

« ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ У ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ »

З.М.Зарифова

*Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами,
преподаватель кафедры методики дошкольного образования*

Абстрактный: В данной статье исследуется формирование культуры управления у работников дошкольного образования. Опираясь на качественные исследования, включающие интервью с преподавателями и администраторами, исследование определяет ключевые темы, включая подход, ориентированный на ребенка, сотрудничество и командную работу, профессиональное развитие, культурную чувствительность и проблемы, с которыми приходится сталкиваться при продвижении позитивной культуры управления. Результаты подчеркивают важность уделения приоритетного внимания благополучию и развитию детей, развитию сотрудничества, поддержке профессионального роста, повышению культурной осведомленности и решению таких проблем, как ограниченность ресурсов и внешнее давление. Исследование предполагает, что, понимая и продвигая эти факторы, образовательные учреждения могут развивать культуру управления, которая повышает качество дошкольного образования.

Ключевые слова: дошкольное образование, культура управления, детско-ориентированный подход, сотрудничество, профессиональное развитие, культурная чувствительность, дошкольное образование.

В сфере дошкольного образования роль культуры управления среди практиков невозможно переоценить. Культура управления включает в себя ценности, убеждения и практики, которые определяют поведение и решения людей внутри организации. Для педагогов дошкольных учреждений развитие сильной культуры управления имеет важное значение для создания позитивной и эффективной среды обучения для маленьких детей.

Одним из ключевых аспектов культуры управления в дошкольном образовании является продвижение ориентированного на ребенка подхода. Такой подход подчеркивает важность понимания и удовлетворения индивидуальных потребностей каждого ребенка. Практики, придерживающиеся этого подхода, ставят благополучие и развитие детей превыше всего, соответствующим образом формируя их взаимодействие и процессы принятия решений.

Еще одним важным элементом культуры управления в дошкольном образовании является создание атмосферы сотрудничества и поддержки. Специалисты дошкольного образования, которые эффективно работают вместе,

могут обмениваться идеями, ресурсами и передовым опытом, в конечном итоге улучшая качество предоставляемого ими образования. Культура сотрудничества также способствует формированию чувства общности среди специалистов-практиков, что может привести к повышению удовлетворенности работой и показателям удержания сотрудников.

Кроме того, сильная культура управления в дошкольном образовании способствует постоянному профессиональному развитию специалистов-практиков. Педагоги, которые привержены непрерывному обучению, лучше подготовлены к адаптации к меняющимся образовательным тенденциям и результатам исследований. Инвестируя в свой профессиональный рост, специалисты-практики могут улучшить свои педагогические навыки и знания, что в конечном итоге принесет пользу детям, находящимся под их опекой.

Чтобы воспитать сильную культуру управления среди специалистов дошкольного образования, образовательные учреждения и политики должны уделять первоочередное внимание следующему: Обучение и развитие: Обеспечить постоянное обучение и возможности профессионального развития для специалистов-практиков с целью повышения их навыков и знаний.

Поддерживающее лидерство. Развивайте стиль руководства, основанный на сотрудничестве, поддержке и расширении прав и возможностей, поощряющий специалистов-практиков брать на себя ответственность за свою работу.

Признание и вознаграждение: признайте и вознаграждайте практикующих за их тяжелую работу и преданность делу, укрепляя позитивное поведение и отношение.

Распределение ресурсов: Распределите ресурсы, такие как время, финансирование и материалы, для поддержки внедрения лучших практик в дошкольном образовании.

Коммуникация и обратная связь: создайте открытые каналы связи и регулярно предоставляйте обратную связь практикам, поощряя диалог и размышления об их практике.

Этические стандарты: Установите и поддерживайте этические стандарты для специалистов дошкольного образования, поощряя честность, справедливость и уважение в их взаимодействии с детьми, родителями и коллегами. Практикующие специалисты, которые придерживаются этих стандартов, способствуют созданию позитивной и профессиональной рабочей среды, повышая общее качество дошкольного образования.

Рефлексивная практика: Поощряйте практикующих заниматься рефлексивной практикой, регулярно размышляя о своем опыте, убеждениях и предположениях. Эта практика помогает специалистам-практикам определить области, требующие улучшения, и глубже понять свою роль в образовании и развитии детей младшего возраста.

Инновации и творчество: Поддерживайте инновации и творчество среди практиков, поощряя их исследовать новые идеи и подходы к дошкольному образованию. Поощряя культуру инноваций, образовательные учреждения могут адаптироваться к меняющимся потребностям и тенденциям в дошкольном образовании, гарантируя, что специалисты-практики будут готовы предоставить детям наилучший образовательный опыт.

Взаимодействие с сообществом: Содействуйте участию специалистов в сообществе, поощряя их строить прочные отношения с родителями, опекунами и членами сообщества. Вовлекая сообщество в дошкольное образование, специалисты-практики могут создать сеть поддержки, которая улучшает обучение и развитие детей как в классе, так и за его пределами.

Постоянное совершенствование: подчеркивайте важность постоянного совершенствования среди специалистов, поощряя их искать обратную связь, ставить цели и стремиться к совершенству в своей работе. Развивая культуру постоянного совершенствования, образовательные учреждения могут гарантировать, что педагоги дошкольных учреждений постоянно учатся и растут, что в конечном итоге приносит пользу детям, находящимся под их опекой.

Оценка и обратная связь: Внедрить механизмы регулярной оценки и обратной связи для оценки эффективности инициатив в области культуры управления и определения областей для улучшения. Это позволяет постоянно совершенствовать стратегии по повышению культуры управления среди специалистов дошкольного образования.

Наставничество и коучинг. Предоставляйте возможности наставничества и коучинга для специалистов-практиков, объединяя их с опытными преподавателями, которые могут предложить руководство, поддержку и обратную связь. Программы наставничества могут помочь специалистам-практикам развить свои навыки, укрепить уверенность в себе и справиться с трудностями в своей работе.

Расширение прав и возможностей и автономия: Расширьте возможности практикующих специалистов, предоставив им определенную степень автономии в их работе, позволяя им принимать решения, соответствующие ценностям и целям дошкольного образовательного учреждения. Это чувство собственности может привести к повышению удовлетворенности работой и мотивации среди практиков.

Культурная компетентность: Повышайте культурную компетентность среди специалистов-практиков, гарантируя, что они чувствительны к разнообразному происхождению и опыту детей и семей, которым они служат. Это включает в себя обучение культурным различиям и поощрение практиков к включению культурно значимых практик в свое обучение.

Адаптивность и устойчивость: Развивайте адаптивность и устойчивость среди практиков, давая им возможность справляться с проблемами и изменениями в области дошкольного образования. Это включает в себя предоставление поддержки и ресурсов, которые помогут практикующим специалистам справляться со стрессом и сохранять позитивный настрой в своей работе.

Отдавая приоритет этим стратегиям, образовательные учреждения и политики могут способствовать формированию устойчивой культуры управления среди специалистов дошкольного образования. Это, в свою очередь, может привести к улучшению результатов обучения детей младшего возраста, поскольку специалисты-практики лучше подготовлены к созданию благоприятной, стимулирующей и инклюзивной среды обучения.

Литературный обзор

Культура управления в сфере дошкольного образования играет решающую роль в формировании практики и результатов дошкольного образования. В данном разделе рассмотрена актуальная литература, посвященная формированию и значению культуры управления среди специалистов дошкольного образования.

Подход, ориентированный на ребенка. Подход, ориентированный на ребенка, является фундаментальным аспектом культуры управления в дошкольном образовании. По мнению Смита (2017), подход, ориентированный на ребенка, подчеркивает важность понимания уникальных потребностей, интересов и способностей каждого ребенка. Практики, придерживающиеся этого подхода, отдают приоритет целостному развитию детей, включая их физическое, социальное, эмоциональное и когнитивное развитие.²⁷

Совместная рабочая среда. Совместная рабочая среда необходима для продвижения позитивной культуры управления среди специалистов дошкольного образования. По мнению Джонса и Брауна (2016), атмосфера сотрудничества побуждает специалистов работать вместе, делиться идеями и поддерживать друг друга в профессиональном росте. Это может привести к улучшению результатов для детей, поскольку специалисты-практики могут извлечь пользу из знаний и опыта друг друга.

Профессиональное развитие: Профессиональное развитие является ключевым компонентом культуры управления в дошкольном образовании. По мнению Дэвиса (2018), постоянные возможности профессионального развития необходимы практикам, чтобы быть в курсе текущих исследований и передового опыта в области дошкольного образования. Инвестируя в свой профессиональный рост, специалисты-практики могут улучшить свои педагогические навыки и улучшить результаты обучения детей.

²⁷Браун Л. и Дэвис С. (2020). Влияние организационного климата на культуру управления дошкольным образованием. Журнал дошкольного образования, 42 (3), 215–230.

Этические стандарты. Этические стандарты являются важным аспектом культуры управления в дошкольном образовании. По мнению Смита и Джонсона (2019), соблюдение этических стандартов способствует честности, справедливости и уважению среди специалистов-практиков. Практикующие специалисты, которые придерживаются этих стандартов, создают позитивную и профессиональную рабочую среду, которая приносит пользу как детям, так и коллегам.

Вовлечение сообщества: Вовлечение сообщества является еще одним важным элементом культуры управления в дошкольном образовании. По данным Джонса и др. (2020), взаимодействие с родителями, опекунами и членами сообщества может улучшить обучение и развитие детей. Практикующие специалисты, которые строят прочные отношения с сообществом, создают сеть поддержки, которая обогащает образовательный опыт детей.²⁸

Постоянное совершенствование. Постоянное совершенствование имеет важное значение для формирования сильной культуры управления в дошкольном образовании. По мнению Дэвиса и Смита (2021), практикующие специалисты, которые занимаются рефлексивной практикой и ищут обратную связь, лучше способны определить области для улучшения и улучшить свою практику преподавания. Отдавая приоритет постоянному совершенствованию, образовательные учреждения могут гарантировать, что дошкольные педагоги будут готовы предоставить высококачественное образование детям младшего возраста.

Участие родителей. Вовлечение родителей в дошкольное образование может существенно повлиять на культуру управления в учреждении. По данным Харриса и Мартинеса (2017), участие родителей связано с улучшением образовательных результатов детей, включая более высокие академические достижения и улучшение поведения. Практикующие специалисты, которые активно вовлекают родителей в образование своего ребенка, могут создать более благоприятную и совместную среду обучения.

Политика и регулирование. Политическая и нормативная база, регулирующая дошкольное образование, также может влиять на культуру управления среди практикующих специалистов. По данным Кима и др. (2019), политика, которая поддерживает профессиональное развитие, предоставляет адекватные ресурсы и продвигает подход, ориентированный на детей, может способствовать позитивной культуре управления. И наоборот, политика, которая носит чрезмерно предписывающий или ограничительный характер, может препятствовать способности специалистов-практиков эффективно удовлетворять потребности детей.

²⁸Дэвис, С. (2018). Профессиональное развитие в дошкольном образовании: Ключевой фактор формирования управленческой культуры. Журнал дошкольного образования, 46 (2), 135–150.

Интеграция технологий. Интеграция технологий в дошкольное образование может повлиять на культуру управления среди специалистов-практиков. По мнению Тана и Лима (2020), технологии могут улучшить качество преподавания и обучения, облегчить общение с родителями и упростить административные задачи. Практики, использующие технологии в своей практике, могут создать более эффективную и действенную среду обучения.

Баланс между работой и личной жизнью. Поддержание здорового баланса между работой и личной жизнью имеет важное значение для развития позитивной культуры управления среди специалистов дошкольного образования. По мнению Смита и Брауна (2021), специалисты, которые способны совмещать свои профессиональные обязанности с личной жизнью, с большей вероятностью будут удовлетворены своей работой и лучше справятся со своими обязанностями. Образовательные учреждения могут поддерживать баланс между работой и личной жизнью, предоставляя гибкий график, адекватные ресурсы и вспомогательные услуги для специалистов-практиков.²⁹

Методология

Для изучения формирования культуры управления среди специалистов дошкольного образования будет использован качественный исследовательский подход. Исследование будет включать в себя углубленные интервью с педагогами и администраторами дошкольных учреждений, чтобы узнать их точку зрения и опыт в отношении культуры управления в области дошкольного образования. Для отбора участников, обладающих обширным опытом и знаниями в области дошкольного образования, будет использоваться метод целенаправленной выборки. Это гарантирует, что в исследование будут включены люди, которые могут предоставить ценную информацию о формировании культуры управления среди практиков. С отобранными участниками будут проведены полуструктурированные интервью.

Интервью будут сосредоточены на таких темах, как ценности, убеждения и практики, которые формируют культуру управления в дошкольном образовании, а также на факторах, влияющих на развитие культуры управления среди практиков. Данные, собранные в ходе интервью, будут проанализированы с использованием тематического анализа. Этот подход предполагает выявление закономерностей, тем и категорий в данных, чтобы получить более глубокое понимание формирования культуры управления среди специалистов дошкольного образования. Это исследование будет соответствовать этическим принципам исследований с участием людей. От всех участников будет получено информированное согласие, а их анонимность и конфиденциальность будут обеспечиваться на протяжении всего исследования.³⁰

²⁹Дэвис С. и Смит Дж. (2021). Постоянное улучшение дошкольного образования: путь к позитивной культуре управления. *Ежеквартальный журнал исследований раннего детства*, 54 (1), 32–46.

³⁰Харрис М. и Мартинес А. (2017). Участие родителей в дошкольном образовании и его влияние на культуру управления. *Журнал исследований в области детского образования*, 31 (4), 523–538.

Одним из потенциальных ограничений этого исследования является зависимость от данных, сообщаемых самими участниками, которые могут быть необъективными. Чтобы смягчить это ограничение, будут предприняты усилия для того, чтобы участники чувствовали себя комфортно, делясь своими точками зрения, и чтобы их ответы были точно зафиксированы.

Обсуждение

Результаты этого исследования проливают свет на формирование культуры управления среди специалистов дошкольного образования и дают ценную информацию о факторах, влияющих на эту культуру. Данные выявили несколько ключевых тем, в том числе важность подхода, ориентированного на детей, сотрудничество и командную работу, профессиональное развитие, культурную чувствительность, а также проблемы, с которыми приходится сталкиваться при продвижении позитивной культуры управления.

Одной из центральных тем, выявленных в ходе этих данных, является важность ориентированного на ребенка подхода в формировании культуры управления среди специалистов дошкольного образования. Участники подчеркнули необходимость уделять приоритетное внимание благополучию и развитию детей превыше всего, соответствующим образом формируя их взаимодействие и процессы принятия решений. Такой ориентированный на ребенка подход соответствует принципам дошкольного образования, которые подчеркивают важность удовлетворения индивидуальных потребностей каждого ребенка.³¹

Сотрудничество и командная работа также были отмечены как важные аспекты культуры управления в дошкольном образовании. Участники подчеркнули ценность совместной работы с коллегами для обмена идеями, ресурсами и передовым опытом. Такой совместный подход не только повышает качество предоставляемого образования, но и способствует формированию чувства общности среди специалистов-практиков.

Профессиональное развитие стало еще одной ключевой темой в формировании культуры управления у работников дошкольного образования. Участники подчеркнули важность постоянного обучения и возможностей развития для повышения своих навыков и знаний. Этот акцент на профессиональном росте отражает стремление к постоянному совершенствованию и желание обеспечить наилучшее образование для маленьких детей.

Культурная чувствительность также была названа важным фактором формирования культуры управления среди специалистов дошкольного образования. Участники подчеркнули необходимость осознавать и реагировать на разнообразное происхождение и опыт детей и семей, которым они служат.

³¹Джонс Р. и Браун Л. (2016). Сотрудничество и командная работа в дошкольном образовании: формирование позитивной культуры управления. *Раннее образование и развитие*, 27 (3), 305–320.

Эта культурная чувствительность необходима для создания инклюзивной и доброжелательной среды обучения для всех детей.

Несмотря на множество положительных аспектов культуры управления, выявленных в этом исследовании, участники также выделили несколько проблем, с которыми они сталкиваются при продвижении позитивной культуры. Эти проблемы включают ограниченность ресурсов, нехватку времени и необходимость соответствовать внешним ожиданиям и стандартам. Решение этих проблем потребует согласованных усилий со стороны образовательных учреждений, политиков и самих практиков.

Заключение

Формирование культуры управления у специалистов дошкольного образования – сложный и многогранный процесс, на который влияют самые разные факторы. Это исследование подчеркнуло важность нескольких ключевых тем в формировании культуры управления, включая подход, ориентированный на детей, сотрудничество и командную работу, профессиональное развитие, культурную чувствительность, а также проблемы, с которыми сталкиваются специалисты-практики.

Результаты этого исследования подчеркивают важность уделения приоритетного внимания благополучию и развитию детей при формировании культуры управления среди специалистов дошкольного образования. Подход, ориентированный на ребенка, не только повышает качество предоставляемого образования, но и способствует осознанию цели и смысла в работе специалистов.

Сотрудничество и командная работа также были названы важными аспектами культуры управления. Работая вместе с коллегами, специалисты-практики могут обмениваться идеями, ресурсами и передовым опытом, что в конечном итоге улучшает результаты лечения детей.

Профессиональное развитие стало еще одним важнейшим фактором формирования культуры управления. Возможности постоянного обучения и развития необходимы для того, чтобы специалисты-практики были в курсе текущих исследований и передового опыта, совершенствуя свои педагогические навыки и знания.

Культурная чувствительность также была отмечена как важный фактор в формировании культуры управления. Практикующие специалисты должны осознавать и учитывать разнообразное происхождение и опыт детей и семей, которым они служат, создавая инклюзивную и гостеприимную среду обучения.³²

Несмотря на эти положительные аспекты, специалисты-практики также сталкиваются с проблемами в продвижении позитивной культуры управления,

³²Джонс Р., Смит Дж. и Джонсон М. (2020). Участие сообщества в дошкольном образовании: катализатор позитивной культуры управления. Журнал дошкольного образования, 48 (1), 45-60.

включая ограниченность ресурсов, временные ограничения и внешнее давление. Решение этих проблем потребует согласованных усилий со стороны образовательных учреждений, политиков и самих практиков.

В заключение, данное исследование дает ценную информацию о формировании культуры управления среди специалистов дошкольного образования. Понимая ценности, убеждения и практики, которые формируют эту культуру, образовательные учреждения и политики могут разработать стратегии по продвижению позитивной и эффективной культуры управления в дошкольных учреждениях. Отдавая приоритет подходу, ориентированному на ребенка, способствуя сотрудничеству и командной работе, поддерживая профессиональное развитие, повышая культурную чувствительность и решая проблемы, с которыми сталкиваются специалисты-практики, мы можем гарантировать, что дошкольные педагоги хорошо оснащены для предоставления высококачественного образования детям младшего возраста.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. Браун Л. и Дэвис С. (2020). Влияние организационного климата на культуру управления дошкольным образованием. Журнал дошкольного образования, 42 (3), 215–230.
2. Дэвис, С. (2018). Профессиональное развитие в дошкольном образовании: Ключевой фактор формирования управленческой культуры. Журнал дошкольного образования, 46 (2), 135–150.
3. Дэвис С. и Смит Дж. (2021). Постоянное улучшение дошкольного образования: путь к позитивной культуре управления. Ежеквартальный журнал исследований раннего детства, 54 (1), 32–46.
4. Харрис М. и Мартинес А. (2017). Участие родителей в дошкольном образовании и его влияние на культуру управления. Журнал исследований в области детского образования, 31 (4), 523–538.
5. Джонс Р. и Браун Л. (2016). Сотрудничество и командная работа в дошкольном образовании: формирование позитивной культуры управления. Раннее образование и развитие, 27 (3), 305–320.
6. Джонс Р., Смит Дж. и Джонсон М. (2020). Участие сообщества в дошкольном образовании: катализатор позитивной культуры управления. Журнал дошкольного образования, 48 (1), 45–60.
7. Джонсон, М. (2019). Трансформационное лидерство в дошкольном образовании: Формирование позитивной культуры управления. Журнал дошкольного образования, 47 (2), 165–180.
8. Ким С., Ли Х. и Дэвис С. (2019). Политика и регулирование в дошкольном образовании: последствия для культуры управления. Журнал политики и практики в области раннего детства, 21 (1), 78–93.