

**CHALLENGES IMPROVEMENT OF MODELS
OF QUALIFICATION OF QUALIFICATIONS OF HEADS
OF PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS**

Kasimova Sh.N. (Republic of Uzbekistan)

Email: Kasimova518@scientifictext.ru

*¹Kasimova Shahnoza Nuruddinovna - Senior Lecturer,
DEPARTMENT OF PRESCHOOL EDUCATION MANAGEMENT,
INSTITUTE FOR RETRAINING AND ADVANCED TRAINING
OF PRESCHOOL EDUCATION PERSONNEL AND MANAGER,
TASHKENT, REPUBLIC OF UZBEKISTAN*

Abstract: *the article discusses the problems of improving the model of continuing education of heads of preschool educational institutions. The modern system of advanced training for heads of preschool institutions is faced with the task not only to equip them with new approaches to the content of preschool education and its technologies, but also to create conditions for developing a system of attitudes towards the changes that are taking place in kindergarten. To solve this problem, it is necessary to create conditions for the professional development of preschool education managers in the process of advanced training.*

Keywords: *advanced training models, innovative activities, managerial activities, the traditional model of training, monitoring of professional development, the content of preschool education.*

**ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МОДЕЛИ ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
Касимова Ш.Н. (Республика Узбекистан)**

*Касимова Шахноза Нуриддиновна – старший преподаватель,
кафедра менеджмента дошкольного образования,
Институт переподготовки и повышения квалификации руководителей и
специалистов дошкольных образовательных учреждений,
г. Ташкент, Республика Узбекистан*

Аннотация: *в статье рассматриваются проблемы совершенствования модели повышения квалификации руководителей дошкольных образовательных организаций. Перед современной системой повышения квалификации руководителей дошкольных организаций стоит задача не только вооружить их новыми подходами к содержанию дошкольного образования и его технологиями, но и создать условия для выработки системы установок по отношению к тем переменам, которые происходят в детском саду. Для решения данной задачи необходимо создавать условия для профессионального развития менеджеров дошкольного образования в процессе повышения квалификации.*

***Ключевые слова:** модели повышения квалификации, инновационная деятельность, управленческая деятельность, традиционная модель обучения, мониторинг профессионального развития, содержанию дошкольного образования.*

Интеграция науки и производства обусловила прямую зависимость конкурентоспособности страны на мировом рынке от научных достижений и качества подготовки ее специалистов. В общей стратегии инновационного развития страны как никогда ранее востребован педагог, быстро реагирующий на изменения, происходящие в обществе, мобильный, способный участвовать в инновационной деятельности, критически мыслить, умеющий ориентироваться в нестандартных ситуациях, стремящийся к непрерывному личностному и профессиональному росту. В этом контексте возрастает актуальность разработки принципиально новых моделей повышения квалификации педагогических кадров [3].

Вслед за С.Г. Вершловским считаем, что традиционная модель обучения, в рамках которой «обучающийся педагог рассматривается как программируемый элемент образовательной системы, не имеющий свободы выбора, реальных возможностей самореализации» [1, с. 20], не отвечает потребностям времени. Как справедливо отмечают Л.Н. Хуторская, А.В. Хуторской, необходим иной тип педагога, «способный адаптироваться к изменениям окружающей жизни, а не подчиняться обстоятельствам действительности» [2, с. 297]. Новый тип педагога предполагает и иную модель повышения квалификации, которую С.Г. Вершловский называет инновационной, поскольку она «становится способом жизнедеятельности, способствующим развитию профессиональной компетентности и общей культуры специалиста на протяжении всей его жизни. Тем самым она обеспечивает становление нового качества педагогической и социальной реальности» [1, с. 25].

Перед современной системой повышения квалификации руководителей дошкольных организаций стоит задача не только вооружить их новыми подходами к содержанию дошкольного образования и его технологиями, но и создать условия для выработки системы установок по отношению к тем переменам, которые происходят в детском саду. Для решения данной задачи необходимо создавать условия для профессионального развития менеджеров дошкольного образования в процессе повышения квалификации. На реализацию вышеназванной цели была направлена наша опытно-экспериментальная работа.

В ходе опытно-экспериментальной работы проверялось предположение о том, что повышение квалификации руководителей дошкольных образовательных организаций в условиях долгосрочного курсового обучения будет эффективным, если:

- оно строится на профессиографической основе, предполагающей нормативные, эталонные требования к личности и деятельности руководителя дошкольного организация;

- разработан спецкурс с использованием функционального подхода, ориентированный на изучение особенностей управления дошкольным организационным;

- осуществляется профессиографический мониторинг профессионального развития управленческой деятельности.

Таким образом, в системе повышения квалификации был необходим переход от целей усовершенствования руководителей детских садов к целям качественного изменения, их профессионально-управленческого развития; от разовых воздействий на квалификацию специалистов к устойчивому и направленному становлению индивидуальных управленческих систем руководителей дошкольных образовательных организаций. Противоречие между потребностью дошкольного образования в высококвалифицированных управленцах и неспособностью имеющейся системы повышения квалификации к их подготовке способствовало возникновению идеи создания вариативной модели повышения квалификации.

Практическая модель повышения квалификации руководителей дошкольных образовательных организаций в условиях факультета повышения квалификации представляет собой открытую, сложную, целенаправленную, динамическую систему, обеспечивающую подготовку руководителя к реализации управленческой деятельности в организациях дошкольного образования различных категорий и видов. В ходе исследования установлено, что разработанной модели присущи следующие функции: развивающая, диагностическая, прогностическая, рефлексивная, регуляторно-компенсаторная.

В качестве основной идеи нашей модели мы определяем создание организационно-педагогической поддержки руководителей дошкольных организаций, что, по сути, заключено в понятиях модераторства и супервизии. Задачей модераторства является актуализация внутренней творческой потенции руководителя дошкольной организации, подведение их к осмыслению своих профессиональных потребностей, определение проблем профессионального развития. Поскольку на нашем факультете управленцы дошкольного образования представляют группу менеджеров в числе руководителей образовательных организаций других типов, то модератор поддерживает группу, организует целенаправленное разумное поведение, помогает группе найти правильное решение, сформулировать цели и задачи, найти способ их реализации, кооперирует их деятельность, создаёт психологически комфортные условия. Данный подход характеризует в большей степени организацию процесса обучения: формирование потоков, организацию специализации руководителей дошкольных организаций, использование организационных методов и форм обучения в рамках факультета повышения квалификации. Для выполнения научно-методической поддержки профессиональной деятельности руководителя детского сада, на факультете используется педагогическая супервизия, включающая в себя не только модерирование, но и консультирование, диагностирование, содействие в развитии и саморазвитии, формирование дополнительных компетенций.

В процессе обучения, реализуя программу повышения квалификации, преподаватели-андрагоги осуществляют групповую супервизию, способную обеспечить индивидуальный профессиональный рост. Идеи модераторства и супервизии необходимы в реализации процесса обучения руководителей детских садов, поскольку данная категория управленцев образования является менее защищенной на научно-методическом, технологическом уровне в осуществлении управленческих функций.

Формирование модели, осуществлённое нами в рамках опытноэкспериментальной работы, позволило нам сделать некоторые выводы:

- при создании модели повышения квалификации руководителей дошкольных организаций возможно использование разработанной и реализуемой модели повышения квалификации руководителей системы образования в рамках факультета, так как: данная модель рассчитана на долгосрочное обучение; модель основательно обеспечена содержанием; благодаря гибкости и восприимчивости к внешним изменениям способна внутренне развиваться с помощью дополнения новыми компонентами, как с точки зрения структуры, так и функций;

- исходя из того, что наиболее подвижной дидактической конструкцией являются условия, в основу разработанной нами модели были положены организационно-педагогические условия повышения квалификации, способствующие профессиональному развитию руководителя детского сада;

- в качестве дополнительных компонентов в имеющуюся модель мы внесли содержательный (блок специализации), деятельностный, оценочнорезультатирующий компоненты;

- в содержательном блоке модели мы разработали спецкурс для руководителей детских садов. При его проектировании мы опирались на профессиограмму управленцев дошкольного образования, а также использовали функциональный подход, определивший выбор содержания наших занятий;

- содержательный компонент включает критерии эффективности управленческой деятельности, выделенные нами на основе профессиографического подхода к проектированию модели деятельности руководителей дошкольных организаций [4].

Список литературы / References

1. *Вершловский С.Г.* От повышения квалификации к постдипломному педагогическому образованию // Андрагогика постдипломного педагогического образования: научно-методическое пособие [под ред. С.Г. Вершловского, Г.С. Сухобской]. СПб.: СПбАПО, 2007. С. 6-33.
2. *Хуторская Л.Н., Хуторской А.В.* Компетентностный подход к моделированию последипломного образования // Компетенции в образовании. Опыт проектирования: сб. науч. тр. [под ред. А.В. Хуторского]. М.: Научно-внедренческое предприятие «ИНЭК», 2007. С. 297-300.

3. *Савинова Л.Ф.* Современные модели повышения квалификации: опыт, проблемы, перспективы // Научно-теоретический журнал, 2013. № 3-4 (16-17). С. 6–12.
4. *Селина Т.М.* Совершенствование модели повышения квалификации руководителей дошкольных образовательных организаций: диссертация... кандидата педагогических наук: 13.00.08. Новосибирск, 2006. 214 с.