

М.В. Петрова

ПУТИ И СРЕДСТВА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ДОШКОЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Представлены основные пути и средства повышения эффективности управления инновационной деятельностью дошкольной образовательной организации. Накопленный инновационный потенциал позволяет применять эффективные способы инновационной деятельности, каждому педагогу совершенствовать собственные навыки инновационной деятельности. Сделан вывод о том, что эффективность управления инновационными процессами в дошкольной образовательной организации обеспечивается, в первую очередь, через развитие инновационной деятельности педагогического коллектива дошкольной образовательной организации.

Ключевые слова: управление, инновационная деятельность, эффективность, дошкольная образовательная организация, педагог, потенциал, творческая личность, социальное партнерство.

M.V. Petrova

WAYS AND MEANS OF IMPROVING THE EFFICIENCY
OF MANAGEMENT OF INNOVATIVE ACTIVITIES OF PRESCHOOL
EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

The article presents the main ways and means of improving the efficiency of management of innovative activities of preschool educational organizations. The accumulated innovative potential allows us to apply effective methods of innovative activity, each teacher to improve their own skills of innovative activity. The author concludes that the effectiveness of the management of innovation processes in a preschool educational organization is provided, first of all, through the development of innovative activities of the teaching staff of a preschool educational organization.

Keywords: management, innovation, efficiency, preschool educational organization, teacher, potential, creative personality, social partnership.

Цель нашего исследования заключается в обосновании научно-теоретических и организационно-педагогических основ эффективного управления инновационной деятельностью в дошкольной образовательной организации (ДОО), в обогащении теории управления знаниями об особенностях регулирования, координирования и оценки инновационных процессов дошкольной образовательной организации [1, 4].

Инновационная деятельность в ДОО направлена на развитие педагога как

творческой личности, переключение его с репродуктивного типа деятельности на самостоятельный поиск методических решений, превращение его в разработчика и автора инновационных методик и реализующих их средств обучения, развития и воспитания [2], подразумевает разработку, апробацию, распространение авторских инновационных методик и реализующих их средств обучения, развития и воспитания детей дошкольного возраста.

Петрова Мария Владимировна

магистрант Российского нового университета. Сфера научных интересов: вопросы управления образовательной организацией. Автор 1 опубликованной научной работы.

E-mail: mariavagner@mail.ru

В структуре инновационной деятельности выделяются: 1) умение педагога осуществлять инновационную педагогическую деятельность; 2) способность проектировать и конструировать педагогические инновации, то есть профессионально отбирать содержание инновации, проектировать реализацию этого содержания через применение современных педагогических технологий; 3) прогнозировать ожидаемый результат, который может быть получен в ходе реализации инновации, описывать критерии оценивания эффективности спроектированной инновации [3].

Инновационная деятельность педагога ДОО представляется как интегративное качество личности, характеризующееся совокупностью мотивов, ценностей, компетенций и оптимальным сочетанием владения традиционными и инновационными технологиями, реализуемыми в дошкольном образовании, применяемыми на основе рефлексивных действий и обеспечивающими высокий уровень профессиональной новаторской деятельности [6].

Для оптимизации жизнедеятельности образовательной организации в условиях инновационного процесса необходимо уделять особое внимание кадровым проблемам. Это связано не только со спецификой социально-трудовых отношений в системе образования, но также с особенностями инновационной деятельности образовательной организации. Одним из основных подходов к решению кадровых проблем образовательной организации является социальное партнерство [5]. PR-технологии

стали неотъемлемой частью современной практики управления, в том числе и дошкольной образовательной организацией. Современные образовательные организации широко используют методы из арсенала пиара, например проведение публичных акций, семинаров, конференций, «круглых столов» [10]. Наиболее общее представление об организации инновационной деятельности педагогов дошкольного образования можно составить через призму всех компонентов модели: целевого, организационно-деятельностного, содержательного и результативного. Рассмотрим каждый из них подробнее.

1. *Целевой компонент* определяет общий стратегический замысел реализации модели и общую направленность процесса развития инновационной деятельности педагога дошкольного образования. Цель реализации модели – использование потенциала инновационной работы для качественного изменения структуры и содержания теоретических представлений и способов инновационной деятельности педагогов дошкольного образования. Целевой компонент ориентирован на определение приоритетных направлений инновационной работы организации и закрепление прогнозируемого уровня развития инновационной деятельности педагогов. Его реализация находит свое отражение в выборе приоритетных направлений инновационной деятельности всей организации, фиксация которых осуществляется в программе развития и программе инновационной работы инновационной деятельности

Управление образовательной организацией

каждого педагога, в формулировке проблем самообразовательной деятельности педагогов [7]. Целевой компонент включает следующие этапы: 1) выявление потенциала педагогов и коллектива в целом; 2) постановку задач по развитию потенциала педагогов и коллектива в целом.

При проведении персональных исследований необходимо также учитывать потребности конкретного ДОО в развитии педагогов в необходимом направлении (по специализациям). Основным методом при индивидуальной работе с педагогами на этапе выявления потенциала является наблюдение. Это один из методов психолого-педагогического исследования, состоящий в преднамеренном, систематическом и целенаправленном восприятии поведения с целью выявления его смысла и содержания. Система наблюдений состоит в объективной, детальной и точной регистрации внешних проявлений психических процессов и свойств личности. Наблюдение должно соответствовать поставленной задаче, следовать соответствующему плану, фиксировать необходимые данные. Кроме того, оно требует определенной подготовки – предварительного ознакомления с объектом наблюдения, уяснения цели и условий наблюдений, разработки плана и методов наблюдения. Руководитель составляет перспективный план по наблюдению за педагогическими кадрами для выявления у них инновационного потенциала и назначает ответственного. Это должно быть заранее обговорено с педагогами в индивидуальной беседе. В плане наблюдения могут быть отмечены определенные критерии: 1) интерес педагога к инновационной деятельности или новшеству (внедрение в педагогический процесс новых технологий); 2) использование в работе с детьми разнообразных методов и приемов; адапта-

ция детей к реалиям современной жизни (текущей обстановки); 3) контроль эмоционального восприятия воспитанниками подаваемого педагогом материала; 4) самосовершенствование личности педагога. Проведя наблюдения, руководитель делает определенные выводы: у каких педагогов выявлен педагогический потенциал и возможно его дальнейшее развитие, а к кому нужен дополнительный подход (например, индивидуальная или коллективная беседа, анкетирование и др.). Таким образом, еще одним важным методом, который применяется при оценке инновационного потенциала педагогов, является беседа. Она организуется с целью выяснения индивидуальных особенностей личности – мотивационной и эмоциональной сфер, знаний, убеждений, интересов, отношения к среде, коллективу и проч. Результаты, полученные методом беседы, не поддаются формализации и статистической обработке и позволяют судить о выраженности исследуемого признака лишь в общем виде. При проведении персональных исследований необходимо также учитывать потребности конкретного ДОО в развитии педагогов в необходимом направлении. Чтобы продолжить работу по выявлению и развитию педагогического потенциала у педагогов и коллектива в целом, перед воспитателями ставятся определенные задачи, направленные на достижение определенного результата. Задачи разрабатываются как на развитие педагогического потенциала на личностном уровне, так и на весь коллектив в целом. При этом, поставив определенную задачу, необходимо донести ее до педагога, определить план ее решения и методы работы по данному направлению. Для постановки задачи необходимо собрать коллектив педагогов и определить дальнейшие виды и формы предстоящих мероприятий.

2. *Организационно-деятельностный компонент* модели определяет устойчивый, последовательный и целенаправленный характер процесса развития инновационной деятельности педагога ДОО. Данный процесс является длительным и подразумевает несколько этапов, на каждом из которых проявляются вполне конкретные психические новообразования, отражающие восхождение от методической к научно-методической и инновационной деятельности (переход педагога от внедренца (инноватора) к разработчику инноваций (новатору)). Используемые в системе инновационной работы приемы, средства и методы соотносятся с условиями инновационного ДОО и характеризуются конкретностью, активно-деятельностным аспектам, отличаются ориентированностью на конечный результат (методический продукт).

3. *Содержательный компонент* подразумевает, что содержание инновационной работы должно обеспечивать ознакомление педагогов с инновационными направлениями в дошкольном образовании, с новыми педагогическими технологиями в образовании детей дошкольного возраста, связанными с переходом на деятельностную парадигму [8].

4. *Результативный компонент* определяет успешность предлагаемой модели и отражает промежуточные и конечный ожидаемые результаты овладения педагогами ДОО инновационной деятельностью [9]. Многообразие, неоднозначность и сложность проблем, возникающих в процессе деятельности образовательных организаций, выдвигают перед руководителем постоянно растущие требования. Создание условий для развития образовательной организации, достижение им (особенно в условиях перемен) конкурентных преимуществ способствуют переоценке взглядов на содержание, роль и значение

управления инновационной деятельностью педагогов. Практика показывает, что старыми, испытанными методами управлять инновационными процессами невозможно. Это, как правило, заводит в тупик, приводит к разочарованиям. Благодаря тому, что использование инновационного потенциала позволяет каждому педагогу не только накапливать и применять уже найденные эффективные способы инновационной деятельности, но, прежде всего, совершенствовать собственные навыки инновационной деятельности, развитие инновационной деятельности органически вписывается в многомерный процесс совершенствования профессиональной деятельности всего педагогического коллектива.

ЮНЕСКО определяет инновации как попытку изменить систему образования, осуществить сознательно и намеренно улучшение нынешней системы. Инновационные процессы, происходящие сегодня в образовании, безусловно, ведут к позитивным изменениям. Благодаря инновациям появляются авторские концепции, новые модели образовательных организаций; разрабатываются программы развития образовательных организаций; активно обновляется содержание образования; происходит перестройка форм, методов, процесса обучения и воспитания с учетом лично-ориентированного подхода; создаются системы мониторинга, диагностического сопровождения образовательного процесса, осуществляется переход образовательной организации из режима функционирования в режим развития и саморазвития. Эффективность управления инновационными процессами в ДОО обеспечивается, в первую очередь, через развитие инновационной деятельности педагогического коллектива дошкольной организации.

Управление образовательной организацией

В заключение отметим, что управление инновационными процессами в ДОО будет эффективным, если: 1) рассматривать деятельность каждого педагога как динамический процесс, характеризующийся преемственностью его этапов в соответствии с содержанием, формами и методами работы, нацеленными на развитие инновационного потенциала педагогического коллектива дошкольной образовательной

организации; 2) последовательно развивать восприимчивость педагогов к новшествам; 3) обеспечивать их подготовленность к освоению новшеств; 4) повышать уровень новаторства педагогов в педагогическом сообществе; 5) обеспечивать психолого-педагогические и организационно-педагогические условия развития инновационной деятельности педагогического коллектива ДОО.

Литература

1. Алисов Е.А. Стратегии проектирования образовательной среды // Вестник университета. 2008. № 1. С. 200–204.
2. Беляева Л.А. Педагогическая деятельность как категория педагогики и философии // Понятийный аппарат педагогики и образования: Сб. науч. тр. Вып. 1. Екатеринбург: Изд-во Уральского государственного педагогического ун-та, 1995. С. 36–45.
3. Гнездилова О.Н. Психологические аспекты инновационной деятельности педагога // Психологическая наука и образование. 2006. № 4. С. 61–65.
4. Головятенко Т.А. Подготовка педагогов к инновационной деятельности // Современные проблемы психологической практики, образования и воспитания субъекта социально-экономических преобразований России: Сб. мат. Казанской сессии научной школы профессора В.С. Агапова. Казань, 28 апреля – 2 мая 2017 г. / под ред. В.С. Агапова, Т.А. Головятенко, Д.П. Сидоренко. Сергиев Посад: Изд-во ООО «Все для Вас Сергиев Посад», 2017. С. 58–62.
5. Головятенко Т.А. Субъектно-деятельностные технологии в развитии кадрового потенциала образовательной организации // Высшее образование сегодня. 2018. № 1. С. 12–15.
6. Гуров В. Инновационная деятельность // Дополнительное образование и воспитание. 2008. № 2. С. 9–15.
7. Дуранов М.Е. Профессионально-педагогическая деятельность и исследовательский подход к ней. Челябинск: Изд-во Челябинского ин-та культуры, 2002. 276 с.
8. Калачикова О.Н. Исследование содержания и этапов вхождения педагогов в инновационную деятельность // Вестник Томского государственного университета. 2008. № 316. С. 174–177.
9. Молчанов С.Г. Профессиональная компетентность педагога // Актуальные проблемы управления качеством образования: Сб. науч. ст. 2001. Вып. 6. С. 84–99.
10. Подымова Л.С., Подымов Н.А., Алисов Е.А. Готовность педагогов к обеспечению безопасности в инновационной образовательной среде // Интеграция образования. 2018. Т. 22, № 4. С. 663–680.

References

1. Alisov E.A. (2008) Strategii proektirovaniya obrazovatel'noj sredy [Strategies for designing the educational environment]. *Vestnik universiteta*, no. 1, pp. 200–204 (in Russian).
2. Belyaeva L.A. (1995) Pedagogicheskaya deyatelnost' kak kategoriya pedagogiki i filosofii [Pedagogical activity as a category of pedagogy and philosophy]. *Ponyatiyniy apparat*

- pedagogiki i obrazovaniya: Sb. nauch. tr.* [Concepts and terms in pedagogy and education: Collected works], iss. 1. Ekaterinburg, Ural State Pedagogical University Publishing, pp. 36–45 (in Russian).
3. Gnezdilova O.N. (2006) Psikhologicheskie aspekty innovatsionnoj deyatel'nosti pedagoga [Psychological aspects of teacher's innovational activity]. *Psychological science and education*, no. 4, pp. 61–65 (in Russian).
 4. Golovyatenko T.A. (2017) Podgotovka pedagogov k innovatsionnoj deyatel'nosti [Preparation of teachers for innovative activity]. *Sovremennyye problemy psikhologicheskoy praktiki, obrazovaniya i vospitaniya sub"ekta sotsial'no-ekonomicheskikh preobrazovaniy Rossii: Sb. mat. Kazanskoj sessii nauchnoj shkoly professora V.S. Agapova* [Modern problems of psychological practice, education and upbringing of the subject of socio-economic transformations in Russia: Proceedings of the Kazan session of the scientific school of Professor V.S. Agapov]. Kazan, 28th of April – 5th of May 2017. Sergiev Posad, "Vse dlya Vas Sergiev Posad" Publishing, pp. 58–62 (in Russian).
 5. Golovyatenko T.A. (2018) Sub"ektno-deyatelnostnye tekhnologii v razvitii kadrovogo potentsiala obrazovatel'noj organizatsii [Subject and activity based technologies in the development of educational organization staff potential]. *Higher Education Today*, no. 1, pp. 12–15 (in Russian). DOI: 10.25586/RNU.HET.18.01.P.12
 6. Gurov V. (2008) Innovatsionnaya deyatel'nost' [Innovative activity]. *Dopolnitel'noe obrazovanie i vospitanie*, no. 2, pp. 9–15 (in Russian).
 7. Duranov M.E. (2002) *Professional'no-pedagogicheskaya deyatel'nost' i issledovatel'skij podkhod k nej* [Professional-pedagogical activity and research approach to it]. Chelyabinsk, Chelyabinsk State Institute of Culture Publishing, 276 p. (in Russian).
 8. Kalachikova O.N. (2008) Issledovanie sodержaniya i etapov vkhozheniya pedagogov v innovatsionnyuyu deyatel'nost' [Research of the content and stages of teachers' entry into innovative activity]. *Tomsk State University Journal*, no. 316, pp. 174–177 (in Russian).
 9. Molchanov S.G. (2001) Professional'naya kompetentnost' pedagoga [Professional competence of a teacher]. *Aktual'nye problemy upravleniya kachestvom obrazovaniya: Sb. nauch. st.* [Actual problems of education quality management: Collection of Scientific Papers], iss. 6, pp. 84–99 (in Russian).
 10. Podymova L.S., Podymov N.A., Alisov E.A. (2018) Gotovnost' pedagogov k obespecheniyu bezopasnosti v innovatsionnoj obrazovatel'noj srede [Readiness of teachers to ensure safety in an innovative educational environment]. *Integration of Education*, vol. 22, no. 4, pp. 663–680 (in Russian).