст процесів регуляції поведінки.

У період подолання криз професійної діяльності педагог бере на себе функцію професійної самооцінки. Педагог з добре розвиненими

професійними та особистісними якостями виявляє оптимізм, впевнений у своїй професійній компетентності, відвертий та вільний у професійно-комунікативних позиціях, готовий вільно виконувати професійну діяльність, ставити перед собою реальні цілі, адекватно ставитися до професійної критики та схвалення, готовий брати на себе відповідальність за проблемні професійні ситуації, виявляти повагу до інших, пропонувати нові ідеї та плани.

Запропонований нами тренінг спрямований на активізацію позитивних аспектів особистості шляхом переживання нелінійних процесів подолання ситуацій невизначеності, що супроводжують професійну діяльність педагога і найбільш яскраво представлені у процесі розвитку синдрому “вигорання”. До ситуацій невизначеності ми відносимо ситуації: якими ми не можемо управляти традиційним способом; в яких ми можемо відчувати себе безпорадними через брак інформації або її суперечності, з якими ми раніше не зустрічалися, у яких всі наші перевірені та випробувані методи не спрацьовують; ситуації вибору, де всі можливі варіанти вибору здаються однаково невизначеними і незрозумілими [3].

Оскільки у розвитку особистості педагога взаємопов’язані внутрішні та зовнішні фактори, то важливим є перехід від зовнішніх джерел підкріплення і зворотного зв’язку до професійної діяльності, що сприятиме підвищенню самооцінки, активізації внутрішніх джерел, що регулюють розвиток позитивного і адекватного самосприйняття особистості, і сприяють усвідомленню власних професійних можливостей.

Завдання тренінгу розвитку педагога в умовах “вигорання”: розкрити учасникам феноменологію поняття “професійне вигорання”; створити умови для кращого пізнання себе та оточуючих, бар’єрів професійної діяльності; аналіз власного стилю поведінки, усвідомлення стратегій та особливостей поведінки (мови, жестів, міміки тощо); здійснити процес самопізнання – усвідомлення внутрішніх рис: здібностей, інтересів, схильностей тощо; засвоєння способів поведінки та технік саморегуляції у складних професійних ситуаціях.

У відповідності до поставлених завдань нами перевірялася гіпотеза про те, що “професійне вигорання” може слугувати можливістю для розвитку педагога як особистісного, так і професійного, або ж навпаки, стає перепоною у цьому процесі.

Тренінг розрахований на 25-30 годин роботи з групою педагогів, що працюють кожного дня по 5-6 годин. Під час проведення тренінгу використовуються такі методи та прийоми: індивідуальна, парна та групова робота; психотехнічні вправи, рольові ігри, проблемні ситуації, психогімнастика тощо.

Тренінг розвитку особистості в умовах “професійного вигорання” має певну структуру та специфіку. Тренінг можна умовно об’єднати в три частини: підготовча (вступна), основна та завершальна.

Вступна (підготовча) частина складається з трьох занять та спрямована на знайомство учасників між собою, пізнання себе та оточуючих, налагодження емоційного контакту в групі, а в кінцевому – активізації позитивних рис власної “Я-концепції”. На цьому етапі передбачено вхідне анкетування щодо професійної діяльності, прийняття правил роботи групи.

Найбільша за тривалістю – основна частина, спрямована на розвиток рефлексії, усвідомлення професійної позиції, розвитку особистісних характеристик педагога (нервово-психічної стійкості, адаптаційного потенціалу), оптимізація перцептивного аспекту та комунікативної діяльності особистості.

Завершальний етап за тривалістю 2-3 заняття і спрямований на рефлексію особистісних змін щодо професійної діяльності, які відбулися у процесі тренінгу, закриття тренінгу, проведення вихідної діагностики, визначення чи справдились очікування тощо. Кількість учасників тренінгової групи становить 10-16 осіб. Саме така кількість дає можливість з одного боку виявити індивідуальні особливості розвитку, а з іншої – забезпечує різноманітність взаємодії. Критеріями реалізації завдань тренінгу виступає розвиток особистісних якостей, що сприяють усвідомленню власних професійних можливостей.

Результати проведеного нами дослідження дозволяють фіксувати позитивні показники щодо розвитку особистісних та професійних аспектів.

Контингент учасників обумовлюється специфікою функціонування групи. Саме сумісна групова діяльність припускає зв’язок діяльності і спілкування у неформальних обставинах, що реалізується через певні задані зразки діяльності [5,6]. Відповідно до поглядів І.Ялома, Т.Яценко [5,6] позитивним у таких групах є те, що вони мають невеликі терміни функціонування та спрямовані на емоційну підтримку учасників.

Організація роботи груп ґрунтується на принципах гуманістичного напрямку психотерапії, викладених у працях К.Роджерса, Ф.Перзла, І.Ялома та ін. [4,5]. Основні принципи роботи: прийняття себе та інших, довірливі стосунки, відкритість та щирість вираження власних почуттів, відповідальність, толерантність, безоцінність суджень та ставлення, самоусвідомлення та саморозвиток.

Перше заняття тренінгу починається з виступу ведучого щодо ознайомлення з метою, завданнями та режимом роботи тренінгової групи, приймаються правила роботи групи, з’ясовуються очікування учасників від тренінгу.

Кожне наступне заняття має сталу структуру та складається з декількох етапів.

1. Знайомство (привітання). Мета: створення атмосфери довіри, емоційного контакту, усвідомлення власної особистості та оточуючих.

2. Очікування. Мета – налаштування на роботу, усвідомлення цілей діяльності на занятті та актуальних питань.

3. Основна частина. Мета – опрацювання інформації щодо теми тренінгу, оптимізація перцептивного та комунікативного аспектів професійного спілкування, аналіз стереотипів у професійній діяльності, розгляд проблемних ситуацій, ситуацій невизначеності та шляхів їх вирішення.

4. Завершальний етап. Розвиток рефлексії, підведення підсумків щодо очікувань тощо.

На етапі знайомства (привітання) на нашу думку доцільно використовувати описані далі вправи.

Вправа “Знайомство”

Мета: знайомство учасників тренінгової групи один з одним, подолання скутості.

Опис. Кожен учасник тренінгової групи за бажанням (або по колу) називає своє ім’я, його переклад, історію (історія та переклад можуть бути вигаданими, але мають запам’ятатися іншими учасниками тренінгу) та ім’я, яким би він хотів, щоб його називали в тренінговій групі.

Вправа “Зоряна година” (Н.Пряжников)

Мета: виявлення позитивного у професійній діяльності.

Опис. Кожному учасникові необхідно приблизно за 7-10 хвилин виділити 3-5 найбільше характерних для професії педагога радостей (заради чого представники даної професії взагалі живуть, що для них саме головне в житті, роботі...).

Далі по черзі кожний учасник розповідає про радощі, які він виділив.

Вправа “Що я хочу змінити” (К.Фопель).

Мета: демонстрування учасниками групи мети в стилі театру імпровізацій.

Опис. Учасникам пропонується з’ясувати, хто які цілі ставить перед собою в житті в цей час. Кожний буде робити це без слів і кожний може показати іншим свої наміри.

Учасники встають у формі кола. Кожний виходить у середину кола й протягом однієї-двох хвилин пропонує форми поведінки, яких він хотів би позбутися. Після невеликої паузи він повинен зобразити форми поведінки, змінюючи варіанти поводження та реакцій. Той, хто зрозумів

дії цієї людини, приєднується і демонструє такі ж способи поведінки. На думку І. Фопеля, тому, хто стоїть у колі, не так самотньо, а іншим стане простіше ототожнювати себе з ним і зрозуміти його.

Вправа “Професійні стереотипи” (Л.Тарабакіна)

Мета: виявлення професійних стереотипів і робота з ними.

Опис. Припускаючи, що стереотип – це впевненість в тому, що люди володіють певними схожими якостями, учасникам пропонується на листочках дати опис:

студента

дівчини

педагога

українця

юнака

психолога

артиста

бідняка

Обговорення: що вирізняє “звичайну людину” від “педагога”? Які установки виявилися в спілкуванні? Чи виявили професійні стереотипи й деформації в комунікації? Потім кожному учаснику пропонують підкреслити ті стереотипи, які, на його думку, відповідають особисто йому. Ведучий забирає листочки та зачитує підкреслені стереотипи. Завдання групі – відгадати, хто автор.

Вправа “Підтримка”

Указівки ведучого для учасників:

- подумайте про свою проблему. Спробуйте визначити, які обмежуючі повідомлення створюють або підтримують цю проблему;
- спробуйте визначити, які підтримуючі повідомлення можна було б їм протиставити;
- визначте, до якого завдання розвитку потрібно звернутися. Далі вправа виконується в парах (учасники А і В).

Ведучий: “Подумайте про ситуацію у своєму житті, яку вам хотілося б змінити. Якої підтримки ви потребуєте для того, щоб здійснити цю зміну? Учасник А говорить уголос свій підтримуючий вислів учасникові В. Учасник В повідомляє учасникові А свій підтримуючий вислів”.

Вправа “Психологічний автопортрет”

Ця вправа дає можливість виробити навички рефлексії та розвинути вміння самодіагностики.

Інструкція. Коли ви будете описувати психологічний автопортрет, бажано проаналізувати ті особливості, які ви проявляєте у спілкуванні з людьми і які відрізняють вас від інших.

Крім цього, дайте відповідь (бажано письмово) на такі питання:

- Чи вважаю я себе повністю сформованою особистістю, чи у мене є резерви внутрішнього росту і розвитку ?
- Чи достатньо я впевнений у собі?
- Чи здатний я терпляче сприймати різні точки зору?

- Чи достатньо у мене інтелектуальної гнучкості, щоб уникнути догматизму і не стверджувати, наприклад, що є тільки один метод розв'язання проблеми, тільки один спосіб навчитися чогось і т. ін.?
- Наскільки я здатний приймати критику на свою адресу, необхідну для мого особистісного й професійного розвитку? Чи можу я відкрито обговорювати свої особисті і професійні проблеми?

На заключному етапі проведення тренінгових занять, мета якого усвідомлення та рефлексії отриманих знань, доцільно запропонувати такі види робіт, які можна повторювати на кожному занятті.

Вправа “Ідеальна виробнича ситуація”

Ведучий: “Якби ви самі створювали будь-які умови, усе, що вам потрібне для хорошої роботи, що б ви зробили? Уявіть і опишіть ідеальну ситуацію для своєї роботи”.

Вправа “Перелік особистих ресурсів”

Ведучий: “Складіть перелік своїх ресурсів. Подумайте і про зовнішні, і про внутрішні джерела: людей, які вас оточують, місця, де ви хотіли б побувати, речі, які хотіли б мати, творчість, любов, мистецтво...”.

Вправа “Заохочення”

Ведучий: “Складіть перелік того, що ви одержуєте позитивного від своєї роботи. Як ви професійно вирости, чого навчилися? Яких успіхів ви досягає в роботі? Що приносить вам радість? Перечитуйте свій перелік постійно і доповнюйте його новими пунктами”.

Вправа “Рефлексія”

Учасникам пропонується зобразити схематично відповіді за трьома аспектами:

Що сподобалось?

Чого б ви намагалися уникнути?

Інсайт (які думки щодо професійної діяльності виникли?).

Вправа “Казка”

Учасникам групи пропонується скласти казку про себе на початку і в кінці тренінгу. Потім учасники зачитують казки і обмінюються думками щодо змін, що відбулися у ході тренінгу.

Вправа “Прощання”

На заключному етапі проводиться вихідне діагностування.

У широкому сенсі під тренінгом розвитку особистості педагога в умовах “професійного вигорання” розуміється практика психологічного впливу, яка ґрунтується на активних методах групової роботи, під час якої особистість переосмислює ситуацію, в якій вона знаходиться, проблеми, які вона хоче вирішити, цілі, які вона прагне досягти через інтенсивний пошук нових шляхів і засобів вирішення завдань, що стоять перед нею.

При цьому мається на увазі використання своєрідних форм рефлексивно-гуманістичного навчання знанням, умінням і технологіям, тобто сукупності здібностей, засобів і стратегій, які забезпечують усвідомлення та звільнення від стереотипів непродуктивного освітнього досвіду й діяльності та вироблення завдяки цьому нових основ, що ведуть до подолання тих проблемно-конфліктних ситуацій, які виникають у процесі вирішення практичних задач у сфері спілкування, професійної діяльності, особистісного розвитку, професійного самовдосконалення та сприяють розвитку таких якостей, як рефлексія, самопізнання, самосприйняття, саморегуляція, самоактивність та інші.

Рефлексії – що характеризує здібності педагога до самопізнання, самовизначення і осмислення ним свого духовного світу, власних дій і станів, ролі та місця у професійній діяльності.

Саморозвитку – як творчого ставлення індивіда до самого себе, створення ним самого себе у процесі активного впливу на зовнішній і внутрішній світ з метою його перетворення.

Самоактуалізації – як фактора безперервного прагнення людини до якомога повнішого виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей; професійного самовдосконалення – яке здійснюється у двох взаємопов'язаних (і разом з цим відносно самостійних процесах) формах: самовиховання – цілеспрямована діяльність людини щодо систематичного формування і розвитку в собі позитивних і усунення негативних якостей особистості, у відповідності до усвідомлених потреб відповідно соціальним вимогам і особистісній стратегії розвитку.

Дозволяє за порівняно невеликий проміжок часу вирішити завдання інтенсивного формування і розвитку здібностей, які необхідні для професійного й особистісного росту як необхідної умови продуктивного нарощування творчого потенціалу особистості педагога. Цей потенціал, перш за все, втілюється в професійну компетентність, яка є однією із складових самовдосконалення, розвитку та саморозвитку членів педагогічного колективу.

Висновок. Отже, тренінг розвитку особистості педагога в умовах переживання “професійного вигорання” дає можливість засвоїти нові моделі поведінки, що будуть вирізнятися активністю, просоціальністю і гнучкістю; доповнити теоретичні знання практичними з власного досвіду та досвіду інших учасників; розвивати особистісні характеристики педагога (адаптаційний потенціал, нервово-психічна стійкість); вирішувати складні ситуації професійної діяльності та усвідомлення пов'язаних з цим соціально важливих проблемних переживань, а також їх колективного обговорення, але не з метою остаточного рішення, а перетворення їх у зону можливостей для особистісного зростання та розвитку.

Список використаних джерел

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. / Эвальд Фридрихович Зеер. – 2-е изд. Перераб., доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
2. Лушин П.В. Психология личностного изменения как процесс: теория и практика / П.В.Лушин. – Одесса: Аспект, 2005. – 334 с.
3. Лушин П. и др. Учимся фасилитировать: Метод. пособие для учителей школ, студентов, преподавателей / П.Лушин и др. – Кировоград, 2003. – 52 с.
4. Роджерс К. О групповой психотерапии / Карл Роджерс. – М., 1993.
5. Ялом И. Теория и практика групповой психотерапии/И.Ялом. – СПб.: Издательство “Питер”, 2000.
6. Яценко Т.С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання: Навч. посіб. / Тамара Яценко. – К.: Освіта, 1993. – 207 с.

The article describes a preventive program for dealing with a “burn-out” syndrome in teachers. A structure, stages of training, as well as examples of training exercises, which are expedient to use for activation of awareness of a teacher, are provided.

Key words: training program, training situations, structure, task and training stages.

Отримано: 10.08.2010

УДК 159.922

І.В. Петренко

УСВІДОМЛЕНИЙ САМОСУБ'ЄКТНИЙ ВПЛИВ У КОНТЕКСТІ ВИВЧЕННЯ ДОВІЛЬНОЇ АКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Стаття присвячена аналізу проблеми усвідомленого самосуб'єктного впливу у дослідженнях, спрямованих на вивчення регулятивної сфери особистості. У межах цього підходу довільна регуляція розглядається як усвідомлений особистістю процес самоуправління, що сприяє досягненню поставленої мети.

Ключові слова: регулятивна сфера, самосуб'єктний вплив, довільна активність, особистість.