

ИНТЕГРАЦИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Йулдошева Зироатхон Одилжоновна

Андижанская область, Балыкчинский район, директор организации
дошкольного образования №6

Внедрение и активное использование информационных систем для управления образовательным процессом, мониторинга и анализа успеваемости детей, а также для эффективного взаимодействия с родителями.

Анализируя механизм развития личностных компетенций директоров в контексте управления дошкольной образовательной организацией, особое внимание уделяется интеграции цифровых технологий как одному из ключевых педагогических условий. Это условие представляет собой фундаментальный шаг к повышению эффективности управленческих процессов, обеспечивая более высокий уровень взаимодействия между всеми заинтересованными сторонами: руководством, педагогическим коллективом, родителями и, самое главное, обеспечивая лучшее понимание и поддержку потребностей детей.

Примеры интеграции цифровых технологий

1. Применение Системы Управления Отношениями с Клиентами (CRM): Разработка и внедрение системы CRM для учета и анализа обратной связи от родителей позволяет эффективно отслеживать уровень их удовлетворенности и оперативно реагировать на возникающие вопросы или проблемы. Такой подход способствует укреплению доверительных отношений между дошкольной организацией и семьями воспитанников.

2. Автоматизация Административных Процессов: Внедрение программного обеспечения для автоматизации административных задач, таких как ведение кадрового учета, бухгалтерия, планирование бюджета и управление ресурсами, существенно повышает эффективность управленческой деятельности. Автоматизация освобождает время руководителя для сосредоточения на стратегическом планировании и развитии персонала.

Интеграция цифровых технологий в управленческую деятельность дошкольных образовательных организаций требует от директоров не только технических знаний, но и готовности к постоянному обучению и развитию, а также способности к критическому мышлению и инновационному подходу к

решению задач. Это создает благоприятные условия для развития и совершенствования как управленческих, так и личностных компетенций, что в совокупности способствует повышению качества дошкольного образования.

2. РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ И ОТКРЫТОГО ДИАЛОГА

Условие: Систематическое проведение встреч и совещаний с персоналом и родителями для обсуждения текущих вопросов, предложений и идей, а также регулярный сбор обратной связи через анкетирование или электронные платформы.

Развитие культуры обратной связи и открытого диалога является ключевым условием для эффективного управления дошкольной образовательной организацией и повышения качества образовательного процесса. Это условие способствует созданию среды доверия и взаимопонимания, где каждый участник образовательного процесса чувствует свою важность и причастность к жизни организации.

1. Организация Регулярных встреч с персоналом:

- **Цель:** Обсуждение текущего состояния образовательного процесса, выявление проблемных моментов и разработка совместных решений.
- **Пример:** Директор дошкольного учреждения внедряет ежемесячные встречи с педагогами, на которых рассматриваются вопросы повышения качества воспитательной работы, обсуждаются новые методики и подходы в обучении, а также собираются предложения по улучшению условий труда. В результате таких встреч было внедрено 5 новых образовательных проектов, направленных на развитие творческих способностей детей.

2. Использование Электронных Платформ для Сбора Обратной Связи от Родителей:

- **Цель:** Сбор мнений и предложений родителей относительно качества образовательного процесса, условий пребывания детей в учреждении и других аспектов работы организации.
- **Пример:** Введение онлайн-платформы для анкетирования родителей позволило собрать более 200 отзывов, на основе которых был скорректирован ряд образовательных программ, улучшены условия питания и отдыха детей. Также, в ответ на запросы родителей, были организованы дополнительные занятия по развитию речи.

3. Разработка и Реализация Механизма Регулярного Анкетирования Сотрудников:

- **Цель:** Выявление уровня удовлетворенности сотрудников условиями работы, а также сбор предложений по улучшению внутреннего климата в коллективе.

- **Пример:** Проведение квартального анкетирования среди сотрудников выявило необходимость в организации дополнительных курсов повышения квалификации для педагогов. В результате была разработана программа профессионального развития, которая включала тренинги по современным образовательным технологиям и методикам.

Развитие культуры обратной связи и открытого диалога способствует не только укреплению взаимопонимания и доверия между руководством, персоналом и родителями, но и создает условия для непрерывного совершенствования управленческих и личностных компетенций директоров, что напрямую влияет на качество и эффективность дошкольного образования.

ЛИТЕРАТУРЫ

1. F.R. Valiyeva Maktabgacha ta'lim tashkilotidagi didaktik jarayonlarda shaxsga yo'naltirilgan texnologiyalarni qo'llashning ahamiyati //Bosma// Multi disciplinary research studies and education, Kuala Lumpur, Malasiya 2021
2. F.R. Valiyeva The importance of educational content in preparation of competative personnels// 2nd International Conference BRIDGE TO SCIENCE: RESEARCH WORKS San Francisco, USA February 28, 2018
3. Лазарев В. С., Поташник М. М. Управление развитием школы. – М., 1995. – 441 с.
4. 5. Поташник М.М. Педагогическое творчество: проблемы развития и опыт. – Киев, 1988. – С. 65.
5. Olimov Q.T, Li D.Ye, Mavlonov N.Sh, Technology of creation electronic textbooks on special disciplines for vocational education, J: Xalqaro ilmiy jurnal "Vestnik nauki" 2020-yil 23-fevral № 2 (23)