

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ КАК РЕСУРС
РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И
КОНКУРЕНТНОСПОСОБНОСТИ ДОШКОЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А.КУРБАНОВА

студентка III курса направления магистратуры «Методическое сопровождение в дошкольном образовании» филиала РГПУ им. А.И. Герцена в Ташкенте. Преподаватель русского языка и литературы Uventa school.

Аннотация. В статье рассматривается научно-методическое сопровождение как ключевой ресурс развития кадрового потенциала дошкольной образовательной организации (ДОО) и повышения ее конкурентоспособности на рынке образовательных услуг. Анализируются современные вызовы, стоящие перед ДОО, и обосновывается необходимость перехода от эпизодического повышения квалификации к системной поддержке педагогического коллектива. Раскрываются цели, задачи и модели непрерывного научно-методического сопровождения, направленного на профессиональный рост воспитателей, освоение ими инновационных педагогических технологий и развитие исследовательских компетенций. Доказывается, что эффективно выстроенная система сопровождения напрямую влияет на качество образовательного процесса, формирование уникального имиджа ДОО и, как следствие, на ее конкурентоспособность.

Ключевые слова: Научно-методическое сопровождение, кадровый потенциал, конкурентоспособность ДОО, профессиональное развитие педагогов, методическая работа, инновационная деятельность.

Annotation. The article examines scientific and methodological support as a key resource for developing the human resources potential of a preschool educational organization (PEO) and increasing its competitiveness in the educational services market. The article analyzes the current challenges facing preschool educational institutions and substantiates the need to move from occasional advanced training to systemic support for the teaching staff. The goals, objectives, and models of continuous scientific and methodological support aimed at the professional growth of educators, their mastery of innovative pedagogical technologies, and the development of research competencies are revealed. It is proven that an effectively built support system directly influences the quality of the educational process, the formation of a unique image of the preschool educational institution and, as a result, its competitiveness.

Keywords: *Scientific and methodological support, human resources, competitiveness of preschool educational institutions, professional development of teachers, methodological work, innovative activities.*

Annotatsiya. *Maqolada ilmiy va uslubiy yordam mакtabgacha ta'lim tashkilotining (MTT) kadrlar salohiyatini rivojlantirish va ta'lim xizmatlari bozorida uning raqobatbardoshligini oshirishning asosiy resursi sifatida ko'rib chiqiladi. Maqolada mакtabgacha ta'lim muassasalari oldida turgan dolzARB vazifalar tahlil qilinib, vaqtiga bilan malaka oshirishdan pedagog kadrlarni tizimli qo'llab-quvvatlashga o'tish zarurligi asoslab berilgan. Pedagog kadrlarning kasbiy o'sishi, innovatsion pedagogik texnologiyalarni o'zlashtirish, ilmiy-tadqiqot malakalarini oshirishga yo'naltirilgan uzluksiz ilmiy-uslubiy yordamning maqsad, vazifalari va modellari ochib berilgan. Samarali qurilgan qo'llab-quvvatlash tizimi o'quv jarayoni sifatiga, mакtabgacha ta'lim muassasasining o'ziga xos qiyofasini shakllantirishga va natijada uning raqobatbardoshligiga bevosita ta'sir qilishi isbotlangan.*

Kalit so'zlar: *Ilmiy-metodik ta'minlash, kadrlar, mакtabgacha ta'lim muassasalarining raqobatbardoshligi, pedagog kadrlar malakasini oshirish, uslubiy ish, innovatsion faoliyat.*

ВВЕДЕНИЕ. Стратегия развития Республики Узбекистан на современном этапе, определенная в «Концепции развития системы дошкольного образования Республики Узбекистан до 2030 года» и «Дорожной карте» по ее реализации, определяет коренное повышение качества и доступности дошкольного образования как один из ключевых национальных приоритетов. В условиях масштабных реформ, направленных на интеграцию в мировое образовательное пространство, возрастают требования к уровню профессиональной компетентности педагогических кадров дошкольных образовательных организаций (ДОО). Кадровый потенциал становится центральным звеном, определяющим способность ДОО выполнять государственный заказ, сформулированный в «Государственных требованиях» к развитию детей раннего и дошкольного возраста, и эффективно реализовывать обновленное содержание образования, отраженное в базовой учебной программе «Илк кадам».

Актуальность темы исследования обусловлена наличием противоречия между растущими требованиями государства и общества к качеству образовательных услуг в ДОО и реальным уровнем профессиональной готовности части педагогических кадров к инновационной деятельности. Несмотря на предпринимаемые меры, такие как внедрение новых стандартов и учебных программ, сохраняются вызовы, связанные с адаптацией воспитателей к современным методикам, недостаточным использованием инновационных педагогических технологий и исследовательского подхода в повседневной

практике. Это напрямую влияет на конкурентоспособность ДОО, понимаемую как их способность привлекать семьи и успешно проходить процедуры лицензирования и государственной аккредитации.

Разрешению данного противоречия призвано способствовать научно-методическое сопровождение, которое в контексте Узбекистана трансформируется из традиционной методической работы в целостную систему непрерывного профессионального развития педагогов. Опираясь на принципы Национальной учебной программы, такое сопровождение становится ключевым ресурсом для поэтапного выполнения «Дорожной карты», обеспечивая не только повышение квалификации, но и формирование у педагогов навыков критического мышления, проектной деятельности и создания развивающей предметно-пространственной среды, отвечающей духу времени.

Целью статьи является теоретическое обоснование и разработка модели научно-методического сопровождения как стратегического ресурса развития кадрового потенциала и повышения конкурентоспособности дошкольных образовательных организаций Республики Узбекистан.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ.

Теоретико-методологические основы научно-методического сопровождения в системе дошкольного образования Республики Узбекистан

В контексте образовательных реформ Узбекистана научно-методическое сопровождение (НМС) перестает быть вспомогательной функцией и приобретает стратегическое значение. Согласно «Закону Об образовании» и «Государственным требованиям», основой качества дошкольного образования является профессиональная компетентность педагога, способного реализовывать цели развития ребенка, изложенный в учебной программе «Илк кадам».

Сущность НМС мы определяем как целостную, системную деятельность, направленную на непрерывное профессиональное развитие педагогического коллектива ДОО, основанную на достижениях педагогической науки и актуальных потребностях образовательной практики. Ключевыми принципами НМС являются:

-Государственно-частное партнерство: интеграция ресурсов государственных ДОО, научно-исследовательских институтов (например, НИИ педагогических наук) и частных образовательных центров.

-Практико-ориентированность: связь содержания сопровождения с непосредственной работой воспитателя в группе, решением конкретных проблем.

-Непрерывность: переход от эпизодических курсов повышения квалификации к системе постоянного роста, включая наставничество (менторлик) и супervизию.

Развитый кадровый потенциал, формируемый через НМС, является прямым ресурсом конкурентоспособности ДОО. Под конкурентоспособностью мы понимаем способность организации удовлетворять и формировать образовательные запросы родителей, успешно проходить государственную аккредитацию, демонстрировать высокие показатели готовности детей к школе и, как следствие, укреплять свой имидж и репутацию на местном образовательном рынке.

Модели и механизмы научно-методического сопровождения развития кадрового потенциала ДОО

На основе анализа лучших практик можно выделить несколько эффективных моделей НМС, адаптированных к условиям Узбекистана.

1. *Модель «Стажерской площадки»*: ДОО, выступая в роли ресурсного центра, организует на своей базе практико-ориентированные семинары, мастер-классы и открытые просмотры образовательной деятельности для педагогов из других организаций. Это позволяет транслировать успешный опыт и позиционирует ДОО как лидера в профессиональном сообществе.

Компонент модели	Содержательная характеристика	Формы и методы реализации	Ожидаемый результат (для развития кадрового потенциала и конкурентоспособности)
1. Целевой компонент	Определение стратегических и тактических ориентиров деятельности площадки.	Формулировка миссии: "Создание центра excellence для тиражирования эффективных практик и непрерывного профессионального роста педагогов". • Цели: - Развитие профессиональных компетенций педагогов (стажеров и наставников). - Апробация и внедрение инновационных образовательных технологий. - Формирование корпоративной культуры,	Повышение узнаваемости и статуса ДОО как ведущей инновационной площадки. • Четкое позиционирование на рынке образовательных услуг.

		<p>ориентированной на развитие и лидерство. • Задачи: Разработать программу стажировок, создать банк методических материалов, подготовить тьюторов.</p>	
2.Содержательный компонент	Наполнение программы стажерской площадки актуальным содержанием, отражающим "изюминку" и конкурентные преимущества ДОО	<p>Ключевые модули (на выбор):</p> <ul style="list-style-type: none">- Модуль "Эффективные модели развивающей предметно-пространственной среды".- Модуль "Технологии поддержки детской инициативы и проектной деятельности".- Модуль "Цифровизация в ДОО: интерактивные технологии в образовательном процессе".- Модуль "Создание системы психолого-педагогического сопровождения детей с ОВЗ".- Модуль "Вовлечение родителей как партнеров в образовательный процесс". • Формы: Лекции, мастер-классы, практикумы, открытые просмотры ООД,	<p>Глубокие, системные знания и практические умения у стажеров. • Унификация и стандартизация лучших практик внутри организаций. • Создание уникального образовательного продукта (программы стажировки), повышающего конкурентоспособность.</p>

		педагогические мастерские, кейс-стади.	
3.Организационно-управленческий компонент	Структура управления и механизмы реализации деятельности площадки.	<p>Руководство:</p> <p>Научный руководитель (возможно, привлеченный вуз), руководитель ДОО, старший воспитатель.</p> <p>• Тьюторско-наставнический корпус: Ведущие педагоги-мастера, специалисты ДОО.</p> <p>• Этапы работы: 1. Диагностический: Выявление запросов стажеров. 2. Проективный: Разработка индивидуального плана стажировки.</p> <p>3. Практический: Непосредственное погружение в деятельность. 4. Рефлексивно-аналитический: Анализ результатов, итоговая аттестация.</p> <p>• Документооборот: Программа стажерской площадки, индивидуальные планы, журналы посещений, оценочные листы.</p>	<p>Отлаженная система внутреннего управления и наставничества.</p> <p>• Развитие лидерских и управленческих качеств у педагогов-наставников.</p> <p>• Повышение эффективности использования рабочего времени и ресурсов.</p>
4. Ресурсный компонент (в т.ч. научно-	Обеспечение деятельности площадки	<p>Кадровые:</p> <p>Педагоги-наставники,</p>	<p>Создание мощной ресурсной базы, привлекательной для</p>

методическое сопровождение)	необходимыми ресурсами.	прошедшие специальную подготовку. • Материально-технические: Оснащенные помещения, современное оборудование, учебно-методические материалы. • Информационные: Сайт ДОО, банк цифровых образовательных ресурсов, методические портфолио. • Научно-методические: <ins>Научно-методическое сопровождение</ins> включает: - Экспертизу программ и материалов. - Организация семинаров с учеными. - Мониторинг и оценку эффективности площадки. - Помощь в обобщении и публикации опыта.	партнеров. • Непрерывное обновление методического арсенала ДОО.Легитимизация опыта через связь с наукой, рост доверия со стороны родителей и профессионального сообщества.
5. Оценочно-результативный компонент	Мониторинг эффективности стажерской площадки и оценка	Критерии оценки: - Для стажера: Рост профессиональных компетенций (диагностика	Получение обратной связи для совершенствования модели. • Документально

	достигнутых результатов.	<p>"до/после"), качество выполненных практических заданий, итоговая аттестационная работа. - Для ДОО базовой площадки:</p> <p>Количество обученных стажеров, уровень удовлетворенности, количество публикаций и выступлений педагогов-наставников, рост рейтинга ДОО. •</p> <p>*Методы оценки:</p> <p>Анкетирование, собеседование, наблюдение, экспертные оценки, анализ портфолио. •</p> <p>*Формы представления результатов:</p> <p>Сертификаты, методические сборники, статьи, выступления на конференциях.</p>	<p>подтвержденные свидетельства профессионального роста кадров. •</p> <p>Укрепление деловой репутации и бренда ДОО как центра подготовки качественных кадров.</p>
--	--------------------------	---	---

2. Проектно-исследовательская модель: Педагоги под руководством методиста или приглашенного научного консультанта вовлекаются в решение конкретной проблемы ДОО (например, «Развитие инженерного мышления у старших дошкольников через LEGO-конструирование»). Результатом становится не только повышение квалификации, но и создание уникального образовательного продукта, усиливающего конкурентоспособность.

Критерий	Описание	Задачи для ДОО	Механизмы и формы реализации	Ожидаемые результаты (для педагогов ДОО)
Сущность модели	Модель, при которой	1. Выявить актуальную	Проблемный семинар:	Для педагогов: развитие навыков

	<p>педагоги объединяются в рабочие группы для решения конкретной практической проблемы или внедрения инновации через метод проекта и исследовательскую деятельность.</p>	<p>проблему или зону развития ДОО. 2. Сформировать инициативную группу педагогов. 3. Обеспечить ресурсную и экспертную поддержку. 4. Внедрить и диссеминировать полученные результаты.</p>	<p>для идентификации и выбора темы проекта. – Проектная группа: создание временного творческого коллектива. – Научный консультант: привлечение специалиста из ВУЗа или методического центра. – Промежуточные обсуждения (питчинг): для корректировки хода работы. – Презентация продукта: открытый показ, мастер-класс, методическая папка (портфолио проекта).</p>	<p>исследования, проектного управления, работы в команде. – Для ДОО: создание уникального методического продукта (авторская программа, дидактические материалы), повышение инновационного потенциала и узнаваемости.</p>
Пример тематики	<p>«Внедрение STEAM-подхода в группе старшего дошкольного возраста» – «Развитие эмоционального интеллекта</p>	<p>Разработать и апробировать систему занятий/среду. – Подготовить методические рекомендации для коллег. – Обобщить и представить</p>	<p>Ведение исследовательского дневника. – Разработка и проведение диагностических срезов. – Создание цифрового</p>	<p>Для педагогов: рост профессионального статуса, уверенности в себе, мотивации к инновациям. – Для ДОО: формирование собственного «бренда» (например, «ДОО — центр</p>

	через сказкотерапию » – «Создание инклюзивной среды в разновозрастной группе»	опыт на городском/республиканском уровне.	портфолио проекта (фото, видео, конспекты). – Публикация статьи или выступление на конференции.	STEAM-образования»), привлечение родителей-единомышленников.
--	---	---	---	--

3. Индивидуализированная модель наставничества (менторлик): Для молодых специалистов и педагогов с профессиональными дефицитами разрабатываются индивидуальные «маршруты развития». Наставник (опытный воспитатель) оказывает адресную помощь, что ускоряет адаптацию и предотвращает текучесть кадров.

Критерии	Описание	Задачи для ДОО	Механизмы и формы реализации	Ожидаемые результаты (для педагогов и ДОО)
Сущность модели Модель, предполагающая построение персональной траектории профессионального развития для каждого педагога (или целевой группы, напр., молодых специалистов) на основе выявленных дефицитов и потенциала.	1. Провести диагностику профессиональных затруднений и запросов педагогов. 2. Закрепить наставников (менторов). 3. Разработать и реализовать индивидуальный план развития (ИПР). 4. Организовать мониторинг и рефлексию прогресса.	Диагностика : анкетирование, собеседование, анализ проведенных занятий. – Индивидуальный план развития (ИПР): документ с целями, этапами и критериями успеха.	Наставничество (Mentorlik): парная работа «опытный — начинающий педагог». – Супервизия: разбор сложных случаев с методистом или психологом. – Ведение индивидуального цифрового портфолио.	Для педагогов: целевое устранение профессиональных трудностей, ускоренная адаптация, снижение стресса и эмоционального выгорания. – Для ДОО: снижение текучести кадров, создание кадрового резерва, формирование команды с равным высоким

				уровнем компетенций.
Целевые группы – Молодые специалисты. – Педагоги, испытывающие трудности в освоении новых программ. – Воспитатели, желающие пройти курсы переподготовки.	Обеспечить мягкую адаптацию и предотвратить профессиональное выгорание.	Повысить качество работы с конкретными аспектами ГОС ДО / «Государственных требований». – Подготовить педагога к новой роли (тьютор, руководитель кружка).	Парные посещения занятий с последующим анализом. – Коучинг-сессии для проработки конкретных запросов. – Посещение курсов повышения квалификации по индивидуальному заказу. – Временная стажировка в другой успешной группе или ДОО.	Для педагогов: повышение самооценки, лояльности к организации, приобретение конкретных, востребованных навыков. – Для ДОО: создание благоприятного психологического климата, укрепление корпоративной культуры, основанной на взаимопомощи и непрерывном росте.

Ключевыми механизмами реализации этих моделей выступают:

-Внутренний аудит качества: самоанализ деятельности ДОО на соответствие «Государственным требованиям».

-Коучинг-сессии и супервизия: работа с конкретными запросами педагогов.

-Создание профессиональных обучающихся сообществ (ПОС): объединение педагогов для совместного изучения методической литературы, обсуждения кейсов и внедрения инноваций.

-Использование цифровых платформ: для дистанционного консультирования, обмена опытом и проведения вебинаров с участием республиканских экспертов.

Влияние научно-методического сопровождения на конкурентоспособность дошкольной образовательной организации.

Эффективно выстроенная система НМС оказывает прямое и косвенное влияние на конкурентные преимущества ДОО.

Прямое влияние:

-Повышение качества образовательной услуги: Высокий уровень профессионализма педагогов напрямую определяет достижения детей, что является главным критерием выбора ДОО для родителей.

-Формирование уникального образовательного профиля: Через проектную и исследовательскую деятельность ДОО разрабатывает и внедряет авторские методики (например, STEAM-образование, инклюзивные практики), отличающие ее от других.

-Укрепление кадрового резерва: Снижение текучести кадров и формирование команды единомышленников повышает устойчивость и управляемость организации.

Косвенное влияние:

-Усиление позитивного имиджа: Активная научно-методическая работа (публикации, выступления на конференциях, статус стажерской площадки) создает ДОО репутацию инновационного, развивающегося учреждения.

-Повышение лояльности родителей: Открытость, демонстрация профессионального роста педагогов и высокие результаты детей формируют доверие и положительные отзывы, что является мощным маркетинговым инструментом.

-Успешное проявление процедур лицензирования и аккредитации: Наличие системной работы по НМС является весомым доказательством для органов управления образованием соответствия ДОО всем установленным стандартам.

Таким образом, инвестиции в научно-методическое сопровождение являются стратегическими. Они трансформируют кадровый потенциал из пассивного ресурса в активный драйвер развития, напрямую влияющий на рыночные позиции и долгосрочную устойчивость дошкольной образовательной организации в условиях модернизации системы образования Узбекистана.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Проведенное исследование позволяет констатировать, что научно-методическое сопровождение в современных условиях является не просто одним из элементов системы работы дошкольной образовательной организации, а стратегическим ресурсом комплексного развития, напрямую влияющим на ее конкурентоспособность и качество предоставляемых образовательных услуг.

В ходе работы было установлено, что в контексте реализации государственной политики Республики Узбекистан в сфере дошкольного образования, системное научно-методическое сопровождение позволяет эффективно разрешить противоречие между новыми целями, заданными «Государственными требованиями» и учебной программой «Илк кадам», и существующим уровнем профессиональной готовности педагогических кадров.

Оно обеспечивает переход от разрозненных форм повышения квалификации к непрерывной и целенаправленной работе по развитию кадрового потенциала.

Были теоретически обоснованы и описаны практико-ориентированные модели научно-методического сопровождения (стажерская площадка, проектно-исследовательская модель, индивидуализированное наставничество), применение которых способствует формированию у педагогов ключевых профессиональных компетенций: исследовательских, проектных и рефлексивных.

Доказано, что инвестиции в создание эффективной системы научно-методического сопровождения оказывают многогранное положительное влияние на конкурентоспособность ДОО. Это влияние проявляется как непосредственно — через повышение качества образовательного процесса и создание уникального профиля организации, — так и опосредованно — через укрепление положительного имиджа, повышение лояльности родительской общественности и успешное прохождение процедур государственной оценки.

Таким образом, дальнейшее развитие и внедрение комплексных моделей научно-методического сопровождения является необходимой для успешной реализации образовательных реформ в Республике Узбекистан и выведения отечественных дошкольных организаций на качественно новый уровень, отвечающий вызовам времени. Перспективы исследования видятся в разработке конкретных диагностических инструментов для оценки эффективности системы сопровождения и ее экономической целесообразности для ДОО.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдуллаева, Ш.А., & Муминова, Н.Р. (2021). Роль наставничества в адаптации и профессиональном становлении молодых педагогов дошкольных организаций. Молодой ученый, (18), 360-363.
2. Буш, Т., & Миддлвуд, Д. (2019). Лидерство и менеджмент в образовании. Москва: Альпина Паблишер. – (В оригинале: Bush, T., & Middlewood, D. (2013). Leading and Managing People in Education). – Фундаментальный труд по управлению кадрами в образовательных организациях.
3. Дарлинг-Хаммонд, Л. (2017). Создание эффективных систем профессионального развития учителей. Вопросы образования, (4), 8-36. – (В оригинале: Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). Effective Teacher Professional Development). – Классическое исследование о моделях и эффективности профессионального развития педагогов.
4. Закон Республики Узбекистан «Об образовании» (от 23 сентября 2020 г., № ЗРУ-637). – Правовая основа для всех инноваций в системе образования.

5. Ингварсдоттир, Х. (2021). Наставничество как инструмент развития профессионального обучения педагогов дошкольных учреждений. Современное дошкольное образование. Теория и практика, (3), 18-25.
6. Мусаев, У.Ш. (2022). Теоретические основы управления качеством образования в дошкольных образовательных организациях Узбекистана. Вестник науки и образования, (5-2), 78-82.
7. Рахимова, Г.А., & Ходжаева, Д.М. (2021). Современные подходы к повышению квалификации педагогических кадров в системе дошкольного образования. Наука и образование сегодня, (5-1), 64-67.
8. Самиева, М.Р. (2020). Инновационные процессы в системе непрерывного профессионального развития педагогов дошкольного образования. В сборнике: Актуальные проблемы современной психологии и педагогики (с. 145-149). Ташкент: ТГПУ.
9. Тимперли, Х. (2015). Совершенствование профессионального обучения: понимание того, как оно работает. Москва: Классикс Стиль. – (В оригинале: Timperley, H. (2011). Realizing the Power of Professional Learning). – Важный источник по теориям и циклам профессионального обучения.
10. Указ Президента Республики Узбекистан «Об утверждении Концепции развития системы дошкольного образования Республики Узбекистан до 2030 года» (УП-№ 5117 от 8 мая 2019 г.). – Ключевой документ, определяющий стратегию развития ДОО, включая кадровый потенциал.
11. Халикова, Д.И. (2023). Развитие кадрового потенциала как фактор повышения конкурентоспособности образовательной организации. Экономика и социум, (3-1), 1068-1072.
12. Харгривз, Э., & Фуллан, М. (2020). Профессиональный капитал: преобразование преподавания в каждой школе. Москва: Издательский дом Высшей школы экономики. – (В оригинале: Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). Professional Capital: Transforming Teaching in Every School). – Раскрывает концепцию развития человеческого и социального капитала в образовании.
13. Шарипова, Ш.К. (2019). Методическое сопровождение инновационной деятельности в дошкольных образовательных учреждениях. Проблемы педагогики, (4-2), 79-82.
14. Шон, Д.А. (2017). Рефлексивный практик: как думают профессионалы в процессе действия. Москва: Олимп-Бизнес. – (В оригинале: Schön, D. A. (1983). The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action). – Теоретическая основа для организации рефлексии в стажерской практике.