

*Бечина Анна Сергеевна*

студентка

ФГАОУ ВО «Северный (Арктический) федеральный  
университет им. М.В. Ломоносова»

г. Архангельск, Архангельская область

**УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ КАК ФАКТОР  
ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация:* в статье представлен теоретический анализ проблемы управления инновационными процессами как фактор повышения эффективности профессиональной деятельности педагогов ДОО. Итогом статьи является описание модели управленческих действий.

*Ключевые слова:* эффективность, управление, инновации, управленческие действия, условия, профессиональная деятельность.

На современном этапе развития образования развитие инновационной деятельности – одно из стратегических направлений в дошкольном образовании. В сферу инновационной деятельности включены уже не отдельные дошкольные учреждения и педагоги-новаторы, а практически каждое дошкольное учреждение.

Инновации сами по себе не возникают, они являются результатом научных поисков, передового педагогического опыта отдельных педагогов и целых коллективов. Следствием стремления повысить эффективность образования и внедрения в педагогическую практику образовательных организаций инновационную деятельность, заключается в проектировании стратегии обновления управления дошкольной организацией, а, так же организацию инновационной методической работы с педагогическими кадрами.

Актуальность научного изучения и практической значимости в данном направлении обусловлено рядом факторов:

1. Прежде всего необходимо обозначить недостаточность нормативного и управленческого обеспечения процессов обновления. Повышение их эффективности в условиях реализации инноваций явно недостаточно несмотря на то, что проблемы инновационной педагогической деятельности широко и прочно вошли в жизнь дошкольных организаций. Практика инноваций требует перевода управленческой деятельности и методической работы ДОО в ее новое состояние – инновационное пространство ДОО.

2. Следующий фактор определен условиями повышения привлекательности и конкурентоспособности образовательной организации, которые стимулируют руководителей и педагогов дошкольных образовательных организаций к активной инновационной деятельности, поиску ресурсов развития организации.

3. Еще один фактор определен тем, что движущей силой развития дошкольной организации становится творческий потенциал педагогов, поэтому первоочередное внимание при работе дошкольной организации в режиме развития уделяется развитию кадрового потенциала: повышению социально-профессиональной мобильности и компетентности педагогического коллектива.

Развитие образовательной организации представляет собой сложный и длительный процесс, конструирование которого неизбежно приобретает стратегический характер и требует разработки соответствующей стратегии управления. Выбор инновационной стратегии – одна из важнейших проблем управления нововведениями. Управление дошкольным образовательным учреждением как деятельность руководителя предусматривает целостное единство взаимосвязанных между собой компонентов, имеет определённую структуру, внешние и внутренние функции и направлена на перевод ДОО из одного состояния в другое, качественно лучшее.

Мотивация педагогов со стороны руководства, создание условий для ведения инновационной деятельности способствует комфортному преодолению трудностей возникающих при принятии новых условий ведения профессиональной деятельности.

Приоритетные и общественно значимые результаты четко обозначены государственной политикой страны. Задача руководства дошкольной образовательной организации состоит в том, чтобы трансформировать эти результаты в критерии и показатели оценки, дополнить их в соответствии с собственной стратегией развития.

Многие ученые (например, М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури) в своих научных исследованиях определяли управление как стимулирующий элемент социальных изменений, планирования, организации, мотивации и контроля, необходимых для достижения цели организации.

Процесс формирования инновационных стратегий – наиболее ответственный этап разработки механизма управления нововведениями. Однако на сегодняшний день этот процесс не разработан в достаточной мере ни методологически, ни практически.

Все элементы, составляющие содержание инновационной деятельности, не просто вытекают друг из друга, а тесно взаимосвязаны и оказывают взаимное влияние друг на друга. В результате изменения одного из элементов происходит изменение остальных, а в конечном итоге во всей организации. Следовательно, здесь необходим системный подход. С точки зрения стратегического менеджмента инновации служат инструментом приспособления к меняющимся условиям внешней среды, а также средством постоянного совершенствования процессов в организации, направленного на рост эффективности ее деятельности. Несмотря на то, что «эффективность» рассматривается как категория управленческая, применение данного термина в педагогике напрямую определяет зависимость результатов педагогического процесса от условий и цели образовательного процесса, от деятельности организации, как системы [3]. Как показывают педагогические исследования, на эффективность образовательного процесса оказывает влияние целый ряд факторов. Главными из них являются:

- материально-техническая база ОО;
- учебный план ОО;
- программно-методическое обеспечение;

- управление учебным процессом;
- уровень квалификации педагогов и их личностные качества.

Управление каким-либо процессом в образовательном учреждении – это комплексный и целенаправленный процесс воздействия на объект с целью достижения определенных, заранее спрогнозированных результатов в соответствии с целями. Проблема обеспечения управления процессами повышения эффективности профессиональной деятельности в условиях образовательной организации состоит в разработке модели, позволяющей согласовать все направления деятельности образовательной организации по основанию реализации целей этих процессов.

Условия педагогической деятельности рассматриваются как важнейший фактор повышения эффективности деятельности образовательного учреждения, играющий важную роль в процессе профессиональной социализации современных педагогов, формирования у них позитивного отношения к труду. Учеными выделены условия профессиональной деятельности педагогов и их компоненты:

1. Социально-профессиональные условия (направлены на формирование у педагога личностного смысла в отношении профессии в сочетании с осознанием ее высокого общественного признания и социальных гарантий ее обеспечения).

2. Профессионально-педагогические условия (направлены на принятие, оценку и реализацию педагогом условий профессиональной жизнедеятельности, ориентированных на достижение высоких профессиональных результатов в конкретном образовательном учреждении).

3. Индивидуально-личностные условия (обеспечивают адекватную рефлексивную оценку успехов и затруднений в профессионально-педагогической деятельности как основу ее дальнейшей корректировки, профессионально-личностного развития и саморазвития. Индивидуально-личностные условия почти целиком определяются личностными характеристиками педагога как инди-

вида (ценностные ориентации, способности, приоритеты, интересы, профессионально значимые качества)) [1].

Таким образом, изучение теоретической основы проблемы управления инновационными процессами в дошкольной образовательной организации позволило сделать вывод о том, что управленческие действия оказывают влияние на эффективность профессиональной деятельности педагогов в дошкольной образовательной организации. Проблема инновационной управленческой практики заключается в правильном выборе стратегии направленной на повышение качества и эффективности, моделировании системы действий, способствующих повышению профессиональной деятельности педагогов.

Управленческими действиями, направленными на повышения эффективности профессиональной деятельности педагогов будет являться:

- разработка стратегии образовательного учреждения;
- создание условий труда, оказывающих позитивное влияние на физическое и психическое здоровье работников, а также социальных программ, направленных на обеспечение возможности реализовывать свой профессионально-личностный потенциал;
- создание условий для профессионального, общекультурного развития и совершенствования личностных качеств в целях обеспечения баланса их профессиональной и личной жизни, формального и неформального общения;
- оказание педагогам индивидуальной поддержки в самоопределении, самореализации, самоутверждении и личностном развитии.

Выявленные направления действий и условия, позволяют составить модель процесса управления инновационной профессиональной деятельностью педагогов в конкретных дошкольных образовательных организациях. Реальные направления управленческих действий, определены системой функционирования образовательной организацией, основными компонентами системы являются: воспитательно-образовательный процесс; межличностные отношения всех участников воспитательно-образовательного процесса (дети, педагоги, ро-

дители, сотрудники); повышение квалификации педагогов; создание необходимых материально-технических условий [2].

Идеальной же модели организации управления, способствующей повышению эффективности профессиональной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации, характерно:

1. Повышение уровня компетентности педагогов.
2. Работа педагогов в ключе инновационной практики.
3. Участие педагогов и воспитанников в мероприятиях различных уровней.
4. Взаимодействие с организациями социума.
5. Плотное взаимодействие внутри организации.
6. Доступное современное материально-техническое обеспечение.
7. Повышение удовлетворенности научно-методической поддержкой.

Таким образом, при организации управления инновационными процессами необходимо планировать управленческие действия направленные на повышение эффективности профессиональной деятельности педагогов ДОО, с учетом условий характерных для конкретной организации, в которой планируется реализовывать систему спланированных действий подчиненных единой цели.

### ***Список литературы***

1. Адаева Т.Ю. Социально-педагогические условия эффективной деятельности педагогов // Среднее профессиональное образование. – 2012. – №4.
2. Пеленев А.Ф. Система управления педагогическим коллективом: Учеб. пособие для рук. образовательных учреждений. – Пермь: Поипкро, 1999. – С. 51.
3. Пуденко Т.И. Управление образованием: теория и практика / Т.И. Пуденко, Т.Н. Богуславская // К вопросу о критериях оценки эффективности деятельности ДОО. – 2015. – №2. – С. 13–27.