

# АКТУАЛЬНЫЙ ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ учебно-воспитательной системы в образовательных организациях Чувашской Республики

*Трофимова Лидия Сергеевна,*

*заведующий,*

*МБДОУ «Детский сад №127» г. Чебоксары*

*Чувашская Республика, Россия*

## ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Аннотация.* Для поддержания имиджа детского сада педагогические коллективы включают в инновационную деятельность открытие экспериментальных педагогических площадок. Ключевая задача руководителя - соотнести инновации с интересами коллектива. Руководитель должен определить перспективу развития ДОО с учетом социального заказа общества и четко сформулировать цель инновационной деятельности.

*Ключевые слова:* Инновации, руководитель, коллектив, ДОО, руководство.

Управление дошкольной организацией включает не только создание творческой обстановки в коллективе, но и выработку стиля руководства. Сегодня в ДОО широко используется концепция реформирования образовательного процесса. При этом в концепции ДОО определены направления для образовательной политики - это прежде всего доступность, эффективность и качество образования. Концепция реформирования ДОО направлена на демократизацию и гуманизацию образования, при этом в ней главным считаются ребенок, его запросы индивидуальное развитие. Поэтому на сегодняшний день в современных условиях в воспитательно-образовательном процессе применяют новые принципы взаимодействия и управления, а также высокие требования к уровню развития профессионального педагогического коллектива и руководителя.

## **АКТУАЛЬНЫЙ ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ учебно-воспитательной системы в образовательных организациях Чувашской Республики**

Современный руководитель ДОО должен соответствовать определенным требованиям: знать основы управления организацией, программы и проекты, научную и экспериментальную работу; уметь создавать положительную мотивацию в коллективе и условия для введения инноваций. Таким образом, коллектив в ДОО должен обладать высоким уровнем готовности к принятию инноваций, при этом необходимо поставить цель. Основные принципы эффективного управления инновациями в ДОО:

- добровольный характер,
- сотрудничество руководителя и коллектива,
- уважение интересов руководителя и коллектива,
- соблюдение нормативной правовой базы.

Модель управления включает в себя следующие компоненты:

**Целевой компонент.** Целевая модель взаимодействия включает в себя определенную процедуру, позволяющую совместно выработать цель коллективной деятельности. Здесь под целью понимается получение конечного результата, при том она должна иметь четкость, конкретность и реалистичность.

**Потребностно - мотивационный компонент.** Данная модель взаимодействия включает в себя готовность педагогов к инновационной деятельности.

**Содержательный компонент.** Данный компонент взаимодействия включает в себя несколько факторов.

Первая группа факторов связана с реализацией основного предназначения ДОО. Вторая - с достижением целей коллектива в совместной деятельности. Третья - с достижением личных целей всеми членами коллектива педагогов. Четвертая - с удовлетворением образовательных потребностей воспитанников и их родителей.

**Организационно-деятельностный компонент.** При этой модели взаимодействие основано на системном факторе руководителя и коллектива ДОО. Происходит совместная деятельность всего коллектива, при этом она может

## **АКТУАЛЬНЫЙ ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ учебно-воспитательной системы в образовательных организациях Чувашской Республики**

принимать разные формы. Самым оптимальным считаются педагогические советы, педагогические часы и др.

Эффективное взаимодействие будет выше, если использовать интерактивные методы, например: мозговой штурм, метод номинальных групп, дискуссии, деловые игры и др.

**Управленческий компонент.** Указанный компонент взаимодействия связан с руководителем и относится к его должностным обязанностям.

**Оценочно-результативный компонент.** Данная модель управления показывает и диагностирует результат педагогического процесса. При этом можно выделить основные критерии этого компонента и постановки задач развития.

**Мотивационный компонент.** Означает наличие в коллективе потребности в решении проблем своего образовательного учреждения и постановки задач развития.

**Целевой компонент.** Означает существование в коллективе личных целей, которые сочетаются с общими целями и задачами детского сада.

**Когнитивный компонент.** Подразумевает наличие в коллективе профессиональных знаний, умений, навыков.

**Креативный компонент.** Характеризует открытость членов коллектива новому в педагогической практике.

**Коммуникативный компонент.** Означает улучшение морально-психологического климата в коллективе, снижение конфликтных ситуаций.

Для успешного осуществления процесса модернизации всей системы образования нужны специалисты, владеющие современными методами управления педагогическими коллективами, исследованиями и разработками, способные эффективно работать среди нововведений.

Внедрение инноваций - трудный и болезненный процесс для любой организации. При организации инновационной деятельности в ДОО нужно

## **АКТУАЛЬНЫЙ ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ учебно-воспитательной системы в образовательных организациях Чувашской Республики**

ориентироваться на уровень образования педагогов, а также учитывать их интересы, состояние мотивации.

Для педагогов, которые работают в режиме инноваций, необходима поддержка со стороны руководителя. Процессы разработки и освоения авторских педагогических нововведений, имеющих поисковый характер, часто связаны с большой степенью риска.

Вместе с тем именно деятельность педагогов формирует ядро инновационного потенциала ДОО, служит его источником. Поэтому инновационные процессы в ДОО и их разработка должны стать объектом особого внимания со стороны руководства. Педагогам необходимо обеспечить условия для новых авторских программ, при этом важно уделять внимание материальной и моральной стимуляции их деятельности.

Посещения групп заведующим и старшим воспитателем нацелены, в первую очередь, на изучение и обобщение опыта работающих в группах специалистов, чтобы сделать его достоянием всего педагогического коллектива, на оказание методической поддержки при освоении новой программы.

Нововведения нарушают равновесие в организации и позволяют одним, как правило, более молодым и творчески активным сотрудникам, выдвинуться на первый план, а других, возможно, более опытных, но консервативных, вынуждают «потесниться» и занять менее выгодное положение, чем то, которое они занимали ранее.

Преодолению этого негативного явления способствует аналитико-прогностическая позиция руководителя. Важно помочь каждому специалисту найти свое достойное место в развивающейся инновационной системе.

Структура ДОО при введении инноваций подлежит преобразованиям, при этом могут создаваться новые творческие группы во главе с молодыми специалистами, которые нацелены на обеспечение эффективной реализации

## **АКТУАЛЬНЫЙ ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ учебно-воспитательной системы в образовательных организациях Чувашской Республики**

концепции образования. При создании модели системы управления нужно сделать упор на то, что творческий процесс в детском саду носит индивидуальный характер, а педагоги-новаторы используют свой опыт и ценности и свои способы деятельности. Поэтому при развитии инноваций в ДОО важно развивать профессиональное мастерство педагогов, создавать коллективы педагогов-новаторов. А это, в свою очередь, приводит к тому, что руководству нужно менять механизм управления, изменять его организационную, координирующую и контролирующую деятельность. Важное направление в деятельности руководства при внедрении инноваций создает новые условия для развития персонала. В частности, инновации и их применение и внедрение в ДОО приводят к тому, что происходит оценка и подбор персонала на вакантные должности, анализ кадрового состава и его потенциала. При этом внедрение инноваций в управление персоналом в детском саду приводит к тому, что осуществляются планирование и контроль деловой карьеры педагога, стимулируется их деятельность, развивается коллектив, происходит его сплочение, и он становится более организованным. Поэтому при внедрении инноваций в управление персоналом создается новый управленческий механизм, который приводит к саморазвитию, самовыражению каждого члена коллектива, что позитивно влияет на процесс становления и развития личности ребенка. При этом составляющей частью инновационной деятельности должна стать программа мониторинга, которая позволяет оценить результаты инновационной деятельности педагогов, менять и внося корректировки, если при этом возникнет необходимость. Программа мониторинга будет обеспечивать весь педагогический процесс в ДОО: качество образования детей, инновационной и профессиональной деятельности педагогов, материально-технического оснащения всего образовательного процесса. Внедрение и распространение инновационного опыта возможно через

## АКТУАЛЬНЫЙ ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ учебно-воспитательной системы в образовательных организациях Чувашской Республики

проведение мастер-классов, а также методических выставок, творческих отчетов, открытых мероприятий, самопрезентаций и творческих гостиных.

Основные условия инновационной деятельности в ДОО:

- применение принципа системности в методической работе с педагогическим персоналом по направлению развития профессиональных качеств и умений в своей деятельности.

- наличие у педагогов личного плана развития, который приведет к мобилизации их потенциальных способностей.

- проведение открытых дискуссий по проблеме инновационной деятельности, где каждый может высказать свою точку зрения, но при этом решение будет приниматься коллегиально.

Таким образом, для рационального руководства современным детским садом руководитель должен обладать основами управления, разбираться в современных эффективных стратегиях и методах управления ДОО, технологиях работы с коллективом, основанных на позитивном конструктивном подходе и лидерских функциях руководителя.

### *Список литературы:*

1. Белая К.Ю. *Инновационная деятельность в ДОО: Методическое пособие.* - М.: Академия, 2011. — 173 с.
2. Ельцова О.М., Терехова А.Н. *Создание эффективной модели управления ДОО в условиях оптимизации// Дошкольная педагогика.* — 2011. — № 7. — С. 7-14.
3. Кузнецова Е.Б. *Инновации в управленческой деятельности руководителя ДОО// Управление ДОО.* — 2015. — № 4 — С.13-16.
4. Линник Н.М. *Инновационная деятельность ДОО в контексте ФГТ// Дошкольная педагогика.* — 2011. — № 10. — С. 5-15.