

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДИРЕКТОРА ДОО

Хамдамова Малохатхон Кодиржон кизи

*Андижанская область, Балыкчинский район, директор организации
дошкольного образования №35*

Развитие управленческой деятельности директора дошкольных образовательных учреждений (ДОО) требует создания специфических педагогических условий, которые способствовали бы не только эффективному управлению, но и педагогическому лидерству. Педагогические условия в данном контексте определяются как факторы и средства, которые обеспечивают возможности для профессионального и личностного роста руководителей, а также способствуют улучшению качества образовательного процесса в ДОО.

Введение в тему управления дошкольными образовательными учреждениями (ДОО) акцентирует внимание на значении создания оптимальных педагогических условий для руководителей этих учреждений. Развитие управленческой деятельности директоров ДОО неотделимо от способности к педагогическому лидерству, которое предполагает не только административные навыки, но и глубокое понимание образовательных процессов и способность эффективно их организовывать и оптимизировать.

Педагогические условия в данном контексте означают комплекс факторов и средств, которые способствуют профессиональному и личностному росту директоров. Эти условия включают доступ к современным образовательным ресурсам, возможности для постоянного профессионального обучения, обмена опытом с коллегами и экспертами, а также поддержку со стороны государственных и частных образовательных инициатив.

Создание таких условий требует скоординированных усилий на различных уровнях образовательной системы, включая политику, практику и теорию управления образовательными учреждениями. Это подразумевает не только адаптацию новейших педагогических и управленческих технологий, но и создание среды, в которой руководители могут экспериментировать и применять инновационные подходы без страха перед возможными ошибками.

Таким образом, цель данного исследования — идентифицировать и описать ключевые педагогические условия, которые способствовали бы эффективному управлению и лидерству в ДОО, а также предложить рекомендации по их

созданию и улучшению, чтобы улучшить качество образовательного процесса в целом.

Ключевые педагогические условия

1. Профессиональное обучение и развитие

Основой для развития управленческих навыков является систематическое профессиональное обучение, включающее как теоретическую подготовку, так и практическую деятельность. Важными аспектами обучения должны стать:

- Повышение квалификации через специализированные курсы и семинары по управлению образовательными учреждениями.
- Мастер-классы от опытных управленцев и педагогов.
- Обучение через менторство, где опытные директора ДОУ делятся своими знаниями и опытом с менее опытными коллегами.

Ключевые педагогические условия для развития управленческих навыков директоров дошкольных учреждений

1. Профессиональное обучение и развитие

Систематическое профессиональное обучение является краеугольным камнем в подготовке эффективных управленцев дошкольных образовательных учреждений. Это обучение должно охватывать как теоретическую подготовку, так и практическую деятельность, обеспечивая комплексный подход к развитию профессиональных навыков.

Важные аспекты профессионального обучения включают:

- **Повышение квалификации через специализированные курсы и семинары:** Регулярное обучение через курсы и семинары, фокусирующиеся на специфике управления образовательными учреждениями, позволяет директорам ДОУ оставаться в курсе последних тенденций и методик в области образования и управления.
- **Мастер-классы от опытных управленцев и педагогов:** Участие в мастер-классах, проводимых уважаемыми экспертами в области образования, предоставляет директорам возможность учиться у лучших, а также получать новые идеи и подходы, которые можно адаптировать для своего учреждения.
- **Обучение через менторство:** Менторство, осуществляемое опытными директорами, является неоценимым ресурсом для развития управленческих навыков. Опытные директора могут делиться знаниями, предоставлять ценные советы и поддержку, что особенно важно для начинающих руководителей, стремящихся улучшить свои управленческие практики.

Эти элементы профессионального развития способствуют созданию сильной основы для руководителей дошкольных учреждений, позволяя им не только улучшить свои управленческие навыки, но и вести свои команды к более высоким стандартам в образовании и воспитании детей.

2. Инновационная образовательная среда

Создание инновационной образовательной среды, способствующей экспериментированию и принятию новаторских решений, является ключевым условием для развития управленческой деятельности. Это включает:

- Внедрение современных образовательных технологий и программного обеспечения для управления учебным процессом.
- Организация пространства ДООУ таким образом, чтобы оно способствовало открытому общению, творческому подходу и инновационной деятельности как среди педагогов, так и детей.

Создание инновационной образовательной среды является неотъемлемой частью подготовки руководителей дошкольных учреждений к эффективному управлению и лидерству. Инновационная среда обогащает учебный процесс, способствуя принятию новаторских решений и поддерживая культуру непрерывного улучшения и творчества.

Основные компоненты создания инновационной образовательной среды включают:

Внедрение современных образовательных технологий и программного обеспечения: Использование передовых технологий, таких как интерактивные доски, образовательные приложения и программы для управления учебным процессом, помогает оптимизировать обучение и воспитание. Эти инструменты могут улучшить доступность и качество образовательных материалов, а также предоставить педагогам новые возможности для разработки учебных программ и методик.

Организация пространства ДООУ: Продуманное организационное пространство играет критическую роль в формировании образовательной среды. Пространства, которые способствуют открытому общению, творчеству и инновационной деятельности, не только стимулируют учебную активность детей, но и способствуют профессиональному взаимодействию и развитию сотрудников. Это может включать гибкие учебные зоны, зоны для творчества и отдыха, а также пространства для коллаборации и обмена идеями между педагогами.

Результаты внедрения инновационной образовательной среды:

Повышение мотивации и участия: Творчески организованное пространство и доступ к современным технологиям могут значительно повысить мотивацию и участие как учащихся, так и учителей. Это способствует более глубокому погружению в учебный процесс и более высокой эффективности обучения.

Стимулирование креативности и инноваций: Инновационная среда поощряет как учителей, так и детей к экспериментированию и изучению новых подходов и идей. Это не только улучшает текущие педагогические практики, но и ведет к разработке новых методов и техник обучения и воспитания.

Поддерживая и развивая такие условия в дошкольных учреждениях, можно значительно улучшить управленческую деятельность и качество образовательного процесса, что в конечном итоге приведет к формированию более качественного образовательного опыта для всех участников.

3. Поддержка со стороны управляющих органов

Поддержка со стороны муниципальных и региональных органов управления образованием играет важную роль в развитии управленческих компетенций директоров ДООУ. Это может включать:

- Разработку и реализацию программ стимулирования директоров за инновации в образовательном процессе.
- Предоставление дополнительных ресурсов для реализации образовательных и управленческих проектов.

Эффективная поддержка со стороны муниципальных и региональных органов управления образованием является критически важной для развития и укрепления управленческих компетенций директоров дошкольных учреждений (ДООУ). Эта поддержка может оказываться через различные программы и ресурсы, направленные на стимулирование инноваций и улучшение качества образовательного процесса.

Важные аспекты поддержки включают:

Разработка и реализация программ стимулирования: Одним из способов поощрения инноваций в образовательном процессе является создание программ, которые стимулируют директоров ДООУ к внедрению новшеств. Эти программы могут предусматривать финансовые бонусы, профессиональное признание или другие формы поощрения за успешное внедрение инновационных методов и технологий в учебно-воспитательную работу.

Предоставление дополнительных ресурсов: Для реализации образовательных и управленческих проектов необходимы адекватные ресурсы.

Управляющие органы могут предоставлять дополнительное финансирование, оборудование или программное обеспечение, что позволит директорам реализовывать амбициозные проекты, направленные на улучшение качества образования и управления в ДОУ.

Положительное воздействие поддержки управляющих органов:

Улучшение инновационной деятельности: Поддержка со стороны управляющих органов может значительно ускорить процесс внедрения новых образовательных подходов и технологий, способствуя созданию более динамичного и современного образовательного процесса.

Повышение мотивации руководителей: Наличие поддержки и признания со стороны вышестоящих органов управления способствует повышению мотивации и профессионального удовлетворения директоров, что положительно сказывается на общей эффективности их работы.

Расширение возможностей для профессионального развития: Дополнительные ресурсы и финансирование позволяют директорам участвовать в профессиональных развивающих программах, повышая тем самым их квалификацию и способности к управлению дошкольными учреждениями.

Поддержка со стороны управляющих органов не только обеспечивает необходимые ресурсы и стимулы для развития управленческих компетенций, но и создает благоприятные условия для непрерывного улучшения образовательной деятельности в ДОУ.

4. Корпоративная культура и климат

Корпоративная культура ДОУ должна быть направлена на создание условий для профессионального роста и развития лидерских качеств среди всех сотрудников. Основные элементы такой культуры включают:

- Прозрачность в принятии решений.
- Поощрение инициативности и самостоятельности педагогов.
- Уважение и поддержка мнений и идей каждого сотрудника.

Корпоративная культура в дошкольных образовательных учреждениях (ДОУ) играет ключевую роль в формировании эффективной управленческой среды, способствующей профессиональному росту и развитию лидерских качеств у всех сотрудников. Создание такой культуры требует осознанных усилий со стороны руководства для внедрения принципов, которые поддерживают открытость, инициативность и уважение.

Основные элементы корпоративной культуры в ДОУ:

- **Прозрачность в принятии решений:** Открытый доступ к информации о решениях, которые затрагивают работу учреждения и его сотрудников, создает доверие и уверенность в управленческом процессе. Прозрачность способствует сотрудничеству и общему пониманию целей и задач ДООУ, что критически важно для эффективной работы коллектива.
- **Поощрение инициативности и самостоятельности педагогов:** Создание условий, при которых педагоги могут самостоятельно принимать решения и предлагать нововведения, способствует формированию сильного педагогического коллектива. Поощрение такой инициативности не только повышает мотивацию сотрудников, но и способствует развитию инновационных подходов в обучении и воспитании.
- **Уважение и поддержка мнений и идей каждого сотрудника:** Уважительное отношение к мнениям каждого члена команды создает благоприятный климат и способствует укреплению взаимного доверия и уважения. Поддержка идей сотрудников не только повышает их лояльность и удовлетворенность работой, но и ведет к более качественному и разнообразному образовательному процессу.

Положительные эффекты качественной корпоративной культуры:

- **Улучшение взаимодействия в коллективе:** Хорошо налаженная корпоративная культура способствует гармоничному взаимодействию среди сотрудников, уменьшает конфликты и способствует эффективному решению возникающих проблем.
- **Повышение производительности и качества образовательной деятельности:** Когда сотрудники чувствуют поддержку и признание своих профессиональных усилий, это стимулирует их к более активной и продуктивной работе, что напрямую влияет на качество образовательного процесса.
- **Формирование позитивного образа учреждения:** ДООУ с крепкой корпоративной культурой часто имеют положительный образ среди родителей и общественности, что способствует привлечению новых клиентов и укреплению его позиций в образовательной сфере.

Таким образом, создание и поддержание качественной корпоративной культуры в дошкольных учреждениях является важнейшим условием для успешного управления, способствующим профессиональному росту сотрудников и повышению общего качества предоставляемого образования.

5. Обратная связь и оценка деятельности

Регулярная оценка деятельности директора ДОУ со стороны педагогов и родителей помогает идентифицировать области для улучшения и развития. Эффективные механизмы для сбора обратной связи включают:

- Анкетирование среди родителей и сотрудников.
- Проведение регулярных собраний, на которых обсуждаются вопросы управления и развития учреждения.
- Внедрение системы KPI (ключевых показателей эффективности) для оценки результатов работы директора.

Регулярная оценка деятельности и получение обратной связи являются критически важными аспектами для улучшения управления дошкольным образовательным учреждением (ДОУ). Эффективная обратная связь не только помогает директору понять, как его действия воспринимаются педагогами и родителями, но и предоставляет ценную информацию для корректировки и совершенствования управленческих стратегий.

ЛИТЕРАТУРЫ

1. Валиева Ф.Р Теоретические основы и эволюция системы kpi в управления человеческими ресурсами // Maktabgacha ta'lim tashkilotlari direktor va mutaxassislarini qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish institutida bo'lib o'tgan "Maktabgacha ta'lim tizimi xodimlarini rivojlantirish: amaliyot va xorijiy tajriba" mavzusidagi Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi MATERIALLAR TO'PLAMI 1-qism 2024-yil 23-24-may
2. Валиева Ф.Р. Современные стратегии управления в дошкольном образовании: от теории к реализации// МУҒАЛЛИМ ҲАМ ҮЗЛИКСИЗ БИЛИМЛЕНДИРИЎ//Қарақалпақстан Республикасы Халық билимлендириў Министрлиги, ӨЗПИИИ Қарақалпақстан филиалы/ 1/1-сан 2024
3. **F.R. Valiyeva, Raximova Surayyo Saloxiddinovna** INNOVATIVE APPROACHES TO PRESCHOOL EDUCATION MANAGEMENT// Bosma// International Journal of Early Childhood Special Education (INT-JECS) ISSN: 1308-5581 Vol 14, Issue 04 2022
4. 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)
5. Поташник М.М. Педагогическое творчество: проблемы развития и опыт. – Киев, 1988. – С. 65.
6. Djurayev R.X., Turg'unov S.T. Ta'lim menejmenti: O'quv qo'llanma. – Toshkent: Voris, 2006. – 264 b.