УДК 371

DOI: 10.33184/pnpoku-2021-11-26.31

ИННОВАЦИИ И ИХ РОЛЬ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Амирова Л.А.,
профессор,
Башкирский государственный
педагогический университет им. М.Акмиллы, г. Уфа, Россия
Сюникаева Л.В.,
магистрант,
Башкирский государственный университет, г. Уфа, Россия

Аннотация: в статье рассматривается роль инновации в системе управления дошкольной образовательной организацией.

Ключевые слова: управление инновационным процессом в ДОУ, эффективность инновационных решений.

INNOVATIONS AND THEIR ROLE IN THE PERSONNEL MANAGEMENT OF A PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION

Amirova L.A.,
Professor,
Bashkir State Pedagogical University named after M.Akmulla, Ufa
Syunikaeva L.V.,
master's student,
Bashkir State University , Ufa, Russia

Abstract: the article examines the role of innovation in the management system of a preschool educational organization.

Keywords: innovation process management in the DOW, the effectiveness of innovative solutions.

Современный педагог погружен в инновационный мир. С инновациями люди могут столкнуться на работе, в жизни, но до сих пор само слово пугает их.

Ведь оно несет перемены, пусть и не кардинальные, но требует от человека изменить свое отношение и свои действия, что сопровождается «выходом из зоны комфорта». При этом

эффективность инновационных решений и их реализация в виде использования новых инструментов, материалов и технологий часто уже кем-то апробирована, доказана и помогает решать проблемы учреждения в целом. Инновации преобразуют традиционную систему и дают новые возможности для развития организации при том условии, если руководитель направляет все силы навстречу переменам, а движущей мощью становления организации рассматривает творческий потенциал коллектива.

Исследователи указывают на тот факт, что содержание дошкольного образования – субстанция, постоянно развивающаяся. Для ее развития необходимо постоянное обновление процессуальных умений педагогов, повышение их способностей манипулирования информацией (ее нахождением, анализом, хранением, систематизацией и обобщением), творческим подходом к прикладным проблемам в образовательной и социально-педагогической практике. Это направлено на индивидуализацию образовательных программ, побуждающих педагогов к инновационной деятельности, творческому поиску, профессиональной самореализации в исследовательской работе. [2, с. 281] Поддержка творческих инициатив позволяет повысить производительность труда, внедрить новшества в образовательный процесс.

Каждая организация в своем развитии сталкивается с определенными трудностями. И чтобы их решать, руководитель в своей деятельности по управлению обращается к инновациям. Почти всегда на его пути встают недовольные сотрудники. Им трудно принимать новое, непонятное для них. Для них это значит отказаться от привычного старого, покинуть свою зону комфорта и, конечно, в этом процессе они будут испытывать стресс. Этот стресс может сказаться на всем коллективе и на успехе внедрения инноваций. Поэтому руководителю нужно предусмотреть способы снятия напряжения, помочь сотрудникам, у которых возникают сложности, эффективно распределить обязанности.

Руководителю нужно представить сотрудникам подробный план по внедрению инноваций, терпеливо и неоднократно разъяснять - что изменится, что останется прежним, и убедить в необходимости внедрения новшеств, поделившись, как изменения могут благоприятно повлиять на их работу.

Одним из элементов управленческой деятельности руководителя по внедрению инноваций в образовательный процесс детского сада будет мотивация и стимулирование педагогических кадров с целью сохранения стабильного коллектива и повышения их

профессионализма [3, с. 64]. Благоприятный моральный климат дошкольного образовательного учреждения будет обеспечен, если правильно и последовательно организовать управленческое и психолого-педагогическое воздействие.

От действий руководства будет зависеть психологический климат в организации. Основные противоречия и недовольства среди педагогов вызывают такие требования к ним, как регулярное прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки, высокий уровень владения информационными технологиями т.п., то есть все то, что требует дополнительного напряжения и временных затрат. Находясь в достаточно жестком тайминге, так как работники ДОУ – это в основном женщины, они негативно реагируют на те инновации, которые не могут оценить как облегчающие их профессиональную деятельность аспекты труда, это отрицательно влияет на их трудовую мотивацию.

Между тем, мотивация персонала – это ключ к благополучию коллектива и организации в целом. Для достижения результата нужно четко понимать, какие внешние и внутренние факторы мотивируют человека, учитывать, что помогает каждому подчиненному идти к поставленной цели. Мотивация включает в себя поощрение труда морально и материально. К моральной (нематериальной) мотивации отнесем: повышение по службе, возможность самореализации, условия для взаимопомощи, уважительное отношение, комфортные условия труда, профессиональные победы и успехи и их фиксация, и т.п. Примеры материальной помощи: стимулирующая надбавка, различные бонусы, материальная помощь. Инновации в системе управления образовательным процессом и развитием коллектива в условиях дошкольного образования позволяют изменить процедуры планирования, организации, координации, мониторинга и рефлексии, то есть влияют на все функции управления, и способствуют укреплению авторитета как самого дошкольного образовательного учреждения, так и его руководящего состава.

Они же позволяют вывести на новый уровень административно-организационную структуру коллектива, а это, в свою очередь, благоприятно влияет на профессиональный рост всех сотрудников – от педагогов до вспомогательного персонала. К психологически обусловленным факторам, влияющим на продуктивность управленческой деятельности ученые относят коллективную самооценку, морально-психологический климат, личностную и профессиональную мотивацию, авторитет заведующего. Достижению благополучия способствует регулярная беседа

руководителя с подчиненными, контроль за психическим и физическим состоянием сотрудников, поощрение за высокие профессиональные успехи. Новые прорывы будут достигнуты коллективом и при постановке высоких целей, но их нужно согласовывать с реальными возможностями организации, трезво оценивать ресурсы. Также нужно допускать возможности ошибок, без ошибок не будет прогресса. Управление инновационным процессом в ДОУ предполагает формирование и развитие системы управления ДОУ в режиме внедрения нововведений. Инновации в педагогическом процессе – это необязательно изобретение чего-то нового, а это изменения, которые повышают качество образовательного процесса [1, с.134].

Постоянно меняющиеся запросы общества и государства приводят к тому, что дошкольные организации должны меняться в ногу со временем и применять свой потенциал для реализации эффективного и продуктивного педагогического процесса. Современные условия жизни диктуют необходимость внедрения инноваций в управление персоналом дошкольной организацией, чтобы не только улучшить эффективность, но и облегчить процесс управления.

Список использованных источников

1. Вохмякова, И. Н. Эффективное управление инновационной деятельностью в дошкольном образовательном учреждении / И. Н. Вохмякова // Филологическое образование в период детства. – 2020. – № 27. – С. 133-139.
2. Гудас, А. Р. Основные направления инновационного развития дошкольного образовательного учреждения / А. Р. Гудас. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2018. — № 46 (232). — С. 281-283. — URL: <https://moluch.ru/archive/232/53477/> (дата обращения: 04.11.2021).
3. Завьялова, М. В. Мотивация педагогов ДОУ к инновационной деятельности / М. В. Завьялова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 15.2 (149.2). — С. 69-72. — URL: <https://moluch.ru/archive/149/41614/> (дата обращения: 04.11.2021).

© Амирова Л. А., 2021

© Сюникаева Л.В., 2021