

Карней Ольга Николаевна,

магистрант,

ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»,

г. Екатеринбург, Россия

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ

Аннотация: в статье обоснована необходимость управления развитием инновационных процессов в педагогических коллективах дошкольных образовательных организаций, проанализированы условия и выявлены важные аспекты управления подготовкой педагогов к инновационной деятельности.

Ключевые слова: управление, подготовка, инновации, деятельность, процесс, руководитель, педагогический коллектив, мотивация, индивидуальные качества.

Olga N. Karpey,

Master's Degree student,

FSBEI of HE «Ural State Pedagogical University»,

Yekaterinburg, Russia

INNOVATION MANAGEMENT

Abstract. The article proves the necessity of managing the development of innovative processes in teaching staff of preschool educational institutions. The author outlines and analyzes the conditions and important aspects of managing the process of preparing teachers for innovative activity.

Keywords: management, preparation, innovations, activity, process, leader, advisor, teaching staff, motivation, individual features.

Управление процессом подготовки педагогов дошкольных учреждений к инновационной деятельности — это систематическая, взаимосвязанная, организованная работа, направленная на улучшение качества работы дошкольных образовательных организаций (ДОО).

Вместе с тем исследования в области инновационной педагогики показывают, что в настоящее время существует ряд проблем, касающихся внедрения инновационных процессов в ДОО. Прежде всего, нужно акцентировать внимание, что педагогический коллектив традиционного

дошкольного образовательного учреждения находится на достаточно низком уровне восприимчивости к педагогическим инновациям, слабо развита мотивационная готовность к освоению нового, знания педагогов в области педагогических новшеств характеризуются как несистемные и поверхностные [4].

Инновации сами по себе не возникают, они являются результатом научных поисков, передового педагогического опыта отдельных педагогов и целых коллективов. Этот процесс не может быть стихийным, он нуждается в управлении.

С чего же должен начинаться этот процесс? В первую очередь с руководителя организации. В контексте инновационной стратегии целостного педагогического процесса существенно возрастает роль руководителя как непосредственного носителя новаторских процессов, который сам должен быть готов к внедрению инноваций в педагогический коллектив [2]. Именно руководитель на личном примере должен показать свою заинтересованность к инновационной деятельности, т.е. постоянно повышать свой уровень с помощью самообразования, посещения семинаров, конференций, круглых столов повышения квалификации, а также уметь выявлять актуальные проблемы образования, находить и реализовать эффективные способы их решения.

Руководителю организации у всех педагогов нужно стараться выработать привычку саморазвития, самосовершенствования, самообразования и самоконтроля, поскольку это основные показатели профессионалов.

Весь процесс по внедрению новшеств необходимо выстроить так, чтобы педагоги, закончив внедрение одной инновации и переведя её в повседневную работу, стремились к разработке и внедрению новой.

Организация инновационной деятельности в ДОО проходит ряд этапов:

- проведение предварительного проблемного анализа организации воспитания и образования детей в детском саду через анкетирование родителей и педагогов (выявить потребность в инновациях);

- изучение опыта по внедрению инноваций в других дошкольных учреждениях, для определения направления, характера, и проблематики нововведений;

- определение направлений, по которым может быть организована инновационная деятельность;

- определение конкретных мероприятий в рамках инновационной деятельности в учреждении;

- разработка и внедрение системы стимулирования педагогов;

- реализация плана инновационных мероприятий;

- оценка эффективности их реализации;

- перевод в повседневную деятельность наиболее эффективных инноваций [2].

Таким образом, управление подготовкой педагогов к инновационной деятельности необходимо организовать как компонент целостной системы управления инновационными процессами ДОО, что предполагает:

- постановку целей и выбор содержания подготовки педагогов к инновационной деятельности на основе анализа и структурирования главных целей системы управления инновационными процессами ДОО с учетом личностных качеств и способностей педагогов;

- соответствие структуры, содержания и механизмов управления подготовкой педагогов к инновационной деятельности структуре и механизмам взаимодействия всех субъектов образовательного процесса в ДОО;

- организацию проектной деятельности педагогов по определению индивидуальных маршрутов профессионального самосовершенствования на

основе критического анализа программы инновационного развития ДОО и возможных ситуаций нового вида, возникающих в его процессе;

- управление подготовкой педагогов ДОО к инновационной деятельности должно включать в себя целевой, методологический, содержательный, процессуальный и рефлексивный компоненты.

При переходе от традиционной, нормативно заданной педагогической деятельности к инновационной ведущее значение принадлежит смысловой установке – готовности к нововведениям: педагог должен найти личностный смысл в данной конкретной инновации. Эта мотивационная установка побуждает педагога ДОО к поиску изменения устоявшихся путей (способов) выполнения педагогической деятельности или освоения предлагаемой (кем-то разработанной) инновации [3].

Еще одним важным условием готовности к любой инновации является хорошая психологическая атмосфера в коллективе и умение руководителя такую атмосферу создать. Психологическая готовность к инновациям представляет собой целостный психологический феномен, единство когнитивного (знания инноваций, способов их применения), аффективного (положительного отношения к инновациям) и деятельностного компонентов [5].

Задача руководителя ДОО – создать такие мотивационные условия, которые помогут войти коллективу в инновационную деятельность, учесть индивидуальные качества каждого участника инновационного процесса, их профессиональный уровень, психологическую готовность к новым видам деятельности, к дополнительной педагогической нагрузке.

Вот некоторые организационные моменты управления подготовкой педагогов ДОО к инновационной деятельности:

- создание структурных подразделений – творческих групп педагогов по проблемам;

- использование активных форм методической работы с педагогическим коллективом (семинары-практикумы, деловые игры, педагогические гостиные, моделирование и анализ проблемных ситуаций, тренинги, мастер-классы);

- разработка программ профессионального роста педагогов с учетом индивидуально-дифференцированного подхода к каждому воспитателю для повышения профессиональной и методической компетентности.

Информационно-методическое сопровождение инновационной деятельности ДОО включает в себя:

- создание базы данных по передовому педагогическому опыту, касающегося приоритетного направления ДОО.

- обеспечение педагогов, работающих над внедрением новых программ и технологий, дифференцированным справочно-информационным материалом.

- создание видеотеки методических материалов, открытых занятий, выставок по темам проектов и т.д.

В целях организации инновационной работы ДОО, руководителю необходимо создать инновационные структурные подразделения и управлять их деятельностью. Такими инновационными структурными подразделениями являются: творческие группы педагогов по проблемам, методические объединения педагогов, школы молодых воспитателей, классы профессионального мастерства, временные творческие и научно-исследовательские команды. Для организации работы инновационных объединений педагогов необходимы следующие управленческие действия:

- создание нормативно-правовой базы;
- определение содержания работы (составление плана работы на текущий период);
- организация деятельности структурного подразделений со стороны руководителя ДОО и руководителя подразделения.

Управление деятельностью инновационного структурного подразделения педагогов включает в себя деятельность руководителя, его заместителя, руководителя подразделения и членов структурного подразделения, т.е. воспитателей. Для каждой категории педагогов, участников инновационной структуры, необходимо определение и уточнение его функциональных обязанностей, закрепление прав педагогов, осуществляющих инновации. Эти моменты прописываются в «Положении о структурном подразделении», которое утверждается на заседании Педагогического совета учреждения.

Мотивация творческого педагогического труда педагогов в условиях инноваций включает в себя моральные и материальные стимулы. Материальное стимулирование, как правило, также прописывается в нормативных документах: «Положение о премировании работников ДОО», «Положение о порядке установления доплат и надбавок за инновационную деятельность».

Моральное стимулирование, также может быть нормативно закрепленное в следующих документах: «Положение о едином методическом дне (с конкретизацией свободного рабочего времени на инновационную деятельность)», «Положение о награждениях педагогических работников (Почетный работник общего образования РФ, Заслуженный учитель РФ, грамота Министерства образования РФ)». Кроме того, моральное стимулирование заложено в следующих мероприятиях: назначение педагогов ДОО в руководство методическими объединениями в рамках ДОО и в рамках района; выдвижение педагогов для участия в конкурсе «Воспитатель года»; выдвижение педагога для защиты на высшую квалификационную категорию; организация творческих отчетов и мастер-классов педагогов-новаторов, семинаров различного уровня; торжественное вручение педагогам авторских методических изданий и др.

Стимулирование педагогов – это один из способов мотивации к инновационной деятельности, профессиональному развитию, творчеству каждого педагога и ДОО в целом [1].

Ещё один компонент управления инновациями – это контроль. Он призван не только выявить и устранить негативные проявления, но и обеспечить качество инновационного образовательного процесса. В целях систематизации и структурирования контрольной функции руководителей необходимо проектирование и реализация программы контроля на текущий период (учебный год). В содержание программы контроля включаются основные направления инновационной деятельности педагогов и система контрольных мероприятий, как со стороны руководителя, так и его заместителя (контроль итоговых занятий по проблемам инноваций, создание условий для реализации инновационной деятельности, условий для исследовательской деятельности воспитанников, качество взаимодействия с семьями и т.п.).

Также руководитель должен учитывать индивидуальные качества участников инновационного процесса, их профессиональный уровень, организаторские навыки, умения, психологическую готовность к новым видам деятельности, к дополнительной педагогической нагрузке. Знание руководителем своего коллектива, его сильных и слабых сторон, всегда оценивалось высоко. И хотя, руководствуясь нормативными документами, руководитель определяет функциональные обязанности каждого педагога, каждого сотрудника, в жизни он должен опираться на личностные, деловые, лидерские или исполнительские качества каждого члена коллектива.

Таким образом, управление инновациями – сравнительно новая сфера профессиональной деятельности, переживающая в настоящее время период становления, развития, внедрения. Решение задач по управлению инновациями требует от руководителя комплексного подхода к его организации, охватывающего две ключевых области профессиональной деятельности: управление инновационными процессами в организации (обычно включает в

себя поиск, оценку и развитие лучших инновационных идей до полноценных продуктов); создание инновационной экосистемы организации (как формирование оптимальной комбинации ресурсов для стимулирования создания и развития инновационных идей).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бакурадзе А.Б. *Мотивация труда педагога [Текст]* / А.Б. Бакурадзе. – М.: Просвещение, 2005. – 156 с.
2. Баранчев В.П. *Управление инновациями: учебник для бакалавров.* – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 711 с.
3. Зеер Э.Ф., Конюхова Е.Т. *Психологические факторы влияния установки педагогов на инновационную деятельность // Образование и наука.* – 2010. – №4. – С. 23-27.
4. Кудрявцев В.Т. *Инновационное дошкольное образование // Дошкольное воспитание.* – 1997. – №7. – С. 65-72.
5. Майер А.А. *Управление инновационными процессами в ДОУ [Текст]: методическое пособие.* – М.: ТЦ Сфера, 2008. – 128 с.