

УДК 331.108.5

Т.Г. КОЛОМОЄЦЬ

СОЦІАЛЬНА СФЕРА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ КОРЕКЦІЙНИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

У статті переосмислено категорії “трудоий потенціал” і “професійний потенціал”. Доведено відмінність між цими поняттями в контексті їх застосування в системі спеціальної корекційної освіти. Поняття професійного потенціалу розкрито з позиції професійної діяльності працівників спеціальної освіти. Наведено логічно-структуровану схему інтерпретації професійного потенціалу, яка містить у собі такі елементи: професійну діяльність, державні стандарти й державну політику. Сформульовано чотири складові професійного потенціалу працівника спеціальної освіти: соціальну, економічну, психологічно-виховну та освітньо-розвиваючу. Показано взаємозв'язок категорій “професійний потенціал” і “соціальна ефективність” працівників спеціальних закладів освіти.

Ключові слова: *трудоий потенціал, професійний потенціал, спеціальні заклади освіти, соціальна ефективність, соціальна значимість, професійна діяльність.*

Питання виховання та соціалізації підростаючого покоління в навчальних закладах є надзвичайно важливим для будь-якого суспільства. Особливої уваги воно вимагає від педагогів, що працюють із дітьми з обмеженими можливостями здоров'я. Значущість проблеми соціалізації дітей з особливими потребами зумовлена насамперед тим, що випускники корекційного закладу освіти відчують труднощі у визначенні своєї життєвої позиції, пошуку свого місця в суспільстві. Саме тому, пошук наукових підходів до організації навчально-виховного процесу, до реалізації професійного трудового потенціалу працівниками корекційних закладів освіти (далі – КЗО) є обов'язковими компонентами здійснення їх місії, спрямованої на успішне виконання завдань спеціальної освіти. Отже, педагогам і вихователям відповідних закладів дуже важливо відшукувати шляхи для якомога більш професійного підходу до реалізації власного професійного потенціалу, спрямованого на соціалізацію своїх вихованців.

Питанням дослідження трудового та професійного потенціалу в загальному вигляді присвячено праці багатьох науковців, зокрема: Е.А. Бояринцева, Н.І. Верхоглядова, Т.В. Давидюк, І.Ю. Дергальова, Є.М. Ірбаєва, Н.В. Кальєніна, В.І. Крамаренко, А.В. Линенко, І.П. Манюха, В.Н. Маркова, С.Г. Радько, І.В. Резанович, М.І. Русинко, О.А. Ціжма, А.В. Череп, О.Л. Шевченко.

Проте досліджень професійного потенціалу працівників корекційних закладів освіти майже не здійснюється. Серед науковців, що займаються цим питанням, варто виділити А.М. Боднаря, Т.Л. Божинську, О.О. Кисельову,

О.А. Мухамедвалееву, Ф.Д. Рассказова. Саме цим зумовлена спроба соціальної інтерпретації професійного потенціалу з позиції професійної діяльності працівників корекційних закладів освіти.

Метою статті є дослідження сутності та соціальних особливостей реалізації професійного потенціалу в корекційних закладах освіти. У зв'язку з цим, завданнями дослідження виступають:

- визначення та порівняння категорій “трудоий потенціал” і “професійний потенціал”;
- уточнення визначення професійного потенціалу працівників корекційних закладів освіти;
- обґрунтування важливості оцінки професійного потенціалу в умовах корекційних закладах освіти.

Досвід функціонування корекційних закладів освіти доводить, що саме комплексна їх взаємодія з метою допомоги дітям з особливими потребами в їх соціальній адаптації та інтеграції методами спеціальної педагогічної дидактики дає певні результати. Тобто індивідуальні форми реалізації трудового потенціалу кожного працівника утворюють загальний трудовий потенціал корекційного закладу освіти.

Для формування більш змістовної уявлення про професійний трудовий потенціал працівників корекційного закладу освіти звертаємось до класичного трактування терміна в соціально-економічній галузі знань. При цьому в ході дослідження нами виявлено існування одразу двох близьких за змістом дефініцій: трудовий потенціал і професійний потенціал.

Чимало науковців, зокрема, Н.В. Кальєніна, Т.В. Давидюк, А.В. Линенко, В.М. Лич та С.Г. Радько сутність трудового потенціалу трактують як сукупність здібностей або можливостей працівників (як наявних, так і перспективних) [5; 8; 11; 12; 20].

Так, М.М. Матюха визначає трудовий потенціал як граничну величину можливої участі працівників у роботі організації з урахуванням інших психологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду [16, с. 61]. Однак, у цьому визначенні не акцентується уваги на мотивації працівників виявляти цю граничну величину, що унеможливило сам факт ефективного розвитку такого потенціалу.

Н.І. Верхоглядова та М.І. Русінко характеризують трудовий потенціал як сукупність трудових можливостей, що формується за певних внутрішніх відносин та може бути ефективно використано в діяльності організації [4]. Водночас, зовнішні чинники реалізації трудового потенціалу цими авторами залишаються малодослідженими. Хоча, на нашу думку, вони також чинять вагомий вплив на ефективність використання персоналу організації.

У своїй праці А.В. Череп та Я.О. Зубрицька також визначають трудовий потенціал як наявні чи перспективні можливості трудового колективу кількісно та якісно задовольняти потреби організації та реалізовувати її цілі найефективніше за наявності відповідного ресурсного забезпечення

[26, с. 94]. Таке трактування не враховує стимулів реалізації трудової діяльності, а зводиться лише до досягнення поставлених цілей і завдань.

Стосовно професійного потенціалу, то під ним частіше всього розуміють сукупність внутрішніх задатків професіоналізму та потенційних можливостей особистості, які призводять до певних результатів професійної діяльності.

Так, Є.А. Резанович визначає його як джерела, можливості та засоби професійної діяльності, які можуть бути використані для вирішення завдань підвищення ефективності професійної діяльності та досягнення вагомих результатів [23, с. 12]. І. Ю. Дергалева розуміє професійний потенціал у вигляді системи, що саморозвивається і самокерується на основі наявних у працівника внутрішніх ресурсів і професійних можливостей [6, с. 52]. В.Ф. Мамонтова виражає його через сукупність професійних та особистісних можливостей людини, необхідних і достатніх для ефективної роботи в межах тієї чи іншої професії [134, с. 12], а І.П. Манюха – через рівень розвитку особистості в ході реалізації “життєвої справи”, професійної діяльності [14, с. 64]. О.О. Кисельова трактує професійний потенціал як інтегральне особистісне утворення вираженої спрямованості, яке дає можливість спеціалісту реалізовувати свої професійні здібності [9, с. 14]. Є.А. Мухамедвалєєва – як складне особистісно-діяльнісне утворення, що відображає сукупність особливих потреб, неактуалізованих можливостей, ціннісних відносин і набутих засобів досягнення особистістю інтеграції професійних якостей, що задають позитивну спрямованість процесу професійно-культурного становлення [18, с. 37].

Отже, спорідненість понять професійного і трудового потенціалу полягають у схожості їх трактування з позиції внутрішніх можливостей і резервів трудової діяльності працівника. В той же час, професійний потенціал, на відміну від трудового, призначений для характеристики потенційних можливостей працівника не просто на конкретному робочому місці, в заданих виробничих умовах, а з вагомим акцентом на його індивідуальних особистісних професійних якостях як професіонала у своєму роді. Тобто професійний потенціал частіше за все пов’язують з поняттями “компетентність” і “професіоналізм”, а трудовий потенціал – з поняттям “продуктивність”.

З позиції соціологічної науки категорію “трудова потенціал” частіше всього розглядається в сукупності з економічними або соціально-демографічними відносинами. Так, О.А. Ціжма визначає його як рівень розвитку соціально-економічних відносин в суспільстві [25, с. 42]. В.І. Крамаренко – як систему трудових можливостей населення та соціальних умов розвитку та самореалізації людей у праці [10, с. 72]. О.А. Грішнова, С.Р. Пасєка, А.С. Пасєка – як інтегральну динамічну систему демографічної, економічної та соціальної підсистем, об’єднаних спільністю трудової діяльності [24, с.7,10].

Соціологи А. Лобанова, В. Мокряк та Я. Руг характеризують трудовий потенціал як інтегральну здатність і готовність людей до праці неза-

лежно від сфери, галузі та соціально-професійних характеристик. Трудовий потенціал суспільства, на їх думку, охоплює як зайнятих, так і тих, хто займається неформальною трудовою діяльністю заради безпосереднього задоволення своїх потреб. Поняття трудового потенціалу органічно поєднано із визначенням якісних параметрів здатності та готовності до трудової діяльності в її динаміці [17, с. 6–8]. Вважаємо, що таке трактування трудового потенціалу дійсно вдало відображає соціально-економічну природу цього поняття, оскільки в ньому, з одного боку задіяна економічна категорія потреб людини та необхідність їх задоволення, а з іншого – простежується охоплення низки соціальних груп населення (зайняті, неформально зайняті, частково зайняті тощо).

Відносно професіонального потенціалу, то В.Н. Марков виходить з ресурсного підходу до визначення професійного потенціалу та трактує його як відновлювану самокеровану систему внутрішніх ресурсів особистості, що проявляється в її професійних досягненнях. Ключовою якістю професійного потенціалу, на його думку, є системність, яка дає змогу виокремити як саму сукупність ресурсів потенціалу, так і систему управління ними на свідомому та безсвідомому рівні [15, с. 89–92].

На думку О.М. Ірбаєвої, професійний потенціал проявляється в якісних характеристиках особистості на основі їх єдності з професійними якостями. Джерелом такого потенціалу є суперечності між досягнутим рівнем розвитку особистості та вимогами, що висувуються суспільством та трудовим колективом до сформованих знань, умінь, навичок, а також до індивідуально-психологічних якостей особистості [7, с. 13]. Вважаємо, що таке трактування потенціалу вдало поєднує індивідуальний і суспільний рівні соціального статусу працівника-професіонала. За таких умов відмічається соціальний вплив професійної діяльності на особистість, включення останньої в цю діяльність, формування особистості працівника відповідно до вимог професійної діяльності.

О.О. Бояринцева визначає професійний потенціал відносно характеристик особистості, що концентрують у собі її професійні знання та уміння, здатність їх реалізовувати з метою отримання відповідних результатів, а також включення особистості до складу суспільства на основі відповідної соціальної позиції, що забезпечує доступ до подальшого соціального розвитку [3, с. 14]. Таке соціологічне трактування професійного потенціалу вважаємо найбільш вдалим серед наведених, оскільки воно враховує, з одного боку, наявність певних результатів професійної діяльності, а з іншого – можливість їх потенційного зростання за рахунок професійного розвитку особистості.

Отже, зважаючи на те, що професійний потенціал частіше всього асоціюється з певними результатами професійної діяльності з позиції професіоналізму та компетентності конкретної особистості або групи осіб у заданих трудових умовах, саме цей термін, на відміну від трудового потенціалу, підходить для подальшого дослідження ефективності професійної

діяльності конкретної категорії працівників – педагогів комунальних закладів освіти. Акцентуємо увагу на взаємозв'язку категорій “результат – ефект” та “результативність – ефективність”.

Досліджуючи специфіку трактування професійного потенціалу педагогічних працівників, можемо відмітити такі найбільш розповсюджені його визначення:

– сукупність об'єднаних у систему заданих і набутих якостей, що визначають здатність педагога виконувати свої обов'язки на заданому рівні; база професійних знань, умінь у єдності з розвиненою здатністю педагога активно мислити, творити, діяти, втілювати свої наміри в життя, досягати запроєктованих результатів (І.П. Підласий [19]);

– складне динамічне особистісне утворення, що інтегрує сукупність внутрішніх особистісних ресурсів людини, які за певних зовнішніх умов можуть бути реалізовані у професійній діяльності в ситуаціях професійного вибору (Ф.Д. Рассказов, Т.О. Катербарг [21, с. 139]);

– динамічна функціональна система, що об'єднує особистісні ресурси, які забезпечують виховання і освіти особистості, її виживання і розвиток у культурі (Т.Л. Божинська [2, с. 32]);

– сукупність можливостей людини, що займаються педагогічною діяльністю, з позиції їх формування та перспектив розвитку (А.М. Боднар [1, с. 9]).

Отже, сутність професійного потенціалу організації в сучасній науці розглядається комплексно, оскільки акцентується на його соціальній, економічній і демографічній складових. При цьому особлива увага звертається на ефективність професійної діяльності та можливості її реалізації в конкретних умовах праці.

На нашу думку, в багатьох наведених визначеннях не вистачає соціальної складової результатів професійного потенціалу, особливо, якщо пристосувати ці визначення до професійної діяльності фахівців корекційних закладів освіти. Йдеться, зокрема, про соціальну значимість як один з головних індикаторів соціальної ефективності професійної діяльності. Зважаючи на наголошене нами вище твердження, що корекційна освіта має яскраво виражений соціальний аспект (адаптація та соціалізація вихованців у суспільстві), професійний потенціал працівників КЗО має ґрунтуватися саме на вказаних дефініціях.

Тому вважаємо найбільш актуальним і прийнятним таке визначення професійного потенціалу педагогічних працівників КЗО.

Професійний потенціал педагогічних працівників корекційних закладів освіти – це інтегральна сукупність соціальних, економічних, психологічно-виховних та освітньо-розвиваючих підсистем їх професійної діяльності, спрямованих на ефективне використання наявних особистісних педагогічних ресурсів, результатом якої є соціальна адаптація та соціалізація вихованців.

Зважаючи на вищесказане, сферу реалізації професійного потенціалу працівників корекційних закладів освіти можна відобразити у вигляді схеми (див. рис.).

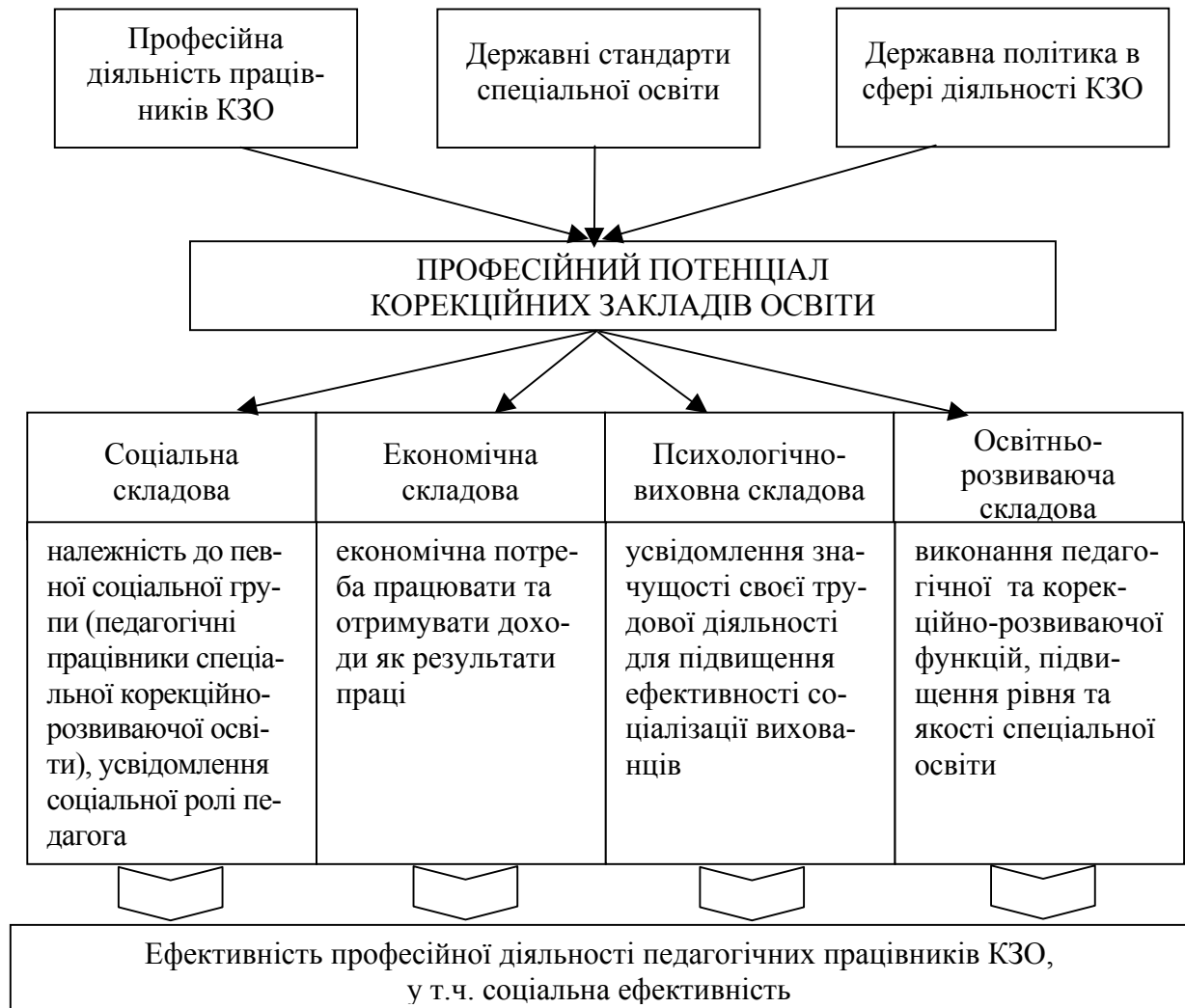


Рис. 1. Структура професійного потенціалу педагогічних працівників корекційних закладів освіти

На схемі продемонстровані базові компоненти формування професійного потенціалу педагогічних працівників КЗО, а саме: професійна діяльність працівників у поєднанні з державними стандартами освіти та державною політикою в сфері функціонування КЗО, що дає змогу відкрити можливості для реалізації професійного потенціалу в цій сфері. Сформований професійний потенціал працівників КЗО може бути розподілений на чотири основні складові: соціальну, економічну, психологічну та освітню.

Кінцевим результатом реалізації професійного потенціалу нами визначено ефективність професійної діяльності працівників КЗО, у т.ч. соціальну ефективність, що пояснюється важливістю впливу працівників на рівень майбутньої соціалізації випускників закладів у суспільстві, а також підвищення ролі та значущості цього виду професійної діяльності з позиції користі для суспільства.

Висновки. Отже, корекційні заклади освіти можна вважати ефективною сферою реалізації професійного потенціалу різних категорій працівників. При цьому всі наведені складові потенціалу заслуговують особливої уваги щодо їх впливу на ефективність професійної діяльності, в тому числі на соціальну ефективність.

Список використаної літератури

1. Боднар А.М. Педагогический потенциал учителя (личностно-гуманистический аспект) : автореф. дис. ... канд. пед. наук / А.М. Боднар. – Екатеринбург, 1993. – 13 с.
2. Божинская Т.Л. Перспективы совершенствования педагогического потенциала региональной культуры в современном российском образовании / Т.Л. Божинская // Педагог, воспитай личность: науч.-метод. пособ. – Ростов н/Д., 2010. – С. 32–39.
3. Бояринцева Е.А. Профессиональный потенциал в условиях информатизации российского общества : автореф. дис. ... канд. социол. наук / Е.А. Бояринцева. – Саратов, 2011. – 21 с.
4. Верхоглядова Н.І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Н.І. Верхоглядова, М.І. Русинко // Інноваційна економіка: всеукраїнський науково-виробничий журнал. – Режим доступу: http://www.nbuiv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2011_4/37.pdf
5. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Сер.: Економічні науки. – 2009. – № 1. – С. 30–35.
6. Дергалева І.Ю. Мониторинг професійного потенціала менеджера / І.Ю. Дергалева, І.В. Резанович // Вестник южно-уральского государственного университета. Серия: экономика и менеджмент. – 2008. – Вып. 30 (130). – С. 50–57.
7. Ирбаева Е.М. Формирование профессионального потенциала будущего инженера : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 “Теория и методика профессионального образования” / Е.М. Ирбаева. – Казахстан: Караганды, 2007. – 25 с.
8. Кальєніна Н.В. Сутність категорії “трудо́вий потенціал підприємств” / Н.В. Кальєніна // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 3. – С. 111–115.
9. Киселева О.О. Теория и практика развития профессионального потенциала учителя : дис. ... д-ра пед. наук / О.О. Киселева. – М., 2006. – 356 с.
10. Крамаренко В.І. Соціально-трудо́вий потенціал: регіональні пріоритети розвитку / В.І. Крамаренко // Экономика и управление. Научный журнал. – 2012. – № 6. – С. 71–75.
11. Линенко А.В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання / А.В. Линенко, О.Л. Шевченко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 4. – С. 111–116.
12. Лич В.М. Організація управління, планування і регулювання економікою : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : спец. 08.02.03 “Організація управління, планування і регулювання економікою” / В.М. Лич. – К., 2005. – 35 с.
13. Мамонтова В.Ф. Формирование профессионального потенциала муниципальных служащих в современной России : автореф. дис. ... канд. социол. наук / В.Ф. Мамонтова. – Тюмень, 2005. – 19 с.
14. Мано́ха І.П. Человек и потенциал его бытия / И.П. Мано́ха. – Омск : Стимул К, 1995. – 256 с.
15. Марков В.Н. Профессиональный потенциал и зона ближайшего профессионального развития // Акмеологическое исследование потенциала, резервов и ресурсов человека. – М. : РАГС, 2005. – С. 87–99.
16. Матю́ха М.М. Економіка праці та соціально-трудо́вих відносин : навч. посіб. для дистанційного навчання / М.М. Матю́ха. – К. : Університет “Україна”, 2007. – 306 с.

17. Мокряк В.Л. Современные тенденции на рынках труда Украины и Польши : монография / В.Л. Мокряк, Я. Руг, А.С. Лобанова. – Кривой Рог : “ИВИ”, 2002. – 258 с.
18. Мухамедвалеева Е.А. Актуализация профессионально-культурного потенциала будущего педагога профессионального обучения: дис. ... канд. пед. наук / Е.А. Мухамедвалеева. – М., 2006. – 178 с.
19. Подласый И.П. Педагогика. Новый курс. Общие основы. Процесс обучения / И.П. Подласый. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС. – Книга 1. – 1999. – 576 с.
20. Радько С.Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая система и риски его управления / С.Г. Радько // Управление риском. – 2006. – № 1. – С. 55–62.
21. Рассказов Ф.Д. Профессиональный потенциал педагога как педагогическая категория / Ф.Д. Рассказов, Т.О. Катербарг // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2013. – № 1. – С. 132–141.
22. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку : монографія / [за ред. З.С. Варналій]. – К. : Знання України, 2005. – 498 с.
23. Резанович Е.А. Профессиональный потенциал менеджеров как фактор повышения конкурентоспособности промышленного развития: автореф. дис. на соискание науч. степени кандидата экон. наук : спец. 08.00.05 “Экономика и управление народным хозяйством” / Е.А. Резанович. – Челябинск, 2008. – 26 с.
24. Трудовой потенциал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку : монографія / О.А. Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека; [за наук. редакцією О.А. Грішнкової]. – Черкаси : Маклаут, 2011. – 360 с.
25. Ціжма О.А. Трудовой потенциал як невід’ємна складова соціально-економічних відносин країни / О.А. Ціжма // Вісник Прикарпатського університету. Серія “Економіка”. – 2008. – Вип. 6. – С. 41–47.
26. Череп А.В. Дослідження сутності економічної категорії “трудовой потенциал” у менеджменті різних рівнів / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. Серія: Економічні науки. – 2010. – № 4(8). – С. 90–95.

Стаття надійшла до редакції 05.09.2013.

Коломеец Т.Г. Социальная сфера реализации профессионального потенциала работников коррекционных образовательных учреждений

В статье переосмыслены категории “трудовой потенциал” и “профессиональный потенциал”. Обосновано отличие между этими понятиями в контексте их применения в системе специального образования. Понятие профессионального потенциала раскрыто с позиции профессиональной деятельности работников специального образования. Приведена логически-структурированная схема интерпретации профессионального потенциала, которая включает в себя такие элементы: профессиональную деятельность, государственные стандарты и государственную политику. Сформулированы четыре составляющие профессионального потенциала работника специального образования: социальная, экономическая, психологически-воспитательная и образовательно-развивающая. Показана взаимосвязь категорий “профессиональный потенциал” и “социальная эффективность” работников специальных заведений образования.

Ключевые слова: *трудовой потенциал, профессиональный потенциал, специальные заведения образования, социальная эффективность, социальная значимость, профессиональная деятельность.*

Kolomoets T. Social sphere of realization of professional potential of workers of correctings educational establishments

The article is devoted to interpretation of categories “labour potential” and “professional potential”. A difference is grounded between these concepts in the context of their application in the system of the special education. It is well-proven that concept “Labour potential” more as it applies to the sphere of financial production, because it has

connection with the labour productivity. A concept “Professional potential” is anymore associated with the sphere of non-material production, and more precisely, with the sphere of services. The concept of professional potential opens up from position of professional activity of workers of the special education. It is grounded in the article, that the sphere of the special education has the features for realization of professional potential, including from position of social meaningfulness of such professional activity.

Key words: *labour potential, professional potential, special establishments of education, social efficiency, social meaningfulness, professional activity.*