

Раздел 4. НАУЧНЫЙ СТАРТ

УДК 373.24

ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ ПРОЦЕССОМ

О. Н. Бегаева

магистрант

ole4ka_begaeva@mail.ru

*Алтайский государственный педагогический
университет, Барнаул, Россия*



Л. Г. Богословец

*кандидат педагогических наук,
доцент кафедры дошкольного и дополнительного
образования*

gera1905@yandex.ru

*Алтайский государственный педагогический
университет, Барнаул, Россия*



Аннотация. Представлен материал по основам развития инновационной культуры руководителя дошкольной образовательной организации при управлении инновационными процессами. Выделены основные компоненты инновационной культуры, стратегия инновации и меры, направленные на ее разработку и реализацию. Рассматривается структура психологической готовности при формировании управленческой и инновационной культуры руководителя дошкольной образовательной организации, обоснованы и представлены необходимые для этого знания в сфере культуры управления.

Ключевые слова: инновация, компоненты инновационной культуры, инновационная культура, рефлексивность, инновационное развитие.

FUNDAMENTALS OF DEVELOPMENT OF INNOVATIVE CULTURE OF THE LEADER OF A PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION IN THE MANAGEMENT OF THE PEDAGOGICAL PROCESS

O. N. Begaeva

master's student

ole4ka_begaeva@mail.ru

Altai State Pedagogical University, Barnaul, Russia

L. G. Bogosavets

*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor
of the Department of Preschool and Additional Education*

gera1905@yandex.ru

Altai State Pedagogical University, Barnaul, Russia

Abstract. The article presents material on the foundations of the development of the innovative culture of the head of a preschool educational organization in the management of innovative processes. The main components of the innovation culture are presented. Highlighted the strategy of innovation and measures aimed at its development and implementation. The structure of psychological readiness in the formation of managerial and innovative culture of the head of a preschool educational organization is presented. Knowledge in the field of management culture has been substantiated and presented.

Keywords: innovation, components of innovative culture, innovative culture, reflexivity, innovative development.

Управление образованием на уровне образовательной организации выступает актуальной и значимой проблемой, охватывающей возможные трудности реализации целостного образовательного процесса со всеми участниками образовательных отношений.

Опыт практики свидетельствует, что в новой парадигме управления дошкольным образованием имеется ряд следующих нерешенных вопросов: недостаточно выделено направлений и научно-обоснованных механизмов воплощения идеи инновационного развития дошкольного образования; медленно происходит профессионализация управленческой деятельности; отсутствуют параметры определения эффективности деятельности образовательной организации в условиях введения инноваций; ограничена сопряженность муниципального

звена управления образованием и образовательной организации, что снижает качественные результаты ее деятельности.

Анализ психолого-педагогической литературы свидетельствует о том, что в настоящее время проводится немного исследований личностного развития профессиональной деятельности руководителя дошкольной образовательной организации (далее – ДОО) в сфере развития и формирования основ инновационной культуры при обновлении содержания образовательного процесса и его методов.

Вместе с тем следует отметить, что имеется достаточное количество исследований организации управленческой деятельности и стилей руководства, мотивации, динамики социально-психологической адаптации молодых руководителей и педагогов, личностных характеристик и авторитета руководителя ДОО.

Изучение личности руководителя, в том числе и руководителя ДОО, и продуктивности его управленческой деятельности осуществляется по следующим направлениям: профессионально значимые качества (О. В. Горлов, А. Л. Журавлев, А. И. Китов, Г. А. Нефедов, А. М. Омаров и др.); специальные свойства личности и их подструктуры (Е. Г. Молл, Э. С. Чугунова); индивидуальные особенности руководителя, проявляющиеся в управленческой деятельности (А. И. Галлактионов, Г. М. Зараковский, А. А. Крылов, Б. Ф. Ломов, А. В. Филиппов); социально-психологические модели личности руководителя (О. М. Зеленин, Л. Д. Кудряшова, В. С. Лазарев и др.). Сопоставление результатов данных исследований позволяет сделать вывод о том, что на сегодняшний день недостаточно изучено такое направление, как процесс саморазвития руководителя дошкольной образовательной организации и условия его активизации, не ставилась задача специального изучения вопроса влияния инновационной культуры на процесс разработки новшеств в структуре формирования компонентов инновационной культуры в личностно профессиональном развитии руководителя ДОО [4].

Следует отметить, что циклический характер инновационного развития деятельности ДОО приводит к одновременному функционированию старых, традиционных, и новых средств обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта дошколь-

ной организации [2]. Уровень инновационного развития дошкольного образования определяется соотношением классических и новых методов и способов достижения целей педагогических (образовательных) систем. Педагогическая система ДОО включает в себя следующие группы элементов: цели образования; содержание; методы, средства, организационные формы обучения и воспитания; педагоги; воспитанники. В этой связи результаты нововведений и изменений во многом определяются характером участия в них управляющего звена [4].

Центральной фигурой инновационного процесса выступает руководитель ДОО, способный изменять и перестраивать свою деятельность в соответствии с потребностями и возможностями коллектива педагогов и детей, а также собственными ресурсами профессионального развития. На наш взгляд, сформированный уровень инновационной культуры определяет позиции эффективности в достижении инновационного процесса, успех внедрения которого взаимосвязан и взаимообусловлен инновационным поведением, профессионально-педагогической культурой руководителя – в его управленческих действиях проявляется личностное отношение к происходящим переменам в деятельности ДОО.

Практический опыт подтверждает, что управление в условиях неопределенности, в ходе разработки и внедрения инноваций, изменяющихся условий может иметь инновационно-рефлексивный стиль. Каждый участник (методист, педагог, педагог-психолог, учитель-логопед и др.) инновационного процесса имеет возможность и время оценить и осознать необходимость и важность предлагаемых изменений в личностном контексте, в том числе с позиций формирования компонентов инновационной культуры.

Анализ практики показывает, что для формирования компонентов инновационной культуры руководителю ДОО необходимы не только высокий интеллектуальный потенциал, но и критичное отношение к действительности, ее несовершенству, устремленность на поиски альтернативы при изменении содержания образовательного процесса, обогащение управленческих функций и действий в режиме инноваций, создание благоприятного психологического микроклимата в педагогическом коллективе.

К. Ю. Белая отмечает, что инновационная деятельность неотделима от творчества, что качество нововведения зависит от оригинальности и созидательного мышления, проявления основ инновационно-профессиональной культуры одной или нескольких индивидуальностей, другими словами, без творчества не может быть нововведения [2].

В этой связи при разработке и внедрении инноваций в ДОО следует учитывать феномен психологической готовности. Уточним, что ее структура при формировании управленческой и инновационной культуры руководителя ДОО может быть представлена пятью блоками, в каждом из которых есть стартовая установка к той или иной функции управления (А. Л. Журавлев): способность к достижению необходимого позитивного результата и к полному включению в инновационную деятельность; способность к нестереотипной деятельности в педагогическом коллективе; принятие самостоятельного и обоснованного управленческого решения; стрессоустойчивость; способность достижения согласия между педагогами, персоналом, родителями воспитанников [3].

Другие исследователи (А. А. Майер, Б. Д. Парыгин, Т. И. Шапов) отмечают, что отношение к нововведениям в процессе их управления включает следующие составляющие, оптимизирующие процесс развития основ инновационной культуры: готовность (мотивация); подготовленность (знания, умения и навыки, ценностные отношения); реальная активность в деятельности [5, 9, 12].

Руководитель ДОО должен быть готов к тому, что инновации в педагогическом коллективе потребуют значительной реорганизации как в структуре организации, так и в управлении ею, что может вызвать конфликты и демотивировать педагогов. Опыт практики показывает, что индивидуальное проявление отношения педагога к инновациям связано и с тем, как коллектив ДОО в целом относится к нововведениям – поддерживает или сопротивляется им. В этом случае руководителю дошкольной образовательной организации рекомендуется знать и использовать не только психологические, но и социокультурные стереотипы поведения и ценностные представления, посредством которых педагоги мотивируют и оправдывают свою позицию в отношении к инновациям [9].

Руководитель ДОО с целью подготовки организации к работе в инновационном режиме должен уметь анализировать социально-профессиональные характеристики и потенциал каждого педагога и отдельных групп в рамках коллектива, фиксировать различия их участия в нововведениях. Таким образом, обеспечивается возможность оценить соотношение соответствующих действий и противодействий конкретных педагогов ДОО к предстоящим инновациям.

Главное внимание в инновационном управлении уделяется выработке стратегии инновации и мер, направленных на ее разработку и реализацию. Осуществление инновационного управления в целом предполагает [1, 4]:

- разработку планов и программ инновационной деятельности;
- наблюдение за ходом разработки новой инновации, ее внедрением;
- рассмотрение проектов создания новых инноваций;
- обеспечение инновационной деятельности квалифицированным персоналом;
- создание временных творческих групп для комплексного решения инновационных проблем.

В этой связи сформированный высокий уровень инновационной культуры руководителя ДОО – это гарант развитого педагогического мышления, профессиональная самореализация, мастерство, индивидуальное творчество, осознание и осмысление своей роли в профессии. Под инновационной культурой будем понимать часть общечеловеческой и педагогической культуры, в которой присутствуют результаты и ценности образования, воспитания, а также способы педагогической деятельности, необходимые для инновационного режима развития деятельности коллектива дошкольной образовательной организации в целом. Уточним компоненты инновационной культуры руководителя ДОО (таблица).

Инновационная культура в деятельности руководителя, менеджера образования удерживается в сознании и инновационно-творческом поведении педагогов и переносится в образовательное пространство ДОО, обогащая и изменяя структуру, содержание и функции управления: прогноз в деятельности; коррекция и анализ инновационных процессов, обеспечивающий вариативные способы реализации поставленных задач; рефлексия, способствующая адекватному пред-

ставлению о себе и своем месте в инновационном режиме с учетом позиций и основ развития инновационной культуры.

Основные компоненты инновационной культуры руководителя дошкольной образовательной организации

Компонент инновационной культуры	Психолого-педагогическое содержание компонента
Гуманистический подход	Система взглядов на человека (педагога, ребенка) как высшая ценность, подчинение образования задачам развития личности, умение создавать образовательное пространство в ДОО так, чтобы актуализировать для его участников культуросообразное бытие
Профессионально-управленческая компетентность	Философская и культурологическая подготовка, педагогический менеджмент, владение педагогической технологией и коммуникативной организаторской деятельностью в управлении инновационными процессами
Аксиологические ориентации	Субъективная позиция в деятельности, умение ориентироваться и пользоваться свободой выбора в многообразии ценностей
Рефлексивность и творчество	Способность строить свою деятельность, соотнося ее с интересами педагогического коллектива, чувствительность к достоинствам и недостаткам собственной личности и других личностей, умение создавать продуктивные модели инновационных процессов
Инновационный потенциал	Гибкость и вариативность в принятии решений, открытость и диалогичность инновационных идей, инновационное поведение, восприимчивость к новому

Следует отметить, что, кроме специальной подготовки в области культуры межличностных взаимоотношений в профессии, менеджеру образования необходимы знания в сфере культуры управления. В процессе своей профессиональной деятельности руководитель ДОО воздействует на мотивационную сферу каждого педагога, подбирая зада-

ния с учетом его интересов и способностей, используя поощрения и наказания, моральные и материальные стимулы, создает благоприятный психологический климат, вызывает стремление работать лучше. Сплоченность коллектива напрямую связана с отношением менеджера образования к педагогам и персоналу в целом, коллегиальностью в работе. Главными слагаемыми основ инновационной культуры являются умения руководителя поддерживать доброе имя педагога в деятельности коллектива путем доброжелательной оценки его работы, учитывать индивидуальные возможности каждого педагога при стимулировании активности личности, ее креативности и новаторства [1].

Таким образом, решение проблем развития, воспитания и обучения детей возможно при совершенствовании управленческой системы, высокого уровня профессионализма руководителей образовательных учреждений, преобразования педагогического процесса. Руководитель ДОО с развитой инновационной культурой осуществляет и последовательно реализует изменения в содержании и способах управленческого функционирования (педагогический анализ, планирование, организация, руководство и контроль), прогнозируя на основе закономерностей и направлений достижение конкретных целей, что позволяет получить более высокие результаты при тех же или меньших затратах с возможными радикальными изменениями внутренней системы. В связи с этим важным становится вопрос о необходимости специальной подготовки управленцев в сфере образования. Одним из механизмов в решении этой задачи является прохождение менеджерами образования курсов повышения квалификации с позиции развития инновационной культуры, где необходимо предусмотреть возможность увеличения в учебном плане дисциплин, освещающих вопросы инноваций, теории управления, социально-психологических аспектов руководства, знания основных инновационных направлений в области педагогики и управления [8, 12].

Список литературы

1. Атемаскина, Ю. В. Современные педагогические технологии в ДОО: учебно-методическое пособие / Ю. В. Атемаскина, Л. Г. Богославец. Санкт-Петербург: Детство-Пресс, 2012. 112 с. Текст: непосредственный.

2. *Белая, К. Ю.* Инновационная деятельность в ДОУ: методическое пособие / К. Ю. Белая. Москва: Сфера, 2004. 156 с. Текст: непосредственный.

3. *Журавлев, А. Л.* Психология совместной деятельности / А. Л. Журавлев. Москва: Изд-во Ин-та психологии Рос. акад. наук, 2005. 639 с. Текст: непосредственный.

4. *Концепция* федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. Москва: Сфера, 2014. 30 с. Текст: непосредственный.

5. *Майер, А. А.* Управление инновационными процессами в ДОУ: методическое пособие / А. А. Майер. Москва: Сфера, 2010. 123 с. Текст: непосредственный.

6. *Маслоу, А.* Мотивация и личность: перевод с английского / А. Маслоу. Санкт-Петербург: Питер, 2006. 351 с. Текст: непосредственный.

7. *Немова, Н. В.* Управление методической работой в школе / Н. В. Немова. Москва: Сентябрь, 1999. 175 с. (Библиотека журнала «Директор школы». Вып. 7). Текст: непосредственный.

8. *Орлова, Э. А.* Социокультурные проблемы и формы их решения. Парадигмы социального взаимодействия / Э. А. Орлова. Москва: Изд-во Гос. науч.-исслед. ин-та семьи и воспитания, 2001. 343 с. Текст: непосредственный.

9. *Парыгин, Б. Д.* Социальная психология территориального самоуправления / Б. Д. Парыгин. Санкт-Петербург: Унигум, 1993. 168 с. Текст: непосредственный.

10. *Урмина, И. А.* Инновационная деятельность в ДОУ: программно-методическое обеспечение: пособие для руководящих и административных работников / И. А. Урмина, Т. А. Данилина. Москва: Линка-Пресс, 2009. 320 с. Текст: непосредственный.

11. *Урмина, И. А.* Лидерство в проблемных ситуациях: теоретико-культурный анализ: диссертация ... кандидата культурологии / Ирина Александровна Урмина. Москва, 2003. 144 с. Текст: непосредственный.

12. *Шамов, Т. И.* Оценка управленческой деятельности руководителем школы / Т. И. Шамов, Г. М. Тюлю, Э. В. Литвиненко. Вологда: [Б. и.], 1995. 56 с. Текст: непосредственный.