

Дадобоева Бимукарама Эхсоновна
канд. пед. наук, доц. кафедры технология и методика ее преподавания
Худжандский государственный университет им. академика Б.Гафурова,
РТ г. Худжанд

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕДАГОГОВ: ФАКТОР
КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕСТВА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ
АННОТАЦИЯ**

В статье рассматриваются практические подходы к управлению развитием профессиональной компетентности педагогов общеобразовательной организации как фактора повышения конкурентоспособности. Анализируется опыт демонстрирующий эффективную систему управления профессиональным развитием педагогического состава, основанную на принципах индивидуализации, непрерывности, практико-ориентированности, коллаборации и оценки эффективности.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, конкурентоспособность, педагог, эффективность, профессиональный рост

Dadoboeva B.E.

Ph.D., Associate Professor, Department of Technology and Methods of Teaching Khujand State University named after Academician B. Gafurov, RT, Khujand

**PROFESSIONAL COMPETENCE OF TEACHERS: A FACTOR OF
COMPETITIVE ADVANTAGE OF A GENERAL EDUCATIONAL
ORGANIZATION
ABSTRACT**

The article examines practical approaches to managing the development of professional competence of teachers of a general education organization as a factor in increasing competitiveness. The article analyzes the experience demonstrating an effective system of managing the professional development of teaching staff, based on the principles of individualization, continuity, practice-orientedness, collaboration and performance evaluation.

Keywords: professional competence, competitiveness, teacher, efficiency, professional growth

В современных условиях развития образования профессиональная компетентность педагогов становится ключевым фактором конкурентоспособности общеобразовательной организации. Успех и имидж школы напрямую зависит от квалификации педагогического состава, его способности адаптироваться к новым требованиям и внедрять инновационные подходы в образовательный процесс.

Современные вызовы в сфере образования предъявляют новые требования к педагогическим кадрам. Сегодня недостаточно просто обладать глубокими предметными знаниями. Педагог должен владеть современными образовательными технологиями, уметь работать с разными категориями обучающихся, развивать у них критическое мышление и креативность [2, с.18].

Устаревшие принципы управления профессиональным развитием не позволяют в полной мере раскрыть потенциал преподавателей, что негативно сказывается на конкурентоспособности образовательных организаций.

Современная система развития профессиональных компетенций педагогических работников основана на следующих принципах: индивидуализация и персонализация обучения с учетом потребностей педагогов, непрерывное обучение и саморазвитие, активное использование цифровых образовательных технологий, развитие профессиональных сообществ для обмена опытом, система наставничества и менторинга для поддержки педагогов, комплексная оценка и мониторинг компетенций педагогов с использованием различных методов, создание мотивирующей среды для профессионального роста [1, с.45].

Реализация данных принципов создает эффективную систему развития педагогических кадров, отвечающую требованиям современного образования и обеспечивающую высокое качество образовательного процесса.

Развитие профессионального мастерства педагогического и административного состава является ключевым фактором в достижении этих целей. Современная практика работы школы демонстрирует, что грамотное и систематическое управление процессом повышения квалификации кадров напрямую влияет на качество образования, привлекает новых учеников и способствует удержанию высококвалифицированных педагогов.

В среднеобразовательных школах действует комплексная система развития персонала, включающая курсы повышения квалификации в ведущих институтах, участие в семинарах, конференциях, мастер-классах и тренингах.

Приоритетным направлением являются практико-ориентированные программы, соответствующим современным образовательным тенденциям: разработка интерактивных уроков с применением цифровых технологий; внедрение геймификации в образовательный процесс; методики эффективного онлайн-обучения; медиация и управление конфликтами; работа с учащимися с особыми образовательными потребностями и т.д.

Активно развивается система профессионального взаимодействия педагогов через: традиционные форматы (семинары, конференции, открытые уроки); создание творческих групп.

Такой подход обеспечивает непрерывное профессиональное развитие педагогического коллектива и внедрение современных образовательных практик.

Актуальные темы для обмена опытом между педагогами: сторителлинг, визуализация информации, дислексия, исследовательская деятельность, метод проектов.

В школах успешно внедрена система наставничества, разработаны персонифицированные программы, активно применяются такие формы наставничества как менторство, где более опытные педагоги помогают новичкам адаптироваться и развивать свои профессиональные навыки. В рамках системы наставничества разработана и внедрена программа «Школа

молодого педагога», в рамках которой молодым специалистам и педагогам, испытывающим профессиональные затруднения, предоставляется поддержка со стороны опытных наставников, организуются семинары и тренинги по актуальным вопросам педагогики и психологии, способствуя формированию единого профессионального сообщества.

В среднеобразовательных школах внедрена система материального и нематериального стимулирования педагогов, поддерживающая их профессиональный рост и достижения. Стимулируется участие в профессиональных конкурсах, таких как «Учитель года», «Педагогический дебют», «Педагог-психолог», конференциях, вебинарах и курсах повышения квалификации. Регулярная оценка и самооценка профессиональной деятельности помогают выявлять сильные и слабые стороны, формировать индивидуальные планы развития и повышать ответственность педагогов.

В условиях цифровизации образования школа активно внедряет современные информационно-коммуникационные технологии в учебный процесс. В рамках этих методов используются проектные методы обучения, способствующие развитию критического мышления и творческих способностей как у учащихся, так и у педагогов.

Активное участие в сетевых проектах и сотрудничество с другими образовательными организациями способствует обмену опытом и внедрению лучших практик. Важным аспектом управления развитием профессиональной компетенции является получение обратной связи от учащихся и их родителей для корректировки подходов и методов работы.

Таким образом, системный и целенаправленный подход к профессиональному развитию педагогов, основанный на принципах индивидуализации, непрерывности, практико-ориентированности, коллаборации и оценки эффективности, позволяет школе значительно повысить качество образования. Профессионально-компетентные педагоги, благодаря такому подходу, разрабатывают инновационные программы,

эффективно используют современные методики и создают благоприятную образовательную среду, что, в свою очередь, повышает привлекательность школы для учащихся и педагогов.

Список литературы:

1. Гусарова Е.Н. Модель управления профессиональным развитием педагогического персонала в образовательных учреждениях // Педагогическая перспектива. — 2023. — №2. [электронный ресурс] — Режим доступа. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-upravleniya-professionalnym-razvitiem-pedagogicheskogo-personala-v-obrazovatelnyh-uchrezhdeniyah> (дата обращения: 05.08.2025).
2. Формирование профессиональной компетентности педагога. Поликультурная, информационная компетентность : учебник для вузов / под ред. С. В. Зенкиной. — М.: Издательство Юрайт, 2025. — 178 с. [электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <https://urait.ru/bcode/580688> (дата обращения: 05.08.2025).