

ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ДОШКІЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В СТРУКТУРІ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО КОМПЛЕКСУ

Тимошук А.М. (Полтава)

Головна мета національної дошкільної та середньої освіти — створити сприятливі умови для особистісного ставлення та творчої самореалізації кожної дитини. Пріоритетами державної політики в розвитку дошкільної та початкової освіти є її особистісна орієнтація, формування гуманістичних цінностей, забезпечення фізичного, психологічного та морального здоров'я дитини. Система освіти має забезпечувати надання пріоритету сьогodenним розвивальним, виховним і навчальним завданням перед перспективними, переорієнтацію на соціальний розвиток дитини, плекання її індивідуального обличчя; наступність у змісті дошкільної та початкової освіти, збереження специфіки кожної, дотримання хронологічності та поступовості в навчально-виховній роботі з дітьми зазначеного віку. Саме дошкільний навчальний закладі виступає своєрідним посередником між вузьким родинним колом, з якого виходить дитина, і незнайомим світом, до життя в якому вона має незабаром долучитися.

Актуальність проблематики дослідження зумовлена тим, що оновлення роботи дошкільної освіти на сучасному етапі пов'язане з гуманізацією всієї педагогічної сфери, створенням умов для розвитку особистості, індивідуальності кожної дитини; оптимізацією умов фінансування й управління; створенням служби соціального захисту дітей; поглибленням взаємозв'язків різних соціальних інститутів — сім'ї, дитячого садка, школи. Ці завдання вирішуються у навчально – виховних комплексах, де створено максимально комфортні психологічні умови для успішного навчання та розвитку творчої особистості дітей з будь-якими пізнавальними, комунікативно-соціальними, фізичними та психологічними можливостями.

Науковці обґрунтували концептуальні засади створення та перспективного розвитку навчально – виховних комплексів (І.Д. Бех, С.У.Гончаренко, І.А. Зязюн, О.В. Киричук, Ю.І. Мальований, В.Ф.Паламарчук, З.І. Слєпкань). Історико-психологічні аспекти проблеми та передумова виникнення навчальних закладів нового типу розкриті у працях І.А. Аркіна, Ю.З. Гільбуха, І.С. Кучерова, І.М. Михневича, Б.Г. Чижевського та інших. Організація навчально-виховного процесу, форми і методи педагогічної діяльності у дошкільному закладі в структурі навчально – виховного комплексу характеризуються у дослідженнях В.М. Алфімова, І.В.Василенко, Н.Б. Гонтаровської, І.Г. Єрмакова, В.Є. Закревського, Б.С.Кобзаря, В.Ф. Паламарчук.

Дошкільний навчальний заклад може належати до складу навчально-виховних комплексів: «дошкільний навчальний заклад — загальноосвітній навчальний заклад», «загальноосвітній навчальний заклад — дошкільний навчальний заклад». Його функціонування регламентоване Конституцією України, законами України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про охорону дитинства», Конвенцією ООН про права дитини. Дошкільна освіта сприяє реалізації прав дитини, закріплених законодавчими міжнародними документами, зокрема права на охорону здоров'я, права на освіту, права на участь в іграх, права на збереження своєї індивідуальності, права на захист від усіх форм фізичного, психічного насильства, приниження, зловживання, відсутності турботи чи небалого і грубого поводження [3, с. 6].

Зміст педагогічного процесу у дошкільному закладі у структурі навчально – виховного комплексу визначається концептуальними засадами

освітньо-виховної системи. Головною метою його є раціональна організація навчально-виховної роботи, спрямованої на всебічний розвиток дитини. Ідею єдності виховання і навчання, яка визначає цілісність педагогічного процесу, обґрунтував К. Ушинський. Він стверджував, що від комбінації основних елементів найбільше залежить виховна сила школи [1, с. 56].

Ефективність педагогічного процесу у дошкільному закладі у структурі навчально – виховного комплексу залежить і від того, наскільки успішно є реалізація таких його принципів: цілісність підходу до виховання; неперервність виховання; цілеспрямованість у вихованні; інтеграція та диференціація спільної діяльності педагогів і вихованців; природовідповідність; культуровідповідність; виховання в діяльності; єдність та адекватність управління і самоуправління; оптимізація (відповідність методів і прийомів діяльності меті й змісту педагогічного процесу, реальній психологічній ситуації); єдність вимог і поваги до особистості дитини.

Педагогічний процес у дошкільній педагогіці характеризується певними особливостями. Його головними структурними компонентами є гра, праця, навчальна діяльність, і підпорядкований він таким вимогам: вирішення завдань виховання і навчання в їх єдності; врахування вікових та індивідуальних особливостей дітей; гуманістична взаємодія вихователя і вихованців; опора на потреби й інтереси дітей; єдність різноманітних видів діяльності дітей; створення розвивального середовища для дитини та ін. [4, с. 36].

В організації педагогічного процесу у навчально – виховного комплексу важливою є спільна діяльність усіх педагогів дошкільного закладу, узгодженість дій вихователів, завідувача, методиста, музкерівника, педагогів, психолога, соціального педагога, медичного персоналу. Особливого значення набуває їхня співпраця з родинами вихованців [2, с. 17].

Для підвищення ефективності функціонування дошкільного закладу у структурі навчально – виховного комплексу необхідно дотримуватися таких напрямків в роботі:

- оновити навчально-виховний процес, педагогічні технології на основі провідних ідей педагогіки.
- забезпечити психологізацію та соціологізацію навчально-виховного процесу.
- спрямувати зміст виховної роботи на формування особистіших рис громадянина України, який є носієм духовної культури народу, його національної ментальності.
- створити умови для розвитку здорової особистості, що ви-являє відповідальність за збере-ження власного здоров'я.
- формувати творчий та інноваційний потенціал учасників навчально-виховного процесу.
- своєчасно виявляти труднощі, проблеми та умови індивідуального розвитку особистості, корегувати міжособистісні відносини усіх учасників педагогічного процесу, займатися профілактикою відхилень в індивідуальному розвитку та поведінці.

Література

1. Бордовская Н.В. Педагогика / Бордовская Н.В. – СПб.: Питер, 2001. – 304 с.
2. Гураш Л. Передовий досвід дошкільної освіти: Вивчення, узагальнення та поширення / Гураш Л. // Дошкільне виховання. – 2001. – №6. – С. 17-20.

3. Крутій К. Інноваційна діяльність у сучасному ДНЗ: методичний аспект / Крутій К. // Дошкільне виховання. – 2007. – №5. – С. 5-7.
4. Мармаза О.І. Менеджмент в освіті: секрети успішного управління / Мармаза О.І. — Х. : Видавнича група "Основа", 2005. — 176 с.

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ У СТРУКТУРІ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Трохимець О.В. (Полтава)

Інноваційний потенціал – здатність до зміни, покращення, прогресу, це джерело розвитку. Тобто все те, що веде до інноваційного розвитку, має інноваційний потенціал. Він як би то стоїть на стику реальності, яка його характеризує, і майбутності, яка його визначає і в той самий час визначається ним. Інноваційний потенціал існує в прихованому вигляді, він здатен накопичуватися й розвиватися на власній основі в міру своєї реалізації. Він сам, розвиваючись, виявляє ще потужніші можливості до розвитку, є поштовхом до нього. Його така властивість впливу на систему пояснюються тим, що непізнане завжди більше вже вивченого, як правило, нове заміняє старе [3].

Основний потенціал будь-якої держави полягає в її громадянах, а потенціал соціальної групи, зрозуміло – в її представниках. Саме соціальні групи мають стати ініціаторами та реалізаторами забезпечення позитивного розвитку суспільства внаслідок організаційних, ресурсних (матеріальних та нематеріальних), психофізичних переваг меншості над більшістю (а значить такими, хто ініціює і втілює різнорівневі програми) [3].

Сукупність висококваліфікованих кадрів підприємства, здатних працювати творчо, генерувати нові ідеї і безпосередньо їх впроваджувати формує кадрову складову інноваційного потенціалу.

Кадровий потенціал підприємства (від лат. *Potentia* – можливість, потужність, сила) – це загальна (кількісна і якісна) характеристика персоналу як одного з видів ресурсів, пов'язана з виконанням покладених на нього функцій та досягненням цілей перспективного розвитку підприємства; це наявні та потенційні можливості працівників, як цілісної системи (колективу), які використовуються і можуть бути використані в певний момент часу. Кадровий потенціал ми розглядаємо як складову частину інноваційного потенціалу підприємства [5].

У цьому контексті людський фактор потрібно розглядати у взаємозв'язку кількісних і якісних характеристик кадрів, склад яких сформований на підприємстві, у діалектичній єдності здібностей кадрів і можливостей їхньої реалізації в умовах функціонування, що постійно змінюються. Все це зумовлює необхідність виділення такої категорії, як кадровий потенціал, що являє собою сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства.

Для розкриття цих здібностей і можливостей у кадровому складі виділяють групи, що грають різну роль у процесі досягнення цілей інноваційного розвитку підприємства [2]:

- працівники, що визначають цілі розвитку підприємства;
- працівники, що розробляють засоби досягнення цілей (продукцію, науково-дослідницькі розробки, технології);