Бегаева Ольга Николаевна, старший воспитатель МБДОУ «Детский сад №234»

**Инновационная культура руководителя дошкольной образовательной организации при управлении инновационными процессами**

*В статье представлен материал по основам развития инновационной культуры руководителя дошкольной образовательной организации при управлении инновационными процессами. Рассматриваются стили управления в режиме инноваций. Представлены основные компоненты инновационной культуры.* *Выделена стратегия инновации и мер, направленных на ее разработку и реализацию.* *Представлена* *структура психологической готовности при формировании управленческой и инновационной культуры руководителя дошкольной образовательной организации.* *Обоснованы и представлены* *знания в сфере культуры управ­ления.*

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

Управление образованием на уровне образовательной организации выступает актуальной и значимой проблемой, поскольку именно здесь реализуется целостный образовательный процесс со всеми участниками образовательных отношений.

Опыт практики свидетельствует, что в новой парадигме управления дошкольным образованием имеется ряд нерешённых вопросов: недостаточно присутствуют научно -обоснованные механизмы и направления воплощения идеи инновационного развития дошкольного образования; медленно происходит профессионализация управленческой деятельности; отсутствуют параметры определения эффективности деятельности образовательной организации в условиях введения инноваций, недостаточна сопряжённость муниципального звена управления образованием и образовательной организации, что снижает качественные результаты их деятельности.

Анализ психолого - педагогической литературы свидетельствует, что в данной период недостаточно проводилось исследований личностного развития профессиональной деятельности руководителя дошкольной образовательной организации (далее ДОО) в сфере развития и формирования основ инновационный 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.

Исследования концепций личности руководителя, в том числе и ДОО и продуктивности его управленческой деятельности осуществляются 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 (Э. С. Чугунова, Е. Г. Молл); индивидуальные особенности руководителя, проявляющиеся в управленческой деятельности (Б. Ф. Ломов, А. И. Галактионов, Г. М. Зараковский, А. А. Крылов, 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 изучены такие направления, как процесс саморазвития руководителя образовательной дошкольной организации и условия его активизации, не ставилась задача специального исследования вопроса о влиянии инновационной культуры на процесс разработки новшеств в структуре формирования компонентов инновационной культуры в личностном - профессиональном развитии руководителя ДОО [5].

Следует отметить, что циклический характер инновационного развития деятельности ДОО приводит к одновременному функционированию старых, традиционных и новых средств обучения и воспитания, развития детей дошкольного возраст с учётом требований Федерального государственного образовательного стандарта дошкольной организации [2]. Уровень инновационного развития дошкольного об­разования определяется соотношением старых 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 [5].

Центральной фигурой инновационного процесса выступает руководитель ДОО, способный изменять и перестраивать свою деятельность в соответствии с потребностями и возможностями коллектива педагогов и детей, а так же 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 - действиями, в которых проявляется его личностное отношение к происходящим переменам в деятельности ДОО.

Опыт практики свидетельствует, 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 имеют 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, обогащения 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, без творчества не может быть нововведения» [3].

В этой связи при разработке и внедрении инноваций в ДОО следует учитывать феномен психологической готовности. Уточним, что структура психологической готовности 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: 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, готовность и способность достижения согласия между педагогами, персоналом, родителями воспитанников (Журавлёв А.Л).

Другие авторы (Майер А.А., Парыгин Б.Д. Шамова Т.И.) 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.

Руководитель ДОО должен быть готов к тому, что инновации в педагогическом коллективе потребуют значительной реорганизации как в структуре, так и в управлении организацией, 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 ДОО рекомендуется знать и использовать на практике не только психологические, но и социокультурные стереотипы поведения и ценностные представления, посредством которых педагоги мотивируют и оправдывают свою позицию в отношении к переменам в организации (Б. Д. Парыгин).

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, зафиксировать различия их участия в инновациях. 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:

* разработку планов и программ инновационной деятельности;
* наблюдение за ходом разработки новой инновации ее внедрением;
* рассмотрение инновационных проектов создания новых инноваций;
* обеспечение инновационной деятельности квалифицированным персоналом;
* создание временных творческих групп для комплексного решения инновационных проблем [1]; [5].

В этой связи сформированный высокий уровень инновационной культуры руководителя ДОО – это гарант развитого педагогического мышления, самореализация педагогического коллектива в профессии, мастерство, индивидуальное творчество, осознание и осмысление своей роли в профессии. Под инновационной культурой мы понимаем 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 ДОО в целом. Уточним компоненты инновационной культуры руководителя ДОО (таблица 1).

**Таблица 1**

**Основные компоненты инновационной культуры руководителя дошкольной образовательной организации**

|  |  |
| --- | --- |
| Компоненты инновационной культуры | Психолого-педагогическое содержание данных компонентов |
| Гуманистический подход | Система взглядов на человека (педагоге, ребёнке) как высшая ценность, подчинение образования задачам развития личности; умение создавать образовательное пространство в ДОО так, чтобы актуализировать для его участников культуросообразные 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 её 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 |

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 представлению о себе и своём месте в инновационном режиме с учётом позиций и основ развитИЯ инновационной культуры.

Следует отметить что, кроме специальной подготовки в области культуры межличностных взаимоотноше­ний в профессиональной деятельности руководителям ДОО необходимы знания в сфере культуры управ­ления. В процессе руководства педагогическим коллективом руководитель ДОО воздействует на его мотивационную сферу, используя поощрения и наказания, моральные и материальные стимулы, создает благоприятный психологи­ческий климат, вызывает стремление работать лучше, подбирает за­дания с учетом интересов и способностей педагогов. Сплоченность коллектива связана с отношением руководителя ДОО к педагогам и персоналу, колле­гиальностью в работе. Главными слагаемыми этих основ инновационной культуры является уме­ние руководителя поддерживать доброе имя педагога в деятельности коллектива путем до­брожелательной оценки его работы, учитывать индивидуальные возможности каждого педагога при сти­мулировании активности личности, её креативности и новаторства[1].

Литература:

1. Атемаскина Ю.В., Богославец Л.Г. Современные педагогические технологии в ДОУ: учебно-методическое пособие. – СПб.: ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО\_ПРЕСС», 2012. -112 с.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. Методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2004.
3. Журавлёв А.Л. Психология совместной деятельности. – М.: Институт психологии РАН, 2005.
4. Инновационная деятельность в ДОУ: програм.-метод.обеспечение: пособие для рук.и адми.работников/ И.А. Урмина, Т.А. Данилина. – М.: Линка-Пресс, 2009. – 320 с.
5. Конценция Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. - М.: ТЦ Сфера. – 2014.
6. Майер А.А. Управление инновационными процессами в ДОУ. Методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2010.
7. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2006.
8. Немова Н.В. Управление методической работой в школе. Библиотека журнала «Директор школы». Вып.7. – М., 1999.
9. Орлова Э. А. Социокультурные проблемы и формы их решения. Парадигмы социального взаимодействия. М.: Гос.НИИ семьи и воспитания, 2001.
10. Парыгин Б.Д. Социальная психология территориального самоуправления. – СПб., 1993.
11. Урмина И.А. Диссертация на соискание учёной степени кандидата культурологии «Лидерство в проблемных ситуациях: теоретико-культурный анализ». – М., 2003.
12. Шамов Т.И., Тюлю Г.М., Литвиненко Э.В. Оценка управленческой деятельности руководителем школы. – Вологда, 1995.