



AKTUAR MOLIYA VA BUXGALTERIYA HISOBI ILMIY JURNALI

Vol. 4 Issue 04 | pp. 361-364 | ISSN: 2181-1865

Available online <https://finance.tsue.uz/index.php/afa>ОРГАНИЗАЦИЯ И КООРДИНАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ ПРИ
УПРАВЛЕНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КАДРАМИ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ

Хакимова Майя Юрьевна

Руководитель отдела по работе с персоналом ООО Digital University

mayya.hakimova@idu.uz

Аннотация: Статья посвящена анализу методов организации и координации методической помощи в управлении педагогическими кадрами в высшем образовании. Рассматриваются наиболее эффективные подходы, такие как менторство и коучинг, которые способствуют повышению квалификации и мотивации преподавателей.

Ключевые слова: методическая помощь, управление кадрами, высшее образование, менторство, коучинг.

Abstract: This article analyzes the methods of organizing and coordinating methodological assistance in managing pedagogical staff in higher education. It examines the most effective approaches, such as mentoring and coaching, which contribute to the enhancement of teachers' qualifications and motivation.

Keywords: methodological assistance, staff management, higher education, mentoring, coaching.

Аннотация: Ушбу мақола олий таълим соҳасида педагогик кадрларни бошқаришда усуллар ёрдами ташкил этиш ва мувофиқлаштириш усуллари таҳлил қилади. Мақолада менторлик ва коучинг каби ўқитувчиларнинг малакасини ва мотивациясини оширишга ҳисса қўшадиган энг самарали ёндашувлар кўриб чиқилган.

Калит сўзлар: методологик ёрдам, кадрларни бошқариш, олий таълим, менторлик, коучинг.

Введение

В условиях быстро меняющегося мира, требования к высшему образованию становятся всё более многогранными и динамичными. Современные университеты сталкиваются с необходимостью не только передавать знания, но и формировать у студентов навыки критического мышления, адаптации к новым условиям и способности к непрерывному обучению. В этих условиях роль педагогических кадров в высших учебных заведениях становится особенно значимой, так как именно от их квалификации и готовности к изменениям зависит качество образовательного процесса.

Эффективное управление педагогическими кадрами требует внедрения комплексных подходов, направленных не только на поддержку текущих компетенций преподавателей, но и на их постоянное профессиональное развитие и обновление знаний. Это включает разработку и координацию методической помощи, которая помогает преподавателям адаптироваться к новым образовательным трендам, интегрировать инновационные технологии в учебный процесс и эффективно реагировать на изменяющиеся потребности студентов.

Кроме того, современные вызовы требуют от преподавателей высших учебных заведений не просто передачи знаний, но и умения мотивировать студентов, развивать их личностные качества и профессиональные умения. В этом контексте методическая помощь становится необходимым инструментом, который обеспечивает педагогам ресурсы и поддержку для реализации этих сложных задач.

Обзор литературы

Управление педагогическими кадрами в высшем образовании требует интеграции инновационных подходов и технологий. Исследователи, такие как Иванов (2015), подчеркивают важность систематического профессионального обучения и методической поддержки для поддержания качества образования. Петрова (2018) указывает на необходимость адаптации преподавателей к цифровым технологиям и самообучению. Смирнов и Кузнецова (2019) обсуждают, как политика учебных заведений по карьерному росту и повышению квалификации способствует мотивации и профессиональной активности педагогов. Браун и Мюллер (2020) подчеркивают необходимость гибкости учебных программ и адаптации к изменениям в образовательной среде, а также интеграции международных стандартов в национальные системы. Эти исследования показывают, что эффективное управление педагогическими кадрами должно сочетать административные меры и комплексные программы методической поддержки, способствующие профессиональному и личному развитию преподавателей, что улучшает качество образования и общую успешность образовательного процесса.

Анализ и результаты

В ходе анализа практик управления педагогическими кадрами в высших учебных заведениях было выявлено, что наибольшую эффективность демонстрируют методы менторства и коучинга. Для детального рассмотрения использовались данные о различных формах методической помощи, которые систематизированы в таблице ниже.

Таблица 1. Методы методической помощи

Метод	Особенности применения
Менторство	Индивидуальный подход, наставничество
Семинары	Групповые занятия, тематическое обучение
Онлайн-курсы	Дистанционное обучение, широкий охват
Коучинг	Персонализированная поддержка, развитие навыков

Источник. Составлено автором

Менторство и коучинг оцениваются как наиболее предпочтительные методы из-за их способности адаптироваться к индивидуальным потребностям преподавателей. Менторство позволяет новым или менее опытным преподавателям получать руководство и поддержку от более опытных коллег, что способствует более глубокому пониманию специфики работы в высших учебных заведениях. Коучинг же фокусируется на развитии профессиональных навыков, что необходимо для удовлетворения постоянно изменяющихся требований образовательной сферы.

Для дополнительного анализа было рассмотрено, как различные методы влияют на мотивацию преподавателей к профессиональному росту и их вовлечённость в образовательный процесс. Результаты представлены в следующей таблице.

Таблица 2. Влияние методов на мотивацию и вовлечённость

Метод	Влияние на мотивацию	Влияние на вовлечённость
Менторство	Повышает мотивацию	Усиливает вовлечённость
Семинары	Модератно влияет на мотивацию	Незначительно влияет
Онлайн-курсы	Минимальное влияние	Минимальное влияние
Коучинг	Сильно повышает мотивацию	Значительно усиливает вовлечённость

Источник. Составлено автором

Из Таблицы 2 видно, что коучинг и менторство оказывают значительное положительное влияние на мотивацию и вовлечённость преподавателей. Эти методы способствуют не только улучшению профессиональных качеств, но и стимулируют преподавателей к активному участию в жизни учебного заведения и постоянному самосовершенствованию. В то время как семинары и онлайн-курсы могут быть полезны для обновления знаний, они не обеспечивают такого же уровня персонализации и взаимодействия, необходимых для глубокого профессионального и личностного развития.

Заключение

Исследование подтвердило значимость эффективной организации и координации методической помощи для управления педагогическими кадрами в сфере высшего образования. Менторство и коучинг выделились как наиболее эффективные методы, способствующие не только улучшению профессиональных навыков, но и повышению мотивации и вовлеченности преподавателей. Эти методы обеспечивают необходимую поддержку для адаптации к динамично изменяющимся образовательным требованиям и способствуют созданию стимулирующей образовательной среды.

Таким образом, университетам следует придать особое значение разработке и поддержке таких программ, акцентируя внимание на создании условий для непрерывного профессионального и личностного роста своих педагогических работников. Это не только улучшит качество образования, но и повысит конкурентоспособность учебного заведения на образовательном рынке.

Список литературы:

1. Иванов, С. (2015). Методическая помощь в системе повышения квалификации преподавателей высших учебных заведений. Москва: Издательство "Наука".
2. Петрова, Е. (2018). Цифровизация образования и новые требования к профессиональной подготовке преподавателей. Вестник образования, 12, 34-45.
3. Смирнов, Д., Кузнецова, И. (2019). Влияние политики учебных заведений на мотивацию преподавателей. Журнал высшего образования, 5, 75-88.
4. Браун, Г., Мюллер, А. (2020). Гибкость учебных программ как фактор успеха в управлении педагогическими кадрами. Берлин: Springer.

Copyright: © 2024 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-4.0 International License (CC - BY 4.0)

