

культуры, в которой он узнаёт об экономических понятиях, социальных экономических ценностях и приобретает личный экономический опыт. Экономическое воспитание в семье закрепляет знания, полученные в детском саду. Поэтому родители с удовольствием на своём примере учат детей правильному взаимодействию в рабочем коллективе и умению распределять трудовые обязанности. Принимают участие в театральных постановках для детей. В беседах с детьми родители с удовольствием рассказывают о своих профессиях бухгалтера и налогового инспектора (мамы Кати Ш. и Ани П.).

В мае 2023 года была проведена итоговая мини-конференция с участием детей и родителей по теме «Формирование основ экономической культуры», организована творческая выставка работ родителей: пособие «Путешествие золотой монетки», коллаж «Профессии, которые создают ценности и продукты»; карта мира с указанием разновидностей денег разных стран; рукотворная книга «История денег РБ»; нарисованный плакат «Как человек использует природную энергию (солнечная энергия, энергия ветра, нефти, угля)»; куклы тематических профессий (продавец, повар, парикмахер, строитель, милиционер, доктор); лэпбук «Мир финансовой грамотности»; макет «Продукция города Сморгони».

Таким образом, благодаря реализации инновационного проекта у детей формируются экономически значимые качества: бережливость, трудолюбие, аккуратность, экономность, дисциплинированность; потребность в творческом труде, в достижении высоких результатов с наименьшими затратами, в сохранении и приумножении природных богатств. Дети знакомы с экономическими понятиями (необходимые и необязательные товары, что такое деньги, что такое доход и расход, что такое семейный бюджет и расходы семьи). Нашим воспитанникам по-новому открылось понятия «труд», «профессия». Они начинают понимать, что труд — это основа жизни, способ зарабатывания денег, а деньги бывают разные.

Заключение. Инновационная деятельность позволяет решать задачи, направленные на качество дошкольного образования:

- укрепление материально-технической базы учреждения образования (пополнение предметно-развивающей среды);
- стимулирование педагогических работников на саморазвитие, творческий рост и совершенствование профессиональных компетенций, проявление творческих замыслов, повышение образовательного и квалификационного уровней;
- распространение опыта работы в средствах массовой информации, на сайте учреждения дошкольного образования, при участии в областных, республиканских, международных конкурсах, семинарах и конференциях;
- разработка методических рекомендаций по результатам завершённой инновационной деятельности;
- освоение новых форм и методов работы.

Инновационная деятельность повышает имидж учреждения образования, даёт возможность находиться в постоянном творческом поиске и развитии, что способствует повышению качества дошкольного образования. Педагогические работники, принявшие участие в инновационной деятельности, никогда уже не смогут работать по «старой схеме».

Список цитируемых источников

1. Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 1 сентября 2011 г. № 251 [Электронный ресурс] : постановление М-во образования Респ. Беларусь от 23 авг. 2022 г. № 276. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — 03.09.2022. — 8/38644.
2. Кодекс Республики Беларусь об образовании : принят Палатой представителей 21 дек. 2021 г. : одобр. Советом Респ. 22 дек. 2021 г. — Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2022. — 400 с.
3. Учебная программа дошкольного образования (для учреждений дошкольного образования с русским языком образования и воспитания) / М-во образования Респ. Беларусь. — Минск : НИО, 2023. — 380 с.

УДК 001.895:373.21

Швецова Татьяна Юрьевна

*Государственное учреждение образования «Дошкольный центр развития ребёнка № 1 г. Могилёва»,
Могилёв, Республика Беларусь, akademya.detstva@yandex.by*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В УЧРЕЖДЕНИИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье раскрывается механизм управления инновационной деятельности в учреждении дошкольного образования. Автором представлена эффективная система управления, обеспечивающая конструктивное взаимодействие всех субъектов инновационной

деятельности. Рассматриваются управленческие действия руководителя учреждения: анализ, планирование, мотивация, организация, регулирование и контроль инновационной деятельности. Автор предлагает факторы мотивации и стимулирования педагогов-инноваторов. Обращает внимание на распределение функциональных обязанностей и нагрузки всех участников инновационной деятельности.

Ключевые слова: инновационная деятельность; педагогический коллектив; управленческий механизм; учреждение дошкольного образования.

Shvetsova Tatyana Yurievna

*State Educational Institution "Preschool Child Development Center № 1 Mogilev",
Mogilev, the Republic of Belarus, akademya.detstva@yandex.by*

IMPROVING MANAGEMENT MECHANISMS INNOVATIVE ACTIVITIES IN THE PRE-SCHOOL EDUCATION INSTITUTION

The article reveals the mechanism of innovation management in a pre-school education institution. The author presents an effective management system that ensures constructive interaction of all subjects of innovative activity. The managerial actions of the head of the institution are considered: analysis, planning, motivation, organization, regulation and control of innovation activities. The author suggests the factors of motivation and stimulation of innovative teachers. Draws attention to the distribution of functional responsibilities and workload of all participants in innovation activities.

Key words: innovative activity; teaching staff; management mechanism; preschool education institution.

Введение. Обновление содержания образования в Республике Беларусь во многом обусловлено инновационными процессами, которые протекают в соответствии с социокультурными тенденциями инновационных изменений, охватывающих различные сферы человеческой деятельности. Инновационная деятельность является одним из существенных компонентов совершенствования образовательного процесса, повышения профессиональной компетентности педагогических работников [1].

Каждый педагогический коллектив имеет право на инновационную деятельность, но в этом случае он должен взять на себя определённые обязательства по подготовке и организации нововведения, так как объектом любой педагогической инициативы становятся дети. Руководитель несёт ответственность за ход и результаты реализации инновационного проекта, поэтому каждый инновационный процесс в учреждении подлежит управлению.

Учреждения дошкольного образования, организующие инновационную деятельность, работают в режиме развития. Развитие учреждения в ходе реализации инновационного проекта — системные изменения в образовательном процессе посредством формирования инновационного педагогического опыта — возможно только при совместной целенаправленной деятельности педагогических работников. Это предполагает создание эффективной системы управления, обеспечивающей конструктивное взаимодействие всех субъектов инновационной деятельности, направленное на достижение цели.

Основная часть. В государственном учреждении образования «Дошкольный центр развития ребёнка № 1 г. Могилёва» управление инновационной деятельностью было направлено на создание инновационной среды, предполагающей наличие системы условий и факторов, обеспечивающих процессы саморазвития, самосовершенствования, самообразования субъектов образовательного процесса. Создание системы управления реализацией инновационного проекта предполагало:

- определение цели, подходов и принципов управленческой деятельности, которые составлял концептуальный компонент управленческой практики;
- формирование управленческой команды и создание коллективного субъекта управления, которые составлял организационный компонент;
- разработку и применение управленческих механизмов, обеспечивающих эффективное планирование, организацию и контроль инновационной деятельности, которые составлял технологический компонент.

Управленческий цикл состоит из функций анализа, планирования, мотивации, организации, регулирования и контроля. На первой стадии зарождения и разработки инновации одним из первых управленческих действий руководителя является грамотный выбор темы инновационной деятельности, с одной стороны, актуальной для учреждения, с другой стороны, интересной и реально выполнимой для педагогического коллектива. Этому способствует проблемный анализ деятельности учреждения, анализ ресурсного обеспечения.

Отличительным признаком планирования в области инновационной деятельности является чётко заданный формат мероприятий, который определён инновационным проектом как документом, предусматривающим стратегию развития учреждения. Цель планирования — в определении механизма согласования действий субъектов управления, содержания и сроков их деятельности, обеспечивающих реализацию организационных задач и получение образовательных продуктов. Участие всех членов инновационной команды в планировании способствует: повышению у педагогов личной заинтересованности в реализации планов; получению более широкого представления о содержании инновационной деятельности, согласо-

ванию индивидуальных целей сотрудников, выработки индивидуального инновационного маршрута. Участие педагогических работников учреждения образования в планировании позволяет на практике реализовать принцип делегирования управленческих полномочий.

Для того чтобы руководителю эффективно стимулировать педагогов-инноваторов, осуществляющих профессиональную деятельность на основании разных мотивов, необходимо создать систему стимулирования, что предполагает последовательное выполнение руководителем следующих действий: определение результатов труда за которые будут поощряться сотрудники, критерии их оценки; изучение ожиданий работников, мотивов их профессиональной деятельности выявление возможностей для удовлетворения ожиданий сотрудников; информирование сотрудников и педагогов о содержании системы стимулирования и обеспечение его принятия путём совместного обсуждения; отслеживание эффективности реализующейся системы стимулирования, её корректирование.

Основными факторами высокой мотивации к труду в коллективе являются: благоприятный психологический климат в коллективе; качественные условия работы; своевременное поощрение сотрудников; возможности для личностного роста и профессионального развития педагогов; ощущение причастности к общему делу; стимулирование инициативы сотрудников, ориентация на удовлетворение их интересов.

Для эффективной организации инновационной деятельности необходим запуск организационных механизмов: регламентирование деятельности — определение функций, содержания работы и полномочий каждого участника. Регламентирование должно найти отражение в должностных инструкциях, которые являются основным организационным документом, определяющим разграничение обязанностей и прав между участниками инновационной деятельности на период реализации инновационного проекта. Документ предполагает рациональное распределение функциональных обязанностей и нагрузки всех участников инновационной деятельности, а также определение функциональных связей между ними.

Также необходимо провести ознакомление педагогов с содержанием выполняемой ими работы, разъяснением норм, условий их реализации. Реалии сегодняшнего дня указывают на необходимость снижения жёсткости инструктажа: руководитель лишь определяет основные направления деятельности, а исполнитель вырабатывает конкретные механизмы её реализации.

Совершенствование управленческих механизмов контроля заключалось в использовании экспертной оценки, самоконтроля и взаимоконтроля, а также оценки деятельности со стороны родителей.

Заключение. Разработанная система управления реализацией инновационного проекта является механизмом результативной инновационной деятельности.

Список цитируемых источников

1. Сурикова, О. В. Инновационный процесс в учреждении образования / О. В. Сурикова, Т. В. Пашкович. — Минск : Сэр-Вит, 2018. — 256 с.