**Управленческий аспект организации научно – методического сопровождения инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации**

*М.Н. Шабалина (Россия, Богданович)*

*e-mail: solnischko-18@yandex.ru*

Современная ситуация на развивающемся рынке образовательных услуг диктует необходимость развития инновационного образования. Инновации являются необходимым и неизбежным процессом в любой организации, так как создают конкурентные преимущества, порождая принципиально новые благоприятные возможности на рынке. Принимая за основу инновацию как явление, связанное с «целенаправленным изменением, вносящим в среду внедрения новые стабильные элементы (новшества), вызывающие переход системы из одного состояния в другое» [4, с. 103], предполагаем, что инновации влекут за собой определенные процессы во внутренней среде организации. Признание необходимости организации инновационной деятельности дошкольной образовательной организацией может быть связанно как с требованиями внешней среды, так и на основании осознания потребности во внутренних изменениях, ориентирующихся на изменение стереотипов, привычек, преодоление профессиональной и социальной инерции и понимание выгоды перемен. Наиболее простая схема компонентов организации Г. Ливитта выглядит так: цели (миссия), структура, индивиды (персонал), технология, которые связаны друг с другом как попарно, так и в целом, и могут быть подвержены изменениям, особенно если они связаны с какими-либо преобразованиями, нововведениями. Даже минимальное изменение в каждом из них неизбежно приводит к изменениям и остальных трех, и всей организации. При этом разные темпы изменений могут приводить к дисбалансу системы в целом, к напряжениям во взаимодействии компонентов, к конфликтам и кризисам. В то же время воздействие на какой-либо компонент может осуществляться не только непосредственно, но и опосредованно, т.е. через другие компоненты (смена технологии часто ведет к смене персонала, а появление новых подразделений может привести к пересмотру целей всей организации). В процессе инновации меняется характер и вид деятельности, вызывая к жизни соответствующий стиль мышления и образ жизни, доминантой которого выступает саморазвитие субъектов инновационной деятельности. Каждого руководителя организации волнует вопрос отношения коллектива организации к инновационной деятельности, так как он напрямую связан с участием и, соответственно, оказывает влияние на ее успешность. Организационное восприятие соотносится с явлением адаптации к изменениям, а восприятие новизны как таковой носит исключительно субъективный характер. Социальный субъект становится сторонником инновации, когда может адекватно оценить состояние окружающей среды и спрогнозировать свое состояние в контексте инновационного процесса в терминах приобретения — потери социальных преимуществ. Этот феномен получил название инновационного восприятия (термин ввел Э. Даунс в 1966 г.). Инновационное восприятие может развиваться у индивида в процессе приобретения им новых знаний и пересмотра своих ценностей, установок, ожиданий. Инновационную возможность можно определить как особое представление субъекта, связанное с переживанием благоприятно складывающейся для него ситуации и субъективной оценкой вероятности улучшения своих социальных параметров. Сторонники инновации видят для себя в этом процессе положительные и, не стоит скрывать, выгодные стороны. Во-первых, стоит вспомнить о такой важной особенности человека ,как стремление к творчеству. Обычно педагог желает оказаться в такой ситуации, когда от него ждут творческой работы, ведь зачастую работник находится в системе, заставляющей следовать административным распоряжениям. И именно в инновационный период появляется возможность реализации своих новаторских идей, к тому же в условиях этого процесса, когда руководство будет оказывать поддержку и содействие. Другими причинами одобрения инновации сотрудниками могут являться возможность профессионального и должностного роста, поскольку появляется возможность проявить свои способности, не только творческие, но и организаторские. И, наконец, желание получить вознаграждение как материального, так и нематериального характера. Существует, бесспорно, и ряд других причин, но связанных уже с личными амбициями педагогов. Данный сценарий поведения является весьма позитивным и достаточно ясным только лишь потому, что сотрудники активизируют весь свой потенциал в целях успешной реализации инновационного проекта. Поэтому сотрудники, скорее всего, поддержат инновации, в случае, если: 1) в организации создаются условия для инновационной деятельности; 2) в прошлом уже был успешный инновационный опыт; 3) участники инновационной деятельности компетентны или знакомы с предметом инновационного процесса; 4) они являются полноценными участниками процесса реализации инновации. Чтобы понять следующую причину, по которой люди с трудом принимают изменения, необходимо обратиться к понятию «гомеостаза». В биологии под гомеостазом понимается относительное динамическое постоянство состава и свойств внутренней среды и устойчивость основных физиологических функций организма. В настоящее время это понятие находит широкое применение далеко за пределами биологии: в психологии, генетике, кибернетике, социологии. Человек привыкает к определенному сочетанию внешних и внутренних условий даже в том случае, если они не совсем комфортны. Какие-либо грядущие изменения, не очень ему знакомые, естественным образом приводят к их первоначальному отторжению, так как содержат в себе потенциальную угрозу гомеостазу. Равновесием (гомеостазисом) называется такая характеристика организации, которая описывает способность организации восстанавливать и поддерживать баланс интересов индивидов, предохранять его от значительных нарушений. У каждого индивида существует определенный уровень толерантности к происходящим нововведениям в силу особенных физиологических, психических и социальных издержек адаптации индивида. Превышение определенного «лимита» издержек грозит индивиду жестокими стрессами и перегрузками, а организации - потенциальным провалом инновационного процесса. Не менее важной причиной сопротивления изменениям является организационная (корпоративная) культура, понимаемая как совокупность образцов поведения и взаимодействия, характерная для конкретной общности людей. Принято считать, что культура в целом и организационная культура в частности выполняет важнейшую охранную функцию (создание барьеров от нежелательного влияния), сохраняет и транслирует стандартные образцы рационального поведения и взаимодействия. Одновременно культура может препятствовать введению изменений. Причинами сопротивления являются личные установки индивида, его сомнения. Так, педагог, не доверяющий своим способностям, будет отрицать необходимость инновации. Инновация может не приниматься и по причине потенциального влияния на существующие социальные связи в организации, иерархию власти и престижа. Новаторы представляют для определенных социальных кругов организации личную угрозу. Так, например, работники, занимающие относительно стабильный и высокий пост в организации, боятся оказаться в «тени» рядовых сотрудников, успешно проявляющих себя в инновационный период. Тревога, страх, причины которого неосознаваемые, создают препятствие нововведениям. Значительной в данной ситуации является роль руководителя и организация системы управления учреждением, так как происходит смещение акцентов в формулировании управленческих задач (приобщение к новой образовательной идеологии, создание условий творчества для реализации инновационной деятельности и т. п.) и появление новых управленческих функций (научная экспертиза, консультирование, организация исследовательской деятельности и т. п.). Инновационная деятельность — деятельность по освоению и внедрению результатов научных и научно-педагогических исследований в образовательный процесс. Инновация (нововведение) в педагогике — целенаправленное изменение, вносящее в образовательную среду стабильные элементы (новшества), улучшающие характеристики отдельных частей, компонентов и самой образовательной системы в целом. Однако успех в любом деле редко приходит случайно. Об эффективности деятельности коллектива говорит его способность добиваться положительных результатов, при этом главным показателем качества работы образовательной организации становится способность её к развитию и адаптации в новых условиях. Надо всегда помнить, что процесс перемен в организации — это процесс перемен в педагоге, в его взглядах, методах. Перемены начинаются с личности, а уже потом приобретают массовый характер. Управление качеством образования в дошкольной организации начинается с воспитательских кадров и заканчивается ими. Наши педагоги требуют не меньше внимания, чем наши воспитанники. Важно разнообразить работу педагога, создать для него ситуацию успеха, в основе которой -индивидуальный подход к каждому человеку, побудить у воспитателя профессиональный интерес, вселить в него уверенность, определить перспективу профессионального роста. К педагогу всегда предъявлялись высокие требования. Сегодня воспитатель должен быть добрым, внимательным, заботливым, но при этом обязан быть профессионально грамотным, компетентным, владеть современными подходами к образованию, уметь творчески реализовать методики и технологии развивающего обучения. Сегодня абсолютно ясна истина: современным детям нужен современный педагог, готовый к инновационным преобразованиям. Очень важен взгляд администрации учреждения на педагога и позиция здесь такова: педагог – это лицо дошкольного учреждения, обеспечивающее и представляющее его результаты и достижения в обучении, воспитании и развитии детей. В этой связи, особо важной миссией руководителя является создание благоприятной психологической атмосферы. Которая возможна только там, где есть доброжелательность, любовь и принятие, причем принятие безусловное, не смотря ни на что. Там, где есть возможность быть услышанным и понятым, независимо от возраста, там, где все смотрят на жизнь с оптимизмом, есть взаимная поддержка и теплота в отношениях. В таком коллективе все чувствуют себя защищенными и значимыми, а это стимулирует и направляет развитие. Очень важно, что в таких условиях педагоги могут совершать ошибки без страха наказания, имеют возможность свободно мыслить, творить. Ведь именно это создает базу для полноценной, успешной реализации педагогом своего профессионального, возможно, инновационного потенциала. В этой связи в детском саду ежегодно реализуются следующие направления деятельности:**-** *Мотивация педагогов* на успешное решение педагогических, образовательных и методических задач, на активное участие в жизни детского сада, обеспечивая тем самым высокий уровень и качество образования в дошкольной организации.- *Повышение статуса педагога*, авторитета воспитателя в педагогической деятельности. Были выделены структура и содержание понятия авторитет педагога, его компоненты :профессиональный (методическая грамотность);личностный (ценностные ориентации, уровень развития культуры);социальный (понимание социальной значимости профессии, степени ответственности, ее престижа);ролевой (занимаемая должность, права и обязанности).- *Формирование у педагогов ценностного отношения к своей профессиональной деятельности.* В связи с этим был выделен блок методических задач, направленных на развитие профессионального и творческого мастерства воспитателей.

Были акцентированы задачи методической службы**:** ориентировать педагога на самообразование, саморазвитие, самосовершенствование; создать условия для роста профессионального мастерства, компетентности и творческого потенциала каждого думающего педагога; понимать и обеспечить реализацию инновационных стратегий; учить преодолевать трудности, непонимание и видеть перспективу своего профессионального роста. В течение учебного года ведется постоянная методическая работа, направленная на обучение педагогов и демонстрацию педагогических умений и навыков. В процессе формирования инновационного потенциала сотрудников использовались формы работы, позволяющие обеспечивать высокий уровень методической грамотности: п*овышение квалификации* (курсы, семинары, работа по реализации инновационного проекта в экспериментальной площадке УрГПУ; участие в работе районных методических объединений, изучение и принятие опыта работы коллег);с*амообразование, ц*елью которого предполагалось проектирование и реализация собственной педагогической деятельности на основе «Педагогического проекта»; «*Педагогические среды»,* где воспитатели получают теоретические знания и практические навыки. Данная форма имеет своей целью: обеспечение непрерывного образования воспитателей. Именно такая форма работы позволяет развивать у педагогов универсальную способность к целеполаганию и проектированию образовательного процесса на основе научного планирования. Особо действенной формой является *«Неделя педагогического мастерства», ц*ель которой:. демонстрация педагогических умений, достижений через проведение открытых мероприятий. При подготовке открытого занятия педагоги имеют возможность увидеть насколько методически грамотно составлен конспект занятия /мероприятия/, подготовлена развивающая и образовательная среда занятия, какие формы, методы, технологии использует педагог, как выстраивает взаимодействие с детьми, т.е. продемонстрировать те знания и умения, которые они получили при посещении занятий в рамках мероприятия «педагогические среды».

Определяющим фактором выступает организационная культура дошкольной образовательной организации с ее образовательным и педагогическим процессами, с её особым социально-психологическим климатом, традициями, управленческими отношениями, многообразием компонентов социокультурной ситуации, которые и определяют степень высвобождения инновационной способности и потенциала. Руководителю необходимо создать организационно-управленческие условия для инновационного образа жизни в учреждении образования. Они связаны с организацией в учреждении образования особого инновационного климата — «…обстановки, в которой человек чувствует себя свободным, полностью мотивированным, готовым к творческой работе» [1, с. 77], формирующего инновационность как ведущее качество профессионально-педагогической культуры коллектива, отличающегося особым укладом жизни.

Литература:

1. Арлет, Енс X. Инновации и творчество // Проблемы теории и практики и управления. — 1991. — № 3. — с. 76—79.

2. Герасимов, Г.И., Илюхина, Л.В. Инновации в образовании: сущность и социальные механизмы. — Ростов н/Д : НМД «Логос», 1999. — 136 с.

3. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие: по специальности «Управление персоналом» / А.П. Егоршин. — Москва: Инфра-М, 2008. — 352 с.

4. Управление развитием школы / Под ред. М.М. Поташника и B.C. Лазарева. — M., 1995. — 464 с.