

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра методологии образования

**Управление инновационной деятельностью дошкольной
образовательной организации**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

Студента(ки) 3 курса 353 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование
факультета психолого-педагогического и специального образования

Шишкиной Ольги Ивановны

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент

Л.В. Горина

Зав. кафедрой
доктор пед. наук, профессор

Е.А. Александрова

Саратов 2017 год

Введение. Одной из острых задач, соответствующей требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина, является повышение доступности и качества образования. Решение данной задачи предполагает модернизацию дошкольного образования, которая заключается в обновлении содержания и технологий, развитие системы обеспечения качества образовательных услуг; создание новых типов и видов дошкольных образовательных организаций, ориентированных на удовлетворение разнообразных образовательных потребностей детей раннего и дошкольного возраста и развитие их личности.

Для современной педагогической практики актуальна проблема поиска эффективных механизмов управления инновационной деятельностью как условия соответствия дошкольных образовательных организаций высоким стандартам времени, обеспечения социальной безопасности детей и педагогов дошкольного образования.

Проблема управления инновационными процессами в образовательных учреждениях разных типов представлена в научной литературе теоретического и практического характера, разработаны теоретико-методологические основы управления инновационной деятельностью. Определено, что значимым компонентом инновационной деятельности является нововведение, преобразующее новшество.

Отмечая безусловную высокую значимость проведенных исследований, следует признать, что недостаточно рассмотрены и изучены те аспекты управления инновационной деятельностью, которые определяют обоснованный выбор дошкольной образовательной организацией стратегии и механизмов введения в практику инноваций. Применение традиционных управленческих механизмов не дает в современных условиях ожидаемого результата и должного эффекта.

Все более необходимой является разработка таких механизмов управления, которые позволят обоснованно принимать решения о концентрации и мобилизации собственных ресурсов или привлечении и

использовании для решения задач целенаправленного развития ресурсов внешней среды, что предполагает гармонизацию интересов, согласованность целей и интеграцию усилий всех задействованных в нововведении сторон.

Проведенный анализ научной литературы и педагогической практики по управлению инновационной деятельностью позволил выявить основное противоречие - между необходимой на современном этапе реформирования системы дошкольного образования высокой инновационной активностью дошкольных организаций и недостаточной теоретической и практической разработанностью проблемы создания эффективных механизмов управления, ориентированных на развитие образовательных организаций.

Это позволило сформулировать объект, предмет, цель и выдвинуть рабочую гипотезу исследования.

Объект исследования - управление инновационной деятельностью в дошкольных образовательных организациях.

Предмет исследования - механизмы управления инновационной деятельностью на этапе нововведения в дошкольных образовательных организациях.

Цель исследования: теоретически и экспериментально обосновать механизмы управления инновационной деятельностью на этапе нововведения в дошкольных образовательных организациях.

Гипотеза исследования основана на предположении о том, что реализуемые механизмы управления инновационной деятельностью на этапе нововведения обеспечат результативность преобразований, если руководитель ДОО обладает сформированной готовностью к управлению инновационной деятельностью, позволяющей реализовывать эффективные механизмы управления комплексными преобразованиями.

Цель, объект, предмет и гипотеза исследования обусловили постановку следующих **задач исследования:**

1. Раскрыть теоретические основы управления инновационной деятельностью в образовательной организации.

2. Выявить основные проблемы в практике управления инновационной деятельностью в ДОО.

3. Определить профессиональные компетенции руководителя в структуре готовности к управлению инновационной деятельностью.

4. Обобщить результаты исследования и сделать выводы.

Методы исследования: анализ, систематизация и обобщение; анкетирование, беседа, интервьюирование; педагогический эксперимент.

Базы исследования: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 72» Энгельсского муниципального района Саратовской области; кафедра методологии образования Саратовского национального исследовательского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского. В качестве респондентов выступили студенты-заочники, являющиеся руководителями дошкольных образовательных организаций и обучающиеся по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование (парофиль – Дошкольное образование).

Выпускная квалификационная работа имеет традиционную структуру: введение, два основных раздела, заключение, список использованных источников и приложение.

Содержание работы. Дошкольное образование является первой ступенью общей педагогической системы. Дошкольные организации различаются целями и задачами, самостоятельно определяют конкретные приоритеты своей деятельности, однако их предназначение заключается в создании условий для полноценного психического развития человека, развития его интеллекта, воли, эмоций, мотивов, склонностей, способностей. Согласно представлениям П.И. Третьякова и К.Ю. Белой дошкольному образовательному учреждению, как и общеобразовательному учреждению присущи целостность, целенаправленность, полиструктурность, управляемость, взаимосвязь и взаимодействие компонентов, открытость и связь с внешней средой.

Среди целей-ориентиров любого ДОО выступают устремления детей и их родителей, интересы педагогического коллектива, руководителей организации и в данном случае ДОО выступает как инструмент, средство достижения цели.

Учреждения дошкольного образования «работают» с детством - потенциально мощным образовательным ресурсом. В современном научно-психологическом понимании, отмечают В.И. Слободчиков и В.А. Петровский, детство выступает как закономерная последовательность целостных внутренне необходимых этапов (циклов) развития личности. Развитие происходит во всеобщей культурно-исторической форме образования, и полнота реализации задатков индивида определяется соответствием образовательной формы психологическому содержанию того или иного этапа развития.

Специфичность дошкольного детства детерминирует содержание и средства развития дошкольника, отличающиеся от содержания и средств развития ребенка в общеобразовательном учреждении.

Дошкольная образовательная организация может реализовывать четыре типа стратегии поведения:

- пассивно-приспособительная (ориентация на существующие требования и условия, запаздывающая реакция на изменяющиеся требования);
- активно-приспособительная (ориентация в основном на запросы сегодняшнего дня, не прогнозируются будущие изменения в требованиях, осуществляется лишь попытка улавливать запросы определенных групп населения);
- опережающая или лидерская (ориентация на прогнозирование будущего, т.е. опережающая реакция на реальные изменения);
- преобразующая (адаптация к изменениям в среде и стремление воздействовать на свое окружение для формирования благоприятных условий для своей деятельности).

Анализ теоретических и прикладных исследований, посвященных особенностям развития учреждений сферы образования, позволяет выделить специфические для образовательных организаций черты:

- наличие множества клиентов и заказчиков, предъявляющих свои требования к образовательным учреждениям (требования часто противоречивые и не всегда ясные), что характеризует сложность точного и удовлетворяющего всех заказчиков целеполагания;
- детская среда, взросло-детский характер коллектива и роль ребенка как полноценного, равноправного члена сообщества и главного клиента ДОО, который не сразу способен осознать свои потребности;
- доминирующая роль человеческого фактора и высокий уровень профессиональной подготовки педагогического персонала, редко возникают проблемы дефицита личного контакта руководителей и подчиненных;
- сложности в оценке работы ДОО: относительно слабые возможности формализации работы и использования строгих объективных количественных оценок ее результативности; отсутствие специфических объективных и быстродействующих рыночных индикаторов успеха, стимулов и механизмов.

В ходе исследования определено, что стратегия нововведения реализуется определенными механизмами управления, обеспечивающими получение образовательным учреждением результатов от ее использования. Обоснование подходов к моделированию процесса управления нововведением, определение принципов управления преобразованиями и исследование его функционального состава, позволило разработать модель процесса управления нововведением и теоретически обосновать его механизмы: анализа среды нововведения, выбора стратегии нововведения, целеполагания, вовлечения субъектов нововведения в процесс осуществления преобразований.

С целью организации разностороннего изучения обозначенной

проблемы нами определены в качестве базы исследования дошкольные организации Саратовской области.

Целью эксперимента являлась опытно-экспериментальная проверка теоретически обоснованных механизмов управления нововведением.

Опытно-экспериментальная работа проводилась в три взаимосвязанных этапа: констатирующий, формирующий и сравнительно-обобщающий этапы. Каждый из представленных этапов имел свои цели, задачи и содержание.

Цель констатирующего этапа - выявить основные проблемы в практике управления инновационной деятельностью в ДОО. В соответствии с обозначенной целью были определены следующие конкретные задачи;

- 1 выявить уровень сформированности у руководителей дошкольных образовательных организаций управленческих умений в сфере инновационной деятельности;
- 2 диагностировать сформированность у руководителей дошкольных образовательных организаций компетенций творческого, стратегического и трансформационного характера;
- 3 проанализировать практику применения стратегического типа управления в ДОО;
- 4 установить основные источники и причины противодействия педагогов образовательных организаций нововведениям;
- 5 определить приоритеты дошкольных образовательных организаций в выборе путей обновления организаций.

Для изучения состояния проблемы на данном этапе применялись следующие методы: анализ, систематизация и обобщение; анкетирование, беседа, интервьюирование; констатирующий эксперимент.

В решении задач констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы были задействованы дошкольные организации Саратовской области. В обследовании организаций приняло 18 человек - руководители дошкольных образовательных организаций и 120 человек – воспитатели.

Особенностью выборки стало то, что все респонденты являлись студентами заочной формы обучения.

Анализ полученных данных позволяет сделать выводы о том, что организаторские и диагностические умения сформированы лучше других, что отмечено у 46% и 31% опрошенных соответственно. К умениям, которые имеют преимущество в категории «скорее недостаточно сформированы» отнесены прогностические (50%) и конструктивные умения (33%). Респондентами отмечено, что к категории «в основном сформированы» относятся аналитические и коммуникативные умения (на это указали 84% и 77% опрошенных соответственно).

Результаты анкетирования позволили установить, что у 85,5% респондентов достаточно высокий уровень сформированности компетенций творческого характера. Трансформационная компетентность, задающая характер деятельности и определяющая внутреннюю готовность к управлению процессами преобразования, сформирована в категории «достаточно» и «в основном» у 63,6% опрошенных. Стратегическая компетентность в категории «в основном сформирована» отмечена лишь у 14,5%, низкий уровень сформированности компетенций стратегического характера отметили 85,5% участников опроса.

Детальный анализ результатов проведенного опроса позволил выделить ряд проблем и затруднений, среди которых значатся:

- затруднения в прогнозировании тенденций, значимых для развития ДОО;
- сложность совмещения многочисленных факторов в условиях инновационной деятельности ДОО, определения ключевых факторов успеха организации в реализации инновационных устремлений;
- трудности в выборе наилучшего для образовательного учреждения способа реализации преобразований, проблемы в обосновании правильности выбранного пути введения новшеств в практику ДОО;
- недостаточный учет особенностей организационной культуры и внутриорганизационного климата при реализации новшеств;

- проблемы в распределении имеющихся у образовательного учреждения ресурсов и отсутствие навыков поиска необходимых ресурсов во внешней среде.

Выявленные в ходе исследования проблемы и трудности, с которыми сталкиваются образовательные организации в процессе качественных преобразований, на наш взгляд, в значительной степени обусловлены такими издержками в управлении нововведениями, как низкий уровень владения субъектами управления инновационной деятельностью эффективными механизмами управления.

Целью формирующего этапа опытно-экспериментальной работы являлось внедрение разработанной модели процесса управления инновационной деятельностью с соответствующими ему механизмами управления в ДОО. В соответствии с обозначенной целью были определены следующие конкретные задачи:

- 1 определить основные характеристики комплексных новшеств, планируемых к освоению в образовательных учреждениях;
- 2 реализовать модель процесса управления нововведением в дошкольном и общеобразовательном учреждениях.

Опытно-экспериментальная проверка модели проводилась с января 2016 года по настоящее время. Ход и результаты эксперимента описаны по материалам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №72» Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее – детский сад).

Оценка организационной культуры показала, что в детском саду доминирующим типом является клановая организационная культура. Она характеризует организацию как очень дружественное место работы, где у людей много общего, они доверяют друг другу, ценности и цели разделяются всеми. Организация похожа на большую семью, характеризуется соучастием, индивидуальностью и ощущением организации как «мы». Руководитель воспринимается как воспитатель и, возможно, даже как родитель.

Организация держится вместе благодаря преданности и традициям. Высокая обязательность организации.

В содержательном аспекте в инновационной деятельности были определены этапы реализации, в рамках которых установлены основные группы действий, мероприятия, проекты и программы, определены сроки, необходимые ресурсы, закреплена ответственность.

В рамках реализуемых программ были разработаны:

- проект ресурсного обеспечения инновационной деятельности;
- комплексный план реализации образовательной программы «Воспитание и развитие детей в контексте русской народной культуры»;
- программа взаимодействия детского сада и родителей по реализации нововведения.

В качестве основных зон внимания были выбраны:

- 1) работа с педагогическим коллективом по поддержке проводимых изменений,
- 2) взаимодействие с заинтересованными в нововведении сторонами,
- 3) организация деятельности творческих коллективов по разработке и реализации проектов, программ и планов в рамках программы нововведения,
- 4) информационное сопровождение и обеспечение нововведения ресурсами.

Результаты, полученные на этапе формирующего эксперимента, позволяют утверждать о высокой оценке результативности управления нововведением, выраженной достижением цели и удовлетворенностью участников нововведения. Данный вывод, в свою очередь, позволяет констатировать, что предложенные механизмы управления комплексными нововведениями обеспечивают нахождение результативного для образовательного учреждения пути освоения нового, в том числе благодаря использованию потенциала лиц, заинтересованных в качественных изменениях, и возможностей, предоставляемых учреждениям сферы

образования внешней средой.

Заключение. Результаты проведенного теоретико-экспериментального исследования позволяют сделать вывод о том, что заявленная научная проблема раскрыта: определены и обоснованы механизмы управления инновационной деятельностью на этапе нововведения в ДОО.

Инновационное движение в ДОО отличается не масштабом преобразований, а поиском собственных новых форм деятельности. Специфичность дошкольного детства определяет содержание, методы и средства воспитания, обучения и развития ребенка; особенности выдвижения дошкольной образовательной организацией целей и задач. Поэтому управление инновационной деятельностью в ДОО осуществляется на основе положений теории управления развитием образовательных систем с учетом особенностей и внутренних качеств системы дошкольного образования.

Анализ исследований позволил выделить два типа стратегии нововведения: от собственных ресурсов дошкольной образовательной организации и от возможностей внешней среды.

Доказано, что процесс выбора стратегии нововведения играет важную роль в реализации планов развития организации, т.к. связывается с принятием обоснованного решения, удовлетворяющего наилучшим условиям достижения цели.

Обобщение вопроса эффективности инновационной деятельности привело к заключению о значимости способностей руководителя ДОО выбирать механизмы управления, применение которых определяет успех инновационной деятельности.

Готовность руководителя к управлению инновационной деятельностью связывается со сформированностью у него профессиональных компетенций.

Исследование показало, что успешность инновационной деятельности можно оценивать по трем параметрам: результативность управления, эффективность управления, принятие нововведения субъектами

инновационной деятельности.

Результаты опытно-экспериментальной работы показали, что в детских садах осуществление преобразований сопровождается затруднениями и возникающими проблемами, связанными с низким уровнем управленческих умений руководителей и педагогов в сфере инновационной деятельности. Область основных проблем субъектов управления инновационной деятельностью составляет низкий уровень их стратегической компетентности при выявленном высоком уровне сформированности компетенций творческого характера.

Данные, полученные в ходе опытно-экспериментальной работы, свидетельствуют о том, что реализованные на практике механизмы управления обеспечили достижение нового качества деятельности. Принятие субъектами образовательных отношений инновационной деятельности обеспечило в детском саду перевод нововведения в режим функционирования. Такой результат свидетельствует о развитии дошкольной образовательной организации.

Проблема управления развитием образовательной организации посредством нововведений многоаспектна. Проведенное исследование, его результаты и сделанные выводы не претендуют на исчерпывающее решение обозначенной проблемы, позволяют выявить направления дальнейшего изучения данного вопроса. Однако позитивные изменения в развитии управленческих умений руководителей в сфере инновационной деятельности, положительная динамика развития их компетенций творческого, стратегического и трансформационного характера подтверждают эффективность реализованных в эксперименте механизмов управления инновационной деятельностью.