

Е. Б. Кузнецова

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГОТОВНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
К ИННОВАЦИОННОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Работа представлена кафедрой дошкольной педагогики
Московского педагогического университета.*

Научный руководитель – кандидат педагогических наук, профессор Л. М. Волобуева

Обновление системы управления дошкольными образовательными учреждениями возможно через внедрение инноваций в управленческую деятельность руководителя ДООУ. Для осуществления инновационной управленческой деятельности требуется профессиональная готовность руководителя к данной деятельности.

Renovation of the system of pre-school educational institutions' management is possible through introduction of innovations into managerial activity of a director of a children's educational institution. A director's professional readiness for innovative managerial activity is necessary for its realisation.

Реформирование системы образования в нашей стране выдвинуло новые требования к дошкольным образовательным учреждениям (ДООУ). Учреждение, работающее традиционно, стало лишь частично удовлетворять представлениям и требованиям родителей, являющихся основными потребителями образовательных услуг. В связи с этим многие дошкольные учреждения в настоящее время работают в поисковом режиме, осуществляют инновационную деятельность, участвуют в экспериментальной работе.

Вопросы развития и управления инновационными процессами в дошкольных образовательных учреждениях нашли отражение в трудах И. Г. Андреевой, С. Ф. Багаутдиновой, К. Ю. Белой, Л. Г. Богославец, Л. М. Денякиной, В. Н. Казаковой, Е. И. Кузьмичевой, Е. А. Лобановой, С. Г. Молчанова, Л. В. Поздняк, Г. В. Фадиной и др.

Причины внедрения инноваций в дошкольные образовательные учреждения разнообразны, о чем свидетельствует анкетирование, в котором участвовали 59 руководителей ДООУ г. Новосибирска. Главными причинами, побуждающими внедрять новшества в практику работы дошкольного учреждения, являются: стремление повысить уровень профессионального мастерства педагогов (93%), качество учебно-воспитательного процесса (78%), престиж и конкурентоспособность образовательного учреждения (53%); желание быть в курсе основных направлений развития системы дошкольного образования (48%), возможность предоставить

педагогам условия для самореализации (44%), неудовлетворенность педагогов работой всего учреждения (14%). Анализ ответов на данный вопрос позволяет сказать, что основными причинами внедрения инноваций в ДООУ являются повышение профессиональной квалификации педагогов, качества образовательного пространства и, как следствие, повышение престижа и конкурентоспособности своего дошкольного учреждения.

Внедрение инноваций сопровождается рядом трудностей, которые были выделены руководителями ДООУ в результате опроса. Основными трудностями являются слабая материальная база (69%); отсутствие материальной заинтересованности коллектива и руководителя во внедрении инноваций (56%); недостаточный уровень подготовленности руководителя к осуществлению инновационной деятельности в ДООУ (52%); недостаточный уровень общеобразовательной и квалификационной подготовки педагогического коллектива (49%); отсутствие научных и методических разработок по данной проблеме (36%). На последнее место было поставлено отсутствие у руководителя и у коллектива внутренних мотивов в развитии инновационных процессов (8%).

Анализ выделенных руководителями трудностей позволяет сказать, что отсутствие материальной заинтересованности педагогов и руководителей тормозит внедрение инноваций в образовательный процесс дошкольного учреждения и в управление ДООУ, но в то же время заведующие не в полной мере учиты-

вают внутреннюю мотивацию своих подчиненных.

Модернизация системы дошкольного образования в стране внесла коррективы в представления о характере управленческой деятельности руководителя образовательного учреждения, в том числе и дошкольного. При изменяющемся образовании не может быть устаревшей системы управления, но и обновление системы управления требует определенного времени. Внедрение инноваций в сферу управления не означает радикальных изменений, а предполагает постепенное обновление и совершенствование методов и средств управления, управленческих технологий, содержания управленческих функций.

На необходимость подготовки руководителя к внедрению инноваций указывают ряд исследователей: В. Н. Казакова, М. С. Таратухина, Г. В. Гетманова, А. М. Моисеев и др. Также руководители ДОУ, участвовавшие в нашем исследовании, отмечают, что подготовленность руководителей к инновационной деятельности является важным условием успешного внедрения управленческих инноваций (52%).

Опираясь на исследования ученых – экономистов П. И. Ваганова, Г. В. Гетмановой и др., мы внесли уточнения в понятие «управленческие инновации». Управленческие инновации руководителя ДОУ – это целенаправленные изменения, внесение элементов нового в содержание управленческих функций, в средства, методы, технологию и организацию процесса управления с целью улучшения системы управления дошкольного учреждения в целом или частично. Управленческие инновации касаются прежде всего процесса управления ДОУ, в частности управленческой деятельности руководителя дошкольного учреждения. Используя категорию «управленческие инновации», было введено понятие «инновационная

управленческая деятельность руководителя дошкольного учреждения». *Инновационная управленческая деятельность руководителя дошкольного учреждения – это деятельность субъекта по созданию, разработке, освоению управленческих инноваций, внедрение их в практику управления, что приводит к качественным изменениям и развитию дошкольного учреждения.*

Инновационная управленческая деятельность, с нашей точки зрения, включает обновленные по содержанию управленческие функции и профессиональную готовность руководителя к инновационной управленческой деятельности.

Профессиональная готовность руководителя к инновационной управленческой деятельности включает формирование у руководителя мотивационной готовности к данной деятельности, развитие качеств руководителя-новатора, формирование представлений и знаний о сущности инноваций, формирование управленческих действий (умений и навыков), необходимых для осуществления инновационной деятельности. Разберем каждый из компонентов.

Управление ДОУ в современных условиях предполагает коренные изменения и в личностно-профессиональных качествах руководителя, что с разной полнотой раскрывается в исследованиях: Ю. К. Бабанского, Е. В. Давыткиной, В. А. Каракковского, Р. Л. Кричевского, А. Н. Морозовой, О. В. Никифоровой, А. Н. Нурмухамедовой, В. Б. Ольшанского, Л. В. Поздняк, М. М. Поташника, С. В. Савиной, В. А. Сластенина, И. В. Тимофеевой, Р. Х. Шакурова и др.

Все авторы сходятся во мнении, что для успешного управления современным руководителем должен обладать определенными личностными и профессиональными характеристиками. К личностным характеристикам относятся доминантность, уверенность в себе, эмоциональная

уравновешенность, стрессоустойчивость, ответственность, надежность в выполнении задания, независимость, ценностные ориентации, коммуникативные качества, умение делегировать полномочия.

К профессиональным качествам относятся знание основ современного менеджмента, теории и практики управления, владение организационными навыками, дидактикой и частными методиками, умение создавать эффективную педагогическую команду, способность видеть перспективы развития своей организации.

Для современного инновационного управления дошкольным учреждением, кроме вышеназванных качеств, руководителю необходимо обладать новыми качествами руководителя-новатора (А. М. Моисеев, А. Н. Нурмухамедова, И. Н. Семенова, С. Ю. Степанова, В. А. Розанова и др.). Важными и необходимыми качествами руководителя-новатора сегодня становятся: творческий потенциал, способность к инновациям, развитые рефлексивные способности, овладение новым содержанием управленческих функций, куда входят прогнозирование деятельности учреждения, программирование развития, экспертная оценка инновационных и экспериментальных проектов.

Вторым компонентом готовности к инновациям является овладение руководителем определенными знаниями об инновациях. Раскрытие сущности инноваций в управлении требует от руководителя понимания понятийно-терминологического аппарата, который используется в педагогической литературе: «инновации», «новшество», «нововведения», «инновационная деятельность», «инновационный процесс» и др.

Детский сад как самостоятельный организм представляет собой довольно сложную структуру, в которую входят разные компоненты: совокупность целей; деятельность; сообщество взрослых и детей; внутренняя и внешняя среда; управление, обеспечивающее интеграцию всех

компонентов в единое целое. В этом контексте новшества могут коснуться любого компонента, тем самым побуждая к жизни инновационный процесс различного характера. Именно поэтому заведующий ДООУ должен иметь представления о типах инноваций.

Интересна типология, предложенная Л. В. Поздняк, в основе которой лежат четыре критерия: инновационный потенциал, механизм его осуществления, объем и последствия инноваций и совершенно новый критерий, которого нет в других типологиях, – особенности инновационного процесса. По инновационному потенциалу Л. В. Поздняк выделяет следующие инновации: радикальные, комбинированные, модифицированные; по особенностям механизма осуществления: единичные – диффузные; завершенные – незавершенные; успешные – неуспешные; по объемам, целям, социальным последствиям: точечные; системные, многочисленные; стратегические. По особенностям инновационного процесса инновации подразделяют: абсолютная новизна (нет аналогов); относительная новизна (местная, в данном ДООУ, регионе); целесообразная новизна. Данную типологию можно применить к любому компоненту образовательного процесса в ДООУ, в том числе и к управленческой деятельности. Достоинством данной типологии является то, что Л. В. Поздняк вводит понятие относительности инновации, и таким образом новшество, вводимое одной заведующей в свою деятельность, для другой заведующей новшеством может не быть.

Третьим компонентом готовности руководителя к инновационной управленческой деятельности является формирование мотивационной готовности к данной деятельности, куда можно отнести наличие позитивного отношения у руководителей к внедрению инноваций, развитие творческого потенциала и формирование позиции исследователя-новатора.

ПЕДАГОГИКА, ПСИХОЛОГИЯ, ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ОБУЧЕНИЯ

Четвертый компонент готовности к инновационной управленческой деятельности – это овладение руководителем комплексом управленческих действий, куда вошли аналитические, планово-проектные, организационные, контрольно-экспертные умения.

Проведенное нами исследование 59 руководителей ДООУ по определению их профессиональной готовности к инновационной деятельности показало, что большинство заведующих (93%) положительно относятся к внедрению инноваций в управленческую деятельность, но отсутствуют знания о сущности инноваций и недостаточный уровень управленческих действий для осуществления инновационного процесса. Особую трудность вызывает планирование, организация, экспертная оценка инновационной деятельности.

С целью повышения уровня профессиональной готовности руководителей к инновационной управленческой деятельности был проведен обучающий семинар: «Внедрение и использование инноваций в управленческой деятельности руководителя ДООУ», который включал работу по четырем направлениям, соответствующим четырем составным компонентам профессиональной готовности руководителя к инновационной деятельности.

Таким образом, наше исследование позволяет сделать вывод, что повышение качества управления дошкольным образовательным учреждением возможно через внедрение управленческих инноваций в деятельность заведующих, но руководителей необходимо готовить к инновационной управленческой деятельности.