

## ЛІТЕРАТУРА

1. Братусь Б.С. К проблеме человека в психологии// Вопросы психологии. – 1997. – № 5. – С. 3-19.
2. Вартамян Г.А. Петров Е.С. Эмоции и поведение. – Л.: Наука, 1996. – 144 с.
3. Гельгорн Э., Луфборроу Д. Эмоции и эмоциональные расстройства. – М.: Мир, 1966. – 672 с.
4. Colom F. Keeping therapies simple: psychoeducation in the prevention of relapse in affective disorders. Br J Psychiatry. 2011 May; 198(5): 338-40.

УДК 159.922

## ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ЗРІЛОСТІ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

*Комар Т.*

*У статті здійснено спробу теоретичного аналізу проблеми професійної зрілості особистості сучасного фахівця. Виявлено суттєві характеристики зазначеного поняття, що відокремлюють його від понять "професійної компетентності", "професіоналізму", "професійна ідентичність", "самоефективність" та інших близьких за своєю сутністю термінів.*

**Ключові слова:** професійна зрілість особистості, професійна ідентичність, професійна компетентність, професіоналізм, професійна культура.

*В статті осуществлена попытка теоретического анализа проблемы профессиональной зрелости личности современного специалиста. Выявлены существенные характеристики отмеченного понятия, которые отделяют его от понятий "профессиональная компетентность", "профессионализм", "профессиональная идентичность", "самоэффективность" и других близких по своей сути терминов.*

**Ключевые слова:** профессиональная зрелость личности, профессиональная идентичность, профессиональная компетентность, профессионализм, профессиональная культура.

*The attempt of theoretical analysis of problem of professional maturity of personality of modern specialist is carried out in the article. The substantial types of the noted concept, which dissociate eo from concepts "Professional competence", "professionalism", "professional identity", "selfefficiency" and other near on the essence terms.*

**Keywords:** professional maturity of personality, professional identity, professional competence, professionalism, professional culture.

Варто відзначити, що професія задає змістовні характеристики професійної зрілості, тим самим, забезпечуючи єдність професійної

діяльності й професійної спільності. Зіставлення професії, професійної зрілості, профпридатності й профготовності можливе в координатах активності фахівця: професія відповідає рівню зовнішньої активності, професійна зрілість – рівню внутрішньої активності, тобто є значеннєвим змістом зовнішньої професійної активності. Профпридатність і профготовність форми прояву активності.

Саме тому засадничими для розуміння професійної зрілості є сучасні концепції професіоналізму (В. Й. Бочелюк, Е. Ф. Зеер, О. О. Деркач, Є. О. Климов, А. К. Маркова, Л. М. Мітіна, Ю. П. Поварьонков і ін.). У цих концепціях зроблений акцент на тому, що розгляд професіоналізму з позиції високого рівня ефективності професійної діяльності є одnobічним. Сьогодні у дослідників немає єдності у визначенні компонентів багаторівневої структури особистості професіонала. Найбільш виражений зв'язок професіоналізму виявляється, на нашу думку, з підструктурами професійної спрямованості (Е. Ф. Зеер, Л. М. Мітіна); професійної ідентичності й професійної зрілості (О. О. Деркач, В. Г. Зазикін, Ю. П. Поварьонков).

Проте, зазначимо, що професійна зрілість щільно пов'язана із професійною самосвідомістю, котра виступає в єдності трьох складових: пізнавальної (самопізнання), емоційно-оцінної (самоставлення) і дієво-вольової (саморегуляція). При розгляді співвідношення категорій "професійна самосвідомість" і "професійна зрілість" варто брати до уваги особистісні складові самооцінного характеру: професійну самооцінку й самоефективність. Професійна самооцінка й професійна зрілість не тотожні категорії. Різниця полягає в тому, що професійна самооцінка передбачає зіставлення з певним еталоном (який Я фахівець/професіонал?), і відповідно, може бути як позитивною, так і негативною. Професійна зрілість переживання фахівцем власної цінності (моя цінність як представника певної професійної справи).

Отже, метою нашої статті є визначення психологічної природи професійної зрілості фахівця, відмінностей від близьких за власною сутністю понять.

Результати теоретичного аналізу проблеми дослідження. Поняття "професійна зрілість" за значеннєвим змістом ширше за поняття "самоефективність", оскільки фахівець із почуттям професійної зрілості, окрім сильної віри у власний потенціал і ефективність є носієм цінностей і змістів професійної діяльності.

Взаємозв'язок дієво-вольового компоненту самосвідомості й зрілості розкривається, на наш погляд, у такий спосіб: професійна зрілість є внутрішнім регулятором фахівця, який не дозволяє особистості здійснювати вчинки, не гідні професіонала, не гідні майстра.

Професійна зрілість активізує самопізнання, свідому саморегуляцію, визначає нові змісти професійної діяльності, стимулює професійне самовизначення й самореалізацію. Таким чином, професійна зрілість – особистісний феномен, пов'язаний із професійною активністю, і відповідно, фахівець із відчуттям професійної зрілості – суб'єкт професійної діяльності.

Професійне самовизначення, що розуміється як "знаходження змістів виконуваної роботи" (М. С. Пряжников), передуює професійній зрілості. Якщо професійне самовизначення – це проектування й будівництво трудового й у цілому життєвого шляху, то професійна зрілість – ціннісно-значеннева основа цього будівництва.

Термін "професійна ідентичність" за значеннєвим змістом пов'язаний із поняттям "професійна зрілість". Фахівець із відчуттям професійної зрілості характеризується почуттям усвідомлення своєї єдності із професійною етикою й цінностями професійної спільноти, членом якої він є у плані ідентичності самосвідомості (самоотождження з відповідальністю посадових обов'язків і моралі), так і у сфері реальної поведінки (дії в рамках професійних функцій і етики).

Найбільший зв'язок професійної зрілості виявляється, на нашу думку, з моральними професійними орієнтуваннями, що виражаються у відчутті відповідальності й у переживанні власної професійної ефективності, переконаності особистості в можливості реалізувати власний потенціал у професійній діяльності.

Серед чинників професійної зрілості, які є важливими для розуміння психологічної природи, варто відзначити:

1. Суб'єктивну значимість професійної діяльності, представлену складовими: суб'єктивний зміст трудової діяльності; мотиваційні компоненти праці; місце праці в житті індивіда; суспільні норми трудової діяльності (Р. С. Куантанила, Б. Вилперт).

2. Зовнішня й внутрішня оцінка ефективності професійної діяльності.

Зовнішня оцінка – це оцінка ефективності діяльності суб'єкта діяльності з боку інших людей (керівників, колег, підлеглих, членів сім'ї й значущих для фахівця та інших). Зовнішня оцінка базується, головним чином, на таких характеристиках професійної діяльності: результативність, ініціативність у професійній діяльності й ефективність взаємодії з колегами.

Внутрішня оцінка ефективності професіонала утворюється на основі зіставлення наявних у особистості передумов щодо результативності своєї діяльності, ефективності взаємодії з колегами, ініціативності, одержуваної винагороди з мотиваційно-оцінними структурами особистості (Ю. В. Бесонова, Є. О. Климов).

Узагальненим показником внутрішньої оцінки ефективності професійної діяльності є задоволеність професійною діяльністю. Теоретич-

ний аналіз наукової літератури дозволяє виділити такі джерела задоволеності працею: заробітна платня; соціально-психологічні чинники (відносини з колегами й керівництвом, споживачами послуг); можливості просування по службі; умови, які організація надає для реалізації поза професійних цілей; умови праці (фізичні, територіально-географічні, організаційні, соціальні); зміст праці; статус організації; можливості професійного зростання й реалізації професійних цілей; почуття спільності діяльності, що поділяється з колегами.

3. Престижність професії. Є. О. Климов звертає увагу на те, що у виборі професійної діяльності, престижність професії є одним із домінуючих чинників. М. С. Пряжников відзначає, що у теоріях елітарності (соціальної стратифікації) акцент робиться на ставленні до професійної діяльності: 1) теорія Дональда Дж. Треймана (положення людини означає престиж його професії); 2) теорія У. Ллойда Уорнера (приналежність людини до тих або інших класів залежить від його знатності, роду занять).

Поняття "професійна компетентність" разом з термінами "професіоналізм", "професійна майстерність", "кваліфікація" входить у низку дефініцій, пов'язаних з якістю й ефективністю професійної людської діяльності й розглядається нами як найбільш значиме.

Зупинимося на визначенні поняття "професійна компетентність", а також виділимо критерії професійної успішності й ефективності фахівця.

Поняття "компетентність" (competentia – приналежність по праву) колись визначалося як володіння знаннями, що дозволяють судити про щось й висловлювати вагому авторитетну думку. Сьогодні даний термін частіше трактують як:

1) сукупність здібностей, умінь і знань достатніх і адекватних тому, що потрібно зробити (виконувати певні трудові функції);

2) поєднання психічних якостей, котрі сприяють діяти самостійно й відповідально (дійова компетентність).

Існує й ще один аспект трактування поняття "компетентність" – це нормативно прийнята здатність авторитетної особи здійснювати певні акти або дії в конкретних умовах, її коло повноважень. У цьому змісті компетентність близька поняттю "компетенція", що визначається як сфера, коло питань, які людина вповноважена вирішувати на своєму робочому місці (його сила, влада й т.ін.).

Таким чином, варто висвітлити особливості представлення даного поняття у науковців. Отже, компетенція, на думку М. В. Рудь, наперед задана соціальна вимога (норма) до освітньої підготовки фахівця, необхідна для його якісної продуктивної діяльності у відповідній сфері. Компетентність – це володіння особистістю компетенціями, котре проявляється у її діяльності, що заснована на знаннях і досвіді, набутих в навчальному

процесі, соціалізації й орієнтованих на самостійну та успішну діяльність. Можна умовно означити компетенції як сукупність того, що людина має у розпорядженні, а компетентність – як сукупність того, чим вона володіє. Причому, людина може бути або компетентною, або ні відносно необхідного рівня виконання, а не відносно досягнень інших.

Окрім цього, в наукових джерелах дискутується питання структури компетентності, її складових елементів або сторін (аспектів). О. Ф. Скакун, Н. І. Овчаренко виокремлюють такі її елементи або сторони:

1) гносеологічна сторона компетентності передбачає наявність певних знань, що є необхідними для виконання професійного обов'язку, постійне їх оновлення, удосконалення. Спеціаліст повинен слідувати за новітніми досягненнями вітчизняної й світової науки та практики, котрі стосуються його професійної діяльності, задля того, щоб постійно збагачувати ними власну діяльність;

2) нормативна сторона компетентності окреслює об'єм повноважень (прав та обов'язків) спеціаліста чи повноважної особи, що встановлено законодавством або уставом організації;

3) функціональна сторона компетентності має прояв у здібності спеціаліста діяти, виконувати власні професійні обов'язки на базі досвіду – особистого, колективного, територіального. Особистий досвід спеціаліста – сукупність знань і практично засвоєних конкретних професійних умінь, навичок, досягнень. Колективний досвід професіоналів – система досягнень позитивних результатів у професійній діяльності конкретним колективом. Територіальний досвід – сукупність позитивних (особистих і колективних) результатів у професійній діяльності, сконцентрованої на певній території: місто, мікрорайон, село);

4) особиста сторона компетентності складається із усвідомлення спеціалістом власного призначення, оцінки власних професійних здібностей; самокритичність, здатність до самоаналізу професійних якостей з метою подолання негативних властивостей.

Через компетентність можна зробити висновок щодо відповідності спеціаліста посаді, яку він займає або профілю діяльності. Межі компетентності можуть змінюватися, тому що вони залежать від сфери діяльності фахівця та конкретних завдань, які висуваються перед ним. Для підвищення компетентності (у зв'язку з переходом на нову або сміжну роботу) важливою є перепідготовка спеціаліста: вона вносить корективи у якісну визначеність його компетентності.

За об'ємом вирізняють загальну та спеціальну компетентність. Спеціальна компетентність означає систему інтелектуального, психологічного, морального й діяльнісного (функціонального) стану спеціаліста, що віддзеркалює рівень набутих ним знань, умінь та навичок,

досвіду, інформаційної насиченості та інших властивостей у вузькій галузі професійної діяльності. Загальна компетентність визначається в якості вищезазначеної системи, але у широкій галузі професійної діяльності.

Однак, не зважаючи на спеціалізацію, фахівець повинний виявляти відповідну загальну компетентність. Завдяки широким пізнанням у теорії та практиці спеціаліст швидко знаходить спільну мову у спільноті фахівців, ефективно співпрацює з колегами іншої спеціалізації. Загальна компетентність – показник професійної культури спеціаліста.

Структуру загальної компетентності особистості І. Родигіна подає як шлях від мотивів через набуття певного функціонального багажу до соціалізації; у процесі соціалізації формуються нові мотиви – і ланцюжок перетворень здійснюється на більш високому рівні. Розподіл здійснюється за ознакою пріоритетності впливу: родина та початкова освіта мотивують на навчання й розвиток (мотиваційна компетентність), шкільна і вища освіта створюють умови та відповідають за навчання й розвиток (функціональна компетентність), інші суб'єкти системи сприяють соціальному становленню особистості (соціальна компетентність).

У роботах зарубіжних вчених із загального й стратегічного менеджменту, присвячених окремим аспектам дослідження професійних компетентностей (Д. Бодді й Р. Пейтон, Р. Л. Дафт, М. Мескон, М. Альберт і Ф. Хедоурі, У. Д. Дункан), і наукових працях вітчизняних дослідників інноваційного менеджменту й теорії управління (В. С. Лазарев, М. М. Поташнік, О. М. Мойсєєв, К. М. Ушаков, О. Є. Лебедев, Т. І. Шамова, П. І. Третьяков, В. О. Сластьонін, Н. Д. Малахов, С. Т. Вершловський); дослідженнях авторів, які займаються аналізом професійної компетентності взагалі (А. О. Деркач, Є. О. Климов, Н. В. Кузьміна, А. К. Маркова, В. О. Наперов, І. І. Проданов), а також і професійної компетентності (В. І. Франчук, Г. С. Никифоров, Е. О. Уткін) висвітлюються різні ракурси досліджуваної проблеми й створені певні передумови її вирішення.

Сьогодні все частіше таке розуміння компетентності описується через систему компетенцій, котрі розуміються як набір якостей співробітника, необхідних йому для ефективного виконання роботи на певній посадовій позиції.

У соціальному плані "компетентність" можна розглядати як "грамотну поведінку" або здатність оптимально використовувати власні індивідуальні характеристики для конструктивної взаємодії зі світом. У цьому змісті цікаве трактування компетентності, запропоноване Дж. Равеном, котрий відзначав, що "компетентність" – це специфічна здатність, необхідна для ефективного виконання конкретної дії в конкретній предметній галузі, яка включає вузькоспеціальні знання, особливого роду предметні навички, способи мислення, а також розуміння

відповідальності за свої дії. Бути компетентним фотографом, ученим, батьком, керівником і т. ін. – означає мати специфічні компетентності різного рівня (спостерігати, бути глибоко обізнаним у предметі, самостійно ставити питання, писати ділові листи, доводити власну правоту, справлятися з міжособистісними конфліктами й т. ін.).

"Професійна компетентність" – це головний компонент підсистем професіоналізму особистості й діяльності, сфера професійного знання; коло розв'язуваних питань, яке постійно розширюється; система знань, що дозволяють виконувати професійну діяльність із високою продуктивністю.

Втім, Ф. С. Ісмагілова під професійною компетентністю розуміє поінформованість працівника щодо певної професійної діяльності, професійне поле в якому він діє, а також здатність до ефективної реалізації в практичній діяльності своєї професійної кваліфікації й досвіду. У структурі професійної компетентності автор виокремлює такі основні елементи, як знання, досвід (уміння, професійна інтуїція), професійна культура й особистісні якості працівника.

Запропоновано формулу компетентності. Які її основні складові? По-перше, знання, але не просто інформація, а та, що швидко змінюється, динамічна, різновидова, яку необхідно вміти знайти, відсіяти від непотрібної, перевести в досвід власної діяльності. По-друге, уміння використовувати ці знання в конкретній ситуації; розуміння, яким способом можна одержати ці знання. По-третє, адекватне оцінювання – себе, світу, свого місця у світі, конкретних знань, необхідності або непотрібності їх для своєї діяльності, а також методу їх одержання або використання. Ця формула логічно може бути виражена в такий спосіб:

Компетентність = мобільність знань + гнучкість методу + критичність мислення.

Таким чином, визначення професійної компетентності містить у собі низку взаємозалежних між собою характеристик, зокрема таких, як: гностичну або когнітивну, що відображає наявність необхідних професійних знань; регулятивну, що дозволяє використовувати наявні професійні знання для вирішення професійних завдань; рефлексивно-статусну, що дає право за рахунок визнання авторитетності діяти певним чином; нормативну, що окреслює коло повноважень, сферу професійного знання; комунікативну, оскільки поповнення знань або практична діяльність завжди здійснюються в процесі спілкування або взаємодії.

Втім компетентність власне спеціаліста розгортається у наукових дослідженнях як складне утворення, із розмаїтою структурою. Можна виділити систему базових компетентностей фахівця. Така система є аналітичною моделлю професіонала, у ній представлені узагальнені нормативні й морфологічні показники структури професії й психолог-

ічної структури професійної діяльності. Дана модель може бути використана для вирішення прикладних завдань, зокрема для створення найбільш ефективної моделі професійного навчання, що задовольняє вимоги, висунуті спільнотою до тих видів професійної компетентності, якими повинен володіти керівник. Основними структурними складовими системи базових компетентностей є: "інтелектуальна компетентність"; "інструментальна компетентність"; "індивідуально-особистісна компетентність"; "комунікативна компетентність".

Всі базові компетентності окреслюються через систему чинників, які віддзеркалюють конкретні якості професіонала, його знання, уміння й навички. Так, "інтелектуальна компетентність" – це наявність аналітичних умінь та навичок у поєднанні з умінням мислити в категоріях комплексних взаємозв'язків. Тут потрібні здібності як у сфері раціонального, так і абстрактного мислення у поєднанні зі спонтанністю. Це є передумовою вміння бачити ситуацію в цілому, розпізнавати найважливіші її складові й пропонувати стратегії, що ведуть до рішення проблеми. Д. Хапт визначає такі здібності, як перцептуально-аналітичні, вміння бачити "ліс за деревами" або здатність виходити в мета-позицію чи розглядати проблему з різних сторін, об'єктивно.

"Інтелектуальна компетентність" може бути представлена чинниками, що відображають власне інтелект і перцептивно-аналітичні здібності, а саме: рівень поінформованості й специфіка сприйняття, великої кількості різних за змістом даних, опрацювання інформації, словесно-логічне мислення, здатність до абстрагування й знаходження закономірностей, наочно-діюче мислення, уміння швидко вирішувати практичні завдання й концептуальна гнучкість. Ці здібності є базовими й забезпечують успішність у прийнятті об'рунтованих і відповідальних рішень, уможливають дії у невизначеній, проблемній ситуації у випадках дефіциту інформації на основі логічних умовиводів.

"Інтелектуальна компетентність", за Є. О. Климовим, має в своєму складі компоненти предметної галузі й сфери прояву особистості в структурі професії; "інструментальна компетентність" відображає в структурі професії її предметну галузь, включаючи знання про предмет праці й сторони праці, а також основні діяльності, уміння, технології й т. ін., застосовувані для успішного досягнення результату; "індивідуально-особистісна компетентність" віддзеркалює в структурі професії сферу прояву особистості, охоплюючи необхідний набір якостей керівника, володіння якими уможлиблює не лише професійну придатність, а професіоналізм управління; "комунікативна компетентність" включає характеристики професіонала в спілкуванні, виражаючи найважливішу складову професійної сфери спілкування.



Окрім того, у даний вид компетентності можна залучити "соціальний інтелект" – зміст знань, які індивід застосовує в інтерпретації подій і складанні планів у ситуаціях повсякденного життя. Це уявлення, особистісні спогади й правила інтерпретації, які утворюють когнітивну структуру особистості; спільно вони становлять досвід і певний підхід індивіда до проблем соціального життя.

У поняття "інструментальна компетентність" включені характеристики операційної сфери керівника, що здійснює виконавчу частину діяльності.

До них, насамперед, можна віднести знання про предмет праці й сторони праці, а також основну діяльність, дії, прийоми, уміння, способи роботи, технології, техніки, застосовувані для успішного досягнення результату. Сьогодні це знання й майстерність не тільки в галузі технології й виробництва тієї сфери, де безпосередньо здійснює свою діяльність керівник, але й компетентності в таких галузях, як маркетинг, фінанси, право, інформаційні технології, знання іноземних мов, діловодство й т. ін.

І. В. Дурманова пропонує умовно розділити інструментальну сферу компетентності на дві складові:

1) основна сфера компетентності в системі "людина – людина" визначає професійне призначення, основний зміст праці й провідну діяльність спеціаліста;

2) сфера додаткової інструментальної компетентності, що включає набір компетентностей знань, умінь і навичок, які відносяться до кожної з базових предметних систем і пов'язані із провідною діяльністю фахівця.

"Індивідуально-особистісна компетентність" містить у собі характеристики психічної організації суб'єкта діяльності в системі "людина-соціум". Даний вид компетентності складається із чинників, що визначають внутрішні ресурси й зовнішні прояви особистості й індивідуальності фахівця. Відповідно до сучасних вимог до керівників, найбільш значимими із цих чинників є: чіткі цінності, чіткі особистісні цілі, уміння управляти собою, самоконтроль і організованість, емоційна стабільність, самостійність і самодостатність, незалежність і впевненість у собі, здатність приймати рішення й уміння вирішувати професійні проблеми, відповідальність і сумлінність, працездатність, сприйнятливість до нововведень, заповзятливості, потенціал творчої активності й активний саморозвиток.

"Комунікативна компетентність" розуміється як сукупність навичок і вмінь, необхідних для ефективного спілкування, адекватних комунікативним завданням і достатніх для їх вирішення. Даний вид компетентності логічно було б віднести до чинників основної сфери інструментальної компетентності, але оскільки робота сучасного керівника складається на 70-90 % зі спілкування (за дослідженнями Дж. Котте-

ра, і Є. В. Сидоренко), можна виділити вміння спілкуватися в окремий вид базової компетентності, що вимагає особливого розвитку. У поняття "комунікативна компетентність" можна включити такі чинники, як товариськість, комунікативна чутливість, соціальна сміливість, дипломатичність і проникливість у групових відносинах, уміння витримувати навантаження, пов'язані із широким спілкуванням, уміння впливати на навколишніх, ситуативна адаптивність.

Таким чином, ми дійшли до висновків, що професійна зрілість це відповідність професійного розвитку людини ціннісному ставленню особистості до себе, власної професійної діяльності, інших людей, життя й світу в цілому.

Основними характеристиками професійної зрілості є:

- 1) зацікавленість у здійсненні вибору професії;
- 2) прагнення до одержання нової інформації й планування кар'єри;
- 3) однорідність професійних переваг протягом тривалого часу в одній професійній області;

- 4) зрілість інтересів, незалежність від інших людей і обставин при виборі професії й розвитку професійних умінь, відповідність цінностей обраної роботи інтересам людини;

- 5) відповідність переваг і здатностей інтересам і активності людину.

Аналіз літератури дозволяє виділити п'ять основних параметрів професійної зрілості людини:

- 1) автономність;
- 2) поінформованість про світ професій;
- 3) уміння співвіднести інформацію зі своїми особливостями, уміння ухвалювати рішення, уміння планувати своє професійне життя, емоційна залученість у ситуацію рішення.

Автономність. Будь-яка людина буде вдоволена своїм професійним рішенням (вибір або зміна професії, місця навчання, місця роботи, спеціалізації, перенавчання і т.ін.) тільки в тому випадку, якщо вона буде сприймати це рішення як своє власне, а не нав'язане ззовні.

Якими ж основними характеристиками володіє "автономна" людина?

1. Вичленовування себе із світу оточуючих людей. Уміння відокремити свої цілі від цілей батьків і інших значимих осіб.

2. Прагнення реалізувати бажання в практичних діях, мати глибокі знання й навички хоча б в одній галузі. Загальна орієнтація на успіх. Знання кроків, які необхідно зробити для придбання знань і навичок.

3. Прийняття на себе відповідальності за власні дії.

4. Наявність власного робочого досвіду, досвіду вирішення життєвих проблем. Самостійний досвід по плануванню своїх учинків, спільних справ, свого часу і т.ін.

5. Уміння прогнозувати професійне зростання. Однорідність професійних переваг протягом тривалого часу.

6. Ініціатива й винахідливість у реалізації можливостей. Власна активність в одержанні інформації й виборі професійного шляху.

7. Рівень реалізму в прийнятті кар'єрних рішень.

Поінформованість про світ професій і вміння співвіднести інформацію зі своїми особливостями. При низькому рівні самосвідомості людина не в змозі сприймати пропоновану їй інформацію. Тому першою умовою розвитку поінформованості є розвиток автономності.

Друга умова повнота уявлень про джерело одержання інформації.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: Учеб. пособие для вузов / В.А.Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2003. – 511с.

2. Дмитриева М.А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала /М.А.Дмитриева, С.А.Дружилов // Сибирь. Философия. Образование: Альманах СО РАО. -Новокузнецк: ИПК, 2001. – Вып. 4. – С. 18-30.

3. Дружилов С.А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития / С.А.Дружилов. – Новокузнецк: ИПК, 2002. – 242 с.

4. Завалишина Д.Н. Профессиональное развитие и профессиональное мышление / Д.Н.Завалишина // Вестник Балтийской педагогической академии. – СПб.: Изд-во БПА, 1998. – Вып. 18. – С.71-75.

5. Климов Е.А. Психология профессионала /Е.А.Климов. – М.: Институт практической психологии, Воронеж: НПО "МОДЭК", 1996. – 400 с.

УДК 37.03:159.9.07

## **ФОРМУВАННЯ ЦІЛЕСПРЯМОВАНОЇ АКТИВНОСТІ СТУДЕНТІВ НА ОСНОВІ БАЗИСНИХ ПЕРЕКОНАНЬ (за результатами діагностики студентів соціономічного типу професій)**

*Міляєва В.Р.*

*У статті розглядається проблема формування цілеспрямованої активності сучасної студентської молоді, аналізується поняття "базисні переконання" як когнітивний конструкт, який детермінує діяльність людини. Представлено результати емпіричного дослідження базисних переконань як індивідуального вектору формування цілеспрямованої активності студентів.*