

искусственного интеллекта (например, Gemini API) для реализации функций автоматического подбора и анализа аккордов.

Система Minor представляет собой не только программный продукт, но и платформу для развития мобильного музыкального обучения и эффективного взаимодействия между учениками и преподавателями.

Список литературы

1. Android Developers Documentation. URL: <https://developer.android.com>
2. Jetpack Compose API Reference. URL: <https://developer.android.com/jetpack/compose>
3. Kotlin Language Documentation. URL: <https://kotlinlang.org/docs>
4. Гаврилов А.Ю. Разработка мобильных приложений на Kotlin. — М.: Диалектика, 2022.
5. Дьяков И.П. Мобильные технологии в музыкальном образовании. // Современное образование, №3, 2023.

РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Умирзоков Х.Э.

Магистр 3-го курс «Казанский (Приволжский) Федеральный Университет»
Umirzoqovxaitboy@gmail.com

Аннотация: В статье рассмотрены условия развития компетенций лидерства среди руководителей образовательных учреждений и педагогов. Обозначенные исследованием аспекты и предложенные решения имеют потенциал стать основой для политики развития человеческих ресурсов в образовательной сфере на различных уровнях управления, что будет способствовать повышению общей эффективности и качества обучения в образовательных организациях.

Ключевые слова: процесс развития, управление, коллектив, командная работа, образовательная организация, методы мотивации, стратегии командной работы.

DEVELOPMENT OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATION'S TEAM

Umirzokov H.E.

3 year Master's student Kazan (Volga Region) Federal University
Umirzoqovxaitboy@gmail.com

Annotation: The report discusses the conditions for developing leadership competencies among heads of educational institutions and teachers. The aspects identified by the study and the proposed solutions have the potential to become the basis for human resources development policies in the educational sector at various levels of management, which will contribute to improving the overall efficiency and quality of education in educational organizations.

Keywords: development process, management, teamwork, educational organization, motivation methods, and teamwork strategies.

TA'LIM TASHKILOTI JAMOASINI RIVOJLANTIRISH

Umirzoqov X. E.

Qozon (Volga) Federal Universiteti 3-kurs magistratura talabasi
Umirzoqovxaitboy77@gmail.com

Annotatsiya: Maqolada ta'lim muassasalari rahbarlari va o'qituvchilar o'rtasida yetakchilik vakolatlarini rivojlantirish shartlari muhokama qilinadi. Tadqiqot tomonidan belgilangan jihatlar va taklif qilingan yechimlar menejmentning turli darajalarida ta'lim sohasida inson resurslarini rivojlantirish siyosati uchun asos bo'lishi mumkin, bu esa ta'lim tashkilotlarida ta'limning umumiy samaradorligi va sifatini oshirishga yordam beradi.

Kalit so'zlar: rivojlanish jarayoni, menejment, jamoaviy ish, ta'limni tashkil etish, motivatsiya usullari va jamoaviy ish strategiyalari.

Современные образовательные учреждения являются важными катализаторами развития. Особое значение приобретает командная работа как механизм развития современных

образовательных учреждений. Развивая команды в образовательных организациях, можно значительно повысить качество образования и эффективность процесса обучения. Для успешной реализации любой образовательной программы важно обеспечение качественной работы команды. Развитие команды в образовательной организации включает в себя не только профессиональное обучение, но и формирование культуры взаимодействия и поддержки. Для этого используются различные инструменты и методы. [1]

Обучающие семинары и тренинги - это традиционный, но эффективный способ развития навыков команды. Семинары и тренинги могут быть направлены на развитие профессиональных навыков (например, использование новых технологий в обучении), а также на улучшение коммуникативных навыков и способности работать в команде.

Коучинг и менторство являются наиболее персонализированными подходами к развитию сотрудников. Менторство помогает молодым или менее опытным учителям находить свой стиль работы и решать профессиональные задачи с помощью опытных коллег. Коучинг направлен на развитие личных качеств и профессиональных компетенций.

Кейс-методы и сценарные упражнения позволяют организовать рабочие моменты, где команды могут анализировать и обсуждать конкретные педагогические ситуации, применяя теоретические знания на практике. Это способствует развитию критического мышления и способности к принятию обоснованных решений. [2]

Регулярная обратная связь — это ключевой элемент развития каждого сотрудника и команды в целом. Оценка работы должна проводиться не только руководством, но и коллегами. Системы 360 градусов могут быть полезны для оценки компетенций с разных сторон.

Командообразующие мероприятия (тимбилдинг) в условиях неформальной обстановки и совместное решение нестандартных задач способствуют сплочению команды. Это может быть организация совместных выездов, спортивных мероприятий или квестов.

Проектные методы работы способствуют вовлечению сотрудников в совместные проекты, которые требуют кросс-дисциплинарных навыков и тесного взаимодействия между различными подразделениями образовательной организации. Это помогает улучшить взаимопонимание и сотрудничество. [3]

Интеграция в практику новых образовательных технологий не только повышает квалификацию преподавателей, но и стимулирует их к обмену опытом и совместному обучению посредством использования этих технологий. Эффективное развитие команды в образовательной организации предполагает комбинирование различных методик и подходов, принимая во внимание специфику учебного заведения и потребности сотрудников. Важно создать атмосферу открытости и поддержки, которая будет способствовать не только профессиональному, но и личностному росту каждого участника коллектива. Тренинги и семинары, направленные на развитие навыков командной работы, являются ключевыми инструментами в управлении человеческими ресурсами образовательных учреждений. Их цель — не только научить сотрудников эффективно взаимодействовать друг с другом, но и создать устойчивую, производительную и позитивную рабочую атмосферу.

Вот несколько аспектов, которые важно учесть при организации таких мероприятий. [4]

1. *Определение целей тренинга.* Перед началом планирования необходимо четко определить, какие именно навыки командной работы нуждаются в развитии. Это могут быть коммуникативные навыки, умение конструктивно разрешать конфликты, способность координировать свои действия с действиями других членов команды и т.д. Выбор формата и методик Тренинг может проводиться в виде лекции, интерактивного мастер-класса, ролевой игры или командного кейса. Важно, чтобы методика соответствовала установленным целям. Интерактивные форматы, как правило, лучше подходят для тренингов по командной работе, так как позволяют участникам активно взаимодействовать и применять полученные знания на практике.

2. *Подбор тренера.* Тренер должен обладать не только глубокими знаниями в области психологии и менеджмента, но и умением налаживать контакт с группой, мотивировать участников и адаптировать материалы в зависимости от особенностей аудитории.

3. *Разработка и использование обучающих материалов.* Качественные обучающие материалы — важная часть тренинга. Они могут включать в себя презентации, видеоматериалы, учебные пособия, инструкции для ролевых игр и сценарии кейсов.

4. *Практические задания и упражнения.* Для закрепления теоретических знаний важно использовать практические задания: ролевые игры, симуляции, групповые обсуждения реальных

ситуаций и проблем, которые возникают в работе команды. Это помогает участникам лучше осознать важность командной работы и развивает необходимые навыки.

5. *Обратная связь и анализ результатов.* По окончании тренинга важно собрать обратную связь от участников для оценки эффективности проводимых мероприятий. Анализ результатов поможет улучшить будущие тренинги и семинары.

Развитие навыков командной работы через тренинги и семинары не только повышает эффективность работы образовательной организации, но и способствует созданию здоровой, сотрудничающей и взаимоподдерживающей рабочей культуры. Это, в свою очередь, приводит к усилению мотивации и лояльности сотрудников.

Коучинг и менторство являются ключевыми инструментами в области развития персонала в образовательных организациях. Эти подходы способствуют не только профессиональному, но и личностному росту сотрудников, что, в свою очередь, улучшает общую работоспособность команды и повышает качество образования. Коучинг - это процесс поддержки и руководства, где коуч помогает клиенту определить и достичь личных и профессиональных целей. В контексте образовательных организаций, это может включать повышение компетенций учителей через разработку индивидуальных педагогических подходов; разработку эффективных стратегий для управления классом; помощь в адаптации к новым образовательным стандартам и технологиям. Коучинговые сессии обычно состоят из целевой постановки, планирования, ведения диалогов на открытые темы, которые помогают участнику научиться самостоятельно разрешать трудные ситуации и развивать собственные профессиональные навыки [5].

В свою очередь менторство включает в себя передачу знаний и опыта от более опытных коллег (менторов) к менее опытным (менти). Основные аспекты менторства включают: ориентацию новых сотрудников на рабочем месте; поддержку в развитии специальных учебных программ и проектов; внедрение культуры непрерывного обучения и совершенствования профессиональных квалификаций. Менторство особенно важно для начинающих учителей, которые сталкиваются с высокими требованиями образовательной среды. Эффективное менторство не только помогает преодолеть начальные трудности, но и способствует развитию долгосрочной профессиональной траектории. Регулярное участие в коучинге и менторстве помогает учителям и административному персоналу развивать критическое мышление, улучшать управленческие навыки и лучше понимать учебные потребности студентов. Личное участие коуча или ментора укрепляет уверенность в своих силах, что прямо влияет на мотивацию и вовлеченность в рабочий процесс. Коучинг и менторство поддерживают развитие лидерских качеств у образовательных лидеров, готовя их к более сложным управленческим задачам. Интеграция коучинга и менторства в стратегию развития команды образовательной организации представляет собой мощный инструмент для обеспечения личностного и профессионального роста учителей и других участников образовательного процесса. Эффективное применение этих подходов может значительно повысить уровень образовательного сервиса, укрепить внутреннюю культуру и способствовать достижению высоких образовательных результатов.

Коучинг начинается с определения четких профессиональных целей. Коуч помогает участнику осмыслить и артикулировать его или ее амбиции и задачи. После определения целей разрабатывается план действий, предусматривающий регулярную проверку прогресса и корректировку курса действий через постоянную обратную связь [6].

Особое внимание в коучинге уделяется развитию способности к саморефлексии. Это включает анализ успешных практик и неудач, что способствует углубленному пониманию личных и профессиональных процессов. Рефлексия помогает участникам оценить эффективность применяемых подходов и техник. Коучинговые сессии часто проводятся в неформальной, доверительной атмосфере, что способствует открытому общению и честному обмену мнениями. Это могут быть индивидуальные встречи или сессии в малых группах, которые направлены на развитие определенных умений или решение специфических проблем.

Наиболее традиционный подход в менторстве — это индивидуальное взаимодействие между ментором и менти. Ментор предоставляет советы, поддержку и делится своим опытом, что особенно важно при введении учителя в профессию или при освоении новых образовательных методологий. В групповом менторстве один ментор работает с несколькими менти одновременно. Это способствует развитию командного духа, обмену опытом и идеями между участниками, а также повышает общую согласованность действий внутри команды.

С развитием технологий менторство может осуществляться и в виртуальном формате. Е-менторство [7] позволяет участникам программы менторства общаться через цифровые

платформы, что делает процесс более гибким и доступным. Исследования влияния коучинга и менторства показывают, что коучинг и менторство оказывают значительное влияние на удовлетворенность работы, ретенцию персонала и профессиональное развитие в образовательных организациях. Они способствуют не только улучшению профессиональных навыков, но и развитию многочисленных "мягких навыков", таких как коммуникации, лидерство и командная работа.

Включение коучинга и менторства в стратегию развития учителей и иных сотрудников является мощным инструментом для стимулирования профессионального и личностного роста. Эти методы поддерживают создание инновационной, взаимоподдерживающей и целеустремленной образовательной среды, где каждый участник может реализовать свой полный потенциал.

Современное открытое информационное общество характеризуется разветвленной системой взаимодействия между людьми и опирается на глобальную информационную среду Интернет. Без Интернета немислима жизнь современного студента, поэтому навыки работы с информацией уже давно стали базовыми в системе вузовского образования [8]. Жизнь в мире цифровых технологий требует определенных навыков, таких как эффективный поиск информации, критическое мышление, поиск решений для выхода из сложных ситуаций, работа в команде, продуктивное сотрудничество и кооперация.

Что такое работать в сотрудничестве как одна команда? Иногда этот процесс можно рассматривать как простой обмен информацией и ресурсами, но есть здесь и более сложная концепция. Так, сотрудничество зависит, в первую очередь, от взаимоотношений внутри команды, которые строятся и поддерживаются участниками. В основе данных отношений лежит необходимость для каждого члена команды действовать соответствующим образом, выполняя собственные обязательства [9].

Достижение командных целей и задач, которые зависят от индивидуальной ответственности каждого члена команды, находится в динамике и коррелируется с тем, как команда понимает суть задания. Командная динамика, которая характеризуется тем, как команда обменивается идеями, принимает решения и решает конфликты, находится под влиянием состава и иерархии внутри команды. Некоторые команды не имеют особой формы подчинения и отчетности — нет общего лидера, и какого-то одного человека, ответственного за общий успех. Другие команды вовсе не такие демократичные, они имеют явного лидера. Но и в таких командах сотрудничество направлено на достижение согласия путем адаптации, подробного изложения и обсуждения различных точек зрения для выработки плана действий.

Для эффективного сотрудничества в группе члены команды должны стремиться к выполнению следующих условий: стимулирование к участию и высказыванию своих идей всех членов команды (при доминировании одних и тех же участников эффективность будет снижаться); нахождение способов получения и применения новых навыков (они придадут гибкости и сделают участников команды разносторонними, способными выполнять более сложные функции в команде); признание достижений (большинство людей любят похвалу и признание своих заслуг, что стимулирует к дальнейшей работе); обмен информацией (необходимы механизмы для регулярной обратной связи для гарантии того, что все члены команды работают с актуальной информацией); обсуждение проблем и своевременный поиск способов разрешения конфликтов (необходим беспристрастный и сдержанный подход). Современные высшие учебные заведения должны предоставить условия для формирования навыков сотрудничества и работы в команде, используя современные инновационные методы обучения, так как традиционные построены в основном на соперничестве и конкуренции [10]. Поэтому следует сделать акцент на электронном обучении, где есть возможность организации электронного сотрудничества.

Новые идеи, подчеркивающие важность взаимодействия и сотрудничества, продолжают появляться и находить признание каждый год. В методической литературе описывается также много случаев успешного применения обучения в сотрудничестве в электронной образовательной среде. Групповая работа является важным компонентом эффективного обучения. Это обусловлено тем, что большую часть жизни люди проводят в малых группах с определенными ролями, обязанностями и целями и вынуждены постоянно взаимодействовать. Но совместная работа — это гораздо больше, чем простое взаимодействие. Участники обучения в сотрудничестве идут к общей цели сообща, имеют четкое разделение ролей и обязанностей. Они должны коллективно выполнить определенное задание, с опорой на имеющийся опыт и знания каждого участника

команды. Предполагается, что многие студенты лучше учатся у других, чем от прямого манипулирования объектами.[12] В результате совместной работы должно быть выработано новое знание, с которым согласны все члены команды. Участники команды, взаимодействующие друг с другом, имеют разные уровни зависимости друг от друга для достижения целей обучения.

Грэхем и Мисанчук предлагают схему, показывающую некоторые варианты взаимозависимости по всему спектру. В левом конце спектра обучающиеся имеют минимальное участие в совместных мероприятиях и ни о ком не зависят. Такая модель типична для автономной самостоятельной работы в рамках курса или для самообучения. На другом конце спектра весь учебный процесс зависит от совместных взаимодействий. В коллаборативных группах при обучении в сотрудничестве присутствует высокая степень взаимозависимости между членами команды, без которой становится невозможным выполнение учебной задачи. Коллаборативные группы имеют общие цели и задачи, и их деятельность структурирована таким образом, чтобы все члены команды могли сделать свой вклад во все аспекты работы группы.

Учебные стратегии, связанные с промежуточным уровнем взаимодействия включают дискуссионные группы и кооперативное обучение. И хотя есть определенная степень взаимозависимости в дискуссионных группах, оценивание студентов происходит исходя из их индивидуального вклада. Кооперативное обучение отличается от обучения в сотрудничестве, как правило, тем, что там действует формула «разделяй и властвуй». Задание делится на части, которые выполняются индивидуально, поэтому элемент сотрудничества присутствует лишь на административном уровне в процессе распределения задания внутри группы.

В контексте электронного обучения сотрудничество и кооперация получили новую окраску. Электронная среда предлагает для обучения коллаборативные сервисы Веб 2.0: блоги, вики, совместные приложения, социальные сети, виртуальные классы и т.д. Одним из ключевых моментов технологии Веб 2.0, представляющих ценность для образования, является совместное создание и использование ресурсов, т.е. коллективные формы деятельности, реализуемые через групповую работу в сообществах.

Можно выделить основные принципы, заложенные в технологии Веб 2.0 и имеющие перспективы для продуктивного сотрудничества студентов: дух сотрудничества, умение добровольно делиться своей интеллектуальной собственностью; постоянное обновление и креативность; свобода выбора участия или неучастия - связь через синхронные и асинхронные средства коммуникации. Используя электронные средства коммуникации, студенты активно включаются в групповую работу над совместными проектами. Члены команды могут быть отдалены друг от друга географически, но по-прежнему могут взаимодействовать.

Средства синхронной коммуникации, такие как чаты и службы мгновенной передачи сообщений требуют одновременного нахождения участников группы в сети. Но если команда не может договориться о едином времени общения, понадобятся асинхронные средства коммуникации - форумы и электронная почта.[13]

Таким образом, студенты не изолированы друг от друга и могут работать вместе дистанционно. С дидактической стороны в Веб 2.0 наиболее интересны и эффективны образовательные ресурсы, ориентированные на создание студентами собственного продукта. Например, использование вики-страниц позволяет преподавателю организовать проектную работу с наглядной демонстрацией результатов, обеспечить автономность и самостоятельность студентов, развивать их креативность и инициативу, стимулировать поисковую деятельность, используя аутентичную информацию. В качестве виртуального пространства для сотрудничества может использоваться также блог. Студенты могут самостоятельно публиковать информацию в совместных блогах или на специально созданных для этого сайтах, они могут комментировать и оценивать содержание сайтов и блогов других пользователей.

Следует отметить, что развитие команд в образовательных организациях — это сложный и многогранный процесс, требующий согласованных усилий всех участников образовательного процесса и учета как внутренних, так и внешних факторов. Результативное командообразование способствует повышению качества образования, формированию профессионального сообщества педагогов и созданию благоприятной образовательной среды.

Обеспечение непрерывности и систематичности в процессе командообразования, а также использование лучших отечественных и международных практик могут значительно усилить эффективность и результативность работы образовательных органов. Таким образом, именно руководители играют ключевую роль в моделировании и поддержке эффективной командной работы, что требует их профессионального развития и обучения в области управления

изменениями и командной динамики. Обозначенные исследованием аспекты и предложенные решения имеют потенциал стать основой для политики развития человеческих ресурсов в образовательной сфере на различных уровнях управления, что будет способствовать повышению общей эффективности и качества обучения в образовательных организациях.

Список литературы

1. Шукшина Л.В., Мизонова О.В. Командообразование как инструмент создания благоприятного имиджа учебного заведения // Russian Journal of Education and Psychology. 2018. – №1-2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/komandoobrazovanie-kak-instrument-sozdaniya-blagopriyatnogo-imidzha-uchebnogo-zavedeniya> (дата обращения: 20.10.2025).
2. Цымбалюк В.А. Институционализация инноваций в деятельности образовательной организации: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 5.8.1. – Омск, 2023. – 25 с.
3. Губанова Е.В., Лазарева М.В. Программа развития как инструмент проектного управления образовательной организацией // Ученые записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики. – 2020. – №4 (72). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/programma-razvitiya-kak-instrument-proektnogo-upravleniya-obrazovatelnoy-organizatsiey> (дата обращения: 20.10.2025).
4. Ефремова О.В. Организационно-педагогические условия формирования педагогической команды в профессиональной образовательной организации: дис. на соиск. уч. степ. канд. пед. наук, 2015. – 140 с.

ОСНОВНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ И НАПРАВЛЕНИЯ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СТРАН В XXI ВЕКЕ

Абдуллаева Гулираъно

Студентка 2 курса направления “Лечебное дело” филиала КФУ в г. Джизак
guliranoabdullayeva26@gmail.com

Аннотация: В статье рассмотрены основные приоритеты и направления научно-технического развития стран в XXI веке. Анализируются ключевые тенденции глобального технологического прогресса, включая цифровизацию, развитие искусственного интеллекта, «зеленую» энергетику, биотехнологии, космические исследования и создание новых материалов. Особое внимание уделено вопросам устойчивого развития, международного сотрудничества и социальным аспектам научных инноваций. Отмечается, что формирование экономики знаний и повышение технологической независимости становятся стратегическими целями большинства государств.

Ключевые слова: научно-техническое развитие, инновации, цифровизация, искусственный интеллект, биотехнологии, энергетика, устойчивое развитие, новые материалы, космические технологии, экономика знаний.

MAIN PRIORITIES AND DIRECTIONS OF SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL DEVELOPMENT OF COUNTRIES IN THE 21ST CENTURY

Annotation: The article examines the main priorities and directions of scientific and technological development of countries in the 21st century. It analyzes key global trends in technological progress, including digitalization, the development of artificial intelligence, green energy, biotechnology, space exploration, and the creation of new materials. Special attention is given to sustainable development, international cooperation, and the social aspects of scientific innovation. It is noted that the formation of a knowledge-based economy and the enhancement of technological independence have become strategic goals for most countries.

Keywords: scientific and technological development, innovation, digitalization, artificial intelligence, biotechnology, energy, sustainable development, new materials, space technology, knowledge economy.

XXI ASRDA MAMLAKATLARNING ILMIY-TEXNIKAVIY RIVOJLANISHINING ASOSIY USTUVOR YO'NALISHLARI