

Инновации, как путь повышения эффективности управления дошкольным образовательным учреждением

В статье освещается проблема организации инновационной деятельности в современных условиях функционирования дошкольных образовательных учреждений. Предложены формы организации инновационной деятельности.

Инновация, инновационный процесс, инновационная деятельность, управление инновациями.

N. Y. Gan,
Shadrinsk

Innovation, as way to increase management efficiency preschool educational organizations

The article highlights the problem of the organization of innovative activity in modern conditions of functioning of preschool educational institutions. The proposed forms of organization of innovative activities.

Keywords: *innovation, innovation process, innovation activity, innovation management.*

Внедрение инноваций в управленческую деятельность – это сложный процесс, который предполагает постоянное обновление и совершенствование методов, средств, технологий, содержания управления, что в конечном итоге влияет на качество дошкольного образования.

На современном этапе в сферу инновационной деятельности включены практически каждое дошкольное учреждение. Инновационные преобразования приобретают системный характер. Создаются новые типы, виды и профили дошкольных учреждений, новые образовательные программы, которые позволяют обеспечить вариативность воспитательно-образовательного процесса, ориентированного на индивидуальность ребенка и запросы его семьи.

Потребность в инновациях возникает тогда, когда создается противоречие между желанием и реальным результатом и появляется необходимость разрешить какую-то проблему. О дошкольных учреждениях, которые занимаются нововведениями, обычно говорят, что они работают в режиме развития.

Философский энциклопедический словарь дает определение развитию как изменению, направленному, закономерному и необходимому. Следовательно, изменения в развивающемся дошкольном учреждении происходят не хаотично, а прогнозируются руководителем на основе закономерностей и направлены на достижение конкретных целей.

Инновационная деятельность – это особый вид педагогической деятельности. В «Современном словаре иностранных слов» инновация трактуется как нововведение.

Нововведение (инновация) – это комплексный процесс создания, распространения, внедрения и использования нового практического средства, концепции, метода - новшества для удовлетворения человеческих потребностей.

Нововведение – целенаправленное изменение, которое вносит в среду внедрения новые стабильные элементы (новшества), вызывающие переход системы из одного состояния в другое.

Новшество – это средство, т.е. новый метод, методика, технология, учебная программа, а инновация – это процесс освоения этого средства.

В целом под инновационным процессом понимается комплексная деятельность по созданию (рождению, разработке), освоению, использованию и распространению новшеств.

Новое может выступать в разных формах: принципиально неизвестное новшество, т.е. абсолютная новизна; условная (относительная) новизна; изобретательские мелочи.

Типы нововведений группируются по следующим основаниям:

1. По влиянию на учебно-воспитательный процесс: в содержании образования; в формах, методах воспитательно-образовательного процесса; в управлении дошкольным образовательным учреждением.

2. По масштабам (объему) преобразований: частные, единичные, не связанные между собой; модульные (комплекс частных, связанных между собой) и системные (относящиеся ко всему дошкольному учреждению).

3. По инновационному потенциалу: усовершенствование, рационализация, видоизменение того, что имеет аналог или прототип – модификационные нововведения; новое конструктивное соединение элементов существующих методик, которые в новом сочетании ранее не применялись – комбинаторные нововведения; радикальные инновации.

4. По отношению к предшествующему: новшество вводится вместо устаревшего, конкретного средства – заменяющее новшество; прекращение использования формы работы, отмена программы, технологии – отменяющее нововведение; освоение нового вида услуг, новой программы, технологии – открывающее нововведение; ретровведение – освоение нового в данный момент, для коллектива детского сада, но когда-то уже использовавшегося в системе дошкольного воспитания и образования [2].

Также существуют различные причины нововведений. К основным, на наш взгляд, нужно отнести следующие:

1. Необходимость вести активный поиск путей решения существующих проблем в дошкольном образовании.

2. Стремление педагогических коллективов повысить качество предоставляемых населению услуг, сделать их более разнообразными и сохранить свои детские сады.

3. Подражание другим ДООУ, интуитивное представление педагогов, что нововведения улучшат деятельность всего коллектива.

4. Постоянная неудовлетворенность отдельных педагогов достигнутыми результатами и поэтому твердое намерение их улучшить. Потребность в причастности к значительному, большому делу.

5. Стремление недавних выпускников педагогических вузов, слушателей курсов переподготовки и повышения квалификации реализовать полученные знания.

6. Возрастающие запросы отдельных групп родителей.

7. Конкуренция между ДООУ.

В Законе РФ «Об образовании» были сформированы изменившиеся требования к современным дошкольным образовательным учреждениям, которые также конкретизированы в национальной доктрине образования. Одной из задач доктрины является стимулирование и развитие инновационных процессов. Инновации должны затронуть не только содержания, но и сферу управленческой деятельности. Модернизация системы дошкольного образования в России внесла коррективы в представления о характере управленческой деятельности руководителя дошкольной образовательной организации. Стало очевидно, что проблемы воспитания, обучения и развития дошкольников могут быть успешно решены только при совершенствовании системы управления, на основе научных принципов, достижений высокого уровня

профессионализма руководителей ДОУ, модификации подходов к организации педагогического процесса, повышения квалификации педагогов. При изменяющемся образовании не может быть устаревшей системы управления, но и обновление этой системы требует определенного времени.

Одним из путей повышения эффективности управления ДОУ является внедрение в практику инноваций. Процесс внедрения инноваций в сферу управленческой деятельности в конечном итоге, оказывает влияние на качество педагогического процесса. Инновации в управлении позволяют поднять на более высокий уровень организацию, планирование и другие управленческие функции руководителя, развивать органы самоуправления дошкольного учреждения, совершенствовать организационную структуру ДОУ и т.д. Все это создает благоприятные условия для профессионального, а также творческого роста педагогов, влияет на качество учебно-воспитательного процесса и повышает конкурентоспособность дошкольного учреждения.

В ДОУ, где развиваются и осуществляются инновационные процессы, все изменения прогнозируются руководителем, они направлены на достижение конкретных целей, новшества, нововведения, инновации. С нашей точки зрения, – это внесение элементов нового в управленческий цикл, методы управления заведующим ДОУ, что приводит к развитию системы управления дошкольного учреждения. Важно чтобы цели, которые ставит руководитель ДОУ, с введением инноваций позволяли получить более высокие результаты и достижения при тех же или меньших затратах моральных и физических сил, времени, материальных средств.

Функциями управления и нововведения в управленческой деятельности заведующего, следующие: педагогический анализ - занимает важное место в деятельности руководителя ДОУ и связан с другими функциями управленческого цикла. Традиционно педагогический анализ в ДОУ рассматривается как вид деятельности руководителя, в процесс которого анализируются причинно-следственные связи, выявляются причины, тормозящие развитие того или иного педагогического явления, или влияющие на него, что дает возможность руководителю внести необходимые коррективы в воспитательно-образовательный процесс.

Педагогический анализ требует от руководителя ДОУ сформированного аналитического мышления и интеллектуального напряжения. Сложность проведения педагогического анализа объясняется тем, что его объектом является педагог, труд которого сам по себе уже является творчеством. Поэтому руководитель ДОУ должен не только хорошо знать педагогику, методики, психологию, но и быть тактичным и корректным.

Изменение научных подходов педагогическому анализу отразились в исследованиях Л.М. Денякиной, К.Ю. Белой, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, К.Е. Праховой и др. Данные авторы отмечают, что в современных условиях, когда повышается ответственность каждого участника педагогического процесса за конечные результаты общей деятельности образовательного учреждения, первостепенной задачей становится, формирование умения проводить самоанализ своей педагогической деятельности, а также деятельности других педагогов. [2].

Большое значение в управлении имеют информационное обеспечение и анализ управленческой информации, поступающей к руководителю. К.Е. Прахова считает, что управленческая информация – это данные, обладающие элементами новизны для заведующего ДОУ и требующие с его стороны принятия решения, а также сведения, необходимые для оптимального функционирования управляющей и управляемой систем.

По мнению Л.В. Поздняк, Т.О. Комаровой, А.К. Бондаренко, С.В. Савиновой, А.Н. Троян и других ученых в деятельности руководителя ДОУ информация выполняет две

роли: основание для принятия оптимальных управленческих решений и средств обратной связи для реализации управленческих действий. С этой целью необходимо создавать в дошкольном образовательном учреждении информационную службу [3].

С анализом информации тесно связаны организация маркетинговых исследований или создание маркетинговой службы, что, также, представляет новшество в деятельности дошкольного образовательного учреждения. Маркетинговые исследования содержат внутренний и внешний анализ деятельности ДООУ. Внутренний анализ позволяет руководителю оценить среду внутри учреждения (кадровые резервы, материальные условия), соответствие образовательных услуг запросам адресных групп, перспективы на образовательном рынке, деятельность учреждения в сравнении с другими. Внешний - включает анализ образовательного рынка, окружающей среды, потребителей и «образа дошкольного учреждения» (степень его престижности и признания, популярности в профессиональном педагогическом сообществе), дает руководителю и коллективу достаточно объективную картину деятельности учреждения. Итогом маркетинговых исследований является сравнение полученных результатов и реальных фактов деятельности ДООУ, которое позволит выявить проблемы, которые необходимо решить, выделить наиболее значимые несоответствия, а затем определить цели и задачи.

Организация, как функция управления дошкольным образовательным учреждением, по мнению С.А. Езоповой и И.А. Селиверстовой, направлена на создание рациональной организационной структуры учреждения с целью достижения целей деятельности в оптимальный срок и при оптимальных затратах, материальных, финансовых и трудовых ресурсов. Качество управления дошкольным учреждением зависит от организации использования управленческих решений, от распределения и закрепления за каждым членом педагогического коллектива четких функциональных обязанностей, от создания гибких организационных отношений в процессе совместной деятельности, от выбора структуры организации.

Как отмечает И.А. Селиверстова, организационная деятельность руководителя дошкольного учреждения – это целостная, непрерывная, поэтапная, циклическая система действий [1].

Организационная деятельность руководителя состоит из четырех этапов: выбор и формулировка цели деятельности; отбор средств реализации целей данной деятельности и отбор и подготовка исполнителей; определение организационных отношений между ними и оценка результатов деятельности.

М. Мескон, Ф. Хедоури, М. Альберт выделяют аспекты организационного процесса в управлении социальными системами. Одним из них является деление организации на подразделения соответственно целям и стратегиям. Другим аспектом устройства организации является взаимоотношения полномочий, которые связывают высшее производство с низшими уровнями работающих и обеспечивают возможность распределения и координации задач.

Рассмотрим реализацию первого аспекта – создание организационной структуры в управлении дошкольным образовательным учреждением. В теории управления социальными системами, в том числе образовательными, выделяют горизонтальные и вертикальные разделение труда, линейную, линейно-функциональную, матричную структуры управления [4].

Анализ научной и методической литературы показывает, что в дошкольных учреждениях в настоящее время чаще всего используется линейная структура организации, горизонтальное и вертикальное распределение труда.

Линейная структура дошкольного учреждения исследована учеными: Т.П. Колодяжной, А.И. Селиверстовой, Л.М. Волобуевой и другими. Все они выделяют первый

уровень – это управление высшего звена, который занимает руководитель дошкольного учреждения. Второй уровень – управление среднего звена: заместители руководителя, завхоз, методист, главный бухгалтер и т.д. Л.М. Волобуева выделяет дополнительно третий уровень управления в ДОО – это управление низшего звена, куда входят педагогические работники и обслуживающий персонал. А.И. Селиверстова делит участников управления низшего звена на две группы: воспитателей и специалистов автор относит к третьему уровню управления, а учебно-воспитательный и обслуживающий персонал к четвертому уровню [4].

Относительным нововведением в организационной структуре ДОО в современных условиях является использование линейно-функциональной и матричной структуры организации. Примером линейно-организационной структуры в ДОО будет участие в управлении ДОО попечительского совета, Совета педагогов и других выборных органов, которым заведующий детским садом может делегировать часть своих полномочий.

Делегирование ряда полномочий, прав руководителя ДОО управленческому аппарату, педагогу и другим сотрудникам позволяет на деле превратить дошкольное учреждение в самоуправляющуюся систему, развивающую демократические основы управления.

Матричная структура организации в управлении дошкольного учреждения на сегодняшний день встречается достаточно редко, хотя предлагается учеными: К.Ю. Белой. Л.В. Поздняк и др. Матричная организация представляет собой простой, гибкий и динамичный способ объединения специалистов, обладающих различными функциональными знаниями, опытом и квалификацией в программно-целевые группы для решения образовательных задач.

Структура управления конкретного ДОО является в достаточной степени индивидуальной.

Нововведениями также будет, использование заведующим детским садом в своей работе разных форм НОУТ (научная организация труда): годовой план-график, циклограммы управленческой деятельности, схемы, таблицы, в которых сгруппированы периодически повторяющиеся виды деятельности, определена их продолжительность и последовательность в течение всего учебного года (В.П. Дуброва, Е.П. Милашевич, П.И. Третьяков, Л.В. Поздняк и другие), технологические схемы планирования личного труда (В.И. Зверева).

В деятельность руководителя дошкольного образовательного учреждения, можно отнести организацию разных форм работы ДОО, разных форм работы с персоналом и с родителями, являющимися основными потребителями образовательных услуг. Это открытие групп кратковременного пребывания детей разного возраста, групп выходного дня, организацию оказываемых на дому патронажных услуг для детей - инвалидов в сочетании с кратковременным пребыванием в ДОО, организацию детских праздников и развлечений на дому, маркетинговые исследования, проектный метод, инновационные объединение педагогов (матричные подразделения), тьюторство (работа тьютора по научно-методической работе), организация проекта сетевого взаимодействия дошкольных образовательных учреждений.

Таким образом, качество и эффективность управленческой деятельности в современном ДОО напрямую зависят от выбора ее содержания и организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Менеджмент : учеб. пособие / под ред. В.В. Лукашевича, Н.И. Астаховой. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 256 с.

2. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования: учеб. пособие для студентов пед. вузов и системы повышения квалификации пед. кадров / под ред. Е.С. Полат. – М. : Академия, 2010. – 368 с.
3. Поздняк, Л. В. Управление дошкольным образованием : учеб. пособие для вузов / Л.В. Поздняк, Н.Н. Лященко. – М. : Академия, 2000. – 432 с.
4. Сафонова, О.А. Программно-целевое управление развитием дошкольного учреждения : дис. ... докт. пед. наук : 13.00.01 / О.А. Сафонова. – Н. Новгород, 2004. – 316 с.