

Эффективное функционирование модели менеджмента развития профессиональной компетентности преподавателей: структурные блоки и ключевые аспекты

Кенжебаева Гулнур Маратовна,
старший преподаватель кафедры РКИ
филиала РГПУ им А.И.Герцена в городе Ташкенте

Аннотация: В статье рассматривается расширенная модель менеджмента развития профессиональной компетентности преподавателей системы высшего педагогического образования. Модель представляет собой комплексную систему, обеспечивающую эффективное функционирование через интеграцию структурных блоков: целеполагания, принципиальных положений, процесса менеджмента, ресурсного и организационно-педагогического обеспечения, ключевых компонентов компетентности и взаимодействия с внешней средой. Особое внимание уделяется активной роли педагога, мотивационным аспектам, учёту возрастных и психологических особенностей, а также необходимости постоянного обновления целей и условий в соответствии с динамикой внешней образовательной среды и требованиями профессиональной практики. Предложенная модель способствует системному и адаптивному развитию профессиональной компетентности, что обеспечивает повышение качества педагогической деятельности и устойчивое развитие высших педагогических учебных заведений.

Ключевые слова: менеджмент, профессиональная компетентность, преподаватели, высшее педагогическое образование, модель развития, мотивация, педагогическая деятельность, адаптация, организационно-педагогическое обеспечение, внешняя образовательная среда.

Kenzhebaeva Gulnur Maratovna,
Senior Lecturer of the Department of Russian
as a Foreign Language Branch of Herzen State
Pedagogical University of Russia in Tashkent

Effective Functioning of the Management Model for the Development of Teachers' Professional Competence: Structural Blocks and Key Aspects

Abstract: This article examines an extended model of management for the development of professional competence of teachers in the system of higher pedagogical education. The model represents a comprehensive system that ensures effective functioning through the integration of structural blocks: goal-setting, fundamental principles, management process, resource and organizational-pedagogical support, key components of competence, and interaction with the external environment. Special attention is given to the active role of the teacher, motivational aspects, consideration of age-related and psychological characteristics, as well as the necessity for continuous updating of goals and conditions in accordance with the dynamics of the external educational environment and the requirements of professional practice. The proposed model contributes to the systematic and adaptive development of professional competence, which ensures the improvement of the quality of pedagogical activity and the sustainable development of higher pedagogical institutions.

Keywords: management, professional competence, teachers, higher pedagogical education, development model, motivation, pedagogical activity, adaptation, organizational

**Kenzhebaeva Gulnur Maratovna,
RKI kafedrasi katta o'qituvchisi Toshkent
shahridagi A.I. Gertsen nomidagi RGPU filiali**

**Pedagoglar professional kompetentsiyasini rivojlantirish boshqaruv
modeli samarali faoliyati: tuzilmaviy bloklar va asosiy jihatlar**

Annotatsiya: Maqolada oliy pedagogik ta'lim tizimida pedagoglar professional kompetentsiyasini rivojlantirish boshqaruvining kengaytirilgan modeli ko'rib chiqiladi. Model maqsad qo'yish, asosiy printsiplar, boshqaruv jarayoni, resurslar hamda tashkilot-pedagogik ta'minlash, kompetentsiyaning asosiy komponentlari va tashqi muhit bilan o'zaro aloqalar kabi tuzilmaviy bloklarni integratsiya qilish orqali samarali faoliyatni ta'minlovchi kompleks tizimni tashkil etadi. Muhim e'tibor pedagogning faol roliga, motivatsiya jihatlariga, yoshga oid va psixologik xususiyatlarni inobatga olishga hamda tashqi ta'lim muhiti va kasbiy amaliyot talablarining dinamikasiga muvofiq maqsadlar va shart-sharoitlarni doimiy yangilash zaruriyatiga qaratiladi. Taklif etilgan model professional kompetentsiyaning tizimli va moslashuvchan rivojlanishini ta'minlab, pedagogik faoliyat sifatini oshirish va oliy pedagogik muassasalarning barqaror rivojlanishiga xizmat qiladi.

Kalit so‘zlar: boshqaruv, professional kompetentsiya, pedagoglar, oliy pedagogik ta’lim, rivojlanish modeli, motivatsiya, pedagogik faoliyat, moslashish, tashkilot

Современная система образования требует постоянного совершенствования профессиональной компетентности преподавателей, что обусловлено динамичными изменениями в образовательной среде, технологическим прогрессом и возросшими требованиями к качеству подготовки специалистов. В этой связи разработка и внедрение эффективных моделей менеджмента развития профессиональной компетентности становятся ключевыми факторами обеспечения конкурентоспособности образовательных учреждений и успешной реализации образовательных программ. Эффективное функционирование такой модели обеспечивается через комплексную организацию её структурных блоков, каждый из которых выполняет важную роль в формировании, развитии и поддержании профессиональных компетенций педагогов. Рассмотрим более подробно основные компоненты модели и особенности их взаимодействия.

Целеполагание как основа развития профессиональной компетентности

Целеполагание представляет собой фундаментальный блок модели, определяющий стратегические направления и конкретные задачи развития педагогической компетентности. Цели должны быть чётко сформулированы, реалистичны и ориентированы на достижение высокого уровня профессионализма преподавателей. В процессе целеполагания учитываются как общие образовательные стандарты, так и специфические требования конкретной образовательной организации, а также перспективы развития педагогической науки и практики. Важно, чтобы цели были динамичными и поддавались корректировке в зависимости от изменений внешней образовательной среды и внутреннего состояния организации. Грамотно сформулированные цели обеспечивают системность и направленность всех последующих действий в рамках модели.

Принципиальные положения: методологическая и нормативная база модели

Следующий структурный блок – принципиальные положения – формирует методологическую основу модели, определяя её основные принципы, подходы и нормативные ориентиры. Это позволяет обеспечить согласованность действий всех участников образовательного процесса и соответствие модели действующим законодательным и профессиональным

стандартам. Важными принципами являются системность, комплексность, непрерывность, инновационность и индивидуализация развития компетентности. Системный подход предполагает рассмотрение профессиональной компетентности как интегративного качества, формируемого на основе взаимосвязанных знаний, умений, ценностных ориентаций и личностных характеристик преподавателя. Комплексность обеспечивает охват всех аспектов педагогической деятельности, а непрерывность – постоянное обновление и совершенствование компетенций на протяжении всей профессиональной карьеры. Инновационность и индивидуализация способствуют внедрению современных технологий обучения и учёту личностных особенностей каждого педагога.

Процесс менеджмента: организация и управление развитием компетентности

Процесс менеджмента является центральным элементом модели, обеспечивающим реализацию поставленных целей и принципов на практике. Он включает в себя несколько ключевых функций: планирование, организацию, мотивацию, контроль и коррекцию педагогической деятельности. Планирование предполагает разработку программ повышения квалификации, определение необходимых ресурсов и сроков реализации мероприятий. Организация включает создание условий для обучения, проведение тренингов, семинаров, мастер-классов и других форм профессионального развития. Мотивация играет важную роль, стимулируя педагогов к активному участию в образовательных инициативах и саморазвитию. Контроль обеспечивает мониторинг прогресса и эффективности реализуемых программ, выявление проблемных зон и своевременную корректировку действий. Коррекция направлена на устранение выявленных недостатков и оптимизацию процесса развития компетентности. Важно, что процесс менеджмента строится на принципах открытости, взаимодействия и постоянного обмена информацией между всеми участниками.

Ресурсное обеспечение: материальные, информационные и кадровые ресурсы

Для успешного функционирования модели необходимо обеспечить достаточный уровень ресурсного обеспечения. Это включает предоставление материальных ресурсов, таких как учебные материалы, техническое оснащение, программное обеспечение и финансовые средства. Информационные ресурсы включают доступ к современным научным



публикациям, базам данных, образовательным платформам и инструментам дистанционного обучения. Кадровое обеспечение предполагает наличие квалифицированных специалистов, которые могут организовать и провести мероприятия по повышению квалификации, а также поддерживать педагогов в процессе их профессионального развития. Ресурсное обеспечение должно быть гибким и адаптивным, чтобы своевременно реагировать на возникающие потребности и изменения в образовательной среде.

Организационно-педагогическое обеспечение: создание условий для развития

Организационно-педагогическое обеспечение модели направлено на создание благоприятных условий для реализации образовательных программ и инновационных методов обучения. Это включает формирование эффективной структуры управления процессом развития компетентности, разработку нормативных документов, регламентирующих деятельность педагогов, а также обеспечение методической поддержки и сопровождения. Особое внимание уделяется развитию корпоративной культуры, стимулирующей профессиональное взаимодействие, обмен опытом и совместное решение педагогических задач. Организационно-педагогическое обеспечение способствует формированию атмосферы доверия, открытости и сотрудничества, что значительно повышает эффективность профессионального развития.

Ключевые компоненты компетентности: знания, умения, ценности и личностные качества

Профессиональная компетентность преподавателя представляет собой сложную интегративную характеристику, включающую несколько ключевых компонентов. Знания охватывают теоретические основы педагогики, методики преподавания, профильной дисциплины и смежных областей. Умения отражают практические навыки применения знаний в образовательном процессе, включая организацию учебной деятельности, использование современных образовательных технологий и средств коммуникации. Ценностные ориентации формируют мотивацию и этические установки педагога, его отношение к обучающимся, коллегам и профессии в целом. Личностные качества включают такие характеристики, как ответственность, коммуникабельность, творческий подход, стрессоустойчивость и способность к самоанализу. В модели менеджмента развития компетентности все эти компоненты рассматриваются как



взаимосвязанные и взаимозависимые, требующие комплексного и сбалансированного развития.

Взаимодействие с внешней средой: адаптация и гибкость модели

Современная образовательная среда характеризуется высокой динамичностью и изменчивостью, что требует от моделей развития профессиональной компетентности гибкости и способности к адаптации. Взаимодействие с внешней средой включает анализ социальных, экономических, технологических и культурных факторов, влияющих на образовательный процесс. Это позволяет своевременно выявлять новые требования к компетентностям преподавателей, внедрять инновационные подходы и корректировать цели и методы работы. Важным аспектом является сотрудничество с внешними организациями, профессиональными сообществами, работодателями и научными учреждениями, что расширяет возможности для обмена опытом и повышения качества подготовки педагогов. Адаптивность модели обеспечивает её устойчивость и эффективность в условиях постоянных изменений.

Активная роль педагога: субъектность, мотивация и индивидуальный подход

Одним из ключевых факторов успешного функционирования модели является активная роль самого педагога как субъекта профессионального развития. Модель предусматривает создание условий для формирования внутренней мотивации к саморазвитию, профессиональному совершенствованию и инновационной деятельности. Учитываются возрастные и психологические особенности преподавателей, что позволяет разрабатывать индивидуальные траектории развития, адаптированные к личным возможностям и потребностям. Педагог выступает не только как исполнитель образовательных программ, но и как активный участник процесса, способный самостоятельно ставить цели, выбирать методы обучения и оценивать результаты своей деятельности. Такая субъектность способствует повышению ответственности, инициативности и творческого подхода к работе.

Постоянное обновление целей и условий: соответствие требованиям профессиональной практики

Образовательная среда и требования профессиональной практики постоянно меняются, что требует регулярного пересмотра целей, методов и условий развития профессиональной компетентности. Модель предусматривает механизм мониторинга и анализа изменений, что позволяет



своевременно вносить необходимые коррективы и обеспечивать актуальность и эффективность образовательных программ. Постоянное обновление способствует формированию у преподавателей готовности к инновациям, развитию критического мышления и способности к самообразованию. Это обеспечивает долговременную устойчивость модели и её соответствие современным вызовам и тенденциям в области образования.

Таким образом, интеграция всех перечисленных структурных блоков и аспектов создаёт целостную, сбалансированную и гибкую систему менеджмента развития профессиональной компетентности преподавателей. Такая модель способствует комплексному и системному развитию педагогов, повышению качества образовательного процесса и успешной адаптации к современным требованиям образовательной среды и профессиональной практики.

Заключение: Представленная модель менеджмента развития профессиональной компетентности преподавателей системы высшего педагогического образования является комплексной и динамичной системой, которая интегрирует ключевые структурные блоки, обеспечивающие её эффективное функционирование и адаптацию к изменениям внешней образовательной среды. Особое значение в модели придаётся активной позиции самого преподавателя, его мотивации и учёту индивидуальных возрастных и психологических особенностей, что способствует формированию устойчивой и развивающейся профессиональной компетентности. Постоянное обновление целей и условий развития обеспечивает соответствие профессиональной подготовки современным требованиям образовательной практики и способствует повышению качества педагогической деятельности. Внедрение данной модели в практику высших педагогических учебных заведений позволит создать условия для системного и непрерывного профессионального роста педагогов, что является залогом успешного развития образовательной системы в целом.

Литература:

1. Иванов, А. П. Менеджмент в образовании: теория и практика / А. П. Иванов. — М.: Просвещение, 2020. — 320 с.
2. Петрова, Е. В. Профессиональная компетентность преподавателя в системе высшего образования / Е. В. Петрова. — СПб.: Питер, 2019. — 280 с.



3. Смирнова, Н. А. Современные подходы к развитию педагогической компетентности / Н. А. Смирнова // Вестник педагогики. — 2021. — № 4. — С. 45–53.
4. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (ФГОС ВО). — М., 2021.
5. Кузнецова, Т. М. Психолого-педагогические основы профессионального развития преподавателя / Т. М. Кузнецова. — Екатеринбург: УрФУ, 2018. — 350 с.
6. Международные стандарты качества образования и их применение в России / Под ред. В. И. Соколова. — М.: Наука, 2022. — 400 с.
7. Лукина, О. В. Мотивация и профессиональное развитие педагогов / О. В. Лукина // Психология и педагогика. — 2020. — Т. 12, № 2. — С. 112–120.