

**ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВО:
обучение, развитие, управление талантами**

Алмаева Елена Валерьевна,

директор,

МКОУ «Начальная школа – детский сад № 33 г. Юрги»,

г. Юрга, Кемеровская область

**РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотация. Обеспечить высокое качество образования дошкольников – это задача, которая стоит перед каждой дошкольной организацией. Если содержание образования, так или иначе, регулируется государственными образовательными стандартами дошкольного образования, то выбор способов организации учебной деятельности дошкольников является прерогативой образовательного учреждения.

Ключевые слова: инновационная деятельность, потенциал организации, управление.

Каждая дошкольная организация ищет свои пути и механизмы в этом направлении. Одним из механизмов, позволяющих обеспечить качество дошкольного образования, является внедрение инновационной деятельности в образовательном учреждении, а это требует развивать инновационный потенциал образовательного учреждения.

Готовность педагога к инновационной деятельности становится также востребованной в связи с изменениями, происходящими внутри системы образования, в частности, развития потенциала личности воспитателя требует реализация приоритетного национального проекта «Образование», комплексного проекта модернизации образования, реализация современной модели образования.

Потенциал любой образовательной системы, как правило, опреде-

ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВО: обучение, развитие, управление талантами

ляется ее ресурсами и возможностями их эффективного использования. Инновационный потенциал образовательного учреждения – это ресурсы, необходимые и достаточные для внедрения в педагогическую систему нововведений, обеспечивающих повышение качества образования.

Основными элементами инновационного потенциала являются:

- материально-технические ресурсы;
- финансовые ресурсы;
- интеллектуальные ресурсы;
- социально-психологические факторы и т. д.

Показатели инновационного потенциала организации:

- научно-технический потенциал (численность сотрудников, имеющих высшие разряды и категории, а также количество предложений по совершенствованию педагогического процесса на одного сотрудника);
- инновационность управляющей системы в учреждении (формы стимулирования, участие высшего руководства, уровень свободы, предоставляемой участникам инновационной деятельности).

Организационно-управленческое обеспечение инновационного процесса достигается путем принятия различных мер, среди которых:

- налаживание тесных связей с научными учреждениями, консультации со специалистами по различным вопросам;
- использование педагогических приемов, позволяющих результативно управлять образовательным процессом (на этой основе функционируют образовательные программы нового поколения);
- организация кооперированных связей с другими учреждениями по внедрению и апробированию новых моделей образовательных про-

ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВО: обучение, развитие, управление талантами

грамм;

- развитие координационного и демократического стиля управления, для которого характерны формы и методы, помогающие раскрытию способностей подчиненных, стимулирующие творчество, побудительные мотивы к новаторству, поиск новых решений, ориентированных на существенное повышение эффективности работы;

- оплата подготовки и переподготовки специалистов.

Для грамотного и эффективного управления людьми используются следующие инструменты:

- мониторинг социально-психологических процессов в педагогическом коллективе, моделирование и реализация их в практической деятельности;

- моральное стимулирование повышения качества и эффективности работы сотрудников.

Правильность направления инновационного процесса определяется качеством образования в учреждении. Его показателем является непосредственный результат образовательного процесса в целом, который зависит от уровня квалификации педагогических кадров, состояния материально-технической базы.

Подчеркнем, что инновационный потенциал любого учреждения позволяет рассматривать образование как деятельность, целью которой служит развитие личности ребенка с признанием его индивидуальной неповторимости. Современные исследователи утверждают, что будущее образования – в субъектности, диалогичности, интегрированности и развивающей направленности образовательного процесса, а также в фундаментальности подготовки педагогических кадров. По их мнению,

ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВО: обучение, развитие, управление талантами

эти составные части приведут к конкурентной способности учреждения, развитию духовно-нравственных начал у детей, расширению содержания образовательного процесса и разнообразию инновационных технологий.

Где же при одинаковом дефиците кадрового и материально-технического обеспечения учреждения изыскать инновационный потенциал?

Потребность в профессиональном росте продиктована не рекомендациями руководства, а восприимчивостью к нововведениям, желанием познавать и внедрять свои знания в практическую деятельность. Кроме того, правильно организованная деятельность, направленная на формирование высокой коммуникативной компетентности, и дает возможность коллективу заниматься инновационной деятельностью. Атмосфера поиска, творчества, доброжелательность, благоприятные условия для саморазвития отличают коллектив МКОУ «Начальная школа – детский сад № 33 г. Юрги».

Финансовые ресурсы помогают правильно оценить качества сотрудников, распределять материальные поощрения среди коллектива. Одним из стимулирующих факторов является надбавка педагогам за работу в экспериментальном режиме, инновационном режиме. Участие в общих мероприятиях, выполнение дополнительных обязанностей, расширение сферы деятельности рассматриваются на совете учреждения и выражаются в денежном эквиваленте. Рациональное распределение нагрузки среди сотрудников позволяет повышать уровень заработной платы в коллективе в рамках установленного фонда оплаты труда.

Говоря о материально-технических ресурсах, важно отметить понимание и поддержку учредителей. Несомненно, администрацией

ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВО: обучение, развитие, управление талантами

учреждения тоже немало делается для привлечения внебюджетных средств. При распределении же средств, предусмотренных бюджетом, необходимо соблюдать точность: выделять их на первоочередные приобретения и те позиции, где можно сэкономить. Например, сейчас великое множество оборудования для спортивных игр и развития двигательной активности. Но одни из них недоступны по цене, другие – не соответствуют возрастным особенностям раннего и младшего дошкольного возраста, поэтому педагогами проведены совместные мастер-класс с родителями, где сформировано уникальное оснащение для центров физического развития детей в группах. Использование нестандартного оборудования, изготовленного своими руками (с минимальными материальными затратами), не только развивает физические качества детей, но и учит их бережному, уважительному отношению к данным пособиям.

Социально-психологические факторы – одни из важнейших составляющих успешной деятельности коллектива, когда единство, взаимопонимание, поддержка друг друга ощущается не только в ежедневной работе.