

дований по проблемі изучения компонентів професійного становлення личности.

Ключевые слова: структура личности; мотивационный компонент личности; познавательный компонент личности; профессиональное становление.

The article reveals the psychological features of motivational and cognitive components of professional development of personality. Analyzed various approaches to personality structure of domestic and Western psychologists. Outlined prospects for further studies on the learning component of professional identity formation.

Key words: structure of personality; motivational component of personality, cognitive component of personality, professional formation.

Войтович М.В., Панасенко Н.М.

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОГО ТРЕНІНГУ «Я І МОЯ МАЙБУТНЯ ПРОФЕСІЯ» У ПРОГРАМІ КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСТВА

У статті коротко описані результати досліджень розвитку особливостей конфліктної компетентності та мотиваційних компонентів випускників інтернатних закладів у контексті їх професійної орієнтації, на підставі яких, у тому числі, була розроблена програма профорієнтаційного тренінгу. Розкривається зміст програми корпоративного волонтерства «Разом у майбутнє», до якої - як модуль - входить пілотний тренінг «Я і моя майбутня професія», завдяки якому учні можуть отримати необхідні знання про світ професій та про своє місце в ньому, отримати первинні знання, вміння й навички для ефектвної професійної діяльності в майбутньому.

Ключові слова: конфліктна компетентність, конфлікт, мотив, пізнавальні інтереси, спрямованість, професія, профорієнтація, тренінг, тренінгові заняття.

Постановка проблеми. Професія, професійна діяльність традиційно займають чільне місце серед життєвих цінностей учнів випускних класів у системі середньої освіти. А вибір професії можна вважати успішним і виправданим тоді, коли є надія, що в процесі трудової діяльності буде успішно відбуватися подальший розвиток людини.

Саме під час навчання у випускних класах молоді люди оцінюють наявні досягнення, планують напрямки і шляхи саморозвитку. Відповідність інтересів основному змісту майбутньої професії - не єдиний чинник, що впливає на пошук свого покликання у професії. Учні-випускники перебувають у процесі пізнання й самооцінки своїх якостей стосовно майбутньої професії. Вибір майбутньої професії залежить і від характерологічних особливостей особистості, рівня розвитку її здібностей, типу темпераменту тощо. Важливими функціональ-

ними і структурними компонентами професійного самоусвідомлення є мотиваційні й комунікативні компоненти, у т.ч. конфліктна компетентність.

Упродовж попередніх декількох років ми проводили дослідження серед учнів-випускників спеціалізованої школи - інтернату з поглибленим вивченням іноземних мов I-III ступенів для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування (Київська область) [4; 5]. Ми порівняли результати дослідження 2009 та 2010 років і виявили певні тенденції розвитку мотиваційних і комунікативних компонентів професійного самоусвідомлення випускників [12; 13; 14]. Крім того, нашим завданням було розробити програму занять, спрямованих на самопізнання учнів, вивчення ними своїх психологічних особливостей, які впливають на вибір професії та на ефективність професійної діяльності в подальшому, на розуміння мотиваційних чинників вибору професії, досягнення своїх комунікативних особливостей та рівня конфліктної компетентності.

Саме тому **метою** нашої статті є визначення особливостей використання тренінгу з метою профорієнтації випускників інтернатів.

Методами нашого експериментального дослідження були: теоретичний аналіз літератури, анкетування, тестування і метод статистичної обробки результатів. З метою вивчення найважливіших, з нашої точки зору, особливостей розвитку мотиваційних компонентів, а також з метою вивчення особливостей розвитку конфліктної компетентності в учнів-випускників було обрано такі методики: спеціально розроблена в лабораторії вікової психофізіології Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України «Анкета школяра»; анкета «Мотиви вибору» для вивчення мотивів професійної діяльності (а саме: мотивів власної праці, соціальної значущості праці, самоствердження в праці та мотивів професійної майстерності); диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) для визначення професійної спрямованості особистості на основі аналізу переважних виборів різних за характером видів діяльності; методика Джона Холланда для оцінки професійного типу особистості студента; методика дослідження стилю поведінки в конфлікті Кеннета Томаса; діагностика готовності до переговорів і розв'язання конфліктів; методика дослідження здатності до емпатії; методика оцінки агресивності Асінгера; методика дослідження рівня тривожності Тейлора.

За вказаними вище методиками було отримано результати, які, вказують на те, що більшість серед учнів нашої вибірки, а саме 81,5 % вже визначилися з майбутньою професією, причому 63,0 % зробили це самостійно, а 37,0 % – за порадою батьків. Високий рівень сформованості мотивів соціальної значущості праці мають учні, які схильні працювати саме у системі «людина-людина». Більшість учнів має соціальний тип особистості. Формування професійної мотивації учіння, активізація навчально-виховного процесу, надасть можливість вдосконалювати знання і вміння, підвищувати інтелектуальний рівень, що забезпечує міцність знань і є основою адекватного вибору майбутньої професії. Учні – респонденти і 2009, і 2010 рр. часто обирали компроміс як переважний стиль поведінки у конфлікті. А між тим, компроміс - це не розв'язання, а лиш досягнення серединної позиції. Отримані результати дослідження готовності до

переговорів і розв'язання конфліктів показали, що складові готовності в учнів-випускників є недостатньо високого рівня. Досліджувані мали здебільшого низький рівень агресивності, що свідчить про їх невміння постояти за себе, настоювати на своєму тощо. Тобто, саме такі діти потребують підтримки й формування асертивності. Більше половини серед учнів – випускників 2009 і 2010 років мали середній, низький і дуже низький рівень вираженості емпатійних тенденцій, а серед випускників 2010 р. і зовсім немає дітей з високим рівнем емпатії. Між тим, саме емпатія – це професійно важлива якість професій типу «людина-людина». З огляду на те, що випускники обирають переважно професії саме цього типу, у систему психологічного супроводу випускників потрібно вводити психологічні заходи різного типу з формування в учнів емпатійних здібностей.

Ці результати, на наш погляд, розкривають особливості впливу мотиваційних компонентів та компонентів конфліктної компетентності на вибір випускниками інтернатних закладів майбутньої професії [12; 13; 14].

Отримані результати свідчать, крім усього іншого, ще й про те, що учні-випускники у виборі майбутньої професії не завжди зважають на вимоги до професії та на власні психологічні особливості (це підтверджується прикладами неадекватного до знань, умінь і особистісних особливостей вибору випускниками професій типу «людина-людина», таких як лікар, вчитель).

Однак, якщо вибір уже здійснений, учні хочуть оволодіти саме певними професіями, то можливе застосування спеціально розробленої тренінгової програми, завдяки якій учні не тільки більше зрозуміють про себе, про свій образ «Я», але й отримають необхідні знання, вміння й навички для ефективної в майбутньому професійної діяльності.

Саме з цією метою нами була створена програма занять для випускників під робочою назвою «Я і моя майбутня професія». Заняття заплановані у вигляді семінарів-тренінгів по 2 – 2,5 години кожний. Всього 5 занять. Кожне заняття розпочинається із групової розминки і закінчується також груповою вправою. Основна частина заняття присвячена дослідженню особистісних особливостей учасників групи, мотивів вибору професії, особливостей їх конфліктної компетентності. До структури занять входять міні-лекції (про світ професій, типи темпераменту, про види конфліктів та типи поведінки у конфлікті, про мотиви та мотивацію тощо), рекомендації щодо вибору конкретних професій відповідно до типу темпераменту, інтересів і переважних мотивів вибору сфери трудової діяльності. Планувалось використання мультимедійних засобів з метою поєднання аудіального й візуального сприйняття інформації учнями для кращого її засвоєння. Особлива увага була приділена груповій рефлексії як засобу формування самостійності й відповідальності випускників у прийнятті рішень, у тому числі й таких, що стосуються вибору професії.

Оскільки ми співпрацюємо з інтернатом вже довгий час, а один із авторів цієї статті співпрацює з міжнародним благодійним фондом «Друзі дітей України», який опікується дітьми-сиротами, то наш психологічний блок (програма якого означена вище) увійшов до проекту корпоративного волонтерства «Разом у майбутнє» (2010-2011 рр.).

UNV – United Volunteers та МБФ «Друзі дітей Україна», за підтримки двох мереж підприємств - Global Compact та ЕВА, запропонували українським підприємствам пілотний проект для залучення своїх працівників як основних тренерів для підготовчих зустрічей. Мета проекту - підготовка випускників до належного працевлаштування. Навчальний курс складається з трьох модулів та підготовчої зустрічі з психологами (авторами статті) для того, щоб ознайомити тренерів-волонтерів з особистісними особливостями випускників інтернату та з програмою тренінгу. Передбачалось, що всі тренінгові заняття будуть проводитися фахівцями з відділів кадрів та іншими спеціалістами українських підприємств в якості волонтерів.

Перший модуль передбачає проходження профорієнтаційного тренінгу «Я і моя майбутня професія» для виявлення власних ресурсів, мотивації та цілей. Цей модуль був нами підготовлений з урахуванням результатів експериментального дослідження, а також того, що тренінгові заняття цього модулю будуть проводити не фахівці-психологи, а волонтери - спеціалісти без психологічної підготовки і без досвіду проведення тренінгів (але в присутності куратора-психолога). Всі результати тестових методик випускники заносять до так званого «Єдиного бланку», що в кінці курсу після аналізу й інтерпретації залишається в учня (табл.1).

У межах другого модуля випускникам пропонується інформація та інструменти ефективного пошуку роботи (складання резюме, технологія пошуку пропозицій роботи, підготовка до співбесіди тощо). Крім того, випускники отримують вступну інформацію щодо їх прав і обов'язків як робітників, що вважається невід'ємним елементом побудови вдалих трудових стосунків.

Упродовж третього модуля волонтери пропонують свій професійний досвід для того, щоб показати учням конкретні професійні моделі. Таким чином учні-випускники ознайомлюються з щоденними функціями волонтерів, отримують уявлення про роль волонтера на його робочому місці. Також волонтери, які потенційно мають бути із різних секторів та відділів компанії, розповідають про свій професійний шлях, виявляють схожі з підлітковими моменти труднощів, сумнівів, страхів і перешкод, з якими довелось зустрітись, та про шляхи вирішення різного роду проблем на шляху кар'єри.

Передбачається, що курс закінчується візитом випускників інтернату до офісу чи підприємства партнерів, щоб учні на власні очі побачили різні робочі місця, а також побачили волонтерів у процесі виконання трудових обов'язків. Загалом проект розрахований на 6-7 місяців. Робочий план проекту «Разом у майбутнє» наведений у таблиці 2.

**Єдиний бланк для учасників експериментального тренінгу
«Разом у майбутнє»**

Прізвище, ім'я, по-
батькові _____

1 МОДУЛЬ 1 ДЕНЬ.

ТЕМА: «ВИБІР СФЕРИ ПРОФЕСІЙНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ» _____

1 МОДУЛЬ 2 ДЕНЬ.

ТЕМА: «МОТИВИ ВИБОРУ СФЕРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»

| | | |
|----|-----------|---------------------------|
| 1. | ВАРІАНТ А | РЕАЛІЗАЦІЯ РІВНЯ ДОМАГАНЬ |
| 2. | ВАРІАНТ Б | МАТЕРІАЛЬНИЙ БЛАГОПОЛУЧЧЯ |
| 3. | ВАРІАНТ В | ІНТЕРЕС ДО ПРОФЕСІЇ |

1 МОДУЛЬ 3 ДЕНЬ.

ТЕМА: «ОСОБЛИВОСТІ РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТІВ»

| | | |
|----|-----------|----------------------|
| 1. | ВАРІАНТ А | БОРОТЬБА |
| 2. | ВАРІАНТ Б | ПОСТУПЛИВІСТЬ |
| 3. | ВАРІАНТ В | КОМПРОМІС |
| 4. | ВАРІАНТ Г | СПІВРОБІТНИЦТВО |
| 5. | ВАРІАНТ Д | ВІДХІД ВІД КОНФЛІКТУ |

1 МОДУЛЬ 4-5 ДНІ.

ТЕМА: «ОСОБИСТІСНІ ОСОБЛИВОСТІ ПІДЛІТКІВ»

| | | |
|----|--------------------------|--|
| 1. | НЕЙРОТИЗМ | |
| 2. | ЕКСТРАВЕРСІЯ-ІНТРОВЕРСІЯ | |
| 3. | ШКАЛА ЩИРОСТІ | |
| 4. | ТИП ТЕМПЕРАМЕНТУ | |

Робочий план проекту «Разом у майбутнє»

| Модуль | Зус-тріч | ЗМІСТ | Три-ва-лість | Тренери |
|--|----------|---|--------------|---|
| Підготовча зустріч | По-чаток | Зустріч психологів з волонтерами: надання волонтерам рекомендацій щодо взаємодії з учнями. Також ця зустріч має мету розвіяти можливі сумніви щодо способу проведення та змісту подальших зустрічей. | 60 хв. | Психологи |
| Самопізнання «Я і моя майбутня професія» | 1 | Упродовж цієї зустрічі волонтери представляються та знайомляться з дітьми. Крім того, вже під час першої зустрічі проводяться вправи на визначення учнями професії, що їм найбільше підходить. 1. Вправа на знайомство. 2. Опитувальник ДДО Клімова на визначення сфери трудової діяльності. 3. Обговорення тесту. Групова рефлексія. 4. Вправа на завершення дня. | 90 хв. | 1-2 волонтери з підприємства – з відділу кадрів та з будь-якого іншого відділу. |
| | 2 | Зустріч для осмислення мотивів вибору професії. 1. Вправа на включення в роботу. 2. Тест на визначення мотивації вибору професії. 3. Обговорення та інтерпретація результатів, підведення підсумків. Групова рефлексія. 4. Вправа на завершення роботи. | 120 хв. | |
| | 3 | Дослідження комунікативних особливостей випускників, зокрема їх конфліктної компетентності 1. Вправа на початок роботи. 2. Визначення переважаючих стратегій поведінки у конфлікті. 3. Аналіз результатів. Моделювання ситуацій і програвання основних стилів конфліктної поведінки. 4. Підведення підсумків та групова рефлексія. 5. Вправа на завершення роботи. | 120 хв. | |
| | 4 | Аналіз особистісних особливостей учня-випускника. 1. Вправа на включення в роботу. 2. Визначення особливостей нервової системи та типу темпераменту (тест Айзенка). 3. Інтерпретація результатів (коло Айзенка). Групова рефлексія. 4. Вправа на завершення роботи. | 120 хв. | |
| | 5 | Зустріч, на якій мова йде про зв'язок і співвідношення між особистісними характеристиками та вибором професії. 1. Вправа на включення в роботу. 2. Міні-лекція про особливості темпераменту людини. 3. Зв'язок між темпераментом і трудовою діяльністю. 4. Рекомендації щодо вибору професії з ураху- | 150 хв. | |

| | | | | |
|--|---------|--|--------------|--|
| | | <p>ванням особистісних характеристик.</p> <p>5. Підведення підсумків тренінгового курсу за результатами тестів та інформацією з «Єдиного бланку випускника».</p> <p>6. Групова рефлексія та вправа на закінчення роботи «Аплодисменти»</p> | | |
| Інструменти для працевлаштування | 6-7 | <p>Техніка написання CV (резюме).</p> <p>Представлення різних моделей (які якості оцінювати?)</p> <p>Практичне завдання: написання свого резюме.</p> | 90 хв. | 1-2 волонтери з підприємства – з відділу кадрів та з будь-якого іншого відділу. |
| | 8-9 | <p>Написання мотиваційного листа.</p> <p>Представлення різних моделей та практична робота.</p> <p>Редагування CV (резюме).</p> | 90 хв. | |
| | 10 - 11 | <p>Технологія пошуку роботи.</p> <p>Ведення телефонної розмови.</p> <p>Як вести себе під час співбесіди.</p> <p>Програвання співбесіди прийому на роботу в ролевих іграх.</p> | 90 хв. | |
| | 12 | <p>Права та обов'язки робітника: базові поняття та типи контрактів.</p> | 90 хв. | |
| Знайомство з працівниками підприємств. | 13 | <p>Знайомство з робітниками, що працюють у різних сферах.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Характеристика роботи, яку вони виконують. 2. Переваги й недоліки роботи. 3. Презентація CV робітників та розповідь про те, яким чином вони отримали цю роботу. | 90-120 хв. | Три співробітники та менеджер компанії. |
| | 14 | <p>Знайомство з трьома робітниками різних відділів.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Розповідь про специфіку виконуваної роботи. 2. Переваги й недоліки роботи. 3. Презентація CV робітників та розповідь про те, яким чином вони отримали цю роботу. | 90 – 120 хв. | Три співробітники та менеджер компанії. |
| | 15 | <p>Знайомство з трьома робітниками відділу.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Розповідь про особливості роботи, роль робітників у ній. 5. Переваги й недоліки роботи. 6. Презентація CV робітників та розповідь про те, яким чином вони отримали цю роботу. | 90 – 120 хв. | Працівник відділу та менеджер компанії. |
| Знайомство з підприємством. | 16 | <p>Візит на підприємство.</p> <p>Відвідання різних відділів компанії (офіс, склад, виробництво).</p> | 2-3 год. | Вихователь інтернату (також супроводжуючі: 1 – на кожні 5 учнів), також працівники компанії. |

Висновки. Проект корпоративного волонтерства був реалізований на базі спеціалізованої школи - інтернату з поглибленим вивченням іноземних мов I-III

ступенів для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування (Київська область).

Реалізація проекту стала можливою завдяки багаторічній співпраці співробітників лабораторії вікової психофізіології з колективом школи-інтернату на підставі угоди про співпрацю та з МБФ «Друзі дітей Україна».

Проект корпоративного волонтерства «Разом у майбутнє», до якого - як модуль - ввійшов профорієнтаційний тренінг «Я і моя майбутня професія», був пілотним, тобто пробним.

Ми не ставили за мету дослідження будь-яких показників до і після проведення тренінгу, хоча підготували тренінг з урахуванням результатів попередніх досліджень, у тому числі щодо конфліктної компетентності та особливостей мотиваційної сфери учнів-випускників школи-інтернату.

Тренінг може використовуватись автономно і не залежить від змісту інших модулів програми корпоративного волонтерства.

Перспективи подальших досліджень. Авторами статті планується формуючий експеримент для перевірки ефективності профорієнтаційної тренінгової програми «Я і моя майбутня професія».

Література

1. Васильев Н.Н. Тренинг профессиональных коммуникаций в психологической практике. – СПб., «Речь», 2005. – 283 с.
2. Вербицкий А. А., Платонова Т. А. Формирование познавательной и профессиональной мотивации. - М., 1986.
3. Войтович М.В., Гуменюк Г.В. Гармонійність Я-образу і конфліктна компетентність як чинники соціалізації особистості // Проблеми загальної та педагогічної психології: Зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України, Т. ІХ, част.4, - К., 2007. – С. 131 – 137.
4. Войтович М.В. Психологічні особливості конфліктної компетентності випускників інтернатів // Актуальні проблеми психології. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Випуск 10. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – С. 18 – 26.
5. Войтович М.В., Панасенко Н.М. Психологічні особливості професійної мотивації та конфліктної компетентності у випускників школи (на матеріалі інтернатних закладів) / Materiály V mezinárodní vědecko-praktická konference «Zprávy vědecké ideje – 2009». – Díl 9. Pedagogika. Psychologie a sociologie: Praha, Publishing House «Education and Science» s.r.o – S. 60-64.
6. Додонов Б.И. Структура и динамика мотивов деятельности // Вопросы психологии. – №1.– 1984.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Э.Ф. Зеер.- 2-е изд. стер. – М.: Изд. центр «Академия», 2007. – 240 с.
8. Карамушка Л.М., Войтович М.В. Технологія запобігання та розв'язання організаційних конфліктів // Технологія роботи організаційних психологів: Навч.посіб. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – С. 223 – 252.

9. Комалова Л.Р. Конфликтологическая компетентность как профессиональный принцип конструктивной коммуникации в конфликте, 2005: <http://conflictmanagement.ru/text/?text=528>
10. Ложкин Г.В., Повякель Н.И. Практическая психология конфликта: Учеб. пособие. - К.: МАУП, 2000. - 256 с.
11. Мучински П. Психология, профессия, карьера. СПб. Питер, 2004. - 538 с.
12. Панасенко Н.М., Войтович М.В. Дослідження психологічних особливостей розвитку професійної мотивації та конфліктної компетентності у випускників школи // Актуальні проблеми психології. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Випуск. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2009.- С. 298 – 309.
13. Панасенко Н.М., Войтович М.В. Особливості мотиваційних компонентів та рівня конфліктної компетентності у випускників школи-інтернату// Матеріали за 6-а міжнародна научна практична конференція, «Образование и наука 21 век», - 2010. – Том 15. Психология и социология. София: «Бял-ГРАД-БГ» ООД, - С.31-38.
14. Панасенко Н.М. Особливості розвитку смислоутворюючих мотивів у випускників школи-інтернату // Актуальні проблеми психології. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Випуск 10. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. - С. 181 – 189.
15. Петровская Л.А. К вопросу о природе конфликтной компетентности // Вестник Московского университета. Сер.14. Психология. - 1997. - №4. - С.41 - 45.
16. Хасан Б. И. Конструктивная психология конфликта : Учеб. пособие. – СПб.: «Питер», 2003. – 250 с.
17. Якобсон П.М. Психология чувств и мотивации: Избр. психол. тр. – М.; Воронеж: Изд-во Ин-та практ. психологии; МОДЭК, 1998. – 304 с.

В статье кратко описаны результаты исследований развития особенностей конфликтной компетентности и мотивационных компонентов выпускников интернатных учреждений в контексте их профессиональной ориентации, на основании которых, в том числе, была разработана программа профориентационного тренинга. Раскрывается содержание программы корпоративного волонтерства «Вместе в будущее», в которую - как модуль - входит пилотный тренинг «Я и моя будущая профессия», благодаря которому ученики могут получить необходимые знания о мире профессий и о своем месте в нем, получить первичные знания, умения и навыки для эффективной профессиональной деятельности в будущем.

Ключевые слова: конфликтная компетентность, конфликт, мотив, познавательные интересы, направленность, профессия, профориентация, тренинг, тренинговые занятия.

The article briefly describes the results of studies of the peculiarities of the conflict of competence and motivational components of graduates of boarding

schools in the context of their professional orientation, for which, including the program was developed vocational training. They describe the content of corporate volunteering program "Together into the Future", which - as a module - part of pilot training, "I and my future profession," through which students can gain the necessary knowledge about the world of occupations and their place in it, get the initial knowledge skills and skills for effective professional work in the future.

Keywords: competence of conflict, conflict, motivation, cognitive interests, orientation, profession, career guidance, training, training classes.

Гуменюк Г.В.

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПАМ'ЯТІ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

Стаття присвячена розгляду проблеми функціонування пам'яті у процесі професійного становлення особистості. Основна увага приділена виокремленню та аналізу основних властивостей пам'яті, розкрита їхня специфіка та роль в продуктивності мнемічних процесів.

Ключові слова: професійне становлення, пам'ять, функціональні можливості пам'яті, властивості пам'яті.

Актуальність. З огляду на нагальні потреби професійної діяльності, а також психологічної науки й освіти, на велику увагу заслуговує вирішення питань пов'язаних з професійним становленням людини, яке спрямоване на реалізацію своєї активності в опануванні та самопроектуванні у професійно-орієнтованих видах діяльності, визначенні свого місця у світі професій, реалізацію себе у професії і самоактуалізації свого потенціалу у досягненні вершин професіоналізму. Тому, зміст професійного потенціалу розвитку людини як фахівця складають, насамперед, професійна освіченість та професійний досвід, які, у свою чергу, визначають ступінь його компетентності та кваліфікацію. Пам'ять при цьому виступає й як необхідна умова особистісного зростання фахівця і, зберігаючи набутий досвід, як базова функціональна система, що забезпечує збалансовану організацію його діяльності.

У силу цього одним із визначальних питань професійного становлення особистості є вивчення і розвиток професійно важливих психофізіологічних функцій та їх властивостей, які розширюють діапазон і пришвидшують пошук оптимальних способів дій та творчого виконання професійно значимих видів діяльності у відповідності із індивідуально-психологічними властивостями особистості. Одне з провідних місць у цьому належить пам'яті.

На підставі вищезазначеного постає необхідність подальшого вивчення пам'яті та розкриття особливостей її функціонування у процесі особистісного та професійного становлення.