

Розділ 4

СОЦІОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОСВІТНЬОЇ ГАЛУЗІ

УДК 316.334.2

Погрібна В. Л.

СОЦІАЛЬНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОЦЕСУ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ: ПРОБЛЕМИ КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЇ

Виявлення сутності професіоналізму, бачення і розуміння шляхів, що ведуть до нього, сьогодні має не лише теоретичне, але і велике практичне значення. У статті розглядаються основні проблеми концептуалізації соціальних технологій процесу становлення та розвитку професіоналізму.

Ключові слова: *соціальні технології, процес становлення та розвитку професіоналізму, професійна діяльність, професійна компетентність, професіоналізм особистості, комунікативна компетентність.*

Выявление сущности профессионализма, видение и понимание путей, ведущих к нему, сегодня имеет не только теоретическое, но и большое практическое значение. В статье рассматриваются основные проблемы концептуализации социальных технологий процесса становления и развития профессионализма.

Ключевые слова: *социальные технологии, процесс становления и развития профессионализма, профессиональная деятельность, профессиональная компетентность, профессионализм личности, коммуникативная компетентность.*

Revealing the essence of professionalism, vision and understanding of the ways leading to it currently has not only theoretical, but also a great practical value. The main problems of conceptualization of social technologies of the process of formation and development of professionalism have been defined in the article.

Key words: *social technologies, the process of formation and development of professionalism, professional work, professional competence, professional identity, communicative competence.*

Високий професіоналізм і творча майстерність спеціалістів – один з найважливіших власне людських ресурсів, який стає чинником оптимального вирішення нагальних проблем суспільства. Епоха модернізму, і особливо постмодернізму, привнесла в соціум нове явище – явище масового професіоналізму.

Сьогодні не викликає сумніву, що виявлення сутності професіоналізму, бачення і розуміння шляхів, які ведуть до нього, має не тільки суто теоретичне, але й велике практичне значення. В Україні існує велика

кількість людей, які працюють у політиці, економіці, сфері управління, науці, у багатьох інших галузях діяльності й не є при цьому професіоналами у прямому значенні цього слова. Особливо суспільно небезпечним є таке закріплення непрофесіоналів у соціально значущих структурах, коли це відбувається на реформаційних або кризових етапах розвитку соціуму, тобто таких, що проходить зараз Україна. Непрофесіоналізм сам по собі веде до величезних втрат у становленні та зміцненні державності, створює напруженість у внутрішньоетнічних та міжнаціональних відносинах, функціонуванні всіх сфер суспільства. Непрофесіонали прирікають себе і мільйони залежних від них співвітчизників на духовно-моральне падіння, зниження добробуту, погіршення здоров'я і руйнування засад нормального існування суспільства взагалі. Аналіз специфіки розвитку українського суспільства дозволяє зафіксувати одну дуже небезпечну тенденцію: в періоди стабілізації на передній план висувається вимога професіоналізму в діяльності основних соціальних інститутів, а в кризові моменти розвитку місце професіоналізму впевнено займає те, що називається «політичною доцільністю». У результаті створюється «панування непрофесіоналізму», що призводить до величезних втрат у становленні громадянського суспільства, провокує напруженість у функціонуванні всіх його сфер. Як наслідок усе досягнуте дестабілізується, і держава прямує до регресу, якщо справою починають вести непрофесіонали. Об'єктивно всі розуміють значення професіоналізму для суспільства, але на сьогодні немає чітких механізмів формування його соціальної затребуваності, що зроби́ть професіоналізм усталеним показником прогресивного розвитку суспільства. Розв'язання цієї задачі стає можливим за умов технологізації процесу становлення та розвитку професіоналізму діяльності та особистості.

Метою даної статті є розгляд основних проблем концептуалізації соціальних технологій процесу становлення та розвитку професіоналізму.

Вихідною точкою для розроблення соціальної технології процесу професіоналізації є аналіз феномену «професійна діяльність». З великої кількості наявних у науці його визначень оберемо те, згідно з яким професійна діяльність розглядається як система взаємозалежних дій працівників, виконуючи які, вони отримують очікувані результати (необхідні для життя людей предмети споживання або інші корисні продукти), а також стимулюють становлення умов, що обумовлюють мимовільний розвиток ненавмисних і часто небажаних для людини і суспільства соціально-економічних наслідків, які можуть набувати форми соціальної катастрофи.

Мірою навмисної оптимізації професійної діяльності як системи дій є рівень їхньої узгодженості. Оцінка цього рівня, як і визначення засобів зростання ефективності професійної діяльності людини в суспільстві, передбачає аналіз формальних і неформальних (інституційних і неінституційних) способів узгодження професійних дій працівників у складі трудового колективу і суспільному виробництві в цілому, отже, виводить нас на проблему професіоналізму та процесу професіоналізації, тобто не просто

дозволяє говорити про *можливість* алгоритмізації (або технологізації), а передбачає її *необхідність*.

Феномен професіоналізму доволі складний за своєю природою і має розглядатися із системних позицій, а саме: з точки зору підсистем професіоналізму діяльності, професіоналізму особистості, нормативності діяльності й поведінки професіонала та продуктивної Я-концепції.

Підсистема професіоналізму діяльності з технологічної точки зору характеризується гармонійним сполученням високої професійної компетентності та професійних умінь і навичок на рівні майстерності, а також соціальних інваріантів професіоналізму, які характеризують спеціальні базисні вміння.

Основним когнітивним компонентом підсистеми професіоналізму діяльності є професійна компетентність, що визначається як система знань, які постійно розширюються і дають змогу виконувати працівникам професійні завдання із високою продуктивністю. Професійна компетентність безпосередньо пов'язана також із професіоналізмом особистості, тому до підсистеми професіоналізму діяльності відноситься лише та її складова частина, яка включає вміння ефективно діяти в своїй професійній сфері. Структура й зміст професійної компетентності багато в чому визначаються специфікою виконуваної діяльності та її належністю до певних типів.

У структурі професійної компетентності для діяльності типу «людина – людина», «людина – група або колектив» і «людина – великі соціальні групи» (які, до речі, є найбільш складними щодо процесу формування, форм прояву та об'єктивних і суб'єктивних соціальних наслідків професіоналізму), особлива роль належить комунікативній компетентності, що дозволяє ефективно взаємодіяти й управляти «людською складовою» керованих систем.

Комунікативна компетентність являє собою структуровану систему знань про працівника як індивіда, індивідуальність, суб'єкта праці й особистість, включеного в механізм службових взаємодій. Комунікативна компетентність у самому загальному вигляді складається з кількох взаємозалежних компонентів:

гностичного, що включає систему необхідних знань з теорій комунікацій та соціальної перцепції;

проекувального, пов'язаного з процесами прогнозування і передбачення;

регулятивного або конструктивного, що полягає в умінні впливати;

комунікативного, що виявляється в ефективному спілкуванні [1, с. 87-88].

Високий рівень комунікативної компетентності забезпечує успішне освоєння методів управління людьми.

Професійні вміння і навички є головним регулятивним компонентом підсистеми професіоналізму діяльності, що матеріалізує професійні знання, закладені у професійній компетентності. Іншими словами, це вміння використовувати знання для розв'язання службових задач із високою ефективністю, також освоєння нових алгоритмів і технічних засобів

діяльності. Відзначені вміння і гнучкі навички повинні відповідати рівню професійної майстерності. Все це набувається разом із досвідом роботи і виявляється у вигляді єдиної узагальненої системи спеціальних знань і вмінь. Уміння і гнучкі навички повинні сполучатися з уміннями творчо, нестандартно, але дуже ефективно виконувати професійні завдання.

Важливо зазначити, що зміст підсистеми професіоналізму діяльності не є якимось «застиглим» утворенням. Про професіоналізм діяльності можна говорити тільки тоді, коли система знань, умінь і навичок постійно поповнюється і збагачується, коли розширюється діапазон розв'язуваних професійних задач, коли постійно підвищується ефективність діяльності, а сама вона все більше набуває творчого характеру.

Професіоналізм особистості і діяльності перебувають у діалектичній єдності й мають тісні функціональні зв'язки. В широкому розумінні підсистема професіоналізму особистості містить вимоги до рівня розвитку різноманітних характеристик і властивостей працівника, які багато в чому визначають високу ефективність професійної діяльності. Дані властивості, якості і характеристики мають різноманітне сутнісне значення. Зазначимо найважливіші з них.

Якщо проводити аналіз в технологічному аспекті, то професіоналізм особистості досягається в процесі і в результаті розвитку здібностей та їхнього збагачення. Вони є важливими характеристиками потенціалу будь-якої людини як суб'єкта праці. Тут мова в основному йде про так звані загальні й окремі здібності, тобто якості особистості, що визначають успішність оволодіння професійною діяльністю і вдосконалювання в ній. Серед загальних і окремих здібностей особлива роль належить інтелектуальним, які мають системну властивість, тому що основою будь-якого розвитку є насамперед розвиток інтелектуальний. В акмеологічних дослідженнях підкреслювалося, що «...відмінною рисою пізнавальної сфери професіонала є: активний відбиток дійсності і здатність добре орієнтуватися в ній. Завдяки продуктивно працюючому інтелекту вони (професіонали) на високому рівні об'єктивності фіксують усі основні зв'язки в цій дійсності, субординують за ступенем важливості процеси, які в ній відбуваються. В картинах світу... запам'ятовується насамперед саме суттєве, ...вони демонструють у кожній ситуації, як знаходити оптимальне рішення й уміння його здійснювати» [2, с. 39]. Зазначимо, що розвиток здібностей може відбуватися без якихось серйозних обмежень.

Розкриття творчого потенціалу працівника, його творча самореалізація у професійній діяльності є важливою основою зростання професіоналізму особистості. Креативність його особистості обов'язково реалізується у службовій діяльності, творчому пошуку нових, ефективніших засобів розв'язання задач, нетривіальних висновках. Фахівці неодноразово зазначали, що сам творчий процес, отримані нові результати є потужним стимулом посилення творчої активності особистості – «нове родить прагнення до нового».

Методів розвитку креативності особистості є чимало: деякі з них пов'язані з підвищенням рефлексивної культури, інші – зі стимулюванням особливого стану творчої активності – натхнення, треті – із застосуванням методів активізації пошуку ідей, четверті – із розвитком імажинитивних здібностей, п'яті – із пошуком внутрішніх спонукальних причин активізації творчої активності. Важливо наголосити, що всі вони сприяють творчій самореалізації та росту професіоналізму особистості.

Особистість як суб'єкт праці прагне до індивідуально-професійного розвитку і досягнення професіоналізму в тому випадку, коли в нього потужні, але адекватні мотиви професійних досягнень і професійної самореалізації. На думку одного з фундаторів гуманістичної психології К. Роджерса, поведінка і діяльність людини завжди регулюються об'єднуючим мотивом – потребою актуалізації, тобто «властивої людині тенденції розвивати всі свої здібності, щоб зберігати і розвивати особистість» [3, с. 178].

У людей із потенціалом професіонала ця тенденція розвинена особливо сильно: «...справжній і послідовно здійснюваний процес саморозвитку, як правило, має місце лише у тих людей, які настроєні саме на досягнення великомасштабних цілей у житті. Це змушує їх спрямовано працювати над розвитком у себе... індивідних, особистісних і суб'єктно-діяльнісних характеристик, які виявляються однією з обов'язкових передумов здійснення намічених життєвих цілей» [4, с. 44].

Мотивація, або потреба, досягнення – один із різновидів професійної мотивації людини, пов'язаний з її потребою добиватися успіху й, меншою мірою, уникати невдач. Формування мотивації досягнення тісно пов'язане із соціалізацією особистості і може виявлятися як прагнення до підвищення рівня власних можливостей. Працівники з високим рівнем мотивації досягнення вирізняються наполегливістю в досягненні поставлених цілей; незадоволеністю досягнутим; постійним прагненням зробити справу краще, ніж раніше; схильністю сильно захоплюватися своєю роботою; відчуттям радощів від успіху в роботі; нездатністю погано працювати; незадоволеністю легким успіхом; відсутністю духу нездорової конкуренції, бажанням, щоб інші також досягли високих результатів; готовністю прийняти допомогу і надати її іншим.

Зазначені характеристики є гарним орієнтиром для створення адекватної і високої мотивації досягнення, необхідної для формування професіонала, і показниками її оцінки.

Сукупність умов і чинників, що стимулюють працівника до досягнень, утворюють мотиваційну основу розвитку професіонала і визначають смисл розробки соціальної технології процесу становлення професіоналізму особистості. Як свідчать дослідження, в цій галузі, дана мотиваційна основа є багаторівневим утворенням. Її перший рівень пов'язаний із розвитком професіонала як суб'єкта. Він відбиває прагнення стати першопричиною («аргументом, а не функцією»), вільним у власних діях, незалежним від обставин. Даний рівень досягається в міру оволодіння професійною

майстерністю і внаслідок цього – зміною системи відносин. Другий рівень у змістовному плані пов'язаний із формуванням нової системи цілей, еталонів і стандартів, їхньою регулюючою роллю.

Отже, наявний тісний зв'язок між результативністю діяльності і мотивами досягнень, який проявляється у формуванні великомасштабних цілей, які конкретизуються професійним середовищем; підвищенні рівня жорсткості особистісних стандартів і еталонів (у тому числі оцінки суб'єктивної ймовірності успіху, суб'єктивних труднощів задач, що розв'язуються тощо; привабливості самооцінки (в емоційній привабливості успіху, негативному ставленні до невдач); приписуванні відповідальності за успіх або невдачу собі, тобто інтернальному локусу контролю; адекватності мотивації досягнення особистісним можливостям.

На формування мотивації досягнення сильно впливають обрані працівником особистісні стандарти й еталони, які визначаються «образом-метою» розвитку. Порівняння себе, своїх досягнень з обраними стандартами або еталонами нерідко є сильним стимулом до розвитку його особистості. Головне, щоб це порівняння не стало таким, що дезорганізує. У працівника, який розвивається прогресивно, цілі, еталони і стандарти постійно змінюються, підвищуючи свій рівень.

Розвиток підсистеми нормативності діяльності й поведінки є важливою складовою технологізації професіоналізму особистості. Справжній професіонал, у якого високі еталони якості професійної діяльності і відносин, використовує жорстку систему нормативної регуляції, що спонукає його постійно дотримуватися цих еталонів і стандартів. Іншими словами, дані норми виступають також як моральний регулятор поведінки і відносин. Моральні норми працівника є своєрідною особистісною проекцією норм професійно-групових і соціальних. Професійно-групові норми не є нормативно заданими, але відіграють роль найважливішого засобу регуляції поведінки персоналу трудової організації, характеру відносин всередині окремих її підрозділів. Професійно-групові норми, що базуються на прийнятих еталонах, дозволяють підвищити стійкість колективу, здійснювати соціальний контроль над його членами і тим самим знизити ймовірність у них можливого відхилення від норм професіоналізму. Професійно-групові норми набувають якості моральних у випадку, коли вони мають головним чином позитивну спрямованість, із перевагою стимулюючих розвиток і забезпечуючих нормативність мотивів.

Формування моральних механізмів регуляції поведінки і відносин є однією з найважливіших сучасних задач розвитку професіоналізму. На жаль, сьогодні проблема моральної регуляції поведінки працівників ще не є пріоритетною задачею українського суспільства.

Структура системи моральної регуляції діяльності і поведінки професіоналів вирізняється складністю і містить у собі такі взаємозалежні базисні компоненти:

мотиваційний (позитивне ставлення до обраного виду професійної діяльності, прагнення до самореалізації і досягнень, моральні та професійні установки й інтереси);

когнітивний (знання про професійну етику, уявлення про моральність і моральні норми);

регулятивний (володіння засобами і прийомами, необхідними для розуміння змісту моральних цінностей і норм);

позиційний (позитивне ставлення до об'єкта діяльності та колег, з якими здійснюються професійні взаємодії, обов'язковість і відповідальність перед ними);

емоційно-вольовий (здатність до морального співпереживання, спроможність відчувати задоволення від роботи, ініціативність);

оцінювальний або рефлексивний (моральна самооцінка своєї підготовки, результатів діяльності і службових відносин).

Гармонійна єдність даних компонентів й утворює нормативну систему моральної регуляції поведінки та відносин професіонала.

Послідовне формування нормативної системи регуляції діяльності, поведінки і відносин є основою професійно-моральної культури, що виступає ознакою справжнього професіонала. Можна запропонувати теоретичну модель професійно-моральної культури, яка має таку послідовну систему алгоритмів саморозвитку:

актуалізація потреби в особистісному і професійному самопізнанні з метою здійснення індивідуально-професійного зростання до рівня професіоналізму;

ознайомлення з основними методами самодіагностики й освоєння їх;

формування професійних і гуманістичних ціннісних установок, еталонів і норм до об'єктів і суб'єктів професійної діяльності;

розвиток підсистеми професіоналізму діяльності й особистості;

рефлексія професійної діяльності й індивідуально-професійних якостей;

формування потреби у професійному самовдосконаленні.

Орієнтація на зазначену модель є запорукою формування моральної нормативної системи регуляції діяльності, поведінки і відносин в процесі професійної діяльності.

Індивідуально-професійний розвиток працівника до рівня професіонала можливий за наявності продуктивної Я-концепції як четвертої підсистеми професіоналізму. Вона являє собою стійку усвідомлену неповторну систему уявлень працівника про самого себе, свої можливості і перспективи, на основі чого він будує свої відносини і взаємодії. Адекватні уявлення дозволяють сформуванню реалістичні індивідуально-професійні стандарти, програми розвитку і саморозвитку, будувати гармонійну і продуктивну систему професійних взаємодій та відносин.

Я-концепція – цілісне, хоча, можливо, і не позбавлене внутрішніх суперечностей уявлення про власне «Я», вона виступає як установка стосовно самого себе і охоплює когнітивний (прояв самосвідомості),

емоційний (самоповага) та оціночно-вольовий (прагнення завоювати повагу) компоненти.

Оснoву Я-концепції як складової професіоналізму утворюють різноманітні уявлення про самого себе, що вирізняються різним ступенем адекватності:

Я-реальне (теперішнє);

Я-ідеальне (яким працівник прагне бути, орієнтуючись на моральні норми);

Я-динамічне (яким він має намір стати в майбутньому в процесі свого професійного розвитку);

Я-фантастичне (яким бажав би стати, якщо це виявилось б можливим).

В акмеологічних дослідженнях було показано, що розвиток професіоналізму особистості припускає гармонійність складових Я-реального, Я-ідеального, Я-динамічного і Я-фантастичного [5, 6].

Адекватність Я-реального обумовлюється розвитком системи самооцінки, самоконтролю, рефлексією. Я-ідеальне і Я-динамічне є стимулом для особистісного розвитку у випадку їхньої реалістичності й адекватної оцінки своєї індивідуальної ресурсності й можливості її підвищення. Я-фантастичне сприяє формуванню високих особистісних і професійних стандартів. Явне домінування якогось компонента може стати гальмом для становлення професіонала.

Уявлення про сутність продуктивної Я-концепції працівника базуються головним чином на аналізі його особистісно-професійного розвитку. Великої кількості досліджень цієї проблеми, на жаль, ще не проводилося, але якщо акумулювати весь наявний досвід, можна констатувати, що для функцій Я-концепції такого працівника характерно кілька ознак. По-перше, це те, що вони перебувають у тісній взаємодії із соціально-психологічними механізмами ідентифікації, інтеріоризації, рефлексії, психологічного захисту динамічної рівноваги, стереотипізації, локусу контролю, емоційної самопідтримки, емпатії. По-друге, продуктивність їхнього прояву пов'язана з природними і соціальними якостями працівника. По-третє, виражені вони різною мірою і мають акценти домінування. Четверта ознака характеризується тим, що їхня розмаїтість і гармонійна єдність забезпечує продуктивність розвитку. І, нарешті, п'ята – усвідомлені негативні прояви є основою для самовдосконалення.

При цьому треба зазначити, що для розвитку продуктивної Я-концепції необхідні:

гностичні вміння (аналізувати ситуацію, характеристики суб'єктів і об'єктів діяльності та взаємодій);

проектувальні вміння (адекватно уявляти наявні причинно-наслідкові та функціональні зв'язки);

конструктивні вміння (визначати і коригувати систему стратегій поведінкових, «діяльнісних» і відносин);

комунікативні вміння (встановлювати, реалізовувати і коригувати відносини, адекватно регулювати відносини всередині службового

колективу, встановлювати емоційно позитивні контакти, управляти і впливати на поведінку і відносини);

рефлексивні вміння (адекватно реагувати на ситуації та суб'єктів взаємодії);

соціально-перцептивні вміння (вибирати відповідну рольову позицію, здійснювати співробітництво, діяти з урахуванням індивідуальних особливостей суб'єктів службової взаємодії).

Я-концепція особистості дуже динамічна, а часом і суперечлива, проте з розвитком професіоналізму особистості її компоненти гармонізуються, набувають прогресивного стимулюючого характеру. Продуктивна уява «Я-професіонал» саме і відрізняється несуперечністю реального, ідеального і фантастичного «Я». Сформована уява «Я» впливає на характеристики самоповаги особистості й уявлення про власний статус. Це, у свою чергу, посилює ефект нормативної регуляції поведінки.

Отже, концептуально з позицій соціології професіоналізму становлення та розвиток професіонала можна розглядати як процес і результат системних перетворень особистості працівника, які передбачають взаємозалежні прогресивні зміни таких основних підсистем, як:

підсистема професіоналізму діяльності (розвиток професійної компетентності, професійних навичок і вмінь);

підсистема професіоналізму особистості (розвиток здібностей, професійно важливих та індивідуально-ділових якостей, рефлексивної організації і рефлексивної культури, творчого й інноваційного потенціалу, мотивації досягнень);

підсистема нормативності діяльності та поведінки (формування професійної і моральної системи регуляції поведінки, діяльності і відносин);

підсистема продуктивної Я-концепції.

Що ж відбиває смисл технологізації процесу формування основних підсистем професіоналізму? На що орієнтована ця діяльність?

По-перше, надається можливість виокремлення інтегральних і конкретних показників професіоналізму, спираючись на які останній може бути вимірний.

До інтегральних показників професіоналізму відносяться:

ефективність професійної діяльності;

процесуальні характеристики діяльності;

розвиненість професійного спілкування;

зрілість особистості професіонала.

Конкретні показники професіоналізму охоплюють критерії, за якими можна здійснювати його оцінювання, а саме:

висока стабільна продуктивність або ефективність діяльності;

високий рівень кваліфікації та професійної компетентності працівника;

оптимальна інтенсивність і напруженість праці;

висока організованість діяльності;

низька опосередкованість (залежність від зовнішніх чинників);

креативність;

можливість розвитку працівника як особистості;
спрямованість на досягнення позитивних соціально значущих цілей соціально схвалюваними методами.

По-друге, можливим стає соціальне моделювання професійної діяльності з відповідним методологічним і методичним його супроводженням.

Моделювання професійної діяльності передбачає перехід від одного етапу до іншого в діахронно відтворюваних фазах: моделювання діяльності та моделювання відповідної форми умов (враховуючи професійну підготовку), що її забезпечують. Цей процес включає:

- концептуалізацію моделі;
- моделювання реального стану;
- прогнозування змісту діяльності;
- оптимізацію та нормативне обґрунтування моделі.

Концептуальна модель виступає основою всіх наступних моделей і будується на основі теоретичних (гнозисних та праксисних) розробок щодо професійної діяльності. Її основу становить структура функцій, обумовлена соціальним призначенням кожного виду діяльності. Концептуальна модель змінюється, якщо змінюється структура критеріїв ефективності діяльності. Саме це відбувається зараз у зв'язку з переорієнтацією критеріїв ефективності абсолютної більшості видів професійної діяльності з кількісних показників на якісні.

Модель реального стану виступає як результат трансформації концептуальної моделі під впливом фактичного стану об'єкта і суб'єкта діяльності. За допомогою цієї моделі можна розкрити механізм впливу змін зовнішнього (процесів, що відбуваються у суспільстві) і внутрішнього соціального середовища (якісних та кількісних характеристик персоналу трудової організації) на професійну діяльність.

Прогнозування змісту діяльності передбачає виявлення і аналіз ймовірних проблемних та стабільних ситуацій у професійній діяльності людей, які можуть виникати під впливом різноманітних чинників об'єктивного та суб'єктивного, внутрішнього і зовнішнього характеру, проектування наслідків дій таких чинників, їхня оцінка з точки зору кінцевої ефективності діяльності.

Оптимізація моделі передбачає визначення варіантів найбільш ефективного вирішення проблемних ситуацій в діяльності як окремих працівників, так і трудового колективу в цілому, допустимої межі співвідношення позитивних та негативних дій чинників у прогнозованій ситуації. Оптимальна модель вже за способом свого конструювання повинна бути нормативною, тобто спроможною здійснювати регулятивний вплив на дії суб'єкта праці, виступати основою їхньої організації при вирішенні професійних задач. Своє втілення така модель набуває у відповідних професіограмах та акмеограмах [7, с. 77-78].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н. В. Кузьмина. – М.: Высшая школа, 1998. – 194 с.
2. Бодалев А. А. Как становятся великими и выдающимися? / А. А. Бодалев, Л. А. Рудкевич. – М.: РАГС, 1997. – 287 с.
3. Хьелл Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зинглер. – СПб.: ПИТЕР, 1997. – 352 с.
4. Бодалев А. А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения / А. А. Бодалев. – М.: Флинта; Наука, 1998. – 168 с.
5. Агапов В. С. Становление Я-концепции личности: теория и практика / В. С. Агапов. – М.: Ин-т молодежи, 1999. – 215 с.
6. Агапов В. С. Я-концепция в структуре управленческой деятельности / В. С. Агапов. – М.: ГУУ, 1999. – 178 с.
7. Погрібна В. Л. Соціологія професіоналізму: монографія / В. Л. Погрібна. – К.: Алерта: КНТ; ЦУЛ, 2008. – 336 с.