

ПРОГРАММЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Мингбоева Гулбахор Одиловна

Андижанская область, Балыкчинский район, директор организации
дошкольного образования №29

Организация регулярных тренингов, семинаров и мастер-классов для директоров и педагогов по актуальным вопросам педагогики, психологии и управления образовательным процессом.

Программы непрерывного профессионального развития являются важным условием для обеспечения эффективного управления дошкольными образовательными организациями и повышения качества образовательного процесса. Они предполагают систематическое обучение и совершенствование управленческих и педагогических компетенций, что в конечном итоге способствует развитию личностных качеств как директоров, так и педагогического персонала.

Примеры программ непрерывного профессионального развития

1. Тренинги по развитию лидерских качеств:

Цель: Повышение уровня лидерских качеств директоров, включая умение мотивировать команду, эффективное принятие решений и управление изменениями.

Пример: Организация трехдневного интенсивного тренинга с участием известного эксперта в области лидерства. В результате участники разработали персональные планы развития своих лидерских качеств, что способствовало улучшению управленческой эффективности в их организациях.

2. Семинары по современным педагогическим технологиям:

Цель: Знакомство педагогов с последними тенденциями в области дошкольного образования и внедрение инновационных образовательных технологий.

Пример: Проведение серии семинаров на тему "Игровые методы в дошкольном образовании", в ходе которых педагоги ознакомились с новыми игровыми методиками и технологиями, а также получили практические навыки их применения в образовательном процессе.

3. Мастер-классы по управлению образовательным процессом:

- **Цель:** Развитие управленческих навыков директоров и педагогов, улучшение качества планирования и организации образовательной деятельности.

- **Пример:** Организация мастер-класса от опытного руководителя дошкольного учреждения на тему "Эффективные стратегии управления дошкольной организацией". Участники мастер-класса изучили успешные кейсы управления, обсудили проблемы и нашли пути их решения.

Организация и реализация программ непрерывного профессионального развития требует от руководства дошкольных организаций осознанного подхода к обучению и развитию своих сотрудников, а также готовности инвестировать ресурсы в повышение квалификации персонала. Такие программы способствуют не только профессиональному и личностному росту сотрудников, но и создают основу для долгосрочного развития и совершенствования образовательного процесса в дошкольных образовательных учреждениях.

4. ФОРМИРОВАНИЕ КРОСС-ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ КОМАНД

Условие: Создание мультидисциплинарных команд для реализации инновационных проектов и программ, что способствует обмену опытом, расширению профессиональных компетенций и развитию лидерских качеств у директоров.

Формирование кросс-функциональных команд в дошкольных образовательных организациях представляет собой инновационный подход к управлению, целью которого является объединение специалистов различных направлений для совместной работы над проектами. Этот подход не только способствует обмену опытом и знаниями между участниками команды, но и создает условия для комплексного развития профессиональных и личностных компетенций директоров и педагогов, а также развития их лидерских качеств.

Примеры формирования кросс-функциональных команд

1. Проект по внедрению интегрированных учебных программ:

Описание: Директор дошкольного учреждения инициирует создание команды, в которую входят педагоги, психологи, IT-специалисты и родители. Цель команды – разработать и внедрить интегрированную учебную программу, которая сочетает в себе образовательные технологии и игровые методы обучения.

Результат: В результате совместной работы команды была создана программа, которая способствовала повышению интереса детей к обучению и

развитию их креативности. Участие в проекте позволило педагогам и директору расширить свои профессиональные компетенции в области инновационных образовательных технологий.

2. Инициатива по улучшению физического развития детей:

Описание: Кросс-функциональная команда, включающая физиотерапевтов, тренеров по физической культуре, педагогов и директора, сформирована для разработки комплексной программы физического развития детей.

Результат: Команда разработала серию интерактивных занятий и мероприятий, направленных на укрепление здоровья детей и формирование у них привычки к регулярным физическим упражнениям. Проект способствовал не только физическому, но и социально-эмоциональному развитию детей, а также укрепил командный дух среди сотрудников.

3. Разработка программы профессионального развития для педагогов:

Описание: Для реализации этого проекта была сформирована команда из директора, методистов, опытных педагогов и внешних консультантов. Цель команды – создать эффективную программу повышения квалификации для педагогов, ориентированную на современные образовательные стандарты и инновационные методики.

Результат: Благодаря работе команды была разработана и успешно внедрена программа, которая предусматривает регулярные тренинги, воркшопы и мастер-классы. Программа способствовала значительному повышению профессионального уровня педагогов и внесла вклад в улучшение качества образовательного процесса.

Формирование кросс-функциональных команд стимулирует инновационное мышление, способствует глубокому пониманию и решению сложных задач, а также создает условия для всестороннего развития и совершенствования управленческих и личностных компетенций директоров и педагогического персонала дошкольных образовательных организаций.

5. ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ МЕНТОРСТВА И КОУЧИНГА

Условие: Развитие системы менторства для новых директоров от более опытных коллег и коучинговые программы, направленные на повышение личностных компетенций и улучшение управленческих навыков.

Внедрение системы менторства и коучинга в дошкольных образовательных организациях представляет собой мощный инструмент для развития и

совершенствования личностных и управленческих компетенций директоров. Это условие способствует формированию среды непрерывного обучения и профессионального роста, в которой новые директора получают поддержку и наставничество от более опытных коллег, а также возможность развивать свои навыки через индивидуальные и групповые коучинговые сессии.

Примеры внедрения системы менторства и коучинга

1. Программа менторства для новоначальных директоров:

Описание: Дошкольная образовательная организация внедряет программу менторства, в рамках которой каждый новоначальный директор получает личного ментора из числа опытных руководителей. Ментор предоставляет рекомендации, поддержку и обратную связь, помогая адаптироваться к новой роли и эффективно решать управленческие задачи.

Результат: После внедрения программы менторства наблюдается ускорение процесса адаптации новых директоров, улучшение качества управленческих решений и повышение общей эффективности управления организацией.

2. Коучинговые сессии по развитию управленческих навыков:

Описание: Организация регулярных коучинговых сессий для директоров, на которых обсуждаются ключевые аспекты управления дошкольной организацией, включая стратегическое планирование, мотивацию персонала, управление конфликтами и лидерство. Коучинг проводится сертифицированными специалистами и включает как теоретическую подготовку, так и практические задания.

- **Результат:** Участники коучинговых программ отмечают значительное улучшение своих управленческих навыков, лучшее понимание своих сильных и слабых сторон, а также повышение уровня личной эффективности и уверенности в принятии решений.

3. Групповые тренинги по лидерству и командной работе:

- **Описание:** В рамках системы профессионального развития проводятся групповые тренинги, направленные на развитие лидерских качеств директоров и умения эффективно работать в команде. Тренинги включают интерактивные упражнения, ролевые игры и кейс-методы.

- **Результат:** Тренинги способствуют формированию сильного лидерского потенциала среди директоров, улучшению взаимопонимания и

кооперации внутри команды управления, а также обогащению инструментария для эффективного решения сложных управленческих задач.

Реализация таких программ непрерывного профессионального развития через менторство и коучинг позволяет создать условия для глубокого и многоаспектного совершенствования управленческих и личностных компетенций директоров дошкольных образовательных организаций, что напрямую влияет на повышение качества образовательного процесса и достижение стратегических целей организации.

ЛИТЕРАТУРЫ

1. Лазарев В. С., Поташник М. М. Управление развитием школы. – М., 1995. – 441 с.
2. 5. Поташник М.М. Педагогическое творчество: проблемы развития и опыт. – Киев, 1988. – С. 65.
3. 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
4. Валиева Ф.Р. Роль женщин-ученых в области социально-гуманитарных наук в формировании фундамента третьего возрождения в новом Узбекистане// «Эконмика и социум» №3(118) 2024/www.iypr.ru
5. Valiyeva Feruza Rashidovna, Raximova Surayyo Saloxiddinovna INNOVATIVE APPROACHES TO PRESCHOOL EDUCATION MANAGEMENT// International Journal of Early Childhood Special Education (INT-JECS) ISSN: 1308-5581 Vol 14, Issue 04 2022