



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра подготовки педагогов профессионального обучения и предметных
методик

**РЕАЛИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

Магистерская диссертация

по направлению 44.04.01 Педагогическое образование

Направленность программы магистратуры

«Управление образованием»

Проверка на объем
заимствований:

30% авторского текста

Выполнил (а):

студент(ка) группы ЗФ-309/169-2-1

Шевченко Галина Олеговна

Работа допущена к защите

« 05 » *02* 2020 г.

зав. кафедрой ППРОиПМ

[Signature]
Корнеева Н. Ю.

Научный руководитель:

кандидат педагогических наук, доцент

Лапчинская И.В.

Челябинск

2020

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические аспекты решения проблемы реализации инновационных подходов в управлении образовательным учреждением.	8
1 Теоретические основания инновационных процессов в.....	8
образовании	8
1.2 Управление инновационными процессами в образовании.	28
выводы по главе 1.	45
Глава 2. Управление процессом реализации инновационных подходов в деятельности ГККП "Ясли -сад "Акбота" ГУ "Отдел образования акимата мендыкаринского района"	47
2.1 Анализ инновационной деятельности в ГККП "Ясли -сад "Акбота" ГУ "Отдел образования акимата Мендыкаринского района"	47
2.2 Экспериментальное исследование готовности педагогического коллектива ГККП "Ясли -сад "Акбота" к инновационным подходам в управлении.....	59
2.3 Внедрение информационно-аналитической системы «Управление дошкольным образовательным учреждением» в работу "Ясли -сада "Акбота"	74
2.4 Рекомендации по внедрению инновационных подходов к управлению образовательной организацией.....	81
Заключение	81
Список использованной литературы.....	93
Приложения	100

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Появление инновационных процессов в образовании является ведущей тенденцией его обновления. Термины «педагогическая инновация», «инновационный процесс», «инновационная тенденция», «инновационный подход» прочно вошли в лексикон современной педагогической общественности. Для каждого уровня образования использование на практике педагогических инноваций и нововведений имеет характерные черты. В частности, развитие образовательных учреждений среднего уровня образования потребовало, прежде всего, инноваций соответствующей системы управления, что, в свою очередь, вызвало необходимость изучения всей совокупности воздействующих на данный процесс эндогенных и экзогенных факторов. Сегодня в сфере образования выделяется большое число инноваций различного характера, направленности и значимости, проводятся большие или малые государственные реформы, внедряются новшества в организацию и содержание, методику и технологию преподавания [8].

Нынешние ориентиры модернизации системы российского образования – доступность, качество, эффективность – предъявляют повышенные требования к дошкольным учреждениям. Оптимизация системы дошкольного образования возможна лишь при освоении инноваций, способствующих качественным изменениям деятельности ДОУ, выражающихся в их переходе на качественно новый этап – режим развития. Режим развития – это целенаправленный, закономерный, непрерывный и необратимый процесс перехода учреждения в качественно новое состояние, характеризующийся разноуровневой организацией, культуротворческой направленностью и постоянно расширяющимся потенциалом роста. За прошедшее время общие представления об инновациях в образовании подверглись серьезным изменениям. Если в конце 90-х гг. инновациями в образовании считались любые новшества, вводимые в его содержание или

процесс, которые были направлены на повышение эффективности, то к настоящему времени стало ясно, что инновации стали рассматриваться и оцениваться как отдельные нововведения в контексте целостного процесса развития общества и образования.

Теоретическая проработка проблемы инновационной деятельности служит основой обновления образования, его осмысления и обновления с целью преодолеть стихийность этого процесса, эффективно управлять им.

Актуальность проблемы организации и содержания инновационной деятельности в управлении современным дошкольным учреждением ни у кого не вызывает сомнения. Инновационные процессы являются закономерностью в развитии дошкольного образования и относятся к таким изменениям в работе учреждения, которые носят существенный характер, сопровождаются изменениями в образе деятельности и стиле мышления его сотрудников, вносят в среду внедрения новые стабильные элементы (новшества), вызывающие переход системы из одного состояния в другое.

Цель: выявить влияние инновационных технологий на управление ГККП "Ясли -сад "Акбота" ГУ "Отдел образования акимата Мендыкаринского района"

Объект исследования: влияние инновационных технологий на управление дошкольной организацией.

Предмет исследования: реализация инновационных подходов к управлению в ГККП "Ясли- сад "Акбота" ГУ "Отдел образования акимата Мендыкаринского района"

Задачи:

- изучить теоретические аспекты внедрения и разработки инновационных процессов в образовании;
- описать инновационные технологии в управлении образовательным учреждением

- дать общую характеристику образовательного учреждения ГККП "Ясли -сад "Акбота" ГУ "Отдел образования акимата Мендыкаринского района"
- провести исследования по выявлению уровня готовности педагогов к инновационной деятельности в управлении и уровня компьютерной грамотности участников коллектива ГККП "Ясли -сад "Акбота" ГУ "Отдел образования акимата Мендыкаринского района"
- для облегчения работы ГККП "Ясли -сада "Акбота" ввести в использование информационно-аналитическую систему «Управление дошкольным образовательным учреждением» «АВЕРС: заведующий ДОУ»
- опираясь на проделанную работу составить рекомендации по внедрению инновационных подходов к управлению образовательной организацией

Гипотеза: использование информационно-аналитической системы «Управление дошкольным образовательным учреждением» «АВЕРС: заведующий ДОУ» в управлении образовательным учреждением позволит повысить эффективность управленческой деятельности руководителя.

Методологические основания решения проблемы. В ходе написания диссертационной работы были использованы научные труды отечественных и зарубежных ученых, материалы периодической печати, законы Республики Казахстан и Российской Федерации, материалы научно-практических конференций по проблеме управления в образовательной сфере. Вопросы педагогического новаторства, поиска оптимальных приемов обучения и воспитания подрастающего поколения в условиях перехода к адаптированному образовательному учреждению, четкого дефицита понятий, связанных с формированием новой области знаний - педагогической инноватики - получили широкое развитие в работах нового поколения отечественных и зарубежных педагогов: В.С.Лазарева, М.А.Моисеева,

М.М.Поташника, К.М. Ушакова, Н.Р.Юсуфбековой, К.Ангеловски, Э.М.Роджерса и др. Исследования этих авторов позволили практикам перейти к программно-целевому управлению образованием.

Методы исследования:

- теоретические методы исследования - анализ, синтез, обобщение;
- эмпирические методы исследования - анкетирование, изучение документации, наблюдение, статистическая обработка результатов.

Этапы исследования:

На первом этапе (март- апрель 2019) осуществлялось изучение и анализ научной литературы по проблеме исследования, знакомство с опытом работы образовательных учреждений . Изучались потенциал и реальные потребности функционирования и развития образовательного учреждения в современных условиях.

На втором этапе (май-сентябрь) исследования теоретически осмыслены существующие подходы к управлению инновационными процессами, уточнены основные понятия, выявлены новые инновационно-педагогические технологии управления и определен механизм их реализации. Осуществлялась практически опытно-экспериментальная работа, проведена проверка ее эффективности.

На третьем этапе (октябрь-декабрь) были осуществлены обобщение материалов исследования, их систематизация, обработка экспериментальных данных, формирование и уточнение выводов, внедрение разработанных рекомендаций в практику; оформление рукописи диссертации.

Опытно-экспериментальной базой являлось государственное казенное коммунальное предприятие "Ясли - сад "Акбота" ГУ "Отдел образования акимата Мендыкаринского района"

Научная новизна исследования:

- 1 Выявлены и теоретически обоснованы факторы и условия, оказывающие влияние на эффективность реализации инновационных технологий в управлении образовательным учреждением.

2 Выявлена готовность коллектива к инновациям в управлении. Проведённая экспериментальная работа, по исследованию коллектива, ранее никогда не проводилась.

3 Разработаны рекомендации по внедрению инновационных подходов к управлению образовательной организацией

Теоретическая значимость:

1 Уточнен понятийный аппарат, используемый в управлении инновационной деятельностью, тем самым создана основа для системного подхода к использованию инновационных педагогических технологий в управленческой деятельности.

2 Дана общая характеристика образовательного учреждения ГККП "Ясли -сад "Акбота" ГУ "Отдел образования акимата Мендыкаринского района"

3 Выявлено влияние инновационных технологий на управление дошкольной организацией.

Практическая значимость работы заключается в том, что она связана с актуальными проблемами современного управления образованием в условиях перехода к новым формам его организации. Внедрена информационно-аналитическая система для управления ясли – садом. Которая существенно уменьшила объём бумажной работы. Разработаны и экспериментально уточнены рекомендательно-методические материалы, которые могут быть успешно использованы в управленческой практике образовательных учреждений.

Структура работы. Диссертационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы, приложений

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ ПОДХОДОВ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

В главе рассматриваются теоретические аспекты внедрения и разработки инновационных процессов в образовании. Раскрываются основные понятия исследовательской работы. Проводится описание объекта исследования.

1 Теоретические основания инновационных процессов в образовании

Понятие инновация в переводе с латинского языка означает обновление, новшество или изменение. Это понятие впервые появилось в исследованиях в XIX веке и означало введение некоторых элементов одной культуры в другую. В начале XX века возникла новая область знания, инноватика - наука о нововведениях, в рамках которой стали изучаться закономерности технических нововведений в сфере материального производства.

Педагогические инновационные процессы стали предметом специального изучения на Западе примерно с 50-х годов и в последнее двадцатилетие в нашей стране Инновация определяется как увеличение существующего массива знаний, влекущее за собой изменения в действующей технологии и управлении, которые приносят экономическую выгоду. Таким образом, инновация как результат творческого процесса проявляется в виде новой стоимости. Инновация реализуется в период между началом создания концепции нового продукта и подготовкой обоснования решения о развертывании серийного производства, организации системы сбыта и послепродажного обслуживания. Инновационный процесс

заключается в формировании и развитии содержания и организации нового. В целом под инновационным процессом понимается комплексная деятельность по созданию(рождению, разработке), освоению, использованию и распространению новшеств. Инновация – это целенаправленное изменение, вносящее в среду обитания новые стабильные элементы, вызывающие переход системы из одного состояния в другое.

Таким образом, новация – средство (новый метод, методика, технология, программа и т.п.), а инновация – процесс освоения этого средства. Также следует разграничивать такие понятия, как «инновация» и «реформа». Реформа – это нововведение, которое организуется и проводится государственной властью. Инновация – это нововведение, которое организуется и проводится работниками системы образования[32].

Инновация - это продукт коллективного интеллектуального труда, позволяющий использовать всё новое (идеи, изобретения, технологии, методы управления) для резкого повышения эффективности существующих или формирования перспективных направлений хозяйственной и социальной деятельности человека [46].

Инновационная деятельность охватывает создание и внедрение:

- новой продукции;
- новых технологических процессов и форм организации производства; нового рынка;
- новых процессов управления и решения социально-экономических задач, соответствующих им финансовых инструментов и организационных структур;
- новых предпочтений человека в духовной сфере [5]

Появление инновации имеет две отправные точки. Потребность рынка, то есть имеющийся спрос на определенный продукт (товар, услугу). Его можно также назвать эволюционным. К эволюционным также относятся, естественно, различные изменения в имеющихся на рынке продуктах (товарах, услугах). Например, изменения, приводящие к снижению издержек

на производство или приданию более «товарного» вида продукции. «Изобретательство», то есть интеллектуальная деятельность человека по созданию нового продукта, направленного на удовлетворение спроса, который отсутствует на рынке, но может появиться с появлением этого нового продукта. Это радикальный, революционный путь. В понятие Инновационная деятельность включаются: научно-техническую деятельность, организационную, финансовую и коммерческую и является важнейшей составляющей продвижения новшеств потребителям. Научные исследования и разработки, являясь источником новых идей, осуществляются на различных этапах инновационного процесса [7].

Источниками финансирования науки и инноваций в государствах постсоветского пространства являются собственные средства организаций(предприятий), выполняющих научные исследования и разработки или осуществляющих инновации; средства бюджетов всех уровней; средства внебюджетных фондов; иностранные источники.

Инновационный процесс - процесс создания, распространения и использования новшества (т.е. совокупности новых идей и предложений, которые потенциально могут быть осуществлены и при условии масштабности их использования и эффективности результатов могут стать основой любого нововведения). Это преобразование новых видов и способов человеческой жизнедеятельности(нововведений) в социально-культурные нормы и образцы, обеспечивающие их институциональное оформление, интеграцию и закрепление в культуре общества. Инновационный процесс протекает в несколько этапов. В большинстве случаев инновация - это комбинация множества факторов, которые вводятся частично одновременно, частично последовательно. Следовательно, инновация - это не изолированное событие, а скорее траектория, состоящая из многих небольших событий. Поэтому при анализе инновации трудно указать точный момент, когда она возникла, или указать её единственную причину. Для понимания сущности процесса разработки и внедрения инновации нельзя изучать различные

основы, участвующие организации и заинтересованных лиц отдельно, а необходимо анализировать ситуацию во всей полноте [17].

Таким образом, все элементы, составляющие содержание инновационной деятельности, не просто вытекают друг из друга, а тесно взаимосвязаны и оказывают взаимное влияние друг на друга. В результате изменения одного из элементов происходит изменение остальных, а в конечном итоге во всей организации. Это требует комплексного решения любых её проблем: больших и малых, простых и сложных, текущих и перспективных. Следовательно, здесь необходим системный подход. Ф. Янсен, используя системный подход к организации и инновационным процессам, происходящим в ней, представляет её как живой организм со сложными связями и реакциями, утверждая, что «... жизнь, сознание, инновация - это явления высшего уровня иерархии, вытекающие из поведения многих молекул, клеток или соответственно производителей и потребителей» [18].

Можно утверждать, что инновационная деятельность циклична и имеет следующие *этапы развития*:

1 этап - зарождение идей и разработка инновации, предполагающего:

- анализ деятельности образовательного учреждения;
- обозначение проблем, требующих решения;
- разработку вариантов решения обозначенных проблем.

2 этап - освоение нововведения:

- апробирование нововведения на практике;
- анализ результатов апробирования, их осмысление, определение ближайшего последствия.

3 этап: диффузия нововведения - распространение новых идей в массы и осуществляется лишь в случае положительных результатов апробирования.

4 этап: рутинизация - превращение нововведения в неотъемлемую часть (инновация становится традицией) педагогической системы учреждения,

дающее стабильные положительные результаты и способствует переходу учреждения на новый качественный уровень развития.

Источниками инновационных идей могут быть:

- неожиданное событие(успех или провал, как толчок к развитию или
- расширению деятельности или к постановке проблемы);
- различные несоответствия (между истинными мотивами поведения
- детей, их запросами и желаниями и практическими действиями педагога);
- потребности педагогического процесса (слабые места в методике, поиск
- новых идей);
- появление новых образовательных моделей;
- демографический фактор;
- изменения в ценностях и установках детей(изменение отношения детей к
- образованию, к значимым ценностям влечёт за собой поиск новых форм
- общения и профессионального поведения);
- новые знания (новые концепции, подходы к образованию, конкретные
- методики и технологии).

Главная же *цель инновационной деятельности* - развитие педагога, как творческой личности, переключение его с репродуктивного типа деятельности на развивающий и самостоятельный поиск решений, превращение педагога в «реализатора» инновационных методик, технологий и современных средств обучения.

К инновационной деятельности побуждают организацию следующие факторы:

- окружающая (внешняя) среда, её изменения, вынуждающие человека новаторствовать

- государство, посредством своей политики дающее или отбирающее стимулы к инновациям;
- научно-технический прогресс, побуждающий предприятия отслеживать новинки для эффективной борьбы с конкурентами [34].

Внутренними факторами-побудителями к инновациям для предприятия являются творческие способности сотрудников, их внутрифирменная конкуренция, а также предпочтения собственников, менеджеров организации и её неформальных лидеров. Вопросы научной поддержки инновационной деятельности в образовании относятся к области педагогической инноватики.

Об инновациях в казахстанской образовательной системе заговорили с 80-х годов XX века. Именно в это время в педагогике проблема инноваций и, соответственно, её понятийное обеспечение стали предметом специальных исследований. Термины “ инновации в образовании “ и “ педагогические инновации “, употребляемые как синонимы, были научно обоснованы и введены в категориальный аппарат педагогики.

Педагогическая инновация - нововведение в педагогическую деятельность, изменения в содержании и технологии обучения и воспитания, имеющие целью повышение их эффективности. [46]

Таким образом, инновационный процесс заключается в формировании и развитии содержания и организации нового. В целом под инновационным процессом понимается комплексная деятельность по созданию (рождению, разработке), освоению, использованию и распространению новшеств. В научной литературе различают понятия “ новация “ и “ инновация “. Инновации в образовании считаются новшествами, специально спроектированными, разработанными или случайно открытыми в порядке педагогической инициативы. В качестве содержания инновации могут выступать: научно-теоретическое знание определённой новизны, новые эффективные образовательные технологии, выполненный в виде технологического описания проект эффективного инновационного педагогического опыта, готового к внедрению. Нововведения - это новые

качественные состояния учебно-воспитательного процесса, формирующиеся при внедрении в практику достижений педагогической и психологической наук, при использовании передового педагогического опыта.

Инновации разрабатываются и проводятся не органами государственной власти, а работниками и организациями системы образования и науки.

Опираясь на внешние факторы, можно сформулировать основную закономерность проектирования инноваций: чем выше ранг инноваций, тем больше требования к научно-обоснованному управлению инновационным процессом.

Для полного и точного представления специфики инновационных процессов, протекающих в современном российском образовательном пространстве, в системе образования можно выделить два типа учебно-воспитательных учреждений: традиционные и развивающиеся. Для традиционных систем характерно стабильное функционирование, направленное на поддержание однажды заведенного порядка. Для развивающихся систем характерен поисковый режим.

В российских развивающихся образовательных системах инновационные процессы реализуются в следующих направлениях: формирование нового содержания образования, разработка и внедрение новых педагогических технологий, создание новых видов учебных заведений. Кроме этого, педагогический коллектив ряда российских образовательных учреждений занимается внедрением в практику инноваций, уже ставших историей педагогической мысли. Например, альтернативных образовательных систем начала XX века М. Монтессори, Р. Штайнера, и т. д.

Развитие школы не может быть осуществлено иначе, чем через освоение нововведений, через инновационный процесс. Дабы эффективно управлять этим процессом, его необходимо понять, а потому - познать. Последнее предполагает изучение его строения или, как говорят в науке, - структуры [43].

Всякий процесс (особенно когда речь идёт об образовании, да ещё о его развитии) представляет собой сложное динамическое (подвижное, нестатичное) образование - систему. Последняя же полиструктурна, а потому сам инновационный процесс (как и всякая система) полиструктурен.

Деятельностная структура представляет собой совокупность следующих компонентов: мотивы - цель - задачи - содержание - формы - методы - результаты. Действительно, всё начинается с мотивов (побудительных причин) субъектов инновационного процесса (директора, учителей, учащихся и др.), определения целей нововведения, преобразования целей в “веер“ задач, разработки содержания инновации и т. д. Не будем забывать, что все названные компоненты деятельности реализуются в определённых условиях (материальных, финансовых, гигиенических, морально-психологических, временных и др.), которые в саму структуру деятельности, как известно, не входят, но при игнорировании коих инновационный процесс был бы парализован или протекал бы неэффективно.

Субъектная структура включает инновационную деятельность всех субъектов развития школы: директора, его заместителей, учителей, учёных, учащихся, родителей, спонсоров, методистов, преподавателей вузов, консультантов, экспертов, работников органов образования, аттестационной службы и др. Эта структура учитывает функциональное и ролевое соотношение всех участников каждого из этапов инновационного процесса. В ней также отражаются отношения участников планируемых частных нововведений. Достаточно директору сейчас написать в столбик функции каждого из названных субъектов и расположить их в порядке значимости выполняемых в инновационном процессе ролей, как моментально весомой, значимой увидится эта структура [52].

Педагогическая инноватика - молодая наука, о ней начали говорить только в конце 80-х гг. прошлого века, т.е. немногим более 15 лет назад. Сегодня как сама педагогическая инноватика, так и её методология находятся в стадии научной разработки и построения Педагогическая инноватика как

одно из самостоятельных направлений педагогической науки стала интенсивно развиваться в последнее десятилетие XX века. Это обусловлено рядом факторов:

1. Сменой монизма и догматизма в общественном развитии на плюрализм, отказом от абсолютизации марксистских истин, признанием необходимости диалога с представителями других мировоззрений.
2. Неудовлетворительным состоянием системы народного образования, которое привело к сменяющим друг друга школьным реформам, которые не принесли ощутимых результатов.
3. Отрывом педагогической науки от практики, неэффективностью деятельности по внедрению научных достижений в практику школы.
4. Пробуждением инициативы и творчества учителей. Правом и обязанностью творить, искать, обновлять содержание и методику, вести опытно-экспериментальную работу. Закреплением этого права в официальных документах.
5. Воссозданием и рождением новых типов учебных заведений: гимназий, колледжей, лицеев, педагогических университетов и др. Актуализацией педагогических идей гуманизации и гуманитаризации образования, демократизации жизни и управления учебных заведений.
6. Появлением новых мощных информационных средств обучения: ЭВМ, спутникового телевидения, видеомагнитофонов и др.
7. Получением инноватикой самостоятельного статуса среди других наук [51].

Педагогическая инноватика как особая отрасль педагогического знания исследует механизмы и условия перевода педагогических систем из состояния функционирования в состояние развития. Она с единых позиций решает проблемы педагогической неологии (создание педагогических новшеств), педагогической аксиологии (восприятие, оценка и интерпретация нового в педагогике), педагогической праксиологии (применение педагогических новшеств), инновационного менеджмента (управление

инновационным процессом) и др. Педагогические инновации в самой широкой интерпретации затрагивают всю систему образования и ее отдельные компоненты.

Образование является в преобладающей степени искусственным, проектируемым и конструируемым объектом. Нормативная сфера образования, его технологический уровень включает следующие основные компоненты: проект образовательного курса (учебный план, программа, общие рекомендации организации образования); описание образовательного курса или педагогические описания (нормативные описания идеальных и материальных средств образования); образовательный курс как совокупность педагогических предписаний. Эти три компонента и выступают объектами инновационных преобразований. При этом все возможные педагогические нововведения предполагают их радикальную смену и (или) усовершенствование, модификацию, так как конечным проектом образования является курс, состоящий из педагогических предписаний [35].

Специфика педагогического нововведения определяется совокупностью факторов. В первую очередь тем, что образование является искусственной, социотехнической или социальной системой. Социотехническая система характеризуется наличием в ней людей и коллективов, интересы которых существенно связаны с ее функционированием. В результате участия людей доминирующие связи в таких системах принадлежат не природе, а культуре, и смысл любой ситуации определяется отношением к ней субъекта. В социотехнических системах субъективное преобладает над объективным, эвристическое над формальным. Эти системы изменяются с течением времени как сами по себе, так и в результате воздействия на них. Наличие гуманитарной составляющей в педагогических нововведениях предполагает их жесткие границы. Любое педагогическое нововведение необходимо рассматривать в контексте сохранения здоровья ребенка и учителя с учетом отдаленных последствий. Проблемы, решаемые в образовании, нельзя отнести к таким, в которых ясно

определен набор целей и ограничений. В принципе нельзя остановить процесс образования, чтобы построить модель, а затем снова вернуться обратно. Остановка этого процесса в мышлении вызывает большие проблемы адекватности созданной модели, так как изменяется состояние проблемы, цели, отношения между учителем и учащимися и т.д. Образно говоря, учитель или исследователь несетя в хрупкой лодке по течению процесса образования [3].

Как известно, проблемы в социотехнических системах могут решаться следующими способами:

1. Идеальное, абсолютно наилучшее по эффективности решение предполагает ликвидацию, растворение проблемы. Благодаря изменению в функционирующей системе и (или) ее окружении исчезает не только сама проблема, но и будущие проблемы система сможет преодолевать самостоятельно.
2. Оптимальное решение проблемы связано с данными, конкретными условиями, по отношению к которым это решение является наилучшим.
3. Удовлетворительное или любое решение, приводящее к смягчению проблемы до ее приемлемого состояния. Удовлетворительное решение обычно выше некоторого «уровня притязаний», т.е. оно в большинстве случаев является субъективным [47].

Анализ многочисленных педагогических нововведений, осуществляемых особенно на уровне конкретного учителя-предметника, показал, что среди них преобладают нововведения с удовлетворительным решением проблем. На этой основе возникает ситуация расплывчатости педагогического нововведения. Неслучайно большинство исследователей при изучении нововведений ориентируются только на одну систему отсчета, которая связана с любыми сознательно вводимыми изменениями в исходной системе. Все это является источником вариофикации и позволяет имитировать требуемые изменения, так как о тождестве или различии между

двумя состояниями и (или) наблюдениями нельзя утверждать с полной уверенностью.

Специфика педагогического нововведения порождается также отсутствием определенных оценочных критериев эффективности процессов обучения и воспитания, в частности, обоснованных конкретных рекомендаций. В этой связи Н. В. Кухарев, отмечая актуальность постановки данного вопроса, указывал и на его сложность, необходимость переосмысления ставшего постулатом метода оценки, когда работу учителя квалифицируют по «эффективно» проведенному уроку. Доминирование в реальном образовательном процессе субъект- субъектных взаимодействий учителя и учащихся, учителя и родителей, учащихся между собой и др. не позволяет выполнить в полной мере элементарные нормативные требования государственной программы. Это касается в первую очередь критериев оценки знаний учащихся[47].

Учителя неизбежно по-разному понимают и выполняют инструкции. Оценки все равно получаются относительными. Оценка знаний в порядковой шкале, непосредственные сравнения обладателей знаний весьма зависят от субъективных свойств учителя. Общеизвестным фактом, свидетельствующим об этом, является то, что уровень знаний медалистов разных школ заметно отличается. Несмотря на введение тестов, с помощью которых повышается уровень объективности, создать общедоступные стандарты, наподобие эталонов твердости или длины световой волны, применительно к человеку пока не представляется возможным [15].

Исследуя различия в познавательных процессах людей, выросших в различной культурной среде, М. Коул и С. Скрибнер пришли к выводу о том, что «применение тестов для оценки познавательных способностей народностей, живущих в совершенно иных социально- экономических условиях, не могло дать результатов, сколь-нибудь отражающих их действительные познавательные возможности, и факт глубокого отличия тех данных, которые получились при применении этих тестов, от тех

особенностей, которые появились у этих народностей в условиях их практической жизни, не нашли должного объяснения». Педагогические нововведения характеризуются символическими научными описаниями и обоснованиями, т.е. слишком общими и пригодными на все случаи жизни, а также их множественностью. Это связано с тем, что пока педагогика не осуществляет в себе категориальный синтез научного знания других научных дисциплин, в том числе непдагогических. Множественность научных описаний и обоснований педагогического нововведения приводит к его неограниченной альтернативности.

Рассмотрим понятийный аппарат и теоретические основания инновационных процессов в образовании. Новшества в образовании представляют собой творческую проработку новых идей, принципов, технологий, в отдельных случаях доведение их до типовых проектов, содержащих условия их адаптации и применения. Следует различать новшества и нововведения. Если под педагогическим новшеством понимать некую идею, метод, средство, технологию или систему, то нововведением в этом случае будет процесс внедрения и освоения этого новшества. Понятие «нововведение» мы считаем синонимом понятия «инновация». С помощью конструирования нововведений можно управлять развитием образовательных систем: как на уровне образовательного учреждения, так и на уровне региона, страны. Обоснование типологии педагогических нововведений позволяет изучать специфику и закономерности развития нововведений, выявлять и анализировать факторы, способствующие и препятствующие нововведениям. Ключевое понятие в инноватике - инновационный процесс.

Инновационные процессы в образовании рассматриваются в трех основных аспектах:

- социально-экономическом,
- психолого-педагогическом
- организационно-управленческом.

От этих аспектов зависит общий климат и условия, в которых инновационные процессы происходят.

Имеющиеся условия могут способствовать, либо препятствовать инновационному процессу. Инновационный процесс может иметь характер как стихийный, так и сознательно управляемый. Введение новшеств - это, прежде всего, функция управления искусственными и естественными процессами изменений. Подчеркнём единство трёх составляющих инновационного процесса: создание, освоение и применение новшеств. Именно такой трёхсоставный инновационный процесс и является чаще всего объектом изучения в педагогической инноватике, в отличие, например, от дидактики, где объектом научного исследования выступает процесс обучения . Другое системное понятие - инновационная деятельность - комплекс принимаемых мер по обеспечению инновационного процесса на том или ином уровне образования, а также сам процесс. К основным функциям инновационной деятельности относятся изменения компонентов педагогического процесса: смысла, целей, содержания образования, форм, методов, технологий, средств обучения, системы управления и т.п. [31].

Инноватика пришла в педагогику из культурологии, лингвистики, экономики. В инноватике заложен внедренческий вектор, характеризующий традиционное и часто критикуемое соотношение науки и практики (наука разрабатывает и внедряет в практику). Такое понимание противоречит получившей в последние годы развитие личностно-ориентированной педагогической парадигме, определяющей повышение роли субъекта в проектировании своего образования. Считается не целесообразным механически переносить в область педагогики аппарат инноватики, который действует в экономике, предпринимательстве или производстве. Учитывая человекоориентированную сущность педагогики, мы определяем объект и предмет педагогической инноватики не в традиционном ключе «внешних воздействий» на обучаемых, а с позиции условий обновления их образования , происходящего с их участием. Это главный принцип, который используют в

качестве ориентира для построения теоретико-методологических оснований педагогической инноватики. Опираясь на вышесказанное, под педагогической инноватикой мы будем понимать науку, изучающую природу, закономерности возникновения и развития педагогических инноваций, их связи с традициями прошлого и будущего в отношении субъектов образования [13].

Сформулируем объект и предмет педагогической инноватики следующим образом. *Объект педагогической инноватики* - процесс возникновения, развития и освоения инноваций в образовании. Под инновациями здесь понимаются нововведения - целенаправленные изменения, вносящие в образование новые элементы, и вызывающие его переход из одного состояния в другое. Образование рассматривается как социально, культурно и личностно детерминированная образовательная деятельность, в процесс изменения (обновления) которой включен субъект этой деятельности.

Предмет педагогической инноватики — система отношений, возникающих в инновационной образовательной деятельности, направленной на становления личности субъектов образования (учащихся, педагогов, администраторов). Инновационные изменения идут сегодня по таким направлениям, как формирование нового содержания образования; разработка и реализация новых технологий обучения; применение методов, приемов, средств освоения новых программ; создание условий для самоопределения личности в процессе обучения; изменение в образе деятельности и стиле мышления как преподавателей, так и учащихся, изменение взаимоотношений между ними, создание и развитие творческих инновационных коллективов, школ, вузов [26].

Исследования инновационных процессов в образовании выявили ряд теоретико-методологических проблем:

- соотношение традиций и инноваций,
- содержание и этапы инновационного цикла,

- отношение к инновациям разных субъектов образования,
- управление инновациями, подготовка кадров,
- основания для критериев оценки нового в образовании и др.

Эти проблемы нуждаются в осмыслении уже другого уровня - методологического. Обоснование методологических основ педагогической инноватики не менее актуально, чем создание самой инноватики. Педагогическая инноватика является особым направлением методологических исследований [26].

Чтобы разработать научное обеспечение образовательных инноваций нам потребуется опора на уже имеющуюся методологическую базу. В сферу методологии педагогической инноватики входит система знаний и соответствующих им деятельностей, которые изучают, объясняют, обосновывают педагогическую инноватику, её собственные принципы, закономерности, понятийный аппарат, средства, границы применимости и другие научные атрибуты, характерные для теоретических учений. Педагогическая инноватика и её методологический аппарат могут являться действенным средством анализа, обоснования и проектирования модернизации образования. Научное обеспечение этого глобального инновационного процесса нуждается в разработке. Многие новшества, такие, как образовательные стандарты общего среднего образования, новая структура школы, профильное обучение, единый госэкзамен и др. еще не проработаны в инновационно-педагогическом смысле, отсутствует целостность и системность в процессах освоения и применения заявленных новшеств. Растёт потребность в новом теоретическом осмыслении сущности управления инновационными процессами в образовательном учреждении, разработке педагогических условий, обеспечивающих непрерывное инновационное движение. Немаловажно и то, что инновационные процессы нуждаются в специальной подготовке кадров - педагогов, администраторов, менеджеров образования, компетентных в сфере педагогических инноваций.

В рамках путей решения перечисленных задач рассмотрим проблему типологии педагогических инноваций.

Анализ педагогических нововведений также показал, что их естественное развитие не всегда адекватно классическому жизненному циклу. Многие педагогические нововведения не «умирают», как это бывает, например, с техническими нововведениями, и не интегрируются с другими поисками, а просто переходят с позиции актуальных, «первых ролей» на сцене педагогической реальности, в позицию потенциально возможных. Их существование в большей степени адекватно логике культуры, чем логике познания. Развертывание жизненных циклов нововведений, возникших в науке и на практике, приведено на рисунке 1.



Рисунок 1— Блок-схема развертывания жизненных циклов педагогических нововведений (по В. И. Загвязинскому)

Систематика педагогических нововведений, состоит из 10 блоков,[44] каждый блок формируется по отдельному основанию и дифференцируются

на собственный набор подтипов. Перечень оснований составлен с учётом необходимости охвата следующих параметров педагогических нововведений : отношение к структуре науки, отношение к субъектам образования, отношение к условиям реализации и характеристикам нововведений. Педагогические нововведения подразделяются на следующие типы и подтипы:

- по отношению к структурным элементам образовательных систем: нововведения в целеполагании, в задачах, в содержании образования и воспитания, в формах, в методах, в приёмах, в технологиях обучения, в средствах обучения и образования, в системе диагностики, в контроле, в оценке результатов и т.д.
- по отношению к личностному становлению субъектов образования: в области развития определённых способностей учеников и педагогов, в сфере развития их знаний, умений, навыков, способов деятельности, компетентностей и др. ;
- по области педагогического применения: в учебном процессе, в учебном курсе, в образовательной области, на уровне системы обучения, на уровне системы образования, в управлении образованием.
- по типам взаимодействия участников педагогического процесса: в коллективном обучении, в групповом обучении, в тьюторстве, в репетиторстве, в семейном обучении и т.д. ;
- по функциональным возможностям: нововведения-условия(обеспечивают обновление образовательной среды, социокультурных условий и т.п.), нововведения-продукты (педагогические средства, проекты, технологии и т.п.), управленческие нововведения (новые решения в структуре образовательных систем и управленческих процедурах, обеспечивающих их функционирование) ;
- по способам осуществления: плановые, систематические, периодические , стихийные, спонтанные, случайные ;

- по масштабности распространения: в деятельности одного педагога, методического объединения педагогов, в школе, в группе школ, в регионе, на федеральном уровне, на международном уровне и т.п. ;
- по социально-педагогической значимости: в образовательных учреждениях определенного типа, для конкретных профессионально-типологических групп педагогов;
- по объёму новаторских мероприятий: локальные, массовые, глобальные и т.п. ;
- по степени предполагаемых преобразований: корректирующие, модифицирующие, модернизирующие, радикальные, революционные [44].

В предложенной систематике одна и та же инновация может одновременно обладать несколькими характеристиками и занимать своё место в различных блоках. Например, такая инновация как образовательная рефлексия учащихся может выступать нововведением по отношению к системе диагностики обучения, развитию способов деятельности учащихся, в учебном процессе, в коллективном обучении, нововведением-условием, периодическим, в старшей профильной школе, локальным, радикальным нововведением. С точки зрения стратегического менеджмента инновации служат инструментом адаптивного приспособления к меняющимся условиям внешней среды, а также средством постоянного совершенствования процессов в организации, направленного на рост эффективности ее деятельности.

Таким образом, в системе принятия стратегических решений инновации являются одним из двух вариантов реагирования на вероятные будущие изменения ситуации. От выбора этого варианта зависит успех деятельности и достижение целей в долгосрочном периоде. Стратегия инновационной деятельности должна определять рамки, в которых действует организация. Разграничителями здесь становятся факторы внешней среды (технологические, политико-правовые, экономико-социальные). Они же предоставляют организации определённые границы для функционирования.

Следовательно, для организации, стремящейся успешно достигать своих целей и добивающейся выживания в долгосрочной перспективе, необходимо осуществлять стратегическое управление. В зависимости от выбранного объекта стратегического управления различают:

- стратегию организации в целом;
- стратегию отдельных стратегических подразделений организации;
- функциональную стратегию, т.е. стратегию функциональной зоны хозяйствования[21].

Сейчас многие ученые и практики рассматривают инновационный менеджмент как часть стратегического и включают инновационную направленность деятельности организации в корпоративную стратегию. Однако уже можно говорить о выделении инновационного стратегического менеджмента в отдельную науку [21].

По определению В.Г. Медынского, стратегическое управление инновациями - это «составная часть инновационного менеджмента, решающая вопросы управления, планирования и реализации инновационных проектов, имеет дело с процессом предвидения изменения в экономической ситуации, поиском и реализацией крупномасштабных решений, обеспечивающих её выживание и устойчивое развитие за счет выявленных будущих факторов успеха».

Проанализировав данные различными авторами определения стратегического управления, можно вывести объединённое определение стратегического управления инновационной деятельностью. Стратегическое управление инновационной деятельностью - это такое управление организацией, которое опираясь на научно-технический потенциал, ориентирует ее инновационную деятельность на запросы потребителей. Методология инновационной деятельности - это система методов, с помощью которых вырабатывается стратегия нововведений, включая систему необходимых факторов, условий, приёмов, рычагов, механизмов.

Типичная модель инновационного процесса состоит из трех стадий (процесс принятия решения является здесь ключевым):

I. Разработка новшества(создание концепции и документальное описание новшества);

II. Принятие решения:

1) выработка альтернатив;

2) прогнозирование следствий каждой альтернативы;

3) уточнение критериев отбора альтернативы;

4) выбор альтернативы, в наибольшей степени удовлетворяющей минимальным стандартам эффективности, среди других альтернатив;

III. Реализация решения(преодоление сопротивления и рутинизация нововведения).

Характеристики инновации являются переменными управленческих решений - теми , которыми может манипулировать организационная система управления и зависят от истории организации - ее успешной или неудачной деятельности в прошлом [14].

Можно сказать, что процесс формирования инновационных стратегий - наиболее ответственный этап разработки механизма управления нововведениями. Однако на сегодняшний день этот процесс не разработан в достаточной мере ни методологически, ни практически.

1.2 Управление инновационными процессами в образовании

Инновационные процессы стали сегодня неотъемлемой частью педагогической практики и активно входят в жизнь каждого образовательного учреждения. Любые процессы, происходящие в ДООУ нужно координировать, направлять и управлять. Управление в инновационном менеджменте осуществляется с помощью различных методов, которые представляют собой систему правил и процедур

выполнения различных задач управления инновациями. Используются как общие методы менеджмента, применяемые во всех сферах управленческой деятельности, так и специальные, характерные для инновационного менеджмента [38].

К специальным методам относятся:

- методы выявления мнений (интервью, анкетирование мнений, выборочные опросы, экспертиза);
 - аналитические методы (системный анализ, написание сценариев, сетевое планирование, функционально-стоимостной анализ, экономический анализ);
 - методы оценки (риска, шансов, эффективности инноваций и др.); методы генерирования идей (мозговая атака, метод синектики, морфологический анализ, деловые игры и ситуации);
 - принятия решений (таблицы решений, построение деревьев решений, сравнение альтернатив);
 - методы прогнозирования (экспертные, экстраполяции, аналогии, метод Дельфи, имитационные модели), наглядного представления (графические модели, должностные описания и инструкции);
 - методы аргументации (презентации, ведение переговоров).
- (П.Н.Завлин, А.К.Казанцев, Л.Э.Миндели) [38].

Преобразование и модернизация образовательного пространства в Казахстане происходит достаточно активно, и данные процессы затрагивают как структуры и функции системы образования как таковой, так и технологии обучения и содержательные характеристики образовательного процесса в целом. Однако данные процессы не лишены противоречий и внутренних и внешних проблем.

Президент Республики Казахстан Н.А. Назарбаев в Стратегии развития Казахстана до 2020 года отметил, что высокообразованное население с

высоким уровнем научного и творческого потенциала является важным преимуществом государства [41].

Имеющийся бесценный капитал, оставшийся в наследство от системы образования бывшего Союза, необходимо развивать и создавать все новые и более цивилизованные условия для его развития. Переход экономики на инновационный путь развития и в целом социально-экономическая ситуация в стране требует пересмотра некоторых приоритетов в политике и концентрации взглядов на построении нового типа общества, основанного на интеграции трех основных элементов: образования, инноваций и науки.

Государственная программа развития образования Республики Казахстан до 2020 года обозначила основные стратегические ориентиры развития целевых, содержательных и процессуальных параметров системы образования, что требует от нас по-новому посмотреть на организацию всех элементов системы казахстанского образования. Современная миссия отечественной системы по «обеспечению всех качественным образованием» заменила ранее существовавшую позицию «обеспечения всех образованием».

В связи с этим казахстанское образование приобрело дополнительные, совершенно немыслимые еще несколько лет назад степени свободы, поставлено в ситуацию выбора, самоопределения, расширения перечня осваиваемых новшеств, что требует существенной координации и управляемости объективных процессов ее обновления.

Современный этап развития системы образования Казахстана происходит на фоне ряда объективных социально-экономических факторов, которые не могут не сказаться на изменении характеристик системы управления в любом образовательном учреждении. К факторам изменений можно отнести децентрализацию управления в образовании, возникновение конкуренции между учебными заведениями, активное влияние внешней среды на формирование образовательной политики в школе, концепции профессионализации труда руководителя, парадигму личностно-ориентированного образования, стандартизацию образования,

международные тенденции организации образовательной деятельности с ориентацией на результат и др.

Инновационные процессы в отечественном образовании нашли отражение в многообразии типов и моделей учебных заведений, создании учебных заведений негосударственного сектора, разработке программ авторских курсов, расширении спектра применяемых образовательных развивающих технологий, установлении контактов с зарубежными педагогами и др. [48]

Сегодня очевидно, что имеющая место в образовательной практике Казахстана стихийность, неуправляемость процессов освоения и внедрения педагогических новшеств в содержание образования, формы и методы обучения не способствуют достижению ожидаемых результатов образования, в целом, сдерживают развитие системы отечественного образования. На современном этапе инновации перестают рассматриваться модным сопровождением, а становятся обязательным условием становления учебного заведения как открытой системы с целью обеспечения учащихся качественными образовательными услугами, что актуализирует проблему их планирования, организации и контроля, т.е. - управления инновационными процессами.

В области управления инновационными процессами в образовании Казахстана можно выделить ряд общих проблем, в том числе:

- бессистемность, отсутствие ориентированности инновационных усилий педагогов на достижение ожидаемых результатов (цели);
 - экстенсивный характер отбора новшеств педагогическими коллективами;
 - невнимание к созданию новых возможностей и свойств образовательной среды, способствующих развитию школы и др.
- [29].

Организация системы управления инновационными процессами предполагает определение цели управления, т.е. определения характеристик

системы образования, к достижению которых нужно стремиться. В казахстанском образовательном пространстве цели как результаты образовательной деятельности учебного заведения задаются государственными стандартами образования. Эти цели становятся ориентирами деятельности педагогического коллектива при отборе новшеств, их освоении через инновационный процесс, в целом при обновлении образовательной системы.

Анализ существующей практики организации образовательного процесса в условиях необходимости развития школ Казахстана выявил *противоречие* между необходимостью организации в школе управления проектированием и освоением новшеств, направленных на достижение ожидаемых результатов, обозначенных в государственном стандарте образования, и недостаточностью в системе среднего общего образования теоретико-методологического знания и научно-методического обеспечения выстраивания системы внутришкольного управления инновационными процессами как ценностноориентированной, целеориентированной деятельности [28].

Отправной точкой проектирования системы управления инновационными процессами в условиях стандартизации современного образования является выделение нескольких позиций:

- Стандартизация среднего общего образования Республики Казахстан направлена на повышение качества школьного образования.
- Государственные стандарты среднего общего образования в своей миссии по регулированию регламента организации образовательного процесса расширили «границы» результатов образования.
- Система внутришкольного управления инновационными процессами должна быть ориентирована на достижение результата, определяемого как цель деятельности образовательной системы [30].

Инновационный процесс является не единичным актом внедрения какого-либо новшества через инновацию, а целенаправленной сменой

состояний, этапов по созданию, распространению, освоению и использованию новшеств.

Под управлением инновационными процессами в условиях стандартизации образования мы понимаем целенаправленную деятельность управляющей системы по освоению образовательных новшеств, способствующих достижению ключевых и поддерживающих результатов образования, реализующих задачи школы по ее развитию, переводу из существующего состояния в новое, качественно более высокое состояние. Являясь объектом управления, инновационные процессы заставляют управленцев искать новые формы и методы воздействия, наполняют, тем самым, новым содержанием сам процесс управления, придавая ему новое содержание и стратегическую направленность. ОУ, как формальная организация, созданная для реализации образовательных целей, относится к системам открытого типа, то есть имеет тенденцию приспосабливаться к весьма многообразной внешней среде. Таким образом, в условиях развития любого ОУ управление инновационными процессами по результатам в контексте стандартизации образования является процессом, к основным этапам которого относятся следующие:

- Определение ожидаемых ключевых и поддерживающих результатов деятельности образовательной системы.
- Тактическое управление ради достижения определенных ключевых и поддерживающих результатов.
- Контроль достижения ключевых и поддерживающих результатов.

Система управления инновационными процессами должна включать:

- рассмотрение управления как процесса последовательных взаимосвязанных действий руководителя школы и педагогического коллектива по созданию образовательной среды, способствующей достижению ожидаемых результатов;
- учет интересов всех субъектов образовательного процесса;

- организацию взаимообусловленных методов и средств реализации функций управления [20].

Для развития отечественного образования перспективно формирование образовательной политики, управленческой культуры с учетом ряда аспектов в том числе:

- Результаты образования, зафиксированные в государственном стандарте, должны рассматриваться целевыми ориентирами развития содержания и процесса школьного образования; достижение ожидаемых результатов – критерием качества образования
- Инновационность образования должна рассматриваться сущностной характеристикой системы, способствующей формированию инструментов для смены ее целевых, содержательных и процессуальных сторон; необходим отказ от практики внедрения новшеств как самоцели педагогической деятельности.
- Условием организации личностно-ориентированного образовательного процесса, развития школы в целом является формирование теоретической мысли и практики управления инновационными процессами.
- Освоение и внедрение стандарта в образовательный процесс требует у педагогов адекватного представления об основных характеристиках инновационных процессов, формируемого через систему внутришкольного управления [12].

При разработке механизмов управления процессами обновления ОУ необходимо учесть, что отсутствие специальной подготовки педагогов будет препятствовать реализации потенциала новшеств, заложенных при проектировании инновационных процессов. Реализация задач стандартизации требует системной целенаправленной подготовки педагогов к работе в рамках стандарта образования, который сам является новшеством и требует в условиях его освоения и внедрения в школьную практику формирования у педагогов адекватного представления об основных характеристиках инновационных процессов.

Управление инновационными процессами в образовании необходимо выстраивать в виде системы, включающей:

- Учет определенных факторов стандартизации школьного образования как основания организации цели управления.
- Рассмотрение управления как процесса последовательных взаимосвязанных действий (функций) руководителя школы и педагогического коллектива, в результате которых обеспечивается создание педагогических новшеств, их освоение педагогами и использование в образовательном процессе в контексте достижения поставленных целей и определенных результатов образовательной деятельности.
- Организацию взаимообусловленных методов и средств реализации планирования, организации, руководства и контроля. Результатом организации такой системы мер становится возникновение предпосылки создания условий для определения каждой школой самостоятельной траектории развития на основе регулирования деятельности участников образовательного процесса по достижению качества образования [6].

Научно-методические службы Казахстана (Казахская академия образования им.Ы.Алтынсарина, институты повышения квалификации работников образования, научные центры в вузах и др.) должны быть ориентированы на оказание поддержки руководителям учебных заведений по:

- формированию «терминологической культуры» как условия выработки адекватной профессиональной деятельности при обновлении содержания управления;
- отбору целеориентированного содержания внутришкольного управления в контексте достижения ключевых и поддерживающих результатов образовательной деятельности как ресурса повышения качества образования [27].

Инновационный проект в силу специфики области (образование) тесно связан с научно-техническим обеспечением, а именно достижения в предметной области проекта и привнесение ноу-хау. Инновационная программа объединяет знания и опыт по реализации определенных идей, при этом формируется зона её достижения, в которой принимаются решения по управлению проектом, и способствующие реализации персоналом своих подпрограмм. Проект ориентируется на законодательно-правовые основы, что составляет правовую зону проекта, на их основе заключаются договора и другие правовые документы. Например, это могут быть договора о сотрудничестве между общеобразовательным учреждением и дошкольным образовательным учреждением проектами, был разработан ряд методик и принципов, призванных помочь руководителям проекта [19].

Очень важной частью при управлении процессом инновации является мотивация. Рассмотрим мотивацию как функцию управления в инновационном ОУ. Вообще, трудовая мотивация - это процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ. Исходя из этого определения следует, что люди, слабо мотивированные на освоение и внедрение новшеств подлежат переубеждению. Наиболее действенным здесь будет достижение позитивных результатов.

Каждый инновационный процесс подлежит управлению. Управления инновационным процессом, результативность и качество применения нововведений в образовательном учреждении станут находиться в зависимости от верного установления ориентиров, содержания и организационной структуры управления, от наличия эффективных и приемлемо сочетаемых способов, средств, операций, форм, организационных механизмов управления. Управленческая работа эффективна: если она подходит логике реального процесса развития; если решения субъекта управления оперативны и адекватны решаемой проблеме; если руководители

образовательных учреждений, принимающие решения обладают способностями оценить ситуацию, имеют возможность дать прогноз, корректировать, регулировать и управлять рисками. Возникновение необходимости появления и развития нововведений непременно связано с появлением проблемных ситуаций, в зависимости осознания субъектом противоречий между важными социально-значимыми и существующими результатами деятельности образовательного учреждения, руководителя, педагога, между необходимым и имеющимися состояниями системы. Появляется необходимость в реализации создания реального механизма, приема, способа организации, который будет позволять решить конкретную проблему. Управление инновационной деятельностью в образовательном учреждении – это направленная работа субъектов управления различного уровня, которая станет обеспечивать совершенствование всей системы управления образовательного учреждения через комплексную деятельность по созданию, освоению и изучению, применению и популяризации новшеств, включающая в себя взаимодействие педагогических работников, учащихся, родителей, социума; условия материально-технического, информационного, программно-методического, кадрового, социально-психологического обеспечения. Руководители, управляя инновационной деятельностью, образовательных учреждений встречаются с различными видами новшеств и группами инноваций, и новшество может быть внесено в различные виды деятельности и функции руководителя.

Развитие инновационной ориентированности работы образовательного учреждения предполагает использование определенных критериев, которые дают возможность оценивать эффективность какого-нибудь нововведения. Благодаря существующему эксперименту педагогических исследований и с поддержкой рассмотрения критериальной основы в исследованиях руководителей согласно вопросу управления инновационной деятельностью и управления развитием образовательного учреждения, предоставляет вероятность определить комплекс критериев эффективности нововведений:

актуальность, то есть значимость, новизна, образовательная и социальная важность, продуктивность, реализуемость [19].

Эффективные образовательные технологии и программы оказывают влияние на учащихся, их родителей и учителей. В результате происходит формирование развивающейся личности с высокой образовательной способностью; формирование педагога с психологической рефлексией, способного постоянно повышать свою профессиональную успешность; формирование педагогически успешного родителя.

В целом, психологическое единство коллектива включает в себя и эмоциональное и мотивационное; обеспечивается систематической работой руководства школы [23].

Конкретные исполнители часто видят в инновационных преобразованиях угрозу своему положению, пытаются в практике определённым образом блокировать «грядущие» изменения, что выражается в их сопротивлении. В образовании наблюдаются такие формы противодействий: отсрочка начала процесса под любым «благовидным» предлогом; «неожиданные препятствия» нововведениям и различные трудности; попытка саботировать изменения или «утопить» их в потоке других первоочередных дел. Поэтому первая задача руководителя при управлении инновационным процессом - определение отношения к инновации. Процесс рождения и освоения новшеств, всегда характеризуется наличием непростой системы отношения к нему. По разным данным, на стадии зарождения идеи новые члены коллектива по степени мотивации распределяются примерно следующим образом :

<i>Группа</i>	<i>Процент</i>
лидеры	1 - 3%
нейтралы	30%
негативисты	10 - 20%

Таблица 1— Классификация членов коллектива по степени мотивации к нововведениям

значение в мотивации придаётся делегированию полномочий (ограниченное право использования ресурсов организации и направления усилий подчиненных на выполнение целей ОУ). Подлежат делегированию:

- рутинная работа;
- специализированная деятельность;
- частные вопросы;
- подготовительная работа.

Не подлежат делегированию:

- функции руководителя: установление целей, принятие решений по выработке стратегии школы, контроль результатов;
- руководство сотрудниками, их мотивация;
- задачи особой важности;
- задачи высокой степени риска;
- необычные, исключительные дела;
- срочные дела, не оставляющие времени для объяснения и перепроверки;
- задачи строго доверительного характера [25].

Позитивный характер делегирования полномочий низовым звеньям управления, с перераспределением власти между руководителями и общественными органами управления, исполнителями демократизирует управление, повышает динамичность и гибкость управляющей подсистемы в целом, развивает самостоятельность, инициативу, творчество членов коллектива, их желание участвовать в управлении, формирует сознательную дисциплину труда и т.п.

Обновление управления, связанное с инновационным развитием, требует формирования системы информационно-аналитической деятельности.

Информационно-аналитическая деятельность неразрывно связана с контрольной функцией управления. Социальной системой(как, впрочем, и любой другой сложной системой) невозможно управлять без знания текущего состояния объекта. Таким образом, и функция контроля - функция обратной связи. Процесс и результаты контроля можно дифференцировать на ряд подфункций: с помощью подфункции учёта происходит сбор и систематизация информации. Далее реализуется подфункция оценки сложившегося состояния и анализ приведших к этому причин. По результатам исполнители могут быть наказаны или поощрены. После этого руководителю необходимо проанализировать (подфункция анализа) последствия сложившейся ситуации с тем, чтобы скорректировать дальнейшие действия. Последняя подфункция - регулирование (обоснование итогов на основе имеющегося опыта).Имеют место быть такие функции контроля как информационно-аналитическая, контрольно-финансовая, коррекционно-регулирующая. Формы контроля бывают следующими: персональный, тематический, классно-обобщающий, комплексный.

Как было сказано выше, для эффективного управления необходима правильная система мотивации, непременно включающая в себя уважение и заботу к каждому учителю.

Таким образом, можно сделать вывод, что управление инновационным процессом, это большой труд руководителя образовательного учреждения, так как инновационный процесс отличается большой сложностью и нуждается в подробном исследовании.

1.3 Инновационные технологии в управлении образовательным учреждением

Люди больше времени и внимания уделяют в современном мире всяким инновациям, которые способны упростить, облегчить, а также улучшить жизнь, и поэтому на сегодняшний день главными тенденциями развития образования считаются его открытость, доступность, мобильность, своевременная реакция на перемены внешнего мира и требования потребителей, финансовая рациональность, управляемость и контролируемость. Для осуществления управляемого развития системы образования одним из возможных путей считается инновационная деятельность как комплексная деятельность по созданию, изучению, применению и распространению новшеств. Тенденции развития современного общества, его ярко выраженная информатизация объясняют необходимость все более широкого использования информационно-коммуникационных технологий в сфере образования. Система информатизации управления образовательным учреждением является одним из инструментов для принятия эффективных управленческих решений, при этом на первый план выдвигаются требования по обеспечению руководства своевременной, необходимой, достаточной и достоверной информацией.

Существующая практика управления в сфере образования позволяет говорить о противоречии между традиционной культурой принятия управленческих решений и происходящими изменениями в сфере образования. Информатизация проходит в разных регионах разными темпами и зависит от многих факторов. Где-то еще осваивают компьютерные программы и повышают ИКТ-компетенции педагогов, а где-то целые регионы уже успешно функционируют в едином информационном пространстве на общей платформе.

Образовательные учреждения еще делятся на благополучные и не очень, а задача о проведении модернизации для всех одинакова. Традиционное

пожелание, «чтобы наши потребности совпадали с нашими возможностями», здесь как нельзя более уместно. Безусловно, основное бремя ответственности лежит сегодня на ключевой фигуре - директоре образовательного учреждения, который должен быть не только хорошим организатором, но и отличным стратегом, экономистом, инноватором, в совершенстве владеющим современными технологиями управления.

В условиях реформирования российского образования, когда образовательные учреждения уходят от единообразия и предоставляют населению вариативные образовательные услуги, активно участвуют в инновационных процессах, складывается объективная необходимость применения достижений современного менеджмента в практике управления образовательными учреждениями. Современная практика показывает, что руководители недооценивают роль теоретических знаний в области информатизации управления. В то же время специфика решаемых задач предопределяет преимущественно умственный, творческий характер управленческого труда, в котором постановка целей, разработка способов и приемов их достижения, а также организации совместной деятельности составляют главный смысл и содержание труда людей, занимающихся управлением. Предметом труда для них является информация, преобразуя которую они принимают решения, необходимые для изменения состояния управляемого объекта. Поэтому в качестве орудий труда выступают средства работы с информацией. Результат же их деятельности оценивается по достижению поставленных целей» [24].

Учитывая сложность и информационную насыщенность современных образовательных систем, провести анализ и принять адекватные меры без информационно-коммуникационных технологий, без компьютерной обработки и анализа информации затруднительно, а в некоторых ситуациях и невозможно. Внедрение информационно-коммуникационных технологий в управление образовательными учреждениями порождает ряд проблем и влечет необходимость модернизации механизмов управления. Большинство

учебных заведений испытывают серьезные трудности при внедрении и использовании информационно-коммуникационных технологий из-за:

- дефицита времени;
- перегрузки педагогических работников и администрации образовательного учреждения;
- частого изменения нормативно-правовой базы в сфере образования;
- отсутствия централизованного обеспечения информацией;
- расширения номенклатуры специальностей и необходимости ведения собственной планово-финансовой деятельности;
- сложности привлечения в учебные заведения специалистов высокой квалификации и др. [24].

Система информатизации управления образовательным учреждением является одним из инструментов для принятия эффективных управленческих решений, при этом на первый план выдвигаются требования по обеспечению руководства своевременной, необходимой, достаточной и достоверной информацией. Существующая практика управления в сфере образования позволяет говорить о противоречии между традиционной культурой принятия управленческих решений и происходящими изменениями в сфере образования. Это определяет следующие проблемы в образовательных системах:

- на уровне образовательного учреждения собирается различная информация под конкретные запросы, и в дальнейшем полученные данные остаются без использования;
- способы получения информации не гарантируют их достоверности, так как используются неунифицированные формы, которые не имеют однозначной трактовки, а также система управления в самом образовательном учреждении допускает получение одной и той же информации от разных структур;

- информации, полученной в ходе выполнения запроса, редко дается аналитическая интерпретация, в результате решения принимаются без учета существующих закономерностей и тенденций;
- недостаточный уровень информационной культуры руководителя приводит к тому, что решения принимаются на основе принципа «из опыта работы» [24].

Практика показывает, что перестройка в области организации и управления образовательным учреждением не может быть эффективно решена управленцами, если их работа будет основываться лишь на прошлом опыте, интуиции и здравом смысле руководителей. Будучи необходимыми сами по себе, эти факторы должны быть дополнены точной, полной и своевременной информацией об управляемой ими образовательной структуре.

Решающее значение для обеспечения инновационного климата в организации имеет поддержка новаторства со стороны руководства. Настоящим руководителем можно назвать лишь того, кто обладает способностью побуждать людей, будь то словами или собственным примером, к полному проявлению своих потенциальных возможностей; предоставляет им поле деятельности и свободу для реализации их устремлений. Основной задачей руководителя становится умение не столько единолично находить правильные решения и брать на себя все вопросы, сколько создать атмосферу творческого поиска в руководимом коллективе. В этом кроется большой смысл, так как сами подчиненные вовлекаются в процесс разработки, а главное - реализации решения, воспринимаемого ими или как собственное, или как лучшее из всех

Выводы по главе 1

Инновационные процессы стали сегодня неотъемлемой частью педагогической практики и активно входят в жизнь каждого образовательного учреждения.

Инновация - это продукт коллективного интеллектуального труда, позволяющий использовать всё новое (идеи, изобретения, технологии, методы управления) для резкого повышения эффективности существующих или формирования перспективных направлений хозяйственной и социальной деятельности человека [46].

Новшества в образовании представляют собой творческую проработку новых идей, принципов, технологий, в отдельных случаях доведение их до типовых проектов, содержащих условия их адаптации и применения. Следует различать новшества и нововведения. Если под педагогическим новшеством понимать некую идею, метод, средство, технологию или систему, то нововведением в этом случае будет процесс внедрения и освоения этого новшества. Понятие «нововведение» мы считаем синонимом понятия «инновация».

Стратегия инновационной деятельности должна определять рамки, в которых действует организация. Разграничителями здесь становятся факторы внешней среды (технологические, политико-правовые, экономико-социальные). Они же предоставляют организации определённые границы для функционирования. Следовательно, для организации, стремящейся успешно достигать своих целей и добивающейся выживания в долгосрочной перспективе, необходимо осуществлять стратегическое управление.

Преобразование и модернизация образовательного пространства в Казахстане происходит достаточно активно, и данные процессы затрагивают как структуры и функции системы образования как таковой, так и технологии обучения и содержательные характеристики образовательного процесса в целом. Однако данные процессы не лишены противоречий и

внутренних и внешних проблем. Инновационные процессы в отечественном образовании нашли отражение в многообразии типов и моделей учебных заведений, создании учебных заведений негосударственного сектора, разработке программ авторских учебных курсов, расширении спектра применяемых образовательных развивающих технологий, установлении контактов с зарубежными педагогами и др.

Отправной точкой проектирования системы управления инновационными процессами в условиях стандартизации современного образования является выделение нескольких позиций:

- Стандартизация среднего общего образования Республики Казахстан направлена на повышение качества школьного образования.
- Государственные стандарты среднего общего образования в своей миссии по регулированию регламента организации образовательного процесса расширили «границы» результатов образования.

Система внутришкольного управления инновационными процессами должна быть ориентирована на достижение результата, определяемого как цель деятельности образовательной системы, так же очень важной частью при управлении процессом инновации является мотивация участников коллектива, участвующего в нововведении.

ГЛАВА 2. УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ ПОДХОДОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГККП "ЯСЛИ -САД "АКБОТА" ГУ "ОТДЕЛА ОБРАЗОВАНИЯ АКИМАТА МЕНДЫКАРИНСКОГО РАЙОНА"

В данной главе изучена и проанализирована инновационная деятельность в ГККП" Ясли -сад "Акбота" ГУ "Отдел образования акимата Мендыкаринского района"

2.1 Анализ инновационной деятельности в ГККП" Ясли -сад "Акбота" ГУ "Отдела образования акимата Мендыкаринского района"

Общая характеристика образовательного учреждения. Для оценки параметров был использован метод изучения документации.

Государственное коммунальное казенное предприятие «Ясли-сад «Акбота» государственного учреждения «Отдел образования акимата Мендыкаринского района» открыт и функционирует с 13.08.2010 года.

Государственное коммунальное казенное предприятие« Ясли - сад «Акбота» государственного учреждения «Отдел образования акимата Мендыкаринского района». (далее - Предприятие) является юридическим лицом в организационно-правовой форме государственного предприятия на праве оперативного управления. Предприятие создано на основании постановления акимата Мендыкаринского района от «30» июля 2010 года № 273. Учредителем предприятия является акимат Мендыкаринского района.

Местонахождение Предприятия: 111316, Республика Казахстан, Костанайская область, Мендыкаринский район, село Харьковское, улица Школьная, дом 7. Ясли-сад «Акбота» расположен в здании школы, имеется отдельный вход. Участок учреждения озеленен, оснащен прогулочными

участками, оборудованными для проведения и реализации всех видов детской деятельности. Оборудована физкультурная площадка для проведения спортивных игр и развития основных движений, имеется огород, цветники, точки экологической тропы [4].

В учреждении функционируют 5 групп общеразвивающей направленности, которые посещают 52 воспитанника.

Принцип распределения детей по группам - возрастной (2 группы детей раннего и 3 - дошкольного возраста).

В учреждении имеются также залы для организации работы по физическому и музыкальному развитию детей, методический кабинет, кабинет логопеда, медицинский кабинет, пищеблок и другие помещения, обеспечивающие полноценное функционирование ДОО.

Помещения Учреждения и участок соответствуют государственным санитарно-эпидемиологическим требованиям к устройству и содержанию ДОО нормам и правилам техники пожарной, антитеррористической безопасности [42].

В качестве основы для анализа инновационной деятельности в Ясли-сад «Ақбота» были выбраны следующие показатели:

- Цели и задачи, организация управления инновационной деятельностью;
- Нормативно-правовое обеспечение;
- Содержание образования;
- Технологии, организация воспитательно-образовательного процесса;
- Научно-методическое, материально-техническое обеспечение;
- Финансовое обеспечение.
- Кадровое обеспечение;
- Анализ цели и задач, нормативно-правового обеспечения.

В своей деятельности Ясли-сад «Ақбота» руководствуется Конституцией Республики Казахстан, Гражданским Кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «Об образовании», Законом Республики

Казахстан «О государственном имуществе», «Типовыми правилами деятельности дошкольных организаций» утвержденными Постановлением Правительства Республики Казахста, Уставом государственного коммунального казенного предприятия «Ясли - сад «Ақбота» государственного учреждения «Отдел образования акимата Мендыкаринского района», требованиями СанПиН и иными нормативно-правовыми документами районного, областного и республиканского уровня, а также самостоятельно разрабатывает и утверждает следующие документы, регламентирующие деятельность ДОО:

- Устав;
- Коллективный договор;
- Программа развития Учреждения;
- Основная общеобразовательная программа;
- Положение о Совете Учреждения;
- Положение о Совете педагогов;
- Должностная инструкция;
- Иные локальные акты.

Целью деятельности Предприятия является дошкольное воспитание детей, выполнение государственного образовательного заказа, финансируемого государством объема услуг по воспитанию, обучению, развитию и медицинскому наблюдению, а также присмотру, уходу и оздоровлению воспитанников в возрасте от одного года до достижения школьного возраста.

Основными задачами организации являются:

- 1) охрана жизни и здоровья детей;
- 2) создание оптимальных условий, обеспечивающих физическое, интеллектуальное и личностное развитие воспитанников;
- 3) обеспечение качественной предшкольной подготовки;
- 4) воспитание гражданственности, казахстанского патриотизма, уважения к

правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье;

5) взаимодействие с семьей для обеспечения полноценного развития ребенка;

6) оказание консультативной и методической помощи родителям по вопросам воспитания, обучения, развития детей и охраны здоровья.

Предметом деятельности организации является:

- 1) создание условий для освоения воспитанниками образовательных программ дошкольного воспитания и обучения;
- 2) обеспечение начального изучения и развития казахского языка как государственного, а также изучение русского языка и одного из иностранных языков в соответствии с государственным общеобязательным стандартом дошкольного воспитания и обучения;
- 3) обеспечение воспитанников медицинским обслуживанием и сбалансированным питанием;
- 4) обеспечение интеллектуального и личностного развития воспитанников;
- 5) охрана и укрепление физического и психического здоровья воспитанников;
- 6) обеспечение предшкольной подготовки к обучению в школе пяти-шестилетних воспитанников;
- 7) взаимодействие с родителями воспитанников[45].

Основной структурной единицей организации является группа воспитанников дошкольного возраста. Группы комплектуются по одновозрастному или разновозрастному принципу. Зачисление ребенка в дошкольную организацию, Предприятие производит по направлению, выданному компетентным органом. Порядок и время комплектования группы зависит от наличия свободных мест, перевод детей в другие возрастные группы производится с 25 по 30 августа.

Воспитательно-образовательный процесс в дошкольной организации осуществляется в соответствии с программами и учебными планами, разработанными на основе государственного общеобязательного стандарта дошкольного воспитания и обучения, а также определяется настоящим

уставом [4].

Дошкольная организация для обеспечения эффективного воспитательно-образовательного процесса (развитие творческих, духовных и физических возможностей личности ребенка, формирование основ нравственности и здорового образа жизни, знание и развитие казахского языка как государственного, а также изучение русского языка) дает право педагогам выбирать, применять альтернативные авторские программы, вводить новые технологии воспитания, обучения и оздоровления.

Организация реализует общеобразовательные учебные программы дошкольного воспитания и обучения. Общеобразовательные учебные программы дошкольного воспитания и обучения разрабатываются на основе государственного общеобязательного стандарта дошкольного воспитания и обучения с учетом специфичных для детей дошкольного возраста видов деятельности.

Общеобразовательные учебные программы дошкольного воспитания и обучения:

- 1) обеспечивают преемственность и непрерывность дошкольного и начального образования с учетом принципа единства воспитания, обучения, развития и оздоровления детей;
- 2) ориентируются на реализацию задатков, наклонностей, способностей, дарований каждого ребенка и подготовку его к освоению образовательной программы начального образования на основе индивидуального подхода с учетом особенностей развития и состояния здоровья.

Общеобразовательные учебные программы дошкольного обучения формируют элементарные навыки чтения, письма, счета и опыта языкового общения и предусматривают создание равных стартовых условий для освоения начального образования.

Учебная нагрузка воспитанников дошкольной организации, режим занятий определяются, утверждаемыми дошкольной организацией положениями, подготовленными на основе государственного

общеобязательного стандарта дошкольного воспитания и обучения, санитарно-эпидемиологических правил и норм, учебных планов и рекомендаций органов здравоохранения и образования. Режим занятий устанавливается решением педагогического совета и должен предусматривать перерыв достаточной продолжительности для питания и активного отдыха детей.

Родителям и иным законным представителям воспитанников обеспечивается возможность ознакомления с ходом и содержанием образовательного и воспитательного процесса [4].

Система текущего контроля знаний, форма, порядок и периодичность ее проведения осуществляется непосредственно дошкольной организацией либо уполномоченным органом в соответствии с установленным государственным общеобязательным стандартом для дошкольного воспитания и обучения.

Образовательный процесс основан на комплексно-тематическом принципе планирования деятельности, содержание планирования в каждой возрастной группе строится с учетом возрастных, индивидуальных особенностей, склонностей и возможностей контингента детей групп и с учетом имеющихся ресурсов. Разработана система педагогического мониторинга уровня развития детей.

В практику деятельности ДОО введены и реализуются следующие инновационные технологии:

- ИКТ;
- технология детского экспериментирования;
- познавательно-исследовательская деятельность;
- метод проектов;
- здоровье сберегающие технологии.

В основе данных технологий лежит личностно-ориентированное взаимодействие всех участников образовательного процесса, обеспечивающее саморазвитие субъектов.

Наряду с инновационными, педагоги также используют в деятельности и традиционные, зарекомендовавшие себя технологии и методики:

- технологии и методики развития речи детей;
- технологии валеологического и экологического развития детей;
- игровые образовательные технологии;
- технологии безопасной жизнедеятельности.
- Анализ организации управления инновационной деятельностью

В результате изучения нормативной базы Учреждения выявлено следующее:

- присутствует широкое делегирование полномочий и расширение степени участия сотрудников и родителей в управлении развитием доо;
- организована развитая система самоуправления за счет создания коллегиальных органов, созданных из числа педагогов-новаторов, совершенствующих деятельность ясли сада в единстве управленческого и научно-исследовательского аспектов;
- в настоящее время разрабатывается нормативно-правовая база, регламентирующая инновационную деятельность в доо;
- изменяется алгоритм проведения внутреннего контроля за качеством образования, внедрения его новых форм, делегирование контрольных функций.

В то же время выявлена проблема: отсутствие единой программы управления инновационной деятельностью в ДОО;

- Анализ научно-методического, материально-технического обеспечения

Учебно – воспитательная работа дошкольной организации осуществлялась согласно Государственному общеобязательному стандарту дошкольного воспитания и обучения ППРК от 13 мая 2016 года № 292, Типовой учебным планом дошкольного воспитания и обучения, инструктивно-методического письма «Об организации воспитательно-

образовательного процесса в дошкольных организациях Республики Казахстан на 2018-2019 учебный год [42].

Настоящий стандарт предусматривает обеспечение единой государственной политики в области дошкольного образования, обеспечивает доступ к качественному дошкольному образованию. Стандарт обеспечивает возможности инновационности педагогического процесса, определяет содержание предметно - развивающей среды возрастных групп, решает задачи физического, психического здоровья детей, формирование двигательной и гигиенической культуры, способствует развитию познавательной, творческой активности, стимулирует развитие речи, процессы развития воображения, памяти, эмоциональной отзывчивости, способности к сопереживанию, готовность к проявлению толерантности, коммуникативных отношений.

– Анализ материально-технического обеспечения.

Материально-техническая база учреждения находится в удовлетворительном состоянии. Предметно развивающая среда способствует реализации образовательных областей в образовательном процессе, включающем совместную партнерскую деятельность взрослого и детей и свободную самостоятельную деятельность самих детей. В 2018-2019 учебном году предметно-развивающая среда пополнилась развивающими играми, учебными пособиями.

В ясли- саду имеется:

- Музыкальный зал – 1
- Спортивный зал – 1
- Групповые комнаты – 2
- Спальни - 2
- Медицинский кабинет- 3
- Методический кабинет - 1

Компьютерный резерв детского сада составляет 3 компьютера, есть

выход в интернет, электронная почта.

Информатизация детского сада позволяет использовать преимущества ИКТ для повышения качества воспитательно - образовательного процесса, обеспечивает возможность двигаться в глобальной информационной среде.

За последние три года произошло существенное пополнение материально-технической базы учреждения, были приобретены:

- мультимедийное оборудование(проектор, экран), интерактивная доска для реализации работы по внедрению ИКТ-технологий в работу с детьми;
- оргтехника (принтеры, сканер);
- оборудование для организации музыкальной деятельности (музыкальный центр, колонки, сабвуфер);
- пополнено спортивное оборудование в физкультурном зале

Ежегодно в соответствии с выделяемыми бюджетными средствами осуществлялось пополнение и обогащение развивающей предметно-пространственной среды игровыми и дидактическими пособиями, но её оснащённость на сегодняшний день находится на уровне, недостаточном для ведения инновационной деятельности в полном объеме [4].

- Анализ финансово-хозяйственной деятельности.

«Ясли - сад «Ақбота» является казенным учреждением. Деятельность Предприятия финансируется в соответствии с планом развития за счет собственного дохода и бюджетных средств, полученных в порядке, определенном бюджетным законодательством Республики Казахстан. В случае недостаточности у Предприятия собственных средств для покрытия его расходов, недостающие средства выделяются из местного бюджета. Финансовый учет и отчетность Предприятия осуществляется в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан. Контроль за финансово-хозяйственной деятельностью осуществляют уполномоченные государственные органы в пределах своей компетенции [42].

- Анализ кадрового обеспечения с позиций готовности педагогов

к внедрению инновационной деятельности в образовательный процесс.

Анализ изучения количественного состава показал, что ясли-сад обеспечен кадрами на 100%. В ГККП« Ясли-сад «Ақбота» ГУ «Отдел образования акимата Мандыкаринского района» работает 4 воспитателя: 2 воспитателя с русским языком обучения и 2 воспитателя с государственным языком обучения; 2 учителя по совместительству: 1 учитель казахского языка и 1 учитель английского языка и 1 учитель-логопед, так же имеются: заведующий, главный бухгалтер, завхоз, повар и помощник повара, пачка, и два сторожа [4].

Качественный анализ позволил сделать следующие выводы:

Образовательный уровень педагогических кадров (табл.3,) определяется как достаточный (50% педагогов имеют среднее профессиональное образование в области "Образование и педагогика", и 50% - высшее профессиональное образование).

Таблица 3—Образовательный уровень педагогических кадров в ясли-сад «Ақбота»

Год	Всего педагогов	Доля педагогов, имеющих ср.специального образования	Доля педагогов, не имеющих ср.неоконченное ср. специальное образование (студенты)	Доля педагогов, имеющих ср.специальное образование	Доля педагогов, имеющих ср.неоконченное высшее образование (студенты)	Доля педагогов, имеющих высшее образование
2019/ 6	-	-	3 (50%)	-	3 (50%)	

Распределение педагогов по уровню профессионального стажа(таблица 4) показало, что доля педагогов - стажистов (10 и более лет) в учреждении составляет 34%, доля педагогов, имеющих стаж 5-10 лет составляет 33%, и 53% составляет доля молодых специалистов, имеющих небольшой стаж работы (менее 5 лет).

Таблица 4— Распределение педагогических кадров по профессиональному стажу в Ясли-сад «Ақбота»

Всего педагогов	Доля со стажем 0-3 года	Доля педагогов со 3-4 лет	Доля педагогов со стажем 5-9 лет	Доля педагогов со стажем 10-15 лет	Доля со стажем 15-20 лет	Доля со стажем Более 20 л
6 (4 воспитателя и 2 педагога)	2 (33%)	-	2(33%)	1 (17%)	-	1(17%)

Полученные показатели свидетельствуют, с одной стороны, о позитивной тенденции к отсутствию в коллективе синдромов профессионального выгорания (которому подвержены педагоги-стажисты), о благоприятной почве к введению инноваций(ведь молодые педагоги являются более творческими людьми, способными к инновационной деятельности), а, с другой стороны, могут являться существенным недостатком в плане недостаточно накопленного педагогического опыта, отсутствия у молодых педагогов основ профессионального мастерства.

Анализ распределения педагогов по наличию квалификационных категорий (таблица 5) показал, что 50% из них имеют не достаточно высокий профессиональный уровень (не имеют категории), и 33% педагогов имеют 2 категорию в соответствии с занимаемой должностью, и всего один педагог имеет первую квалификационную категорию[4].

Таблица 5 — Распределение педагогических кадров по наличию квалификационной категории

Всего педагогов	Не имеют кв. категории	Имеют категорию/СЗД	Имеют 2 категорию	Имеют высшую категорию
6 (100%)	3(50%)	2(33%)	1 (17%)	-

В 2018-2019 учебном году курсовую подготовку прошел один педагог ясли- сада: в АО «Национальный центр повышения квалификации «Орлеу»[4].

Педагогические кадры являются наиболее активным и существенным элементом в организационной структуре детского сада. В результате поддержки инициатив педагогов, требований к квалификационным характеристикам должностей работников образования на основании «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и создания условий для повышения квалификационных категорий за последние годы произошел рост количества аттестующихся педагогов на первую категорию. Образовательный уровень педагогов свидетельствует о наличии специального педагогического дошкольного образования у всех воспитателей и специалистов детского сада.

Данная характеристика кадрового состава указывает на высокий потенциал и резервные возможности каждого члена педагогического коллектива, что позволяет работать в режиме саморазвития для обеспечения высокого личностного и профессионального уровня развития. Для получения внебюджетных источников финансирования педагоги участвуют в конкурсах различного уровня: от районного до областного. В детском саду налажена эффективная система повышения профессиональной компетентности педагогов через различные формы методической работы: как общие, так и дифференцированные. Педагоги принимают участие в разработке методических рекомендаций, проектов по обновлению содержания воспитательно - образовательного процесса с учетом своего стажа и категории.

Поскольку в практику ДОО введены и активно используются ИКТ, можно сказать, что инновационная деятельность, в данной организации присутствует, но использование ИКТ развито не на должном уровне. Как показал анализ материально-технической базы учреждения, у ДОО есть все необходимое оборудование для увеличения работы с ИКТ, в том числе и в

системе управления образовательным учреждением. Хранение, обработка, получение, передача, анализ информации, уменьшение бумажного потока посредством компьютерных сетей представляет возможность ускорения процесса управленческой деятельности, а внедрение информационно-аналитической системы вполне решило бы этот вопрос.

2.2 Экспериментальное исследование готовности педагогического коллектива ГККП "Ясли -сад "Акбота" к инновационным подходам в управлении

Модернизация системы дошкольного образования в стране внесла коррективы в представления о характере управленческой деятельности руководителя дошкольного образовательного учреждения (ДОУ). Стало очевидно, что проблемы обучения и воспитания, развития детей дошкольного возраста могут быть успешно решены только при совершенствовании системы управления на основе научных принципов, достижений высокого уровня профессионализма руководителей дошкольных учреждений, повышения квалификации педагогов, модификации подходов к организации педагогического процесса.

При изменяющемся образовании не может быть устаревшей системы управления, но и обновление системы управления требует определенного времени.

Одним из путей повышения эффективности управления дошкольным образовательным учреждением является внедрение в практику инноваций. Процесс внедрения инноваций в сферу управленческой деятельности – это сложный процесс, который предполагает постепенное обновление и совершенствование содержания, методов, средств, технологий управления, что в конечном итоге оказывает влияние на качество педагогического процесса.

Инновации в управлении позволяют поднять на более высокий уровень планирование, организацию и другие управленческие функции руководителя, развивать органы самоуправления в ДООУ, совершенствовать организационную структуру дошкольного учреждения и т. д., что создает благоприятные условия для профессионального и творческого роста педагогов, влияет на качество учебно-воспитательного процесса, повышает конкурентоспособность дошкольного учреждения [37].

Инновационная деятельность руководителя состоит в том, чтобы познавать и выявлять закономерности, прогрессивные тенденции в инновационном воспитательном и образовательном процессе, направлять (планировать, организовывать) данный процесс в соответствии с этими тенденциями, учетом объективных возможностей педагогов, уровня их профессиональной и методической компетентности, готовности осваивать, внедрять и разрабатывать инновации, востребованные современной образовательной практикой.

Инновационная деятельность воспитателя состоит в том, чтобы начать освоение нововведений развивающего характера, внедрять новые формы, методы, методики, средства, технологии, программы в воспитательно-образовательный процесс. Применять и изучать на практике, использовать свой личный опыт и знания [49].

Профессиональная готовность является закономерным результатом специальной подготовки, самоопределения, образования и самообразования, воспитания и самовоспитания. Такая готовность регулирует деятельность, обеспечивает ее эффективность. Одним из важных качеств педагога, условий успешности его как профессионала является готовность к инновационной деятельности.

Педагогические инновации, как и любые другие нововведения, порождают проблемы, связанные с необходимостью сочетания инновационных программ с государственными программами воспитания и обучения, сосуществование различных педагогических концепций. Они

требуют принципиально новых методических разработок, новой качества педагогического новаторства. На пути этим нововведением становятся несоответствие новых типов учебно-воспитательных заведений требованиям родителей, которые в основном ориентируются на традиционные стандарты обучения и воспитания.

Не менее острыми являются проблемы адаптации нововведения к новым условиям. Часто они вызваны попытками приспособить к конкретным условиям педагогические технологии, элементы содержания обучения и воспитания, которые проявили свою эффективность в других отраслях, или концепции, разработанные в совершенно иных исторических условиях. Такое механическое перенесение приводит к потере смысла и глубинной сути инновации, что нередко имеет следствием ее дискредитацию, разочарование многих людей, порождает новую волну консерватизма.

Успешность инновационной деятельности предусматривает, что педагог осознает практическую значимость различных инноваций в системе образования не только в профессиональном, но и на личностном уровне. Однако включение педагога в инновационный процесс часто происходит спонтанно, без учета его профессиональной и личностной готовности к инновационной деятельности [53].

Готовность к инновационной педагогической деятельности - особое личностное состояние, которое предусматривает наличие у педагога мотивационно-ценностного отношения к профессиональной деятельности, владение эффективными способами и средствами достижения педагогических целей, способности к творчеству и рефлексии.

Она является основой активной общественной и профессионально-педагогической позиции субъекта, которая побуждает к инновационной деятельности и способствует ее производительности.

Много проблем, стоящих перед педагогами, которые работают в инновационном режиме, связанные и с низкой инновационной компетентностью.

Критерии готовности:

- осознание необходимости в ИД;
- готовность к вовлечению в творческую деятельность по введению новшества
- уверенность, что усилия принесут результат;
- согласованность личных целей и инновационной деятельности;
- готовность к преодолению неудач;
- уровень технологической готовности;
- позитивное восприятие прошлого опыта в свете инновационной деятельности

Факторы, поддерживающие новаторство:

- предоставление необходимой свободы при разработке новшества;
- обеспечение новаторов необходимыми ресурсами и оборудованием;
- поддержку со стороны высшего руководства;
- ведение дискуссий и обмен идеями «без злобы и страха»;
- поддержание эффективных коммуникаций с коллегами, другими подразделениями, вузами и внешними научными организациями;
- углубление взаимопонимания между работниками [50].

Внедрение инноваций в управленческую деятельность руководителя отличается от развития инновационных процессов в содержании дошкольного образования, так как требует от самого управленца больших организационных, психологических, физических усилий. Осуществление нововведений в управлении встречает более сильное сопротивление, чем новшества в технологии и содержании образования, поскольку сложившаяся система управления адаптирует инновации под себя, нередко лишая их нового содержания. Ситуация затруднена также отсутствием информационного банка об инновациях в управлении, ограниченными возможностями информационного обмена в данной области для руководителей дошкольных образовательных учреждений (Г. В. Гетманова,

А. В. Матвеев).

Введение инноваций может быть встречено в педагогическом коллективе по-разному от принятия до непринятия нововведения. Диапазон отношений к нововведениям отражен на рисунке 2.



Рисунок 2— Диапазон отношений к нововведениям

В инновационный период работники ДООУ могут стать не только сторонниками инновации, но и ее противниками. Отсюда возникают два возможных сценария поведения работников в период нововведений: это восприятие (одобрение) инновации и сопротивление инновации. И первая, и вторая позиция в отношении инновации обусловлены определенными причинами. 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. Инновационное восприятие может развиваться у индивида в процессе приобретения им новых знаний и пересмотра своих ценностей, установок, ожиданий [10].

От природы инновации зависит характер убежденности. Если в результате инновационного процесса индивид решает установить определенную связь с инновацией на более-менее постоянной основе - инновация будет одобрена. Плодотворность процесса принятия решения часто обусловлена наличием обдуманных планов и стратегий, вырабатываемых другими агентами нововведений, определяется личностью, ее созидательными способностями и базовыми потребностями.

Сотрудники согласны с инновацией, когда:

- в прошлом уже был успешный инновационный опыт;
- они компетентны;
- они обладают властью для реализации инновации;

Сторонники, появившиеся на самых ранних этапах жизненного цикла нововведения, как правило, знакомы с предметом инновационного процесса. Совершенствование управленческой деятельности заведующего детским садом нуждается в поиске научно-обоснованных теоретических положений, методологически выверенных путей, средств, педагогических условий, способствующих эффективности развития инновационных процессов в управлении ДОУ [36].

Все выше перечисленное служит основой для исследования готовности педагогов к инновационной деятельности на примере ГККП ясли-сад «Ақбота».

Изучая функционирование ГККП ясли-сада «Ақбота», нам необходимо было подробно ознакомиться с взаимоотношениями в педагогическом коллективе в целом, для того что бы понять на сколько коллектив готов к внедрению инновационных процессов в управлении и какую модель управления мы можем предложить руководителю ясли-сада. Для решения данных вопросов нами было проведено экспериментальное исследование.

Цель экспериментального исследования: определения уровня готовности педагогов к инновационной деятельности в управлении ДОО

Задачи экспериментального исследования:

- 1) выявить уровень развития отдельных показателей готовности педагогов к инновационной деятельности в управлении ДОО;
- 2) определить степень развития творческого и профессионального потенциала педагогов, возможные трудности при освоении инновационных технологий;

Гипотеза: использование информационно-аналитической системы «Управление дошкольным образовательным учреждением» «АВЕРС: заведующий ДООУ» в управлении образовательным учреждением позволит повысить эффективность управленческой деятельности руководителя.

Предмет исследования: реализация инновационных подходов к управлению в ГККП "Ясли- сад "Акбота" ГУ "Отдел образования акимата Мендыкаринского района"

С целью определения уровня готовности педагогов к инновационной деятельности в управлении были подобраны следующие психодиагностические методики:

- Анкета и мини - опрос "Отношения к инновациям" (приложение 1)[22]
- Тест " Компьютерная грамотность" (приложение 2) [40].

Временной период. Исследование проводилось в период с сентября 2018 по сентябрь 2019 года на базе ГККП ясли-сада «Акбота».

Прежде, чем вводить инновации в работу коллектива необходимо иметь представление о настрое и готовности данной коллектива к инновациям. Для этого следует провести работу разъяснению предстоящих нововведений и работу по определению готовности членов коллектива к принятию изменений в управлении. С целью определения уровня готовности педагогов к инновационной деятельности в управлении ДОО было проведено анкетирование и мини -опрос «Отношение к инновациям

отражены в таблице 6 и 7.

Таблица 6— Результаты анкетирования педагогов "Отношение к инновациям"

Блок1

Позитивное отношение	Отношение с опаской	Негативное отношение
83%	17%	0%

Обработав результаты анкеты «Отношение к инновациям», мы получили следующие данные: к инновационной деятельности положительно относятся 83% педагогов и это неплохой результат, который говорит о том что коллектив открыт, верит и доверяет своему руководству. Из числа тех, кто относится к нововведениям с опаской (17%), можно выделить педагогов со стажем, так как для них бывает очень сложно перестроится и привыкнуть к изменениям в работе. Для людей в возрасте это нормальное явление опасаться нововведений и стараться их избегать. Более наглядно результаты анкетирования представлены в диаграмме на рисунке 3.

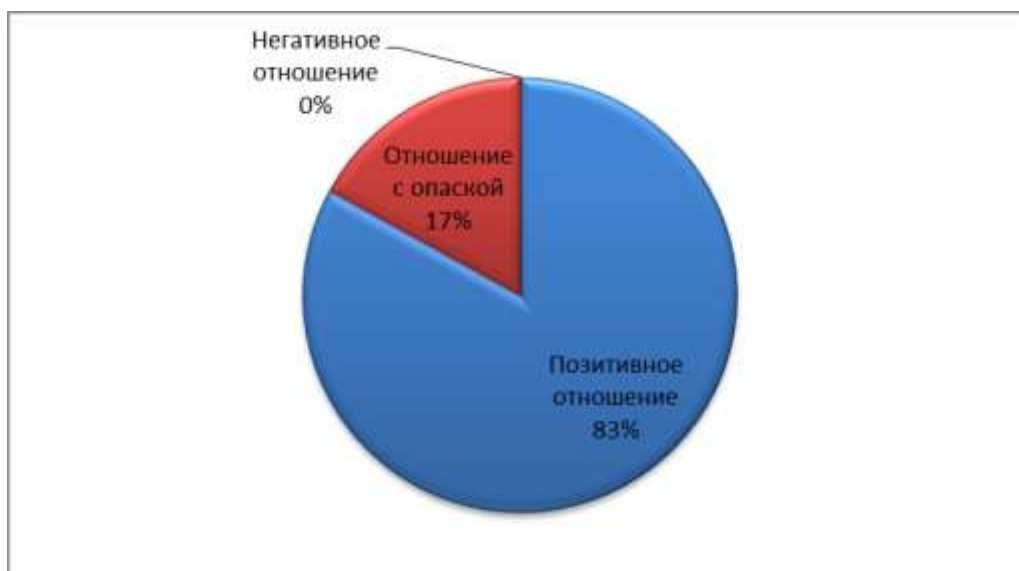


Рисунок 3— Результаты анкетирования педагогов "Отношение к инновациям"

Таблица 7. Результаты анкетирования педагогов «Отношение к

ИННОВАЦИЯМ»

Вопрос	Участник анкетирования 1	Участник анкетирования 2	Участник анкетирования 3	Участник анкетирования 4	Участник анкетирования 5	Участник анкетирования 6
Изменятся ли и как в результате инновации уровень вашей профессиональной подготовки ?	да, в лучшую сторону	да. Приобрет у новые знания	да, повышу уровень знания ПК	да. Узнаю много нового	да изменился , познакомлюсь с новой программой	да изменился . Увеличу знания ПК
Как вы думаете увеличатся ли нагрузка с учетом инновационной деятельности?	нет	уменьшится	нет	останется прежней	не изменится	станет больше
читаете ли вы, что нововведение пройдет удачно?	да вполне	да	да, удачно	да вполне	да	скорее да
Что, по - вашему, может не получиться?	не хватает опыта работы с ПК	не хватает знаний по информатике	все получится	нужно больше времени	все получится	все получится

Продолжение Таблицы 7

Хотели бы вы далее использовать данную инновацию в работе?	да	да	конечн о	да	да	да
Хотели бы вы в будущем заниматься инновационно й работой?	да	да	да	да	возможн о	да

Анализируя результаты полученные в ходе анкетирования отраженные в таблице 7, можно сказать, что от внедрения данной иновации участники коллектива ожидают много. Члены педагогического коллектива считают, что с внедрением инноваций в управление ДОО может изменится их профессиональной подготовки, увеличится владением ПК, уменьшится нагрузка. Все участники коллектива готовы к иновациям и считают, что они пройдут удачно. Но так же участники коллектива предполагают возникновение некоторых трудностей в процессе внедрения инноваций, например:

- не хватает опыта работы с ПК;
- не хватает знаний по информатике;
- нужно больше времени.

Так же можно сказать, что участники педагогического коллектива ДОО и в дальнейшем хотят заниматься инновационной работой.

После анкетирования "Отношения к инновациям" с участниками педагогического коллектива был проведен мини – опрос (Блок 3) об их отношении к нововведениям. Опираясь на устные комментарии педагогов можно так же сказать, какие условия влияют на отношение педагогов к

нововведениям:

- неудовлетворённость результатами образовательного процесса;
- потребность в творчестве, осознание происходящих перемен в обществе;
- положительная оценка творческих возможностей коллег;
- совпадение собственных воззрений с целями нововведений, наличие собственных идей, применимых в инновационном процессе;
- высокая степень информированности о достижениях педагогической науки;
- демократический стиль отношений в коллективе;
- практический опыт инновационной деятельности.

Стоит заметить, что в коллективе ДОУ достаточно молодых специалистов и педагогов с небольшим стажем, и они все они готовы и положительно настроены к внедрению инноваций в систему управления ДОУ.

Данное анкетирование помогло понять готовность и настрой педагогического коллектива к внедрению инноваций в управлении. Можно сказать, что большая часть коллектива положительно настроена и готова к изменениям в управлении.

Для того что бы внедрить инновацию связанную с ИКТ, нужно знать на каком уровне находится компьютерная грамотность педагогического коллектива. Для представления о том, насколько хорошо педагогический коллектив владеет ПК было проведено тестирование "Компьютерная грамотность". Тестирование состояло из 6 вопросов с выбором правильного ответа.

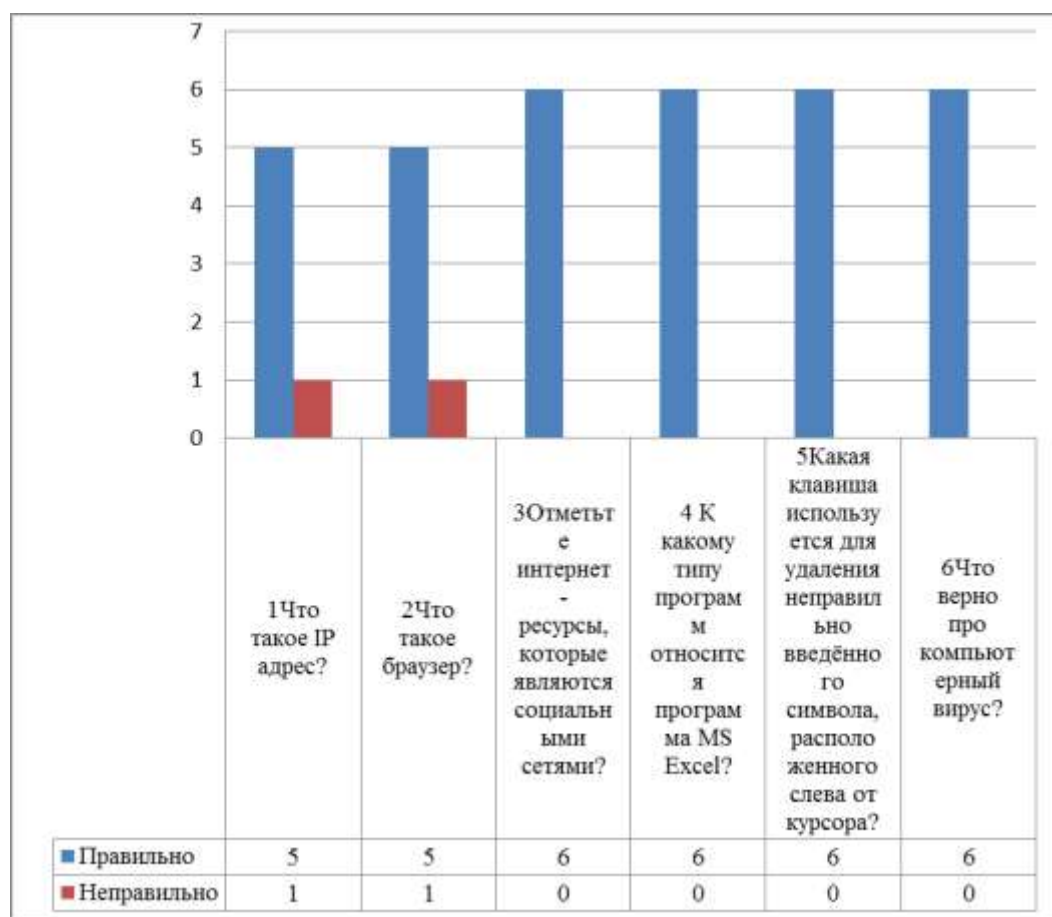


Диаграмма 1 – Результаты тестирования «Компьютерная грамотность»

Вопросы «Что такое IP адрес?» и «Что такое браузер?» вызвали затруднение только у одного участника тестирования, на остальные вопросы все участники педагогического коллектива ответили верно, ответы отражены в диаграмме 1 и 2.

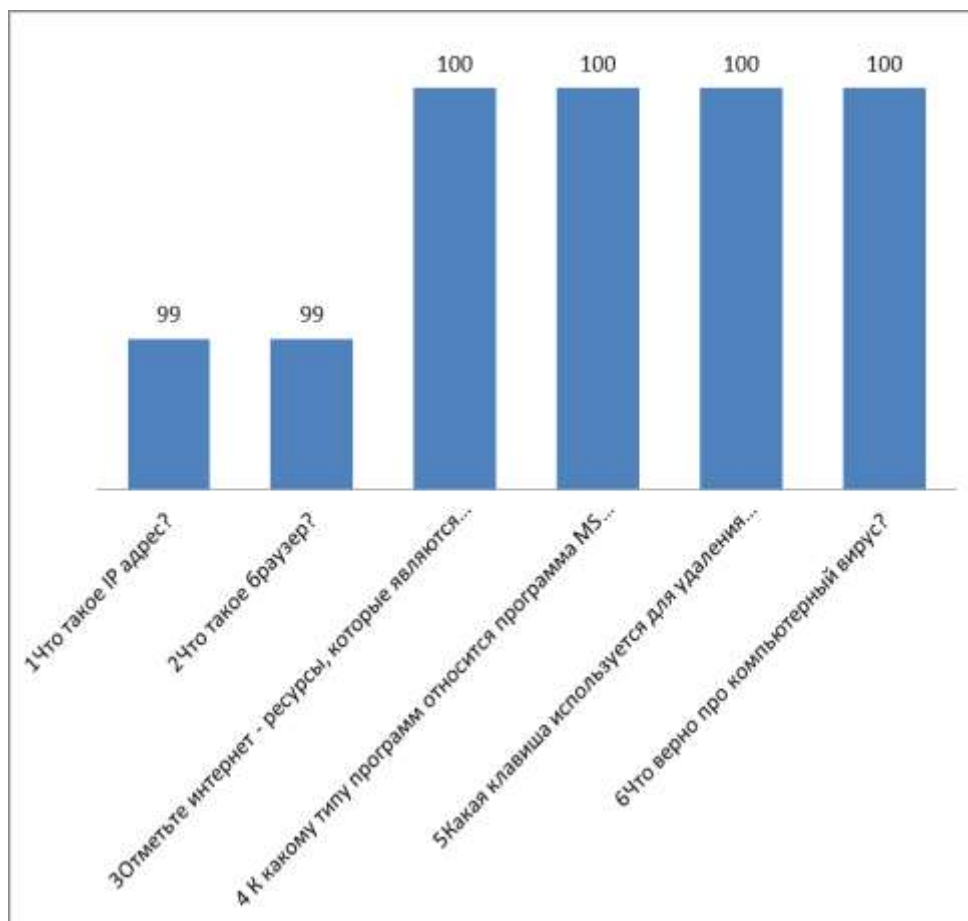


Диаграмма 2 — Результаты тестирования «Компьютерная грамотность» в процентном соотношении

Анализируя полученные ответы на шесть вопросов с выбором правильного ответа можно сделать вывод, что тест на определение компьютерной грамотности практически не вызвал затруднений у работников ДОО, за исключением пары вопросов. Следовательно, владение ПК у работников педагогического коллектива ДОО находится на достаточно высоком уровне.

Таким образом, проанализировав состояние развития ДОО на этапе внедрения инноваций, можем сделать вывод:

Дошкольное образовательное учреждение ГККП ясли-сада «Ақбота» находится на этапе перехода из режима функционирования в режим развития. Это подтверждается следующими показателями:

- воспитательно-образовательный процесс организован как на основе

традиционных программ и педагогических технологий, так и с использованием инновационных, ориентированных на личностно-ориентированное воспитание и образование, обеспечивающее саморазвитие субъектов;

– прежнее содержание образования, педагогические технологии воспитания и образования приходят в противоречие с новыми целями,

– цели, задачи ДОО ориентированы на обновление компонентов воспитательно-образовательного процесса для обеспечения мобильности, гибкости и вариативности

Субъект управления: используются оптимальное сочетание видов управления, но в то же время отсутствует единая программа управления инновационной деятельностью в ДОО.

Содержание образования: используются традиционные идеи, учебные планы и программы, но они уже переориентированы на современные требования; в то же время не разработаны комплексно-целевые программы по освоению инновационных технологий и процессов.

Нормативно-правовое обеспечение: использование как типовых документов, обеспечивающих стабильную работу, так и начата разработка собственных, в основе которых лежат типовые;

Кадровое обеспечение: при приеме на работу к педагогам предъявляются традиционные требования к уровню их профессиональной компетентности, необходимому для получения стабильных результатов воспитания и обучения; в коллективе выявлен благоприятный социально-психологический климат, заметна готовность педагогов к реализации инноваций, удовлетворенность большинства субъектов текущими результатами работы.

Но в то же время выявлен ряд проблем:

Отсутствие системности и целостности внедряемых педагогических инноваций.

Недостаточность научно-методического обеспечения инновационных

процессов, нормативно-правового обеспечения инновационной деятельности учреждения, которое способствовало бы расширению возможностей для творческого поиска, стимулировало инновационную деятельность педагогов; отсутствие мониторинга качества и эффективности внедрения инноваций.

Введение инноваций в управление невозможно без изучения коллектива, его настроения, желания и готовности. Изучая функционирование ГККП ясли-сада «Акбота», мы подробно ознакомились с взаимоотношениями в педагогическом коллективе в целом, выяснили на сколько коллектив готов к внедрению инновационных процессов в управлении и какую модель управления мы можем предложить руководителю ясли-сада. Практика инноваций требует перевода управленческой деятельности и методической работы ДОО в ее новое состояние - инновационное пространство ДОО. Педагогический коллектив положительно настроен к инновациям и их знания работы с ПК находятся на должном уровне. В связи с этим возникает необходимость внедрение информационно-аналитической системы «Управление дошкольным образовательным учреждением» в работу ясли-сада «Акбота».

Для устранения выше перечисленных проблем, таких как отсутствие системности и целостности внедряемых педагогических инноваций, недостаточность научно-методического обеспечения инновационных процессов, нормативно-правового обеспечения инновационной деятельности учреждения, которое способствовало бы расширению возможностей для творческого поиска, стимулировало инновационную деятельность педагогов было решено внедрение абсолютно новой электронной системы «Управление дошкольным образовательным учреждением» в работу " Ясли -сада "Акбота"

Внедрение инноваций в управление педагогическим коллективом – это не прихоть, это требование времени. ГККП ясли-сада «Акбота» должен развиваться и идти в ногу со временем и данный ясли- сад имеет все возможности. Внедрение информационно-аналитической системы «Управление дошкольным образовательным учреждением» в работу ДОО

является необходимостью.

2.3 Внедрение информационно-аналитической системы «Управление дошкольным образовательным учреждением» в работу "Ясли- сада "Акбота"

Применение информационных и коммуникационных технологий(ИКТ) в образовании признается важнейшим национальным приоритетом во всех сферах деятельности, в том числе и в системе управления образовательным учреждением. Однако масштабное внедрение средств информатизации в данные виды деятельности дошкольного учреждения до сих пор происходит достаточно хаотично. В дошкольных учреждениях отсутствует системность в разработке, накоплении и практическом использовании информационных ресурсов. Как правило, подобные средства никак не связаны между собой и неоправданно дублируют одну и ту же информацию, что очень часто приводит к различным проблемам, невозможности принятия оптимальных решений.

Хранение, обработка, получение, передача, анализ информации, уменьшение бумажного потока посредством компьютерных сетей представляет возможность ускорения процесса управленческой деятельности . После долго изучения темы инновационных подходов к управлению образовательной организацией, нами была найдена программа, предназначенная для автоматизации процессов управления дошкольным образовательным учреждением, планирования и мониторинга воспитательно-образовательной деятельности, унификации кадрового делопроизводства, решения многих других управленческих задач в дошкольном образовательном учреждении.

Информационно-аналитическая система «Управление дошкольным образовательным учреждением» («Аверс: Заведующий ДОУ») разработана

группой компаний АВЕРС (ООО «ФинПромМаркет-XXI»). Программа «Аверс: Заведующий ДООУ» позволяет:

- Формировать и использовать в работе электронный паспорт дошкольного образовательного учреждения, в том числе для подготовки документов, необходимых для прохождения процедуры аттестации (лицензирования).
- Вести личные дела сотрудников, формировать и поддерживать в актуальном состоянии электронное портфолио (личные достижения) сотрудника.
- Вести личные дела воспитанников, формировать и поддерживать электронное портфолио воспитанника дошкольного образовательного учреждения, осуществлять мониторинг состояния их здоровья, хранить и использовать в работе данные, характеризующие развитие ребенка, а также результаты медицинских, психологических и педагогических обследований.
- Составлять штатное расписание учреждения, назначать сотрудников на должности. Вести учет образовательной деятельности.
- Составлять учебный план и сетку часов с учетом непосредственной образовательной деятельности (НОД).
- Определять структуру учреждения, осуществлять предварительный набор воспитанников.
- Формировать книгу учета движения воспитанников дошкольного образовательного учреждения.
- Осуществлять учет посещаемости детей с указанием причины отсутствия ребенка в дошкольном учреждении.
- Составлять стандартные статистические и управленческие отчеты по работе образовательного учреждения [1].

Подробно изучив данную программу, мы пришли к выводу, что она решит многие управленческие вопросы ДООУ и увеличит продуктивность организации. Нами было решено предложить руководству ясли - сада

«Акбота» внедрение данной информационно-аналитической системы в работу ясли – сада. Рассмотрев руководством ДОО все минусы и плюсы данной программы, было решено ввести программу в эксплуатацию в данном ясли – саду, как пилотный проект.

Работа по внедрению программы «Аверс: Заведующий ДОО» проводилась в несколько этапов:

Первый этап: подготовительный (май - июль 2019г.)

На данном этапе деятельность осуществлялась в нескольких направлениях:

- организована работа по обработке персональных данных;
- установлена программа,
- подготовлены аналитические материалы, способствующих созданию базы данных дошкольного учреждения;
- утвержден список должностей сотрудников, ответственных за определенный раздел программы.

На втором этапе (внедренческом: август - октябрь) работа осуществлялась в экспериментальном режиме, была создана единая база учреждения, началось использование информации для принятия управленческих решений, была создана единая база учреждения. При этом были сформированы:

- электронный паспорт ДОО, включающий: общие сведения об учреждении, сведения о помещениях, структура учреждения, реализуемые программы;
- создана информационная база сотрудников, состоящая из пунктов: общие сведения, документы, образование, трудовая деятельность, аттестационный лист, портфолио педагога;
- информационная база о детях, куда включены: общие сведения, состав семьи, социальная карта, здоровье, дополнительные услуги, портфолио воспитанника;

- информационная база общего и дополнительного образования, где имеются следующие данные: сведения о программах дошкольного образования, учебный план, состав кружков, учет мероприятий, численность воспитанников.

На третьем основном этапе (ноябрь) осуществляется совместная работа по реализации проекта, которая предполагает:

- практическую отработку навыков работы с программным продуктом;
- мониторинг проблем внедрения.

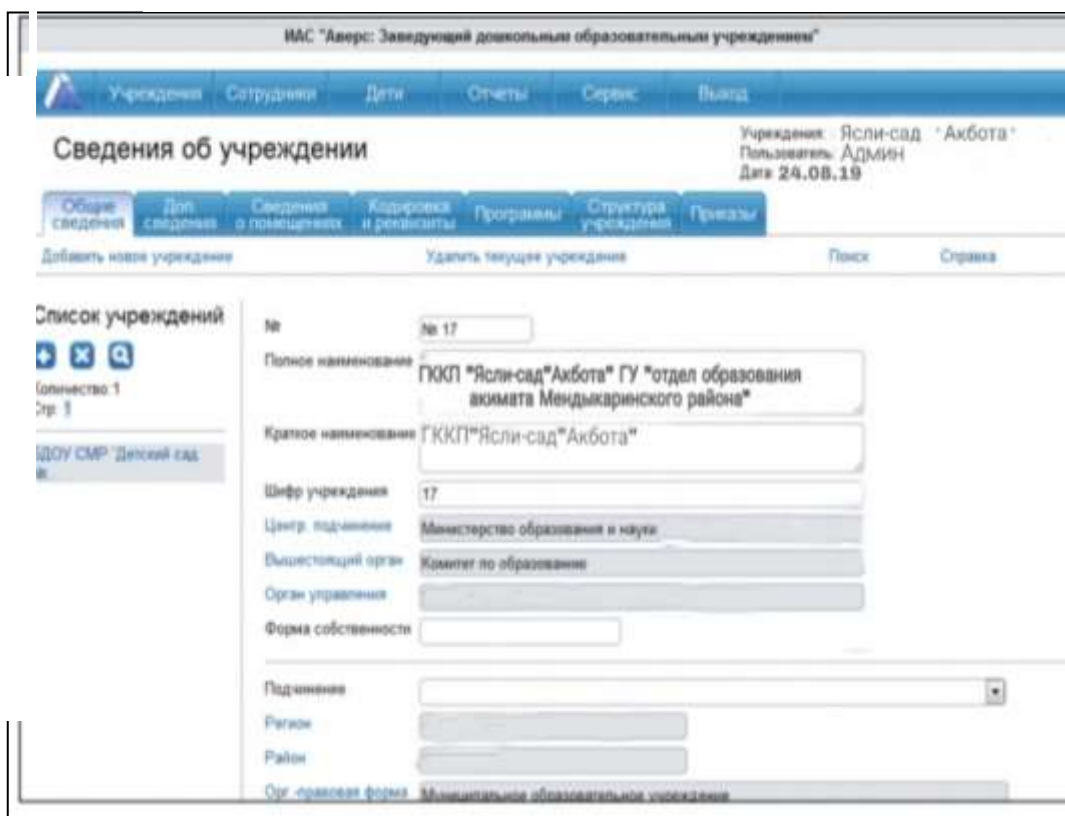


Рисунок 4 — Вид рабочего окна программы «Аверс: Заведующий ДОУ»

Эффективность работы в программе зависит от материально-технического обеспечения ДОУ, конкретизации сферы деятельности сотрудников, своевременного ввода информации.

Данная программа при полном заполнении информационных страниц позволяет составлять стандартные статистические и управленческие отчеты

по работе образовательного учреждения, которые формируются автоматически на основе данных, внесенных о ДОУ. Все отчеты открываются в формате Excel, их можно хранить в электронном виде и распечатывать. За считанные минуты можно составить портфолио сотрудника, портфолио ребенка. Кроме того, в программе содержится целый ряд шаблонов документов, так необходимых в административной деятельности ДОУ.

		СОЦИАЛЬНЫЙ ПАСПОРТ			
1					
2	1	Фамилия, Имя, Отчество ребенка			
3					
4	2	Домашний адрес:			
5	3	Дата рождения:			
6	4	Школа/ДОУ N:		класс/группа:	
7	5	Состав семьи (отметить): (официальный статус)			
8		Полная семья		Мать разведена	
9		Одинокая мать		Мать и отчим	
10		Отец и мачеха		Опекун	
11		Проживает с другими родственниками (с кем?)			
12					
13	6	Другие дети в семье:			
14		Ф.И.О.		Возраст	Школа/ДОУ N
15					
16	7	Отец (отчим):		Ф.И.О., год рождения	
17					
18		Образование:		Не работает	
19		место работы:			
20		режим работы (вахтовый, пятидневка и др.)			
21	8	Мать (мачеха):		Ф.И.О., год рождения	
22					
23		Образование:		Не работает	
24		место работы:			
25		режим работы (вахтовый, пятидневка и др.)			
26	9	Здоровье (отметить):			

Рисунок 5 – «Фрагмент социального паспорта воспитанника»

Внедрение программного продукта «Аверс: Заведующий ДОУ» в работу ясли – сада «Ақбота» позволило:

- снизить объем «ручного труда» и минимизировать количество

бумажных документов; хранить большие объемы данных, экономить время при организации поиска тех или иных сведений, составлять стандартные управленческие отчеты;

- объединить в единое информационное пространство основные службы дошкольного образовательного учреждения; тем самым повысить эффективность управленческой деятельности;
- унифицировать процесс делопроизводства, кадрового дела, планирования и контроля эффективности использования ресурсов.

Очень удобным является то, что администрация дошкольной образовательной организации получает систему электронного документооборота, состоящую из компонентов:

- Аналитика - позволяет получать данные, необходимые для мониторинга качества образовательного процесса в организации; проведения аттестации и управления переподготовкой кадров.
- Планирование: позволяет формировать структуру образовательной организации; формировать штатное расписание, как в традиционной форме, так и по новой системе оплаты труда; учебный план; назначать сотрудников на должность.
- Приказы: позволяет определять циклограмму издания приказов по организации; готовить проекты приказов, издавать и контролировать их исполнение; вести книги учета приказов; формировать книгу движения воспитанников.
- Здоровье: ведет учет о проведенной вакцинации; ведет учет отсутствия ребенка по болезни; ведет информацию о часто болеющих детях; вносит информацию о результатах прохождения ребенком диспансеризации.
- Отчетность: в динамическом режиме создавать отчеты любых форм и содержания; позволяет составлять стандартные статистические и управленческие отчеты по работе образовательной организации; готовит документы, необходимые для прохождения процедуры аттестации

(лицензирования) образовательной организации.

- Тарификация: в программе реализована функция выбора оплаты труда:
- традиционная система оплаты труда;
- новая система оплаты труда.
- Портфолио: на основании информации о мероприятиях формируется портфолио сотрудника. Портфолио содержит информацию о наградах, ученой степени и почетном звании, присвоенном сотруднику дошкольной образовательной организации

Работа по внедрению данной программы велась долго и кропотливо, всем коллективом ясли-сада.

За недолгий срок работы в данной программе можно заметить изменения в управлении ДООУ и в работе всего педагогического коллектива. Изменения, произошедшие в работе ДООУ подробно описаны в таблице 8.

Таблица 8 — Изменения в процессов работе ДООУ

До использования программы «Аверс: Заведующий ДООУ»	После внедрения программы «Аверс: Заведующий ДООУ»
Все отчеты сдавались в печатном виде	Уменьшение бумажной работы, практически все отчеты можно создать при помощи программы «Аверс: Заведующий ДООУ»
Трата большого количества времени на составление расписания и сетки часов	Экономия времени, так как программа распределяет расписание, учебный план и сетку часов

Продолжение Таблицы 8

Довольно проблематично отслеживать достижения воспитанников и участников коллектива	Отслеживать достижения учеников и участников коллектива стало проще, та как программа составляет электронные портфолио(личные достижения) учеников и воспитанников
Стандартные статистические и управленческие отчеты составлялись довольно долго	После использования программы «Аверс: Заведующий ДОУ» стандартные статистические и управленческие отчеты составляются за считанные минуты
Неудобно мониторить посещения воспитанников ясли-сада	Легче стало отслеживать посещаемость
Невозможно постоянно помнить в каких конкурсах и курсах участвовали работники педагогического коллектива	Руководству ДОУ легче стало отслеживать достижения педагогических работников, в один клик можно просмотреть все грамоты и награды любого участника коллектива

Опираясь на результаты, полученные в ходе внедрения ИКТ инновации в рабочий процесс ясли – сада «Ақбота», можно сказать, что использования программы «Аверс: Заведующий ДОУ» увеличило производительность труда, сократило бумажную работу, повысило эффективность управленческой деятельности. В дальнейшем планируется создать личные кабинеты для родителей, данная программа позволяет такой вариант, для того что бы родители имели доступ к портфолио, расписанию занятий, получению рекомендаций от воспитателя и усилению связи с образовательным учреждением

2.4 Рекомендации по внедрению инновационных подходов к управлению образовательной организацией

Управление дошкольным образовательным учреждением - целенаправленная деятельность, обеспечивающая:

- согласованность труда сотрудников, всех членов команды;
- научно обоснованное воздействие на воспитателей, обслуживающий персонал, детей, родителей и общественность в целях оптимального решения проблем воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

Управление образованием, отмечает Е.В. Бондаревская, из системы управленческих заданий и решении должно перейти в разряд личностно-ориентированной деятельности, так как подлинным содержанием управленческого процесса становятся духовные ценности. Поэтому руководителю, как утверждает Т.П. Колодяжная, необходимо выработать новый подход в управлении, строящийся на уважении, доверии и успехе, ориентируясь, прежде всего, на создание комфортных условий для созидательной деятельности педагогов с детьми, родителями и самовыражения в ней, с учетом следующих общих условий, характеризующих систему управления:

Гибкость – под воздействием управленческих решений параметры или система в условиях;

Реализм – очевидно, что изменения системы должны происходить не только в голове руководителя и на бумаге, но и в реальности; Целенаправленность – управление, имеющее четко поставленные цели, способно стать разумным и адекватным запросам времени;

Вариативность – управленческие решения должны приниматься в рамках некоторого множества вариативных решений. Это позволяет рассмотреть разные альтернативы и учесть возможные прогнозы развития событий в дальнейшем. Чем шире поле вариативных решений, тем больше вероятность принятия наиболее эффективного из них;

Контроль – руководитель должен не только принимать решения, но и контролировать ход их выполнения, получая обратную связь обо всех изменениях в системе.

Разрабатывая инновационную модель управления с целью повышения качества воспитательно-образовательного процесса, мы выделили несколько составляющих эффективного управления. Каждый член команды должен знать, для чего он работает, видеть в перспективе каким будет конечный результат его работы [39].

Что касается перспектив ДООУ, то они, несомненно, есть и у заведующего, и у воспитателей, и у воспитанников, и у каждого воспитательного мероприятия. Яснее увидеть, осмыслить эти перспективы коллективу может помочь педагогический совет «Детский сад моей мечты».

Перспективы заведующего:

- создание коллектива творческих единомышленников;
- создание комфортного психологического климата в коллективе;
- создание интеллектуальной и практической базы для совершенствования профессионального мастерства.

Перспектива воспитателя:

- создание сплоченного детского коллектива с учетом индивидуальных особенностей каждого воспитанника;
- привлечение родителей для совместной работы;
- профессиональное совершенствование (учеба в вузе, посещение семинаров, тренингов);
- реализация творческого, интеллектуального и эмоционального потенциала;
- установление комфортных отношений с коллегами, взаимопомощь.

Перспективы воспитательного мероприятия:

- формирование новых умений, навыков у детей;
- усвоение, переработка и воплощение детьми новых знаний;
- положительные эмоции, переживаемые взрослыми и детьми.

Мощным рычагом управления является *стимулирование*. Для каждого существует свой стимул, но все воспитатели ждут одобрения удачно проведенного мероприятия, профессиональной работы с родителями и

детьми.

В коллективе могут практиковаться следующие формы стимулирования:

- благодарность родителей и детей;
- премия, которую ежемесячно распределяет Совет ДОУ и комиссия;
- публичное признание профессиональных успехов и оказание почета коллегами.
- одобрение руководителя и коллег;

Если стимулирование можно рассматривать, как признание заслуг и аванс на будущее, то благодарность — ежедневная дань уважения нелегкому и благородному труду коллег [9].

Благодарность в ДОУ — огромная составляющая успешного управления. Очень важно благодарить коллег, родителей, детей. Благодарность свидетельствует об отношении к человеку, своевременной оценке его мыслей, поступков, деятельности, повышает его самооценку.

Труд воспитателя, безусловно, облегчает бремя многих людей, но и они сами нуждаются в том, чтобы кто-то облегчил их бремя.

Кто и как может оказать *помощь и поддержку* в ДОУ:

- родителям,
- воспитателям,
- заведующему ДОУ,
- детям?

Родители взаимодействуют с участниками педпроцесса, принимают активное участие в праздниках, мероприятиях; помогают в косметическом ремонте групп, благоустройстве детских площадок.

Помощь воспитателей родителям заключается в информировании о жизни ребёнка, его самочувствии, успехах и достижениях, а также рекомендациях по образованию и воспитанию.

Специалисты оказывают интеллектуальную, эмоциональную,

физическую поддержку воспитателям, родителям, детям.

Воспитатели помогают заведующему, предоставляя информацию о детях, проблемах, возникающих в группе; своевременно предлагая идеи по оптимизации деятельности ДООУ.

Помощь заведующей воспитателям:

- своевременно реагировать на все сигналы от воспитателей о проблемах, возникающих в группе, с коллегами, детьми, родителями;
- приглашать различных специалистов;
- поощрять и конструктивно критиковать воспитателей;
- доверять воспитателям, признавать их профессионализм;
- предоставлять возможность воспитателям совершенствоваться.

Тактичность, как и благодарность, — очень тонкий и значимый компонент управления. Под тактом в управлении ДООУ подразумевается не столько вежливое обращение с коллегами, детьми, родителями, сколько:

- умение выслушать и обсудить возникшую проблему;
- помощь в проведении мероприятий, если в этом возникает необходимость;
- одобрение удачных действий коллег;
- конфиденциальность;
- деликатность.

Нужно не практиковать делать замечания, повышать тон в присутствии коллег, родителей, детей; хвалю и поощряю всегда публично, порицаю — наедине.

Любая работа в ДООУ —воспитателя, помощника воспитателя, повара, медсестры — огромная *ответственность*. Каждый должен определить для себя меру личной ответственности за участок деятельности, и тогда общая ответственность возрастет многократно.

Ответственность сотрудников ДООУ выражается в следующем:

- создании и поддержании достойной репутации ДООУ;

- отборе профессиональных сотрудников;
- установлении позитивных контактов с родителями;
- наблюдении, изучении, анализе поведения детей;
- коллегиальном решении возникающих проблем;
- оптимальном распределении обязанностей, взаимозаменяемости друг друга;
- привлечении специалистов разного профиля к работе ДОУ;
- организации мероприятий для воспитателей и родителей, способствующих единению коллектива, воспитанию и образованию детей;
- анализе деятельности ДОУ и каждого сотрудника, совершенствовании профессиональных знаний, умений, навыков [2].

Управление — творческий процесс, и в нем следует учитывать и развивать творческий потенциал каждого из сотрудников. Чтобы процесс управления был творческим, нужно учитывать особенности сотрудников и их возможности. У кого-то более развиты художественные способности, кто-то прекрасно декламирует, кто-то хорошо поет. Организовывая различные мероприятия в нашем коллективе, помогаю сотрудникам продемонстрировать все грани своего мастерства. К каждому мероприятию нужно постараться найти нетривиальный, творческий подход, для этого каждый раз следует выбирать новую инициативную творческую группу.

В любой работе, если делать ее по-настоящему, не обойтись без ошибок. Но поскольку считается, что сотрудники ДОУ, как врачи и учителя, не имеют права на ошибки, эти *ошибки следует прогнозировать, анализировать, своевременно исправлять.*

Недопустимые ошибки:

- грубость по отношению к детям, родителям;
- физические наказания;
- высмеивание физических недостатков ребенка;
- сокрытие информации о травме или заболевании ребенка;

- принуждение ребенка к приему пищи.

Все мы — разные. У каждого свой характер и темперамент. Дети — тоже разные: шумные, задиристые, обидчивые. Только от взрослых зависит, будут ли дети им доверять, слушать, выполнять их требования. Чтобы избежать ошибок, мы организуем психолого-педагогическое сопровождение ребёнка, начиная от вхождения до выпуска в школу. Ошибок в общении между коллегами руководителю нужно стараться избегать, постоянно формируя благоприятный психологический климат в коллективе, оказывая живое участие, так необходимое каждому человеку. Воспитателю оно необходимо вдвойне. Люди, работающие с детьми, впечатлительны, ожидают одобрения своих действий, эмоциональны. Живое участие выражается в знании сотрудников: особенностей характера, взаимоотношений, проблем. Повышенное внимание стоит уделять воспитателям старшего возраста. Молодым воспитателям нужно помогать получать бесценный опыт. Доверительные отношения в коллективе — залог комфортного психологического климата и сохранности кадров.

Конструктивная критика — неотъемлемая часть успешного управления. Признавая право сотрудника на ошибку, нужно тактично указывать на нее и предлагать варианты исправления, чтобы избежать ошибок в дальнейшем [16].

Руководитель должен всегда придерживаться правила - «критиковать следует действия, а не личность». Конструктивная критика предполагает:

- своевременное выявление ошибки;
- анализ причин ошибок;
- аккумуляцию предложений по коррекции ошибки;
- коллегиальное решение, позволяющее понять, как исправить ошибку;
- помощь в исправлении ошибки.

Качественное управление инновационными процессами в ДОУ невозможно без внедрения новых моделей управления, без обновления самой системы управления. В этих целях в саду могут быть созданы инновационные

структурные подразделения:

- Совет ДОУ
- Совет педагогов;
- творческие группы по проблемам;

Характерным является привлечение к управленческой деятельности самих педагогов, специалистов.

Стоит включать родителей в учебно-воспитательный процесс как равноправных и равноответственных партнеров.

Для участия в анализе деятельности, определении цели развития ДОУ, планировании и организации деятельности коллектива, укрепления материально-технической базы возможно создание Попечительского совета ДОУ [10].

Каждое предприятие существует до тех пор, пока его услуги нужны людям, и то предприятие, которое лучше других, будет удовлетворять запросы своих клиентов, будет иметь несомненные преимущества перед конкурентами. Поэтому - то дошкольное учреждение, которое будет более качественно выполнять свою работу, будет иметь больше шансов сохраниться.

Описанная выше модель управления ДОУ, сможет помочь нам выжить в сложных кризисных условиях, повышая качество работы, сохраняя психофизическое здоровье стабильного квалифицированного педагогического коллектива.

Дошкольное образовательное учреждение, переходящее в режим развития, должно работать в новом для себя поисковом режиме, который будет носить инновационный характер, в нем будут преобладать процессы принятия оперативных решений по ситуации, т.е. по конкретным результатам. Для достижения поставленных результатов необходимо новое видение организационной структуры управления ДОУ, которая предполагает принципиально новые формы взаимодействия.

Выводы по главе 2

Модернизация системы дошкольного образования в стране внесла коррективы в представления о характере управленческой деятельности руководителя дошкольного образовательного учреждения (ДОУ).

При изменяющемся образовании не может быть устаревшей системы управления, но и обновление системы управления требует определенного времени. Введение инноваций в управление невозможно без изучения коллектива, его настроения, желания и готовности. Изучая функционирование ГККП ясли-сада «Ақбота», мы подробно ознакомились с взаимоотношениями в педагогическом коллективе в целом, выяснили на сколько коллектив готов к внедрению инновационных процессов в управлении и какую модель управления мы можем предложить руководителю ясли-сада. Практика инноваций требует перевода управленческой деятельности и методической работы ДОО в ее новое состояние - инновационное пространство ДОО. В связи с этим возникает необходимость внедрения информационно-аналитической системы «Управление дошкольным образовательным учреждением» в работу ясли-сада «Ақбота». Для выяснения готовности педагогического коллектива ясли –сада к инновациям было проведено экспериментальное исследование, которое показало, что педагогический коллектив готов и положительно настроен к нововведениям не только морально, но и знания ИКТ воспитателей позволят без труда вводить инновации с использованием современных технологий.

Опираясь на результаты, полученные в ходе внедрения ИКТ инновации в рабочий процесс ясли – сада «Ақбота», можно сказать, что использования программы «Аверс: Заведующий ДОУ» увеличило производительность труда, сократило бумажную работу, повысило эффективность управленческой деятельности. В дальнейшем планируется создать личные кабинеты для родителей, данная программа позволяет такой вариант, для того что бы родители имели доступ к портфолио, расписанию занятий, получению рекомендаций и усилению связи с ДОУ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Инновационные процессы стали сегодня неотъемлемой частью педагогической практики и активно входят в жизнь каждого образовательного учреждения. Любые процессы, происходящие в ОУ нужно координировать, направлять и управлять. Управление в инновационном менеджменте осуществляется с помощью различных методов, которые представляют собой систему правил и процедур выполнения различных задач управления инновациями. Используются как общие методы менеджмента, применяемые во всех сферах управленческой деятельности, так и специальные, характерные для инновационного менеджмента.

Введение инноваций в управление невозможно без изучения коллектива, его настроения, желания и готовности. Изучая функционирование ГККП ясли-сада «Ақбота», мы подробно ознакомились с взаимоотношениями в педагогическом коллективе в целом, выяснили на сколько коллектив готов к внедрению инновационных процессов в управлении и какую модель управления мы можем предложить руководителю ясли-сада. Практика инноваций требует перевода управленческой деятельности и методической работы ДОО в ее новое состояние - инновационное пространство ДОО. В связи с этим возникает необходимость внедрение информационно-аналитической системы «Управление дошкольным образовательным учреждением» в работу ясли-сада «Ақбота».

При написании дипломной работы, мы постарались раскрыть понятие инноваций и влияние инновационных технологий на управление ДОО. Так же нами была проанализирована литература по заявленной проблеме и подобраны наиболее эффективные методы диагностики готовности педагогического коллектива к инновациям. Было запланировано и проведено эмпирическое исследование по изучению реализации инновационных подходов к управлению в ГККП "Ясли- сад "Ақбота" ГУ "Отдел образования акимата Мендыкаринского района"

Результаты исследовательской работы можно свести к нескольким основным выводам:

- решающее значение для обеспечения инновационного климата в организации имеет поддержка новаторства со стороны руководства
- проанализировав состояние развития ДОО на этапе внедрения инноваций, мы выяснили, что дошкольное образовательное учреждение ГККП ясли-сада «Ақбота» находится на этапе перехода из режима функционирования в режим развития
- воспитательно-образовательный процесс ГККП ясли-сада «Ақбота» организован как на основе традиционных программ и педагогических технологий, так и с использованием инновационных, ориентированных на личностно-ориентированное воспитание и образование, обеспечивающее саморазвитие субъектов;
- цели, задачи ДОО ориентированы на обновление компонентов воспитательно-образовательного процесса для обеспечения мобильности, гибкости и вариативности.
- тест на определение компьютерной грамотности успешно пройден
- к инновационной деятельности положительно относятся 83% педагогов и это неплохой результат, который говорит о том, что коллектив открыт, верит и доверяет своему руководству
- так же был выявлен ряд проблем, таких как отсутствие системности и целостности внедряемых педагогических инноваций и отсутствие мониторинга качества и эффективности внедрения инноваций.

После выявления проблем в было решено предложить руководству ДОО внедрение инновационной электронной системы управления ДОО, которая могла бы решить ряд сложностей ежедневно возникающих в работе педагогического коллектива ясли-сада. Прежде чем провести внедрения инновации, мы убедились в готовности педагогического коллектива и их возможности работы с ИКТ с помощью тестирования. По результатам

тестирований было выявлено, что педагогический коллектив положительно настроен к введению инноваций в управление ДОО и обладает нужными знаниями ИКТ, для работы с данными инновациями.

Внедрение программного продукта «Аверс: Заведующий ДОО» в работу ясли – сада «Ақбота» позволило:

- снизить объем «ручного труда» и минимизировать количество бумажных документов; хранить большие объемы данных, экономить время при организации поиска тех или иных сведений, составлять стандартные управленческие отчеты;
- объединить в единое информационное пространство основные службы дошкольного образовательного учреждения; тем самым повысить эффективность управленческой деятельности;
- унифицировать процесс делопроизводства, кадрового дела, планирования и контроля эффективности использования ресурсов.

Опираясь на результаты, полученные в ходе внедрения ИКТ инновации в рабочий процесс ясли – сада «Ақбота», можно сказать, что использования программы «Аверс: Заведующий ДОО» увеличило производительность труда, сократило бумажную работу, повысило эффективность управленческой деятельности. В дальнейшем планируется создать личные кабинеты для родителей, данная программа позволяет такой вариант, для того что бы родители имели доступ к портфолио, расписанию занятий, получению рекомендаций от воспитателя и усилению связи с образовательным учреждением.

Внедрение инноваций в управление педагогическим коллективом – это не прихоть, это требование времени. ГККП ясли-сада «Ақбота» должно развиваться и идти в ногу со временем и данный ясли- сад имеет все возможности. Внедрение информационно-аналитической системы «Управление дошкольным образовательным учреждением» в работу ДОО является необходимостью.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. "Аверс: Заведующий ДОУ" официальный сайт. – г. Москва. URL: <http://www.avers-edu.ru/ld15/indexDOU.html> (дата обращения 15.12.2019).
2. Садовая, Е.С. Регулирование социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства: курс лекций.: учебно-методический комплекс / Е.С. Садовая, Р.В. Зенков; Москва : Изд. дом «АТИСО», 2013 – ISBN 5-254-00498-3.
3. Алексеева, Л.Н. Инновационные технологии как ресурс эксперимента/ Л.Н. Алексеева// Учитель. —2004. —№ 3. —С. 110-111
4. Анализ состояния дошкольного воспитания и обучения в ГККП «Ясли-сад «Ақбота» ГУ «Отдел образования акимата Мандыкаринского района» с государственным и русским языком в 2018-2019 учебном году.
5. Ангеловски К Учителя и инновации: пособие для учителя / К. Ангеловски. - Москва : Изд-во Просвещение, 1991. . — 158 с. . — ISBN 5-09-003073-1
6. Арынова К.Т. Инновационная деятельность в условиях перехода на модель образования, ориентированного на результат //Качество педагогического образования: пути и проблемы повышения: Материалы международной научно-практической конференции, 18-19 мая, Арынова К.Т. –Алматы: АГУ. 2004 – С.208-212
7. Балабанов И.Т. Инновационный менеджмент: учеб, пособие / И.Т. Балабанов. — Санкт- Петербург : Питер, 2001. — 303 с. ISBN 5-95-0034-17-7
8. Бекетова О. А. Инновация в образовании: понятие и сущность // Теория и практика образования в современном мире: материалы V Междунар. науч. конф. г. Санкт-Петербург- 2014.- №14 — С. 110-112.
9. Белая К. Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детским садом / К. Ю. Белая; Москва : Астрель 2001. –С 256– ISBN 5-17-009506-6.-5-271-02550

10. Внутришкольное управление: теория и опыт педагогических и управленческих инноваций / под ред. Н. В. Горбуновой — Москва: Новая школа, 1995. —112 с. —ISBN 5-7301-01295
11. Должностные инструкции педагогического коллектива ГККП «Ясли - сад «Акбота» отдела образования акимата Мендыкаринского района
12. Ермаков Д. К Поиск идей инновационного обновления в условиях организации профильного обучения //Профильное обучение: опыт, проблемы и пути решения: Материалы международной научно-практической конференции, 5-7 декабря 2006 года, г.Алматы/ Д. К Ермаков – Алматы: ИПК Алматы, 2007. - С.67-74.
13. Ерофеева, Н. Управление проектами в образовании / Н.Ерофеева //Народное образование. — 2002. — № 5. — С. 94-106
14. Желобанова И.Н. Взаимосвязь инновационных процессов в управлении предприятием // учеб.пособие/ Желобанова И.Н; Москва : Изд-во Высшая школа, 1999г. – 203с. ISBN 5-88765-056-3.
15. Загвязинский, В.И. Инновационные процессы в образовании и педагогическая наука/ В.И. Загвязинский// Инновационные процессы в образовании: Сборник научных трудов. . — Тюмень, 1990. —С167-180 ISBN 978-5-00047-201-9.
16. Захарова И. Г. Информационные технологии в управлении образовательными учреждениями: учебное пособие студентов учреждений высшего профессионального образования / И. Г. Захарова; Москва : Академия, 2012. –с. 168-169. – ISBN 978-5-7695-6894-7
17. Иванов И.А. Инновационный менеджмент : Учебник / И. А. Иванов. – Ростов-н-Дону: БАРО-Пресс, 2001. – 283с. – ISBN 5-940041-16-7
18. Ильенкова, С. Д. Инновационный менеджмент: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», специальностям экономики и управления (080100) / С. Д. Ильенкова; под ред. С. Д. Ильенковой. . — 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА,

2012. - 335 с. — ISBN 978-5-238-01217-9 —URL <http://znanium.com/catalog/product/391217>. (дата обращения: 01.09.2019).
19. Инновации The seeds of innovation : как определять тенденции и извлекать выгоду / Э. Дандон ; пер. с англ. С. Б. Ильина [под общ. ред. М. Б. Шифрина]. – Москва: Вершина, 2006. – С.302 - ISBN 5-9626-0186-6
20. Инновации в образовании : Библиографический указатель / Библиотека КузГПА; справочно-библиографический отдел; составитель М.А. Леонтьева. – Новокузнецк: Изд-во КузГПА, 2010. - 19 с.
21. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов/ С.Д. Ильенкова, Л.М. Гохберг, С.Ю. Ягудин и др.; Под ред. С.Д. Ильенковой. — Москва: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997– С. 245. ISBN 5-85173-075-7.
22. Инфоурок.ру.: официальный сайт. Раздел: Диагностика изучения педагогических затруднений (анкетирование) – Москва, 2017– URL: <https://infourok.ru/diagnostikaizucheniypedagogicheskikhzatrudneniyanketirovanie-3011671.html> (дата обращения: 13.12.2019).
23. Кадры предприятия: 300 образцов должностных инструкций: практ. пособие / Д.Л. Щур, Л.В. Труханович. – 3-е изд., стер. – Москва : Дело и Сервис, 2001. – 912 с
24. Краснов П.С. Управление образовательным учреждением на основе информационно-коммуникационных технологий // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2. – URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=5715> (дата обращения: 03.10.2019).
25. Лаздина, Т. И. Технологии мотивационного управления инновационной деятельностью учителей/ Т. И. Лаздина// Начальная школа плюс До и После – 2006. – № 2. – с.19
26. Мир управления проектами: Основы, методы, орг., применение: Пер. с англ./ Под ред. Х. Решке, Х. Шелле. / Москва: АЛАНС, 1994. — 303 с. : ISBN 5-87115-003-9
27. Модернизация казахстанской системы образования: поиск структуры общего образования //Среднее образование в XXI веке: состояние и

- перспективы развития: Материалы международной научно-практической конференции, 26-27 апреля, 2002 г. - Астана, 2002. - С.49-50.
28. Муканова С.Д. Перспективы развития школьного образования Казахстана //Справочник руководителя образовательного учреждения. Вестник КазНПУ им. Абая – Алматы, 2007. – №11. – С.82-89.
29. Муканова С.Д. Управление инновационными процессами в системе образования: учеб. пособие / С.Д. Муканова; Изд-во LAP LAMBERT Academic Publishing, 2016. – 256 с. ISBN 978-3-659-86248-9
30. Муканова С.Д. Учитель 12-летней школы //Өрлеу. Үздіксіз білім жаршысы – Өрлеу/ С.Д. Муканова // Вести непрерывного образования. – №1 (1). – 2013. –С.4-6
31. Назимов, С. С. Педагогические инновации в национально-региональном компоненте содержания образования/ С. С. Назимов// Учитель.–2005.–№6.–С 74.
32. Научно-педагогическая информация: Словарь-справочник/ сост. Полонский В.М. М.: Просвещение, 2009 . – 167с ISBN: 5-7301-0113-9
33. Новые подходы к управленческой деятельности в дошкольном образовательном учреждении : Метод. рекомендации / Л. М. Денякина; Москва : Новая школа, 1997. - с. 21. ISBN 5-7301-0123-6
34. Основы инновационного менеджмента : Теория и практика/ учеб.пособие для вузов / Л.С.Барютин,С.В.Валдайцев,А.В.Васильев и др. Под ред.: П.Н.Завлина,А.К.Казанцева,Л.Э.Миндели. . — Москва : Экономика, 2000. - 474 с.ISBN 978-5-678-05617-4
35. Петечук В.М., Грабовская Т.И. Особенности управления инновационной деятельностью в учебных заведениях районными / городскими методическими кабинетами / Петечук В.М., Грабовская Т.И. // Закарпатский институт: социальные науки—2017. —№7 — URL: <http://www.zakinppo.org.ua> (дата обращения: 03.08.2019)
36. Петечук В.М., Грабовская Т.И.: учеб. пособие /Особенности управления инновационной деятельностью в учебных заведениях районными

- городскими методическими кабинетами – 2018. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/munitsipalnayametodicheskayasluzhbainnovatsionnye-aspekty-deyatelnosti> (дата обращения: 02.12.2019).
37. Полонский, В.М. Инновации в образовании (методологический анализ)/ В. М. Полонский// Инновации в образовании. - 2007. - №2. - с.4 — 14
38. Пригожин, А.И. Нововведения: стимулы и препятствия: социальные проблемы инноватики / А.И. Пригожин. – Москва : Политиздат, 1989. – 271 с. – ISBN 5-250-00329-X
39. Пронина А.Н. /Основы курса «Управление современным дошкольным образовательным учреждением» / А. Н. Пронина. – Елец, 2012 URL: <https://lektsii.org/3-11703.html>.
40. Разработка тестов : официальный сайт URL: [https:// tiest-s-otvietami-kompiuternaia-ghramotnost.html](https://tiest-s-otvietami-kompiuternaia-ghramotnost.html) (дата обращения: 13.12.2019).
41. Республика казахстан. Законы. О Стратегическом плане развития Республики Казахстан до 2020 года. Утвержден Указом Президента Республики Казахстан от 1 февраля 2010 года № 922, с-158
42. Типовой учебный план дошкольного воспитания и обучения, инструктивно-методического письма «Об организации воспитательно-образовательного процесса в дошкольных организациях Республики Казахстан на 2018-2019 учебный год
43. Управление инновациями в организациях: учебное пособие по специальности "Менеджмент организации" / А. А. Бовин, Л. Е. Чередникова, В. А. Якимович. — Москва : Омега-Л, 2006. — 415 с ISBN 978-5-780-35478-9
44. Управление проектами: фундаментальный курс: учеб. пособие / А. В. Алешин, В. М. Аньшин, К. А. Багратиони и др. ; под ред. В. М. Аньшина, О. Н. Ильиной // Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. — 620 с.— ISBN 978-5-7598-0868-8

45. Устав государственного коммунального казенного предприятия «Ясли - сад «Акбота» государственного учреждения «Отдел образования акимата Мендыкаринского района».
46. Хуторской А.В. Система распределённой деятельности научно-педагогической школы: Тезисы и аудиозапись выступления на Учёном совете общих проблем образования в РАО. // А.В.Хуторской. Персональный сайт – Хроника бытия; 11.02.2008 г. – URL: <http://khutorskoy.ru/be/2008/0211/index.htm>. (дата обращения: 10.10.2019).
47. Хуторской А.В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика/ Хуторской А.В. —Москва: УНЦДО, 2005. — 222 с. ISBN 978-5-798-3778-9
48. Шамшидинова К. Н. От образовательной политики к практике и исследованию/ Шамшидинова К. Н // «Актобе-Орлеу»: новые стратегии и возможности непрерывного образования. // Педагогический диалог. – 2014. -№ 4 (10). - С. 12-15
49. Шемятихина Л.Ю., Асаева И.Н. Развитие профессиональных компетенций воспитателей дошкольных учреждений разного вида в процессе повышения квалификации // Педагогика профессионального образования: Монография/ Е.В. Андропова, И.Н. Асаева, Л.М. Горина и др./Под общ. ред. С.С. Чернова. Кн.1. Новосибирск: Изд-во «СИБПРИНТ», 2010. С. 14-74. ISBN 978-5-94301-169-6
50. Шепилова Н. А. Инновационная деятельность в дошкольных образовательных учреждениях/ Н. А. Шепилова // Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – № 11. – С. 12.
51. Юсупова Э. Ф. Сущность педагогических инноваций в системе образования // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы VI Междунар. науч. конф. г. Уфа— Уфа: ЛЕТО, 2015. — С. 44-46. — URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/148/7392/> (дата обращения: 27.07.2019)

52. Юсуфбекова Н.Р. Педагогическая инноватика как направление методологических исследований // Педагогическая теория: Идеи и проблемы/ Юсуфбекова Н.Р; Москва: ЮНИТИ-ДАНА,1992. —С -212-214
53. Яковлева, Г.В. Организация работы инновационных структурных подразделений дошкольного образовательного учреждения //Детский сад: теория и практика. Г.В. Яковлева, Г.А. Сапожникова. // Детский сад: теория и практика – 2012. № 2. – с. 6 – 13.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Анкета "Отношение к инновациям"

Уважаемые коллеги! В настоящее время внедрение инноваций в работу дошкольного образовательного учреждения - важнейшее условие совершенствования и реформирования системы дошкольного образования. Цель инновационной деятельности является улучшение способности педагогической системы дошкольного образовательного учреждения достигать качественно более высоких результатов образования. Достижение этой цели возможно при условии включения педагогического коллектива в инновационную деятельность и готовность к ней педагогов. Для того чтобы определить ваше отношение к инновационной деятельности просим ответить на следующие вопросы.

Блок 1

ПРОДОЛЖИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ ВЫБРАВ ВАРИАНТ ОТВЕТА

«МОЕ ОТНОШЕНИЕ К ИННОВАЦИЯМ»

А. ПОЗИТИВНОЕ

Б. НЕГАТИВНОЕ

В. С ОПАСКОЙ

БЛОК 2

ОТВЕТЬТЕ НА ВОПРОСЫ ПРЕДСТАВЛЕННЫЕ НИЖЕ

1. Как вы относитесь к инновационной деятельности, осуществляемой в дошкольном образовательном учреждении?
2. Готовы ли вы были к осуществлению инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении?
3. Изменился ли и как в результате инновации уровень вашей профессиональной подготовки?
4. Увеличилась ли нагрузка с учетом инновационной деятельности?
5. Считаете ли вы, что нововведение прошло (проходит) удачно?
6. Что, по - вашему, не получилось (не получается)?
7. Хотели бы вы дальше использовать данную инновацию в работе?
8. Хотели бы вы в будущем заниматься инновационной работой?

БЛОК 3

МИНИ - ОПРОС ОБ ИХ ОТНОШЕНИИ К НОВОВВЕДЕНИЯМ

Расскажите, как вы относитесь к нововведениям в целом

Как вы относитесь к нововведениям в вашем ДОО

Есть ли то, чем вы недовольны в работе вашего ясли-сада?

Важно ли для Вас саморазвитие и творчество в Вашей профессии?

Важно ли для вас совпадение идей нововведений и ваших собственных?

Какой стиль отношений в коллективе вас устраивает?

Как вы считаете нужен ли практический опыт инновационной деятельности?

Приложение 2

Тест "Компьютерная грамотность" (Гаврилова Анна Сергеевна)

1 Что такое IP адрес?

Выберите один ответ:

1. Адрес провайдера
2. Адрес Вашей регистрации в паспорте
3. Уникальный сетевой адрес узла в компьютерной сети

2 Что такое браузер?

Выберите один ответ:

1. Это Internet Explorer
2. Программа для поиска и просмотра на экране компьютера информации из компьютерной сети
3. Программа для защиты от вирусов

3 Отметьте интернет - ресурсы, которые являются социальными сетями?

Выберите один или несколько ответов:

1. Одноклассники
2. Яндекс
3. Википедия
4. ВКонтакте

4 К какому типу программ относится программа MS Excel?

Выберите один ответ:

1. графический редактор
2. электронная таблица
3. музыкальный проигрыватель

5 Какая клавиша используется для удаления неправильно введённого символа, расположенного слева от курсора?

Выберите один ответ:

1. INS
2. BASKSPACE

3. DEL

6 Что верно про компьютерный вирус?

Выберите один или несколько ответов:

1. Вирусы портят компьютер даже когда он выключен
2. Компьютерный вирус, может вывести из строя, любое комплектующее компьютера (Видеокарта, материнская плата, DVD приводы и так далее.)
3. Вирусы - плод фантазий производителей антивирусов, которые подобными «страшилками» выманивают у доверчивых граждан деньги.
4. Вид вредоносного программного обеспечения, способного создавать копии самого себя и внедряться в код других программ, системные области памяти, загрузочные секторы, а также распространять свои копии по разнообразным каналам связи.