

ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОДЕЙСТВИЯ РАЗВИТИЮ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГОВ ДОО

В статье рассматриваются вопросы по организации управленческого содействия; приоритетные направления развития деятельности ДОО; основные режимы деятельности ДОО.

В условиях обновления системы российского образования, ориентирами которой являются доступность, качество, эффективность, происходит смена требований и к дошкольным образовательным организациям. Приоритетными направлениями для развития деятельности дошкольной образовательной организации (ДОО) являются:

- повышение качества дошкольного образования;
- использование инновационных образовательных технологий;
- личностное развитие ребенка дошкольного возраста, способного реализовать себя как часть социума.

Любая дошкольная образовательная организация проходит три этапа: становление (при создании нового ДОО и нового коллектива), функционирование (образовательный процесс организован на основе традиционных программ, педагогических технологий); развитие (прежнее содержание образования, педагогические технологии воспитания и образования приходят в противоречие с новыми целями, условиями ДОО и федеральными стандартами) [1].

Деятельность ДОО в режиме развития имеет принципиальные отличия. Если деятельность ДОО в режиме функционирования направлена на стабильное поддержание какого-либо определенного состояния, воспроизводством накопленного опыта и использованием наработанного потенциала, то деятельность ДОО в режиме развития обеспечивает процесс

перехода учреждения в качественно новое состояние, характеризующийся разноуровневой организацией, культурно-творческой направленностью и использованием постоянно расширяющегося потенциала развития.

Выделяют 4 признака, по которым можно определить, находится ли ДОО в режиме развития:

1. Актуальность (значимость и своевременность) проводимой работы, направленной на выработку практических мер для решения серьезной проблемы.

2. Включенность в поисковую деятельность большинства педагогов; инновационный потенциал и климат в коллективе, а так же баланс интересов всех участников инновационной деятельности.

3. Характеристика результатов: эффективность, продуктивность, оптимальность.

4. Присутствие показателей инновационного развития: устойчивость, воспроизводимость, качественная трансформация системы управления, всех компонентов целостного образовательного процесса и условий его реализации в ДОО.

А.А. Майер [3] выделяет условия развития ДОО и источники идей развития: четкая формулировка цели на основе всестороннего проблемного анализа; наличие концепции развития; наличие кадрового обеспечения, материально-технической базы, научно - методического сопровождения, ресурсов для предстоящей работы; благоприятный социально-психологический климат в коллективе, готовность педагогов к реализации программы развития, удовлетворенность субъектов текущими результатами работы, сбалансированность интересов всех участников инновационного процесса; предоставление свободы выбора в решении поставленных задач; выбор педагогически целесообразных, оптимальных технологий инновационной деятельности; использование образовательного потенциала социума; расширение внешних связей, открытость ДОО; организация целесообразного

управления, оптимальное сочетание видов управления; изучение и использование позитивного опыта других ДОО.

Можно с уверенностью сказать, что поиск и освоение инноваций, способствующих качественным изменениям в деятельности ДОО - основной механизм развития образовательной системы. Не менее значим и другой аспект развития ДОО: насколько инновации соответствуют актуальным потребностям и возможностям ДОО.

Анализ существующих концепций, проектов и программ в сфере дошкольного образования позволяет выделить ряд базовых тенденций в развитии системы.

Гуманизация образования, как указывает В.А. Сластенин [5], - процесс, направленный на развитие личности как субъекта творческой деятельности, что «составляет важнейшую характеристику образа жизни педагогов и воспитанников, предполагающую установление подлинно человеческих (гуманных) отношений ими в педагогическом процессе» и является ключевым компонентом педагогического мышления, сфокусированного на идее развития личности.

Демократизация связывается с расширением прав и полномочий участников образовательного процесса, направленностью на удовлетворение индивидуальных потребностей и запросов субъектов.

Диверсификация предполагает необходимое и достаточное разнообразие типов и видов учреждений, услуг и подходов к их реализации в целях удовлетворения запросов участников образовательного процесса в ДОО.

Исходя из этого выделяется ряд базовых принципов, обеспечивающих реализацию данных направлений в процессе развития ДОО и его участников: человекосообразности (единство культуро- и природосообразности); целостности образовательного процесса и комплексности целей; активности и равнопартнерства в педагогическом взаимодействии всех субъектов образовательного процесса.

Модернизация управления ДОО предполагает многообразие видов и технологий управления, обеспечивающих комплексное и всестороннее воздействие управляющей системы на управляемую систему ДОО в рамках мотивационного и программно-целевого подходов к соуправлению, рефлексивному управлению и самоуправлению.

На современном этапе существует и ряд проблем в развитии инновационной деятельности в ДОО: совмещение инновационных программ с уже существующими; сосуществование представителей различных педагогических концепций; потребность в обновлении научно-методического и материально-технического обеспечения; потребность в квалифицированных педагогических кадрах; приспособление новшеств к конкретным условиям; проблема воспроизводства инновационности и формирования условий, способствующих этому.

В условиях модернизации образования и к педагогу предъявляются новые требования, педагог – это, прежде всего, исследователь, обладающий такими качествами, как научное психолого-педагогическое мышление, высокий уровень педагогического мастерства, развитая педагогическая интуиция, критический анализ, потребность в профессиональном самосовершенствовании и разумном использовании передового педагогического опыта, т.е. обладающий сформированным инновационным потенциалом.

Под инновационным потенциалом педагогов ДОО мы понимаем способность кадров: к позитивно-критическому восприятию новой информации; к приращению общих и профессиональных знаний; к выдвиганию новых конкурентоспособных идей; к нахождению решений нестандартных задач и новых методов решения традиционных задач; к использованию знаний для практической реализации новшеств. Инновационный потенциал педагогического коллектива раскрывается в способности к саморазвитию и реализации инновационных идей, проектов и технологий [2].

Решение этих задач зависит от компетентности руководителя по созданию эффективной системы управленческого содействия освоению педагогами современных образовательных технологий.

Содействие означает помощь и поддержка педагогов в достижении определенного результата в профессиональной деятельности. Управление – воздействие на управляемую систему с целью обеспечения требуемого её поведения. Управленческое содействие – целенаправленная административная помощь для всех участников образования для того чтобы каждый мог проявить себя в образовательной деятельности [4].

Управленческое содействие может осуществляться в различных формах. Управленческое консультирование в образовательном учреждении как форма управленческого содействия направлено на удовлетворение потребностей педагогических работников в разъяснении различных вопросов, возникающие по ходу их профессиональной деятельности.

Наставничество – еще одна форма управленческого содействия (предполагает передачу профессионального опыта наставника, привитие культуры труда и корпоративных ценностей молодому педагогу, а также превращает начинающего специалиста в работника, обладающего всеми необходимыми для работы умениями).

В качестве другой формы управленческого содействия целесообразно рассматривать партнерство, которое позволяет взаимодействовать педагогическим работникам друг с другом и администрацией образовательного учреждения. Партнерство позволяет последним не только свободно выражать свои профессиональные интересы, но и находить педагогически обоснованные способы их реализации в процессе деятельности.

Ожидаемым результатом управленческого содействия является совершенствование профессиональной квалификации педагогических работников с учетом качества личности, которые характерны для людей, осуществляющих педагогическую деятельность.

Таким образом, эффективная инновационная деятельность будет возможна при использовании новых управленческих технологий - управленческого содействия развитию инновационного потенциала педагогов.

Список литературы

1. Кузьмичева Е.И. Развитие инновационных процессов в профессиональных педагогических коллективах дошкольных образовательных учреждений: Дис. канд. пед. наук. Тольятти [Текст] / Е.И. Кузьмичева, 2000. - 196 с.
2. Ломакина, Т.Ю., Сергеева, М.Г. Инновационная деятельность в профессиональном образовании [Текст] / Т.Ю.Ломакина. – Курск: РФЭИ, 2011. – 284 с.
3. Майер А.А. Модернизация дошкольного образования [Текст] / А.А. Майер // Управление дошкольным образовательным учреждением, 2004. - № 2. - с.16-20
4. Ряховский А.В. Педагогические условия управленческого содействия в преодолении ограничений профессиональной компетентности преподавателей [Текст] / . Ряховский //Среднее-профессиональное образования, 2008. - № 9. - с. 2–4.
5. Слостенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: инновационная деятельность [Текст] / В.А. Слостенину - М.: ИЧП «Издательство Магистр», 2007. - 224 с.