

## THEORETICAL FOUNDATIONS FOR THE DEVELOPMENT OF MANAGERIAL COMPETENCE OF SPECIALISTS BASED ON THE CLUSTER APPROACH

**Durdona Mustafoyeva**

Applicant of the National Research University "Tashkent Institute of  
Irrigation and Agricultural Mechanization Engineers"  
Associate Professor of the Department of "Professional Education", PhD  
orcid.org/0000-0002-0003-3270  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.12792228>

### ARTICLE INFO

Received: 18<sup>th</sup> July 2024  
Accepted: 21<sup>th</sup> July 2024  
Online: 22<sup>th</sup> July 2024

#### KEYWORDS

Technology, continuous  
education, cluster  
approach, managerial  
competence, managerial  
activity, professionalism.

### ABSTRACT

*The study of innovative processes in education, their functions, development patterns, mechanisms and technologies for their implementation allows organizing higher education institutions at the level of world standards based on the achievements of modern pedagogy and pedagogical science. The author presents scientific works and works that have been carried out in recent years in the country, aimed at improving the mechanisms for organizing and managing the educational process, introducing innovative education management based on democratic principles and a cluster approach to it, introducing advanced pedagogical technologies into the system of continuous education.*

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ОСНОВЕ КЛАСТЕРНОГО ПОДХОДА

**Дурдона Мустафоева**

Соискатель Национального исследовательского университета "Ташкентский институт  
инженеров ирригации и механизации сельского хозяйства"  
Доцент кафедры "Профессиональное образование", PhD  
orcid.org/0000-0002-0003-3270  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.12792228>

### ARTICLE INFO

Received: 18<sup>th</sup> July 2024  
Accepted: 21<sup>th</sup> July 2024  
Online: 22<sup>th</sup> July 2024

#### KEYWORDS

Технология, непрерывное  
образование, кластерный  
подход, управленческая  
компетентность,  
управленческая  
деятельность,  
профессионализм.

### ABSTRACT

*Изучение инновационных процессов в образовании, их функций, закономерностей развития, механизмов и технологий их реализации позволяет организовать в высших учебных заведениях на уровне мировых стандартов на основе достижений современной педагогики и педагогической науки. Автор представляет научные труды и работы, которые проводятся последние годы в стране, направленные на совершенствование механизмов организации и управления образовательным процессом, внедрение*



*инновационного управления образованием на основе демократических принципов и кластерного подхода к нему, внедрение передовых педагогических технологий в систему непрерывного образования*

**Введение.** В мировой системе образования проводятся различные научно-исследовательские работы, направленные на развитие инновационного и управленческого потенциала педагогических кадров. Учеными-педагогами и исследователями проводятся научно обоснованные исследования передовых образовательных технологий, их внедрение в учебно-воспитательный процесс, совершенствование нормативных документов и повышение качества образования.

Эти требования, в свою очередь, обязывают проектирование содержания развития управленческой деятельности руководителей на основе кластерного подхода в специализированных кадрах в процессах интеграции нашей страны в мировую экономическую систему, выхода национальных кадров на мировые рынки труда, совершенствования организационно-управленческих механизмов развития управленческой деятельности, технологий развития эффективной управленческой деятельности и управленческой компетентности руководителей.

Сегодня эффективная деятельность образовательного учреждения во многом зависит от качества управления в нём. В то время как руководящий потенциал и навыки руководителя образовательного учреждения определяют качество данного управления, сами эти характеристики основаны на базовых знаниях, умениях, навыках и квалификации руководящих сотрудников.

Тончайшим аспектом деятельности руководства является работа с преподавателями и сотрудниками учебного заведения, а также с обучающимися, организация их совместной деятельности, объединение педагогического коллектива на пути к одной цели, завоевание их уважения и осуществление здорового коммуникативного общения. Это требует, чтобы руководитель обладал знаниями, навыками и компетенциями в области социальной психологии, искусства и навыков общения, а также коммуникативными, конструктивными и организаторскими способностями.

**Методы.** Наряду с педагогикой управления или научно-теоретическими взглядами ученых-исследователей важно иметь определённый подход и мнения по этому вопросу, основанные на жизненном опыте. В нем даются следующие рекомендации о том, как молодой руководитель может завоевать уважение педагогического коллектива, а также на что обращать внимание при работе с сотрудниками:

педагогическое мастерство - это умение знать особенности образовательного процесса, уметь его организовывать и продвигать;

технологические навыки связаны с конструктивными и организационными навыками и включают в себя способность выполнять конкретную работу, то есть получать информацию, передавать её, организовывать и планировать работу;



коммуникативные навыки складываются из навыков, связанных с правильным пониманием людей, умением действовать в сотрудничестве с ними, умением общаться;

аналитическое мастерство заключается в глубоком и доскональном понимании образовательного процесса, знании простейших и сложных элементов системы, умении разбирать целое на части, и, наоборот, округлять части, проверять и анализировать свою деятельность;

умение ориентироваться в служебных отношениях показывает, что управление довольно сложное обязательство, поскольку оно включает в себя несколько этапов.

Специалисты в области управления Г.Кунс и С.Доннелл считают, что если бы сотрудники работали только в соответствии с процедурами, установленными руководством, то могли бы использовать 60-65% своих возможностей и находить оправдания тому, чтобы не увольняться, строго выполняя при этом свои обязанности. Руководитель, намеревающийся в полной мере использовать способности сотрудников, должен уметь вызывать у них чувство, которого они заслуживают. На данном этапе проявляются лидерские способности руководителя.

Важно, чтобы стандарты качества были установлены в целях правильного выполнения своих обязанностей и осознания сферы ответственности специалистов, в которой существуют дифференциации между такими стандартами, как "нормальная" и "высококачественная" работа. Когда сотрудник хорошо выполняет свою задачу, его карьера также приводит к повышению мотивации к работе, и в результате наблюдается деятельностное общение между руководителем и сотрудником.

В развитых странах в управлении образованием проявляется следующая современная управленческая деятельность.

**Результаты.** Нами была сравнена управленческая деятельность высших учебных заведений и организаций и функции управления в масштабах всей организации выражены следующим образом:

1. *Целенаправленная функция* включает в себя задачи в деятельности организации для определенной цели.
2. Под *организационной функцией* понимается способность эффективно использовать имеющиеся возможности организации. В нем выражается последовательность задач, необходимых для выполнения руководителем.

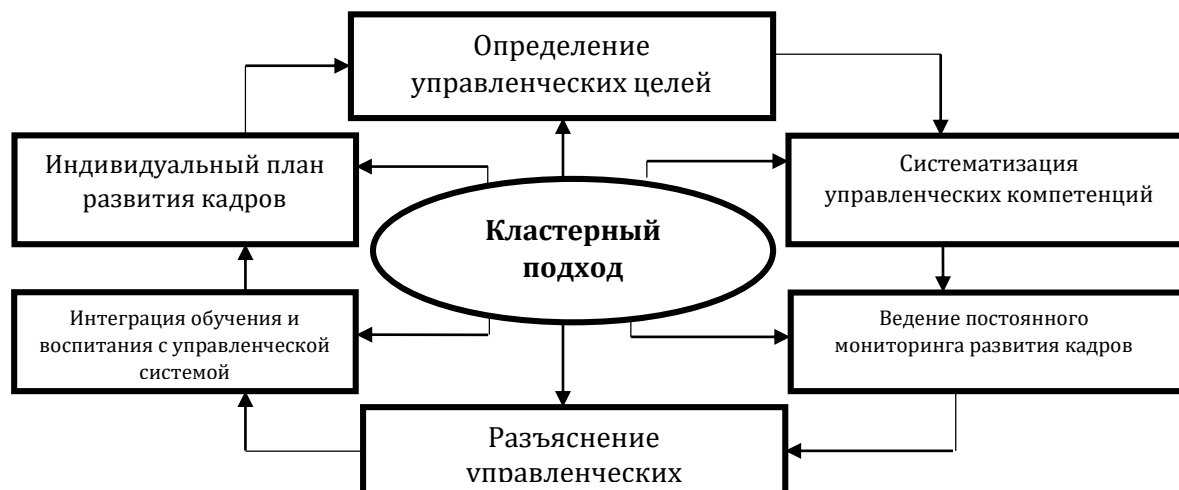
Исходя из вышесказанного, приведем следующие частные функции из основных функций управления организацией: планирование, то есть представления о том, каким будет целевой результат, этапы и методы их достижения.

Основной принцип в этом - координация руководителя и персонала;

под контролем понимается деятельность организации, ее ресурсы, импульсивность управления, а также реальная деятельность в основном контрольно-расчетном процессе; личностно-педагогические функции, контролирующие и обеспечивающие функционирование работников организации в рамках норм и прав, принятых в обществе и на собственном предприятии; социальная функция, при которой существуют дифференциации в деятельности и оплате труда различных профессий и наличие работников, нуждающихся в социальной защите;

стимулирующая функция заключается в материальном и моральном поощрении, заключающемся в обеспечении меры соблюдения исполнительской дисциплины.

В развитии управленческой компетентности основным требованием является систематизация управления, мониторинг саморазвития сотрудников, достижение интеграции системы образования и управления, а также разработка и реализация индивидуального плана развития сотрудников (см. рис.1).



**Рисунок 1. Кластерный подход к управленческой компетентности.**

Специализированным кадрам при управлении важно ставить цели управления на основе требований, предъявляемых к управлению в целом. Систематизация общих, профессиональных и управленческих компетенций в управлении нашла отражение в содержании квалификационных требований к специализированным кадрам в системе управления.

Цели и задачи управления порождают управленческие отношения и регулируют управленческую компетентность.

У.И.Иноятлов отметил, что качество отдельных показателей оценки критериев оценивания уровня знаний, умений и навыков руководителей образовательного учреждения ориентируется на следующих:

1. Квалификация - это знание руководителем педагогики, организации учебно-воспитательного процесса, педагогических и психологических особенностей участников учебно-воспитательного процесса и сотрудников, знание социальных норм и требований, предъявляемых к специальности и профессии, а также понимание квалификации будущего специалиста и теоретических основ управления образовательным учреждением.

2. Профессионализм - это способность на основе единых существующих педагогических требований изучения возможностей педагогического коллектива, учащихся и их учета формировать школьный коллектив, координирование его деятельность, указание пути решения имеющихся проблем и вопросов при выполнении задач, стоящих перед коллективом; создание общественных организаций и привлечение их к работе по управлению школой; организация совместной деятельности педагогических работников и обучающихся на основе координации



взаимоотношений, координация их поведения с учетом необходимости критики и самокритики, поддержание дисциплины и организованности; определение целей и задач управленческой деятельности; развитие социально-психологических навыков и умений в направлениях коллективной деятельности и выработка критериев оценки деятельности педагогических работников.

3. Производительность труда – это показатели усвоения обучающимися на основе государственных образовательных стандартов.

Существуют следующие проявления управления:

организационно-административное управление (целенаправленно отдавать приказы, требовать, издавать приказы, инструктаж и т.д.);

финансово-экономический менеджмент (контроль экономических, финансовых вопросов);

психолого-педагогическое взаимодействие;

мотивация (стимулирование) в управлении;

требование к хорошим знаниям и умениям применять на практике методы вовлечения всей команды в управление и контроль.

**Обсуждение.** Содержание и направленность коммуникативного поведения руководителя образовательного учреждения определяется двумя основными факторами:

потребность в информации, необходимой для реализации решений, принимаемых в управленческой деятельности;

умение доводить до сотрудников реализацию принятых решений в управленческой деятельности.

Индивидуально-психологические особенности руководителя образовательного учреждения проявляются в следующих качествах: в коммуникативных ситуациях между сотрудниками коллектива, в формировании коммуникативных способностей и коммуникативных компетенций.

О.Хайитов отмечал, что компетенция - это совокупность знаний, относящихся к оценке поведения личности, с помощью которых можно определить, какой уровень успешности достигается сотрудником в осуществлении своей деятельности на пути эффективного развития организации. Наличие компетенций обычно фиксируется через определенные обстоятельства, измеряющие (с помощью индикаторов) поведение человека (хорошо сформированные поведенческие компетенции).

Компетенции: 1) стандартное поведение, принятое в масштабах всей организации; 2) способность руководителя вести деятельность в соответствии со стандартами, принятыми в масштабах всей организации.

Еще одним важным аспектом стабилизации системы управления в образовательном процессе является реализация кластерного подхода в образовательном процессе. Кластеризация или кластерный подход и его развитие имеют более чем вековую историю, в которой концепция кластера выражается в процессе объединения или совместного действия. "Кластер" происходит от английского слова "cluster", означающего голову, пучок, шар, здание, построенное в соответствии с общим домом и окружающей средой, централизацией взаимосвязанных



организаций, учреждений и предприятий (университетов, компаний, корпораций, банков и аналогичных учреждений одной и той же сфере) в одном регионе.

Важнейшей сущностью организации системы образования на основе кластерного подхода является развитие интеграции образования, науки и производства. При этом образовательный кластер находит свои возможности и выражение в развитии инфраструктуры на основе современных требований в таких инновационных показателях, как информационные технологии между производством и системой образования.

В качестве задач педагогического образовательного кластера определены:

эффективное использование инновационных педагогических технологий в повышении качества, эффективности обучения и воспитания в управлении;

организация целевых тренингов и мастер-классов, а также практических конференций по развитию управленческих компетенций;

налаживание сотрудничества с научными центрами, институтами повышения квалификации работников системы управления в целях повышения научно-практического потенциала профессорско-преподавательского состава кафедр института, заместителей деканов факультетов, тьюторов и магистров.

Высокими качествами в управленческой деятельности считаются такие личностные и профессиональные качества, как умение правильно ставить цели в управлении, выбирать необходимые средства формирования управленческих компетенций при планировании педагогической и профессиональной деятельности, а также и умение оценивать достижения, недостатки субъектов образования, готовность к различным ситуациям.

**Заключение.** Важным аспектом и основным результатом деятельности образовательного кластера стали педагогические инновации, рассматриваемые в качестве идентифицирующего признака образовательного кластера. Это способствует формированию и повышению эффективности образовательного кластера.

Образовательный кластер ориентирован на оперативный поиск инновационных решений различных проблем, возникающих и во внешней образовательной среде. Это позволяет кластеру осуществлять интенсивную инновационную деятельность, отвечающую целям его деятельности и развития, а также потребностям в кадрах и предъявляемым к ним требованиям.

По результатам исследования классифицированы организационно-педагогические основы эффективной управленческой деятельности на основе кластерного подхода специализированных кадров образовательных учреждений, методологические основы развития управленческой деятельности, анализ методов развития управленческой компетентности, усовершенствованы организационно-административные, социально-психологические и информационно-накопительные методы, в значительной степени соответствующие управлению специализированных кадров образовательных учреждений в современных социально-экономических условиях.

## References:



1. Мустафоева Д.А. (2022) Основы развития управленческой компетентности у педагогов // Innovative development in the global science. Boston, USA Abstracts of VIII International Scientific and Practical Conference, 6-part, 91-97 pages.
2. Mustafoyeva D.A. (2023) Методы развития навыков критического мышления и кластерной подготовки в образовательном процессе // педагогическое призвание // Сборник статей Международного профессионально-исследовательского конкурса. – Россия: МЦНП «Новая наука», - 2023. ISBN 978-5-00174-917-2. 22-28 стр.
3. Сергеев И.С. (2004) Основы педагогической деятельности. – М.: Владос, – 193 с.
4. Рашидов Х.Ф. (2005) Теоретико-методологические и социально-педагогические основы развития среднего специального, профессионального образования в Узбекистане (на материалах реализации национальной программы по подготовке кадров). Дисс. ... докт. пед.наук. – Ташкент, – 311 с.
5. Кибанов, А. Я. (2017) Управление персоналом организации: Учебник / Государственный Университет Управления; Под ред. А.Я. Кибанова. – 6-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, – 638 с.
6. Зеер Э.Ф., Шахматова Н. (1999) Личностью ориентированные технологии профессионального развития специалиста. – Екатеринбург, – 244 с.
7. Грибоедова, Т. П. (2019) Содержание понятия и особенности реализации социального партнерства в современном образовании // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – № 68. – С.50-60.