УДК: 378.091.12.011.3-051:005.32:37.018.46

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ОБНОВЛЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ

Халилова Шахноза Тургуновна – д.пед.н., профессор
Нишаналиев Бекзод Хайрулла угли – соискатель
Узбекский Государственный Университет Мировых Языков (Ташкент, Узбекистан)

Аннотация. *В статье рассматриваются теоретико-методологические аспекты обновления управленческих компетенций преподавателей высших учебных заведений в контексте непрерывного образования. Проведен анализ современных научных подходов к определению понятия «управленческая культура преподавателя» и обоснована необходимость ее развития как интегративного качества личности в условиях трансформации образовательной среды. Выявлены принципы и особенности формирования управленческой культуры на разных этапах непрерывного образования педагога. Предложена концептуальная модель развития управленческих компетенций, основанная на антропосоциальном, андрагогическом, системном, синергетическом, личностно-ориентированном и деятельностном подходах. Определены структурные компоненты управленческой культуры преподавателя и охарактеризованы пути ее совершенствования в системе непрерывного профессионального образования.*

Ключевые слова: *управленческая культура, управленческие компетенции, непрерывное образование, преподаватель вуза, профессиональное развитие, андрагогический подход, системный подход, синергетический подход, личностно-ориентированный подход, деятельностный подход, профессиональное мастерство.*

CONCEPTUAL FOUNDATIONS FOR UPDATING MANAGEMENT COMPETENCIES OF UNIVERSITY TEACHERS IN THE SYSTEM OF LIFELONG LEARNING

Khalilova Shakhnoza Turgunovna – D.Ped.Sc., professor
Nishanaliyev Bekzod Khairulla ugli – independent researcher
Uzbekistan State World Languages University (Tashkent, Uzbekistan)

Abstract. *The article examines theoretical and methodological aspects of updating management competencies of higher education institution teachers in the context of lifelong learning. The analysis of modern scientific approaches to defining the concept of "teacher's management culture" is conducted, and the necessity of its development as an integrative quality of personality in the conditions of educational environment transformation is substantiated. The principles and features of management culture formation at different stages of a teacher's continuous education are revealed. A conceptual model for developing management competencies based on anthroposocial, andragogical, systemic, synergetic, personality-oriented, and activity-based approaches is proposed. The structural components of a teacher's management culture are defined, and ways to improve it in the system of continuous professional education are characterized.*

Keywords: *management culture, management competencies, lifelong learning, university teacher, professional development, andragogical approach, system approach, synergetic approach, personality-oriented approach, activity-based approach, professional skills.*

OLIY O'QUV YURTLARI O'QITUVCHILARINING UZLUKSIZ TA'LIM TIZIMIDAGI BOSHQARUV KOMPETENSIYALARINI YANGILASHNING KONSEPTUAL ASOSLARI

Xalilova Shanxnoza Turg‘unovna – ped.f.d., professor
Nishanaliyev Bekzod Xayrulla o‘g‘li – mustaqil izlanuvchi
O‘zbekiston Davlat Jahon Tillari Universiteti (Toshkent, O‘zbekiston)

Annotatsiya. *Maqolada oliy ta'lim muassasalari o'qituvchilarining uzluksiz ta'lim kontekstida boshqaruv kompetensiyalarini yangilashning nazariy va metodologik jihatlari ko'rib chiqiladi. "O'qituvchining boshqaruv madaniyati" tushunchasini aniqlashga zamonaviy ilmiy yondashuvlar tahlili o'tkazilgan, va ta'lim muhitining o'zgarishi sharoitida uni shaxsning integrativ sifati sifatida rivojlantirish zarurligi asoslangan. O'qituvchining uzluksiz ta'limining turli bosqichlarida boshqaruv madaniyatini shakllantirishning tamoyillari va xususiyatlari ochib berilgan. Antropoijtimoiy, andragogik, tizimli, sinergetik, shaxsga yo'naltirilgan va faoliyatga asoslangan yondashuvlarga asoslangan boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish uchun konseptual model taklif etilgan.*

O'qituvchining boshqaruv madaniyatining tarkibiy komponentlari aniqlangan va uzluksiz kasbiy ta'lim tizimida uni takomillashtirish yo'llari tavsiflangan.

Kalit so'zlar: *boshqaruv madaniyati, boshqaruv kompetensiyalari, uzluksiz ta'lim, oliy o'quv yurti o'qituvchisi, kasbiy rivojlanish, andragogik yondashuv, tizimli yondashuv, sinergetik yondashuv, shaxsga yo'naltirilgan yondashuv, faoliyatga asoslangan yondashuv, kasbiy mahurat.*

Введение. Современные трансформационные процессы в мировом образовательном пространстве, цифровизация и интернационализация высшего образования, возрастающая конкуренция на рынке образовательных услуг формируют принципиально новые требования к профессиональной деятельности преподавателя высшего учебного заведения. В условиях глобальных образовательных инноваций и интеграции Узбекистана в международное академическое сообщество особую актуальность приобретает проблема развития управленческой культуры педагогов как ключевого фактора эффективной организации образовательного процесса и повышения качества подготовки специалистов.

Актуальность исследования обусловлена рядом противоречий в современной системе высшего образования: между возрастающими требованиями к профессиональным и личностным качествам преподавателя и недостаточной разработанностью методологических основ формирования его управленческой культуры; между потребностью в непрерывном совершенствовании управленческих компетенций педагогов и отсутствием системной концепции их развития в контексте непрерывного образования; между значимостью управленческой культуры для успешной профессиональной деятельности преподавателя и недостаточным вниманием к данному аспекту в существующих программах профессиональной подготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

В эпоху стремительных информационных и социальных изменений преподаватель вуза должен не только обладать глубокими профессиональными знаниями, но и демонстрировать высокий уровень управленческой культуры, включающей способность эффективно организовывать образовательный процесс, управлять академической группой, выстраивать продуктивное взаимодействие с коллегами и администрацией, а также осуществлять самоменеджмент. Развитие данных компетенций возможно только в рамках концепции непрерывного образования, предполагающей постоянное совершенствование профессиональных знаний и навыков на протяжении всей жизни.

Научная новизна исследования заключается в разработке целостной концепции обновления управленческих компетенций преподавателей вузов в системе непрерывного образования, основанной на интеграции современных научно-педагогических подходов. Впервые управленческая культура педагога рассматривается как сложное многоаспектное явление, формирующееся на всех этапах непрерывного профессионального образования и требующее систематического обновления с учетом изменяющихся условий образовательной среды. Предложена авторская трактовка понятия «управленческая культура преподавателя вуза» как интегративного динамического качества личности, включающего систему профессиональных знаний, управленческих умений, социальных и коммуникативных компетенций, ценностных ориентаций, обеспечивающих успешное решение педагогических задач и эффективное управление образовательным процессом.

Объектом исследования является процесс профессионального развития преподавателей высших учебных заведений в системе непрерывного образования.

Предметом исследования выступают теоретико-методологические основы обновления управленческих компетенций преподавателей вузов в контексте непрерывного профессионального совершенствования.

Целью исследования является разработка концептуальных основ обновления управленческой культуры преподавателей высших учебных заведений в системе непрерывного образования.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих **задач исследования**:

1.Проанализировать современные научные подходы к определению понятия «управленческая культура преподавателя вуза» и выявить ее структурные компоненты.

2.Охарактеризовать особенности формирования управленческой культуры педагога на различных этапах непрерывного профессионального образования.

3.Определить принципы и подходы к развитию управленческих компетенций преподавателей в системе непрерывного образования.

4.Разработать концептуальную модель обновления управленческой культуры преподавателя вуза с учетом современных требований к профессиональной деятельности.

5.Определить перспективные направления дальнейших исследований в области развития управленческих компетенций педагогических кадров.

Теоретической и методологической основой исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых в области педагогики высшей школы, теории управления обра-

зовательными системами, непрерывного профессионального образования, андрагогики. Исследование базируется на антропосоциальном, андрагогическом, системном, синергетическом, личностно-ориентированном и деятельностном подходах к организации образовательного процесса.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования его результатов при разработке программ повышения квалификации педагогических кадров, организации системы методической работы в высших учебных заведениях, а также в процессе профессиональной подготовки будущих преподавателей. Предложенные концептуальные основы могут служить ориентиром для самосовершенствования педагогов в области управленческой культуры.

Современные трансформации в общественно-экономической жизни Узбекистана, интеграция национальной системы образования в европейское и мировое образовательное пространство, а также выход узбекских специалистов на международный рынок профессиональных отношений требуют от преподавателей высших учебных заведений кардинального обновления образовательного процесса. Главной целью данного обновления является удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей каждого гражданина страны в контексте непрерывного образования. В связи с этим существенно возрастают требования к профессиональному мастерству и управленческой культуре преподавателей [Олимов, 2022, с. 43].

Управленческая культура преподавателя формируется в процессе непрерывной профессиональной подготовки и должна отличаться целостностью, системностью, структурированностью, взаимосвязанностью компонентов, соответствовать определенным целям и общественным потребностям. Именно такой подход обеспечивает решение стратегической задачи современного образования – профессиональное развитие педагога как субъекта управления образовательным процессом [Гуломов, 2021, с. 127].

В условиях стремительно меняющегося социума личность сталкивается с необходимостью постоянного обновления знаний и опыта, которые быстро устаревают и перестают отвечать требованиям времени и общественного прогресса. Это обстоятельство побуждает педагогов к непрерывному образованию и самосовершенствованию. Особенно актуальной данная проблема становится для тех, чья профессиональная деятельность непосредственно связана с организацией и обеспечением образовательного процесса в высшей школе [Зеер, 2019, с. 12].

В современных условиях профессиональные знания должны интегрироваться с социальными компетенциями и коммуникативными навыками, обеспечивающими продуктивное взаимодействие с обучающимися, коллегами и администрацией. Именно эти личностные компетенции являются ключевыми составляющими управленческой культуры преподавателя и требуют систематического обновления с учетом изменяющихся требований к образовательному процессу [Сергеева, 2020, с. 76].

В психолого-педагогической литературе накоплен значительный опыт исследования проблем формирования управленческой культуры педагога. Вопросы развития управленческой культуры будущих педагогов рассматриваются в работах А. Губы [Губа, 2010], Н. Тамарской [Тамарская, 2015], аспекты обновления управленческой культуры в системе повышения квалификации анализируются в трудах С. Ломова [Ломов, 2009]. Проблемы становления, развития и организации непрерывного образования нашли отражение в исследованиях О. Косыгиной [Косыгина, 2014], А. Опольской [Опольская, 2016]. Особенности обучения взрослых глубоко изучены в работах С. Змеева [Змеев, 2007], Л. Сигаевой [Сигаева, 2010], А. Митиной [Митина, 2018], И. Колесниковой [Колесникова, 2019].

Однако, несмотря на широкий спектр исследований особенностей профессиональной деятельности преподавателя высшей школы, вопросы формирования и обновления его управленческой культуры требуют более глубокого и системного изучения. Особенно актуальным является разработка концептуальных основ развития управленческих компетенций педагогов в контексте непрерывного образования, учитывающих современные тенденции в области высшего образования и требования к профессиональному мастерству преподавателей.

Сущность и структура управленческой культуры преподавателя вуза. Потребность в управлении возникает в сложных динамических системах, стремящихся к позитивным изменениям и развитию. Оптимизация деятельности таких систем, устранение негативных влияний различных факторов, обеспечение эффективного функционирования и развития достигаются посредством управленческой деятельности. Успешность данной деятельности напрямую зависит от уровня управленческой культуры субъекта управления, которая является важной составляющей общечеловеческой культуры и находит непосредственное применение в управленческой сфере [Новиков, 2018, с. 53].

Понятие «управленческая культура преподавателя вуза» имеет многоаспектный характер и трактуется различными учеными с разных позиций. С. Ломов рассматривает управленческую культуру как совокупность нравственных и профессиональных позиций, подходов и методов, личностно-профессиональных качеств, формирующихся на основе опыта и индивидуальных особенностей личности [Ломов, 2009].

А. Губа определяет управленческую культуру как динамическое системное личностное образование, включающее ценности, специальные знания и умения, личностные качества, обеспечивающие эффективность осуществления управленческой деятельности [Губа, 2010, с. 165]. В свою очередь, В. Сластенин утверждает, что управленческая культура педагогов является частью их профессионально-педагогической культуры и отражает способность к эффективной организации образовательного процесса [Сластенин, 2018, с. 431].

На основе анализа различных подходов к определению понятия «управленческая культура» можно выделить следующие ее структурные компоненты:

1.**Когнитивный компонент** – система профессиональных знаний в области педагогики, психологии, управления, информационных технологий, необходимых для эффективной организации образовательного процесса.

2.**Операционно-деятельностный компонент** – комплекс управленческих умений и навыков, включающий способность к планированию, организации, координации, контролю и анализу педагогической деятельности.

3.**Коммуникативный компонент** – владение средствами и способами профессиональной коммуникации, умение выстраивать конструктивное взаимодействие с обучающимися, коллегами, администрацией, социальными партнерами.

4.**Личностно-творческий компонент** – индивидуальные профессионально значимые качества педагога (ответственность, инициативность, креативность, рефлексивность), способность к инновационной деятельности и самореализации в профессии.

5.**Аксиологический компонент** – система ценностных ориентаций и установок, определяющих направленность профессиональной деятельности педагога, его отношение к себе, обучающимся, коллегам, профессии в целом.

Данные компоненты взаимосвязаны и взаимообусловлены, их комплексное развитие обеспечивает формирование высокого уровня управленческой культуры преподавателя высшей школы [Шерай, 2023, с. 89].

Концепция непрерывного образования в контексте развития управленческих компетенций. Образование в современном мире функционирует на основе принципа непрерывности, что предполагает системно организованный процесс обучения человека на протяжении всей его профессиональной деятельности. Непрерывное образование обеспечивает приобретение новых профессиональных знаний и умений в соответствии с возрастающими требованиями, что позволяет специалисту быть конкурентоспособным на внутреннем и внешнем рынке труда, сохранять или повышать свой уровень жизни благодаря профессиональному мастерству [Кларин, 2020, с. 43].

Целью развития непрерывного педагогического образования в Узбекистане является воспроизводство человеческого капитала и интеллектуального потенциала общества для обеспечения устойчивого развития страны. Это достигается посредством качественной подготовки педагогических кадров для всей сферы образования, создания эффективной системы подготовки и повышения квалификации научно-педагогических работников на основе интеграции национальных достижений и европейских традиций [Указ Президента Республики Узбекистан, 2019].

Л. Сигаева рассматривает непрерывное образование как интегративный элемент жизнедеятельности личности, условие постоянного развития индивидуального опыта человека в процессе его социализации [Сигаева, 2010, с. 40-45]. Данный подход акцентирует внимание на личностном аспекте непрерывного образования, его значимости для индивидуального развития педагога.

В современных условиях потребность в непрерывном образовании может быть удовлетворена различными способами: через самообучение, дистанционные образовательные курсы, участие в семинарах и мастер-классах, получение дополнительного образования в высших учебных заведениях. Непрерывность педагогического образования в Узбекистане обеспечивается системой образовательных учреждений, предоставляющих педагогам возможности для повышения профессиональной квалификации на базе уже имеющегося образования, а также получения смежных специальностей с учетом практического опыта [Опольская, 2016, с. 44].

Важным фактором удовлетворения индивидуальных потребностей преподавателей в личностном и профессиональном росте является формирование управленческой культуры. Этот процесс происходит на каждом этапе непрерывного профессионального образования педагога: при получении высшего образования, в ходе переподготовки и повышения квалификации. При этом каждый последующий этап основывается на результатах, достигнутых на предыдущем, обеспечивая преемственность и поступательное развитие управленческих компетенций [Тамарская, 2015, с. 121].

Управленческая культура преподавателя вуза как феномен непрерывной профессиональной подготовки представляет собой интегративное динамическое качество личности, развивающееся в логике смены стадий: управленческая культура школьника – будущего педагога, управленческая культура студента – будущего преподавателя, управленческая культура действующего педагога-преподавателя. На каждой стадии

формируются определенные управленческие компетенции, соответствующие уровню профессионального развития личности [Вербицкий, 2018, с. 57].

Особенности формирования управленческой культуры преподавателя обусловлены спецификой целей, реализуемых на разных этапах непрерывного профессионального образования. По мнению Н. Тамарской, эти особенности заключаются в следующем: на каждом этапе приоритетные цели формирования знаний, умений и ценностных ориентаций направлены на овладение доминирующим в данный период уровнем управления; последующие цели формируются с опорой на предшествующий управленческий опыт обучающихся; целью каждого этапа является осознание обобщенного конечного результата профессиональной подготовки [Тамарская, 2015, с. 122].

Если на этапе формирования управленческой культуры будущего преподавателя в период обучения в вузе происходит осмысление основных аспектов управленческой деятельности педагога, то на этапе дальнейшего профессионального образования акцент делается на развитии знаний, умений и ценностных ориентаций в области самоуправления и профессионального роста. Это свидетельствует о необходимости дифференцированного подхода к формированию управленческой культуры на различных этапах непрерывного образования [Колесникова, 2019, с. 34].

Научно-педагогические подходы к обновлению управленческих компетенций в системе непрерывного образования. Функции преподавателя высшей школы обусловлены функциями педагогической системы: организаторской, информационной, трансформационной, ориентировочно-регулятивной и мобилизующей [Махмутов, 2020, с. 172]. Анализ данных функций позволяет сделать вывод, что организаторская, ориентировочно-регулятивная и мобилизующая функции непосредственно связаны с управленческой культурой, в то время как информационная и трансформационная имеют опосредованную связь. Это подтверждает необходимость постоянного повышения уровня управленческих компетенций преподавателя для успешной реализации его профессиональных задач.

Понимая непрерывное образование как инструмент профессионального и личностного роста преподавателя, важно способствовать осознанию педагогами значимости управленческой культуры и мотивировать их к систематическому самосовершенствованию в данной области [Колесникова, 2019, с. 69].

По мнению ряда исследователей, в системе непрерывного образования необходимо реализовывать следующие принципы:

1.**Принцип приоритетности самостоятельного обучения**, реализуемый через научно- и учебно-методическое обеспечение, ориентированное на самостоятельное пополнение знаний обучающимися.

2.**Принцип совместной деятельности субъектов образовательного пространства**, предполагающий активное взаимодействие преподавателей и обучающихся, обмен опытом и знаниями.

3.**Принцип использования жизненного и профессионального опыта**, согласно которому образовательный процесс должен учитывать и опираться на реальный опыт обучающихся.

4.**Принцип индивидуализации обучения**, реализуемый через разработку и внедрение индивидуальных образовательных траекторий.

5.**Принцип элективности обучения**, предоставляющий обучающимся возможность свободного выбора содержания, форм, методов и времени обучения.

6.**Принцип рефлективности**, основанный на сознательном отношении обучающихся к целям, содержанию и результатам своего образования.

7.**Принцип актуализации результатов обучения**, предполагающий быстрое применение полученных знаний и навыков в практической деятельности.

8.**Принцип личностного развития**, ориентирующий систему непрерывного образования на совершенствование личности, развитие ее способностей к самообучению и самореализации [Косыгина, 2014, с. 69].

Эффективное формирование управленческой культуры преподавателя в системе непрерывного образования должно основываться на фундаментальных положениях ведущих научно-педагогических подходов:

Антропосоциальный подход ставит в центр внимания человека как субъекта образовательного процесса. Главным в данном подходе является принятие субъектом целей преобразований, которое достигается через воздействие на мотивационную сферу личности. Это означает, что преподаватель должен осознать необходимость повышения уровня собственной управленческой культуры для личностного роста, овладения новыми инструментами педагогического воздействия, формирования авторитета среди студентов и коллег [Андреев, 2021, с. 45].

Среди ключевых мотиваторов, побуждающих педагогов к развитию управленческих компетенций, можно выделить: потребность в достижении результата; гражданскую ответственность; стремление к самосовершенствованию; желание быть частью профессионального сообщества; потребность в обновлении знаний и навыков; личностно-творческие потребности;

направленность на лидерство [Поташник, Лазарев, А., 2017, с. 294].

Андрагогический подход является основой эффективной работы со взрослыми обучающимися в системе непрерывного образования. Исследования И. Колесниковой [Колесникова, 2019] и А. Митиной [Митина, 2018] акцентируют внимание на специфике обучения взрослых, согласно которой образовательный процесс должен строиться с учетом четырех ключевых факторов: личности обучающего, личности обучающегося, имеющегося опыта и теоретических знаний.

Андрагогический подход делает процесс обучения более демократичным и мотивированным, превращая его из формального взаимодействия в совместное решение реальных профессиональных проблем. В рамках данного подхода преподаватель, работающий в системе непрерывного образования, становится не просто носителем информации, а соавтором учебного процесса, организатором продуктивного взаимодействия, консультантом и экспертом [Змеев, 2007, с. 84].

При организации обучения по принципам андрагогики каждый обучающийся признается равноправным участником образовательного процесса, носителем уникального опыта и знаний. Это способствует повышению управленческой культуры как на теоретическом, так и на практическом уровне через взаимодействие с коллегами, обмен профессиональным опытом, участие в совместной проектной деятельности.

Системный подход рассматривает процесс обучения как целостную структуру различных взаимосвязанных компонентов. В. Якунин понимает образовательный процесс как единство всех его элементов со всем многообразием связей между ними. Эффективность и результативность обучения зависят как от конечной цели, на которую он направлен, так и от его внутренней организации [Якунин, 2018, с. 11].

В контексте непрерывного образования системный подход позволяет наиболее рационально соотнести научную, практическую и ценностно-эмоциональную составляющие, определить их оптимальную последовательность, обеспечить преемственность и непрерывность процесса развития управленческой культуры преподавателя. Этот подход позволяет рассматривать управленческую культуру как системное образование, включающее взаимосвязанные компоненты (когнитивный, операционно-деятельностный, коммуникативный, личностно-творческий, аксиологический), развитие которых должно осуществляться комплексно и сбалансированно.

Личностно-ориентированный подход занимает важное место в системе непрерывного образования, поскольку обучение рассматривается как жизненная потребность личности. Образовательный процесс понимается как сотрудничество преподавателя с обучающимся, при котором последний выступает активным субъектом. Обучающийся самостоятельно определяет цели, ожидаемые результаты, степень их достижения, а также ценность учебного процесса для собственного профессионального и личностного роста [Якиманская, 2018, с. 38].

Таким образом, личностно-ориентированный подход предполагает ориентацию на образовательные потребности каждого педагога с учетом его индивидуальных возможностей, уровня мотивации и профессиональных интересов. Это особенно важно при развитии управленческой культуры, поскольку данный процесс должен учитывать личностные особенности преподавателя, специфику его профессиональной деятельности, имеющийся опыт управления образовательным процессом.

Деятельностный подход основан на положении о том, что развитие личности происходит в деятельности и через деятельность. В исследованиях М. Гриневой [Гринева, 2020] и З. Рябовой [Рябова, 2019] подчеркивается, что только сознательная учебная деятельность, опирающаяся на собственный опыт, обеспечивает переход от информационного к мотивационному обучению. При этом на первый план выходит познавательная активность обучающихся, а преподаватель выступает в роли фасилитатора, помогающего максимально использовать имеющиеся возможности и развивать профессиональные способности.

Применение деятельностного подхода в развитии управленческой культуры преподавателей предполагает включение их в реальную управленческую деятельность: разработку и реализацию образовательных проектов, руководство научно-исследовательской работой студентов, организацию научно-практических конференций, участие в работе методических объединений и т.д. Это позволяет педагогам не только получать теоретические знания об управлении, но и формировать практические навыки принятия управленческих решений, организации командной работы, мотивации обучающихся.

Синергетический подход основан на исследовании процессов самоорганизации и становления новых упорядоченных структур. По мнению Г. Ельниковой, с позиций синергетики развитие понимается как результат сближения различных взглядов для достижения общей цели. При этом каждый участник взаимодействия, имеющий иную точку зрения, создает перспективу развития для других, еще не достигших такого понимания [Ельникова, 2019, с. 18].

Движущей силой в этом процессе выступает общая цель, достижение которой помогает участникам раскрыть свой потенциал, осознать собственные возможности, получить признание

коллег, обеспечить дальнейшее развитие способностей в процессе интерактивного взаимодействия. Синергетический подход особенно важен при формировании управленческой культуры преподавателей, поскольку позволяет интегрировать различные профессиональные взгляды и опыт, создавая новое качество управленческой деятельности.

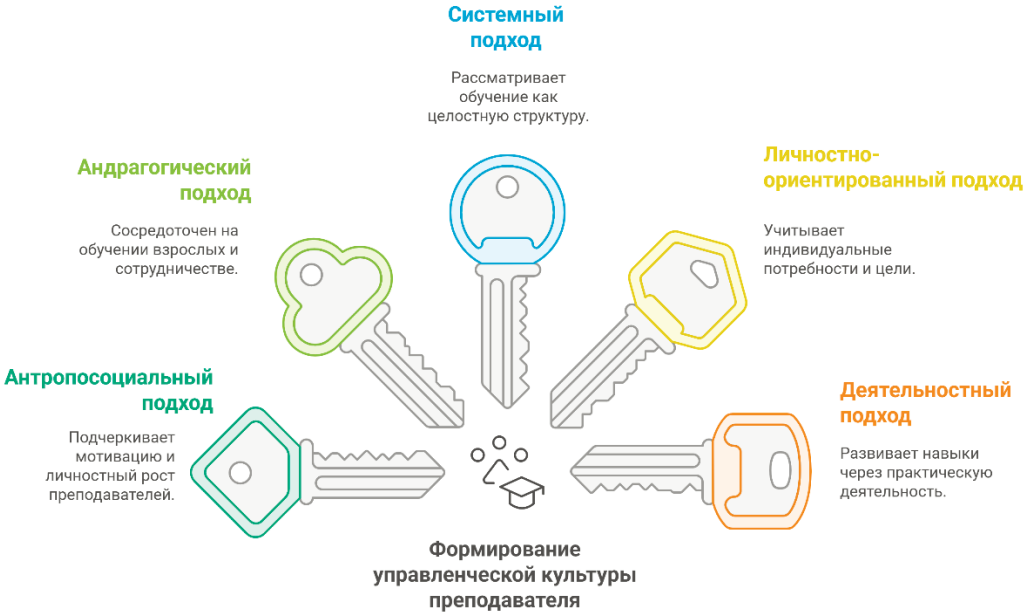


Рис. 1. Эффективные стратегии для развития управленческой культуры преподавателя в непрерывном образовании

Сознательное использование указанных подходов при организации непрерывного образования преподавателей вузов способствует эффективному формированию их управленческой культуры, обеспечивая комплексное развитие всех ее компонентов в соответствии с современными требованиями к профессиональной деятельности педагога.

Модель развития управленческой культуры преподавателя вуза в системе непрерывного образования.

На основе проведенного анализа научных подходов к формированию управленческой культуры и особенностей непрерывного образования предлагается концептуальная модель развития управленческих компетенций преподавателя вуза. Данная модель включает следующие структурные блоки:

1.**Целевой блок** – определяет стратегические и тактические цели развития управленческой культуры преподавателя на разных этапах непрерывного образования (в период получения высшего образования, в процессе профессиональной деятельности, в системе повышения квалификации).

2.**Методологический блок** – включает основные подходы (антропосоциальный, андрагогический, системный, синергетический, личностно-ориентированный, деятельностный) и принципы (непрерывности, преемственности, индивидуализации, элективности, рефлективности и др.) формирования управленческой культуры.

3.**Содержательный блок** – отражает структурные компоненты управленческой культуры (когнитивный, операционно-деятельностный, коммуникативный, личностно-творческий, аксиологический) и их содержательное наполнение на каждом этапе непрерывного образования.

4.**Технологический блок** – представляет формы, методы и средства развития управленческой культуры (лекции, семинары, тренинги, мастер-классы, проектная деятельность, стажировки, дистанционные курсы, самообразование и др.).

5.**Результативно-оценочный блок** – включает критерии и показатели сформированности управленческой культуры, диагностический инструментарий, уровни развития управленческих компетенций (низкий, средний, высокий).

Данная модель позволяет комплексно подойти к решению проблемы обновления управленческих компетенций преподавателей вузов, учитывая особенности каждого этапа непрерывного образования и индивидуальные потребности педагогов [Баймурзаев, 2022, с. 118].

Важным аспектом реализации предложенной модели является создание условий для активного включения преподавателей в процесс самосовершенствования управленческой культуры. Это предполагает:

• разработку индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития с учетом имеющегося уровня управленческих компетенций;

• организацию системы методической поддержки и консультирования по вопросам управления образовательным процессом;

• создание профессиональных сообществ и сетевых объединений для обмена опытом и взаимообучения;

• внедрение технологий коучинга, наставничества и супервизии в систему непрерывного образования;

• использование потенциала цифровых технологий для расширения возможностей самообразования и дистанционного обучения [Вербицкий, 2018, с. 62].

Эффективность реализации модели обновления управленческих компетенций преподавателей зависит от ряда факторов: уровня мотивации педагогов к профессиональному росту; качества программ повышения квалификации; поддержки со стороны администрации образовательных учреждений; наличия материально-технической базы для внедрения инновационных образовательных технологий; возможностей для практического применения полученных знаний и навыков в реальной управленческой деятельности.

Особое внимание в процессе реализации модели следует уделить формированию рефлексивных умений преподавателей, позволяющих им критически оценивать собственную управленческую деятельность, выявлять проблемы и определять пути их решения. Развитие рефлексии способствует осознанному отношению педагогов к процессу обновления своих управленческих компетенций и повышает эффективность самообразовательной деятельности [Гульбеков, 2021, с. 73].

Заключение. Проведенное исследование концептуальных основ обновления управленческих компетенций преподавателей вузов в системе непрерывного обучения позволяет сделать ряд важных выводов и определить перспективные направления дальнейшей научно-педагогической работы в этой области.

Прежде всего, следует отметить, что управленческая культура преподавателя вуза представляет собой интегративное качество личности, включающее профессиональные знания, социальные и коммуникативные компетенции, организационные и контролирующие способности, ценностно-эмоциональные качества, стремление к постоянному самосовершенствованию. В современных условиях высокий уровень управленческой культуры является необходимым условием конкурентоспособности педагога на рынке труда и эффективности его профессиональной деятельности.

Развитие управленческой культуры должно осуществляться в рамках непрерывного образования, предполагающего постоянное совершенствование профессиональных качеств и компетенций на протяжении всей жизни. При этом формирование управленческих компетенций преподавателя происходит поэтапно, начиная с периода профессиональной подготовки и продолжаясь в процессе педагогической деятельности и повышения квалификации.

Концептуальную основу обновления управленческих компетенций составляют взаимосвязанные научно-педагогические подходы: антропосоциальный, андрагогический, системный, синергетический, личностно-ориентированный и деятельностный. Каждый из этих подходов вносит свой вклад в понимание сущности и механизмов формирования управленческой культуры педагога, а их интеграция обеспечивает комплексное решение данной проблемы.

В контексте непрерывного образования развитие управленческой культуры преподавателя вуза должно основываться на следующих принципах: приоритетности самостоятельного обучения, совместной деятельности, использования жизненного и профессионального опыта, индивидуализации, элективности, рефлективности, актуализации результатов обучения, личностного развития. Реализация данных принципов позволяет учитывать специфику обучения взрослых и особенности профессиональной деятельности педагогов высшей школы.

Предложенная в исследовании концептуальная модель развития управленческой культуры преподавателя вуза включает целевой, методологический, содержательный, технологический и результативно-оценочный блоки, обеспечивающие системный подход к решению проблемы обновления управленческих компетенций в контексте непрерывного образования. Данная модель может служить теоретической основой для разработки конкретных программ повышения квалификации и методических рекомендаций по совершенствованию управленческой культуры педагогов.

Особое значение в процессе формирования управленческой культуры имеет создание условий для активного включения преподавателей в процесс профессионального самосовершенствования. Это предполагает разработку индивидуальных образовательных маршрутов, организацию системы методической поддержки, создание профессиональных сообществ, внедрение технологий коучинга и наставничества, использование цифровых технологий для расширения возможностей самообразования.

Эффективность обновления управленческих компетенций зависит от ряда факторов: уровня мотивации педагогов, качества программ повышения квалификации, поддержки со сто-

роны администрации, материально-технического обеспечения, возможностей для практического применения полученных знаний и навыков. Особую роль играет развитие рефлексивных умений преподавателей, способствующих осознанному отношению к процессу профессионального роста.

В перспективе дальнейших исследований особое внимание следует уделить разработке диагностического инструментария для оценки уровня сформированности управленческой культуры преподавателей вузов, созданию эффективных моделей повышения квалификации с учетом индивидуальных потребностей педагогов, изучению влияния цифровизации образования на развитие управленческих компетенций, а также сравнительному анализу отечественного и зарубежного опыта формирования управленческой культуры в системе непрерывного образования.

Кроме того, важным направлением будущих исследований может стать определение показателей и критериев самооценки качеств образовательной деятельности преподавателя вуза, что позволит педагогам более эффективно планировать процесс профессионального самосовершенствования и оценивать результаты своей управленческой деятельности.

Таким образом, обновление управленческих компетенций преподавателей вузов в системе непрерывного образования представляет собой сложный многоаспектный процесс, требующий теоретического осмысления и практической реализации с учетом современных тенденций развития высшего образования и индивидуальных потребностей педагогических кадров.

ЛИТЕРАТУРА

1.Абдуллаев М., Нарбаева Г. Лингвистический аспект когнитивного анализа теории контекстуального обучения //E-Conference platform. – 2024. – Т. 1. – №. 1. – С. 34-66.

2.Андреев В.И. Педагогика высшей школы: инновационный курс. – М.: Центр инновационных технологий, 2021. – 500 с.

3.Баймурзаев К.М. Модель формирования управленческой культуры преподавателя вуза // Педагогическое образование и наука. – 2022. – № 3. – С. 117-123.

4.Вербицкий А.А. Теория и технологии контекстного образования. – М.: МПГУ, 2018. – 268 с.

5.Губа А.В. Теоретико-методические основы формирования управленческой культуры учителя-будущего менеджера образования: дис. ... доктора пед. наук: 13.00.04. – Луганск, 2010. – 512 с.

6.Гульбеков А.К. Рефлексивные технологии в системе профессионального развития педагогов // Высшее образование сегодня. – 2021. – № 6. – С. 71-76.

7.Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования. – М.: Юрайт, 2019. – 395 с.

8.Зияева С. А. Иностранные языки в Узбекистане //иностранные языки в Узбекистане Учредители: Министерство высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан.–2021. – 2021. – Т. 2. – С. 59-84.

9.Колесникова И.А. Непрерывное образование как феномен XXI века: новые ракурсы исследования // Непрерывное образование: XXI век. – 2019. – № 1(25). – С. 25-42.

10. Косыгина О.В. Последипломное образование в свете андрагогического подхода // Вестник Житомирского государственного университета имени Ивана Франко. – 2014. – № 76. – С. 67-71.

11. Мирзаева Н. Ф., Багаутдинова И. С. Цифровизация и информатизация иноязычного образования как условие подготовки студентов факультета иностранных языков //Интернаука. – 2021. – №. 24-2. – С. 32-34.

12. Рахмонкулова Х. С. Стратегии повышения профессиональной квалификации студентов педагогических специальностей //Журнал гуманитарных и естественных наук. – 2025. – №. 19 [1]. – С. 149-155. Khalilova S. T. Technology of designing situational tasks in the content of practical education //National and Foreign Pedagogics. – 2012. – Т. 2. – С. 142-148.

13. Сластенин В.А. Педагогика: учебник для студентов высших учебных заведений. – М.: Академия, 2018. – 608 с.

14. Указ Президента Республики Узбекистан «О внедрении системы непрерывного повышения квалификации руководящих и педагогических кадров высших образовательных учреждений» от 27.08.2019 г. № УП-5789.

15. Халилова Ш. Т., Тургунбоев Ж. Т. У. Научные подходы в процессе обучения иностранным языкам в высших учебных заведениях //Innovation in the Modern Education System. – 2024. – Т. 5. – №. 47. – С. 326-335.

16. Халилова Ш. Формирование личностно-профессиональной компетентности будущих учителей иностранного языка в вузе //Анализ актуальных проблем, инноваций, традиций, решений и художественной литературы в преподавании иностранных языков. – 2022. – Т. 1. – №. 01. – С. 186-188.

17. Ходжаева Х. Ш. Когнитивная лингвистика: взгляд в мыслительные процессы //Журнал гуманитарных и естественных наук. – 2024. – №. 11 [1]. – С. 16-23.

18. Жураев А. Х., Абдуллаев М. К. Преподавать иностранные языки по-современному в Узбекистане //Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe. – 2016. – Т. 11. – №. 1. – С. 94-97.