



Оригинальное исследование

УДК 371.12 + 371.15

DOI: 10.18413/2313-8971-2026-12-3-0-6

1) Чернобок О.В.*,

2) Исаев И.Ф. 

Собеседование с директором: инструмент развития профессионально-педагогической культуры учителя в системе предварительного комплектования кадров

¹⁾ Новосадовская средняя общеобразовательная школа «Территория Успеха»
Белгородского муниципального округа Белгородской области
ул. Майская, д. 11, Белгородская область, п. Новосадовый, 308518, Россия
TerritoryUspecha@yandex.ru*

²⁾ Белгородский государственный национальный
исследовательский университет
ул. Студенческая, д. 14, г. Белгород, 308007, Россия

*Статья поступила 10 мая 2026; принята 15 сентября 2026;
опубликована 30 сентября 2026*

Аннотация. *Введение.* В школьном управлении есть немало привычных действий, которые со стороны выглядят как чистая формальность, хотя на деле они способны серьёзно влиять на развитие образовательной организации. К таким действиям относится предварительное распределение кадров, то есть определение учебной нагрузки на следующий год. В обычной практике оно решает в основном текущие задачи и почти не работает ни на развитие школы, ни на профессиональный рост учителя. *Цель работы* – описать и обосновать проект «Собеседование с директором» как практический инструмент, который помогает развивать профессионально-педагогическую культуру учителя в системе предварительного комплектования кадров. *Материалы и методы.* В основу исследования положены работы российских и зарубежных авторов о профессионально-педагогической культуре, теории самодетерминации и современных подходах к профессиональной идентичности учителя. В работе применялись теоретический анализ, моделирование управленческих решений, а также длительное наблюдение и диагностика эмоционального выгорания педагогов. Апробация подхода шла два года на региональной площадке. *Результаты.* Разработанный нами инструмент «Собеседование с директором» выстроен как стратегия диалога и включает пять шагов: подготовку с упором на рефлекссию, самостоятельный анализ профессиональной позиции, встречу с руководителем, фиксацию договорённостей и их последующее включение в общешкольную стратегию. Диагностика среди 45 педагогов показала, что у 89% уровень профессионального выгорания остаётся средним или низким, а значит, внутренний ресурс и эмоциональная устойчивость в целом сохраняются. Ещё 11% вошли в группу риска и нуждаются в индивидуальном сопровождении. *Заключение.* Если сделать из формального распределения нагрузки содержательный стратегический разговор, можно сохранить педагогическую свободу, усилить внутреннюю мотивацию и вывести учителя из роли исполнителя в позицию участника инновационного развития. Эффективность этого инструмента зависит от того, насколько последовательно

соблюдаются диалог, уважение к педагогической свободе, открытость и адресный подход.

Ключевые слова: профессионально-педагогическая культура; инструмент развития; собеседование с директором; предварительное комплектование; диалог; педагогическая свобода; рефлексия; внутренняя мотивация

Информация для цитирования: Чернобок О.В., Исаев И.Ф. Собеседование с директором как инструмент развития профессионально-педагогической культуры учителя в системе предварительного комплектования кадров // Научный результат. Педагогика и психология образования. 2026. Т.12. №3. С. 74-83. DOI: 10.18413/2313-8971-2026-12-3-0-6.

Благодарности. Статья посвящается 150-летию Белгородского национального исследовательского университета и его многолетней традиции научного исследования психолого-педагогических механизмов становления личности, передовых образовательных практик, интеграции науки, образования и воспитания.

¹⁾ O.V. Chernobok*,

²⁾ I.F. Isaev 

An interview with the headteacher as a tool for developing teacher's professional and pedagogical culture in the preliminary staffing system

Territory of Success Novosadovy Secondary General Education School,
Belgorod Municipal District, Belgorod Region,
11 Mayskaya St., Novosadovy settlement, Belgorod Region, 308518, Russia
TerritoryUspecha@yandex.ru*
Belgorod State National Research University,
14 Studencheskaya St., Belgorod, 308007, Russia

*Received on May 10, 2026; accepted on September 15, 2026;
published on September 30, 2026*

Abstract. Introduction. In school management, many routine actions may appear to be mere formalities, but they can have serious strategic implications. One of them is preliminary staffing, that is, assigning teaching load for the coming academic year. In its usual form, this process only solves immediate tasks and does not support school development or teachers' professional growth. *The study aims* to justify and present the Interview with the Headteacher Project as an effective means of developing teachers' professional and pedagogical culture within the preliminary staffing system. *Materials and methods.* The study rests on Russian and international research in professional and pedagogical culture, self-determination theory, and current work on teacher professional identity. The methods used were theoretical analysis, modelling of management actions, longitudinal observation, and diagnostics of teacher burnout. The tool was tested over two years at a regional site. *Results and discussion.* The Interview with the Headteacher Tool we have developed is built as a strategic dialogue and consists of five stages: preparation with a focus on reflection, independent analysis of professional positions, a meeting with the principal, written fixation of agreements, and their later integration into the school strategy. Burnout diagnostics involving 45 teachers showed that 89% had medium or low burnout levels, which suggests that their internal resources and emotional stability are

generally intact. The remaining 11% were identified as a risk group requiring individual support. **Conclusion.** Turning formal workload distribution into a strategic dialogue makes it possible to preserve pedagogical freedom, strengthen intrinsic motivation, and move teachers from passive performers to active agents of innovative development. The tool is effective when it is based on dialogue, pedagogical freedom, transparency, and targeted support.

Keywords: professional and pedagogical culture; development tool; principal's interview; preliminary staffing; dialogue; pedagogical freedom; reflection; intrinsic motivation

Information for citation: Chernobok, O.V. and Isaev, I.F. (2026), "An interview with the headteacher as a tool for developing teachers' professional and pedagogical culture in the pre-training system". *Research Result. Pedagogy and Psychology of Education*, 12 (3), 74-83, DOI: 10.18413/2313-8971-2026-12-3-0-6.

Acknowledgments. This article is dedicated to the 150th anniversary of Belgorod National Research University and its long-standing tradition of researching the psychological and pedagogical mechanisms of personality development, advanced educational practices, and the integration of science, education, and upbringing.

Введение (Introduction). В управлении общеобразовательной организацией есть немало привычных процедур, которые часто воспринимаются как неизбежная формальность, хотя при этом могут заметно влиять на стратегию развития. Одна из таких процедур – предварительное комплектование кадров, то есть распределение учебной нагрузки на следующий учебный год (Пискарева, Меркель, 2025: 357-361). Если действовать по старой схеме, всё сводится к решению текущих задач: закрыть «часы», не допустить конфликтов и обеспечить педагогам минимальную занятость. Но на практике такой подход не помогает ни школе развиваться, ни учителю расти профессионально. Более того, он нередко усиливает тревожность, подталкивает к формализму и создаёт скрытые противоречия (Коповая, 2023).

Отсюда и возникает вопрос: можно ли превратить эту обычную управленческую процедуру в средство развития профессионально-педагогической культуры (ППК) учителя? В этой работе под управленческим инструментом мы понимаем специально выстроенную, технологичную и пригодную для повторного использования практику управления, которая через конкретные действия – распределение нагрузки, постановку целей, перераспределение ресурсов – влияет на личностные и профессиональные качества педагога (Кафаров, Тореева, 2025: 269-278).

Появление такого инструмента объясняется несколькими обстоятельствами. С одной стороны, сегодня от школы ждут не просто отчётности, а продуманного кадрового планирования, связанного с долгосрочными задачами развития. С другой – молодые учителя всё чаще ждут от администрации не механического распределения часов, а живого разговора о профессии, который помогает увидеть собственные перспективы роста (Алова, 2021). И, наконец, для директора такие индивидуальные встречи – это не только способ распределить кадры, но и возможность постепенно собирать команду, объединённую общими ценностями и целями.

Цель исследования – описать и обосновать проект «Собеседование с директором» как действенный механизм развития профессионально-педагогической культуры в системе предварительного комплектования кадров.

Теоретическая основа (Theoretical basis). Опираясь на наши более ранние работы (Исаев, 2002), исследования В.Л. Бенина (1997) и Е.В. Бондаревской (1999), мы понимаем профессионально-педагогическую культуру (ППК) как целостное личностно-профессиональное образование (Ерошенкова, Ерошенков, 2016). Это не просто сумма знаний и навыков. Она

проявляется в том, что педагог умеет осмысленно и гибко реагировать на меняющиеся условия, ценностно воспринимать образовательный процесс и передавать инновационный опыт.

При этом современные исследования заметно расширили содержание этого понятия. И.Б. Акиншина и С.В. Слепцова (Акиншина, Слепцова, 2023: 42-45) подчёркивают его ценностную основу и рассматривают ценности как смысловой центр педагогической работы. Р.А. Кафаров и Т.А. Тореева (Кафаров, Тореева, 2025: 269-278) анализируют профессиональную культуру через современную воспитательную парадигму, выделяя в ней адаптационную и инновационную стороны. Д.И. Михайлова (Михайлова, 2023: 87-90), в свою очередь, показывает, что система повышения квалификации является важным ресурсом развития профессионально-педагогической культуры, и это особенно значимо при создании внутришкольных управленческих инструментов.

Структура ППК включает четыре взаимосвязанных компонента (Исаев, 2002; Акиншина, Слепцова, 2023: 42-45; Кафаров, Тореева, 2025: 269-278; Михайлова, 2023: 87-90):

1. Аксиологический (ценностный) компонент – это система профессиональных ценностей, мотивов и смыслов, которая определяет отношение педагога к своей работе (Усенко, 2025: 46-54; Чеботарева, 2025: 8-19). Он отвечает на вопросы: «Зачем я работаю?», «Что для меня действительно важно в профессии?», «Какой вклад я вношу в развитие школы?». Именно этот компонент становится центральным в процессе собеседования, потому что он определяет этот момент и позволяет увидеть внутреннюю мотивацию педагога.

2. Когнитивный, или знаниевый, компонент – это крепкая предметная подготовка, понимание возрастной психологии и педагогических закономерностей, умение подстраивать учебный материал и владение семиотикой образовательного процесса. По сути, он показывает научно-теоретическую основу педагога, которая помогает ему осмысленно передавать культурный код и вести содержательный разговор о целях и результатах обучения (Бароненко, Бароненко, 2010, 48; Бенин, 1997).

3. Технологический, или деятельностный, компонент – это знание современных методик и технологий, умение выстраивать образовательный процесс и подбирать инструменты под конкретные условия и задачи.

4. Личностно-творческий, или рефлексивный, компонент – это способность анализировать себя, критически смотреть на собственный опыт, проявлять креативность, быть готовым к профессиональному риску и нововведениям, а также строить диалог. То, насколько инструмент помогает развивать ППК, во многом определяется тем, затрагивает ли он все три компонента в единстве. При этом решающим становится не внешнее давление, а постепенное усвоение профессиональных ценностей и формирование у педагога устойчивой внутренней мотивации.

Важным теоретическим выводом стало еще и то, какие педагогические условия необходимо соблюдать, чтобы достичь успеха при выборе инструментов собеседования. К ним относятся:

- диалог. Развивать ППК невозможно там, где есть только распоряжения и инструкции. Только в диалоге педагог перестает быть объектом управления и становится автором собственного профессионального развития (Горбатенко, Пузанова, Ерошенкова, 2024);

- сохранение педагогической свободы. ППК не возникает из одних внешних требований – она рождается в творческой самореализации. Как пишет Е.В. Иванова (Иванова, 2024: 35-52), профессиональный рост педагога возможен лишь тогда, когда он чувствует свободу выбора, а не выступает простым исполнителем чужих указаний.

- открытость и справедливость. Педагог должен понимать, по каким правилам распределяется нагрузка, как оценивается его работа и как устроена ресурсная поддержка (Коповая, 2023).

Методология и методы исследования (Methodology and Methods). Исследование опиралось на методологию культурологического подхода (Исаев, 2002). В работе использовались следующие методы:

1. Теоретический анализ научных публикаций по теме профессионально-педагогической культуры и управленческих способов ее развития.
2. Разработка модели управленческой практики «Собеседование с директором» как инструмента развития ППК.
3. Длительное наблюдение за изменениями в профессиональном развитии педагогов в процессе апробации инструмента (срок – 2 года).
4. Изучение эмоционального выгорания педагогов с помощью опросника К. Маслач в адаптации Н.Е. Водопьяновой¹. В исследовании приняли участие 45 педагогов МОУ «Новосадовская СОШ «Территория Успеха». Диагностика проводилась в два этапа: до запуска инструмента и через 18 месяцев после начала апробации.
5. Качественный анализ результатов собеседований и индивидуальных договоренностей-планов педагогов. Инструмент проходил апробацию на базе региональной ресурсной площадки (МОУ «Новосадовская средняя общеобразовательная школа «Территория Успеха»» Белгородского муниципального округа Белгородской области) в течение двух лет. Все педагоги, участвовавшие в исследовании, дали информированное согласие на обработку персональных данных.

Научные результаты и обсуждение (Research Results and Discussion). *Инструмент «Собеседование с директором»* – это технология стратегического диалога, которая превращает предварительное комплектование из обычного распределения часов в средство развития ППК. Задача инструмента – согласовать личные профессиональные планы педагога со стратегическими задачами школы, создать условия для осознанной постановки целей, адресной ресурсной поддержки и перехода педагога в позицию субъекта инновационного развития. Философия, или девиз, инструмента: «Общая стратегия – личный вклад». Смысл подхода не в том, чтобы просто назначить педагогу нагрузку, а в том, чтобы показать, как его собственные профессиональные устремления могут быть реализованы в рамках школьной стратегии. Из-за этого меняется и сама атмосфера процедуры: педагог уже не выглядит просителем, а становится партнером в разговоре о развитии.

Инструмент «Собеседование с директором» опирается на принципы фасилитации, а не на директивное управление. Директор здесь выступает не контролёром, а модератором, который помогает педагогу сформулировать собственные цели и запросы. Такой формат требует от руководителя особых навыков: уметь слушать, задавать открытые вопросы и держать фокус на развитии, а не на контроле; а также соблюдения содержательных этапов реализации описываемого управленческого инструмента (табл. 1).

¹ Опросник на определение уровня психического выгорания (MBI) (Авторы методики: американские психологи К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой). ГКД: https://www.ikatids38.ru/images/doc/studentu/vospitrab/kabinet_psychologa/oprosnik.pdf?ysclid=mu5j76fq5482315938 (дата обращения: 23.03.2026).

Таблица 1

Содержательные этапы реализации управленческого инструмента
«Собеседование с директором»

Table 1

Substantive stages of implementing the Interview with the Headteacher Management Tool

Этап	Управленческое действие	Механизм воздействия на ППК	Компонент ППК
1. Подготовительный (декабрь)	Каждому педагогу вручается «Карта профессионального планирования» – чек-лист целевых показателей, увязанных со стратегией школы	Запускает процесс рефлексии	Личностно-творческий (рефлексивный) + Когнитивный
2. Самоанализ и методическая подготовка (январь)	Педагог заполняет карту, обсуждает её с руководителем методического объединения	Создаёт безопасное пространство для профессионального разговора	Личностно-творческий + Аксиологический + Когнитивный
3. Собеседование с директором (январь-февраль)	Личная встреча (15-20 мин), три блока: цели педагога, ресурсные запросы, договорённости	Включает в ценностно-смысловую деятельность, формирует внутреннюю мотивацию	Аксиологический
4. Фиксация договорённостей (февраль-март)	Подписывается «Индивидуальный план-договоренность» – двусторонний документ, фиксирующий обязательства	Создаёт прозрачную систему, фиксирует ответственность	Аксиологический (ответственность)
5. Интеграция в стратегию школы (мартовский педсовет)	Все индивидуальные планы сводятся в единую картину на открытом педсовете	Укрепляет чувство сопричастности, формирует профессиональное сообщество	Аксиологический (коллективные смыслы)

Практику использования механизма «Собеседование с директором» на региональной ресурсной площадке отработывали в течение двух лет. Для оценки брали данные лонгитюдного исследования. Основным ориентиром был уровень эмоционального выгорания педагогов. По нему можно косвенно понять и насколько сохраняется профессиональный ресурс, и насколько сам управленческий инструмент работает эффективно.

У 89 % респондентов отмечен низкий или средний уровень профессионального выгорания. Мы расцениваем это как доказательство того, что внутренний ресурс коллектива сохраняется, а психологическая устойчивость остается на приемлемом уровне.

Оставшиеся 11 % участников показали показатели выше среднего, что разрешило отнести их к категории условной «группы риска».

Преобладание первой, многочисленной группы говорит о сложившемся благоприятном микроклимате в коллективе. Педагоги с низким и средним уровнем выгорания, как правило, охотнее вступают в профессиональный диалог, проявляют интерес к рефлексии собственного опыта и не избегают его трансляции – то есть фактически показывают высокий уровень профессионально-педагогической компетентности (Акиншина, Слепцова, 2023: 42-45; Кафаров, Тореева, 2025: 269-278; Михайлова, 2023: 87-90). Присутствие 11 % педагогов в зоне риска, в свою очередь, высвечивает точку роста: данным специалистам требуется адресное психологическое сопровождение и более тонкая индивидуальная настройка поддерживающих мероприятий.

Необходимо обозначить, что предложенный инструмент не следует воспринимать как универсальное решение, снимающее любые проблемы. Его результативность напрямую зависит от того, насколько системно он применяется, насколько содержательно выстроен диалог и какова в целом управленческая культура школы (D'Agostino, Aiello, Manna, 2026; Arastaman, Demirkasimoğlu, 2026). Тем не менее, на основании собранных эмпирических данных мы можем констатировать: инструмент действительно работает в направлении создания средовых условий, которые благоприятствуют развитию ППК.

Причем, положительные сдвиги не ограничились лишь количественными показателями по шкале выгорания. На качественном уровне мы зафиксировали рост методической активности: педагоги стали заметно чаще включаться в коллективные обсуждения, охотнее выходить с докладами на конференции и семинары, а также инициировать собственные проекты. Это, на наш взгляд, принципиально важно, поскольку свидетельствует о том, что механизм запускает процессы саморазвития, а не ограничивается купированием внешних проявлений профессионального неблагополучия (Пискарева Г.В., Меркель Е.В., 2025: 357-361).

Любой управленческий инструмент, включая «Собеседование с директором», несет в себе определенные риски. В табл. 2 мы систематизировали основные угрозы и возможные контрмеры.

Таблица 2

Основные риски внедрения инструмента и алгоритмы их минимизации

Table 2

The main risks of implementing the tool and algorithms for minimizing them

Риск	Проявление	Механизм минимизации
Формализация	Педагог заполняет карту «для галочки», без глубокой рефлексии	Стандартизация карт с акцентом на открытые вопросы. Обучение руководителей МО техникам фасилитации (Arastaman, Demirkasimoğlu, 2026)
Дефицит времени	Директор не успевает провести качественные собеседования со всеми педагогами	Чёткое планирование графика. Подготовительная работа на уровне МО
Недостаток ресурсов	Педагог просит поддержку, которую школа не может предоставить	Честный и прозрачный диалог. Фиксация запроса. Поиск альтернатив (Михайлова, 2023: 87-90)
Директивный стиль руководства	Директор воспринимает собеседование как проверку, а не как диалог	Training administrators in motivational dialogue and facilitation techniques (Chiu et al., 2021: 153-165; Yang, 2021). Formation of a management culture based on trust and respect (Martínez-Martínez, Fernández-Larragueta, 2026: 1-20; D'Agostino, Aiello, Manna, 2026)

Обратим внимание на важность видения внутренней связи между этими рисками: так, формализация процедур нередко возникает из директивного стиля руководства, а дефицит ресурсов, в свою очередь, часто возникает следствием недостаточной стратегической проработки на этапе планирования. Понимание этих взаимосвязей позволяет возвести более гибкую систему превентивных мер. Поэтому минимизация рисков требует комплексного подхода, включающего не только обучение администрации, но и пересмотр организационной культуры школы.

В качестве обсуждения полученных результатов отметим, что проведенное нами исследование, анализ теоретических оснований и практической апробации согласуется и дополняет предыдущие исследования в следующих принципиальных моментах:

1) предварительное распределение кадров можно использовать как средство развития ППК. Для этого саму процедуру нужно перестроить: не сводить её к формальному распределению нагрузки, а превратить в содержательный разговор администрации с педагогом о стратегии (Кафаров, Тореева, 2025);

2) инструмент «Собеседование с директором» влияет на все элементы ППК целостно (Акиншина, Слепцова, 2023):

- личностно-творческий компонент – за счёт того, что запускаются рефлексия и самоанализ (Михайлова, 2023);

- когнитивный компонент – через обновление предметных и психолого-педагогических знаний в профессиональном разговоре, осмысление педагогом своей роли как носителя культурного кода, а также через упорядочивание и критический пересмотр собственного теоретико-методологического багажа при подготовке к собеседованию (Бароненко, Бароненко, 2010: 48; Бенин, 1997);

- аксиологический компонент – через вовлечение педагога в ценностно-смысловую деятельность и усиление внутренней мотивации (Усенко, 2025: 46-54; Чеботарева, 2025: 8-19);

- технологический компонент – через выявление ресурсных запросов и построение траектории профессионального развития (Михайлова, 2023: 87-90).

Заключение (Conclusions). Таким образом, «Собеседование с директором» – это не просто способ распределить нагрузку. Это управленческий инструмент, который через конкретные действия – планирование, диалог и ресурсную поддержку – воздействует на самый глубокий слой профессиональной деятельности педагога: его ценности, смыслы, мотивацию и готовность передавать опыт. Такой подход выводит учителя из позиции «винтика» и делает его движущей силой развития школы, а саму процедуру комплектования – не трудностью, а ресурсом стратегического роста.

Эффективность этого инструмента во многом определяется тем, насколько соблюдаются ключевые принципы: диалогичность – разговор должен строиться на равных, а не в форме указаний; сохранение педагогической свободы – необходимо уважать опыт и выбор учителя; прозрачность и справедливость – договорённости следует закреплять, а решения формулировать ясно; адресность – к каждому педагогу требуется индивидуальный подход.

Чтобы инструмент работал устойчиво и без сбоев, необходимо: обучить руководителей методических объединений и администрацию техникам фасилитации и мотивационного диалога; разработать и привести к единому формату «Карту профессионального планирования» с учётом особенностей школы и её стратегических задач; определить порядок, по которому будет контролироваться выполнение индивидуальных планов-договорённостей.

Список литературы

Акиншина И.Б., Слепцова С.В. Аксиологический аспект профессионально-педагогической культуры преподавателя ВУЗа // Профессионально-педагогическая культура учителя и преподавателя: тенденции, инновации, технологии воспитательной деятельности: сборник материалов IX международной научно-практической конференции. Белгород. 2023. С. 42-45.

Алова Н.Н. Структура педагогической культуры преподавателя профессионального лицея // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 2. <https://science-education.ru/article/view?id=8797> (дата обращения: 15.04.2026).

Бароненко А.С., Бароненко Е.А. Педагогическая культура и её формирование в условиях практической работы учителя в общеобразовательном учреждении // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2010. №2 (4). С. 48-59.

Бенин В.Л. Педагогическая культура: философско-социологический анализ. Уфа: Изд-во Башк. ун-та. 1997. 140 с.

Бондаревская Е.В. Педагогическая культура как общественная и личностная ценность // Педагогика. 1999. № 3. С. 37-43.

Горбатенко Ю.И., Пузанова Е.А., Ерошенкова Е.И. Наставничество в системе «учитель-учитель»: особенности профессионально-личностного взаимодействия // Вопросы журналистики, педагогики, языкознания. 2024. Т. 43. № 3. С. 301-316. DOI: 10.52575/2712-7451-2024-43-3-301-316.

Ерошенкова Е.И., Ерошенков Н.В. Научно-педагогическая школа профессора И.Ф. Исаева «Профессионально-педагогическая культура»: Монография. Белгород: Константа. 2016. 120 с.

Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя: учеб. пособие. М.: Академия. 2002. 208 с.

Кафаров Р.А., Тореева Т.А. Профессиональная культура педагога в контексте современной парадигмы воспитания // Инновационные процессы в педагогическом образовании: Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Розовские чтения». М.: МАКС Пресс. 2025. С. 269-278.

Коповая О.В. Психолого-педагогический анализ проблемы формирования профессиональной культуры учителя // Пензенский психологический вестник. 2016. №2(7). С.101-113.

Михайлова Д.И. Система повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров на базе НОППЦ «Ресурс» НИУ «БелГУ» // Профессионально-педагогическая культура учителя и преподавателя: тенденции, инновации, технологии воспитательной деятельности: сборник материалов IX международной научно-практической конференции. Белгород. 2023. С. 87-90.

Пискарева Г.В., Меркель Е.В. Профессиональное развитие педагога в условиях развития образовательной среды школы // Шамовские чтения. Сборник статей XVII Международной научно-практической конференции. В 2-х томах. Москва. 2025. С. 357-361.

Усенко И.С. Деятельность будущего учителя по формированию ценностных ориентаций старшеклассников в ходе педагогической практики // Вестник МГЛУ. Сер. 2 / Педагогика, психология, методика преподавания иностранных языков. 2025. № 1 (47). С. 46-54. URL: <http://e-lib.bsuf.by/handle/edoc/17452> (дата обращения: 17.05.2026).

Чеботарёва О.В. Ценностные ориентации как основа инклюзивной компетентности учителя // Научно-педагогическое обозрение. 2024. № 2 (54). С. 63-74. DOI: 10.23951/2307-6127-2024-2-63-74.

References

Akinshina, I.B. and Sleptsova, S.V. (2023), "Axiological aspect of professional and pedagogical culture of a university teacher", *Professionalno-pedagogicheskaya kultura uchitelya i prepodavatelya: tendentsii, innovatsii, tekhnologii vospitatelnoy deyatel'nosti* [Professional and pedagogical culture of a teacher and university lecturer: trends, innovations, technologies of educational activity], Belgorod, Russia, 42-45.

Alova, N.N. (2013), "The structure of pedagogical culture of a teacher of a professional lyceum", *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*, (2), available at: <https://science-education.ru/article/view?id=8797> (Accessed 15 April 2026). (In Russian).

Baronenko, A.S. and Baronenko, E.A. (2010), "Pedagogical culture and its formation in the conditions of practical work of a teacher in a general education institution", *Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov*, 2 (4), 48-59. (In Russian).

Benin, V.L. (1997), *Pedagogicheskaya kultura: filosofsko-sotsiologicheskiy analiz* [Pedagogical culture: philosophical and sociological analysis], Izd-vo Bashk. un-ta, Ufa, Russia.

Bondarevskaya, E.V. (1999), "Pedagogical culture as a social and personal value", *Pedagogika*, (3), 37-43. (In Russian).

Gorbatenko, Yu.I., Puzanova, E.A. and Eroshenkova, E.I. (2024), "Mentoring in the "teacher-to-teacher" system: features of professional and personal interaction", *Issues in Journalism, Education, Linguistics*, 43 (3), 301-316, DOI: 10.52575/2712-7451-2024-43-3-301-316. (In Russian).

Eroshenkova, E.I. and Eroshenkov, N.V. (2016), *Nauchno-pedagogicheskaya shkola professora I.F. Isaeva "Professionalno-pedagogicheskaya kultura"* [Scientific and pedagogical school of Professor I.F. Isaev "Professional and pedagogical culture"], Konstanta, Belgorod, Russia.

Isaev, I.F. (2002), *Professionalno-pedagogicheskaya kultura prepodavatelya* [Professional and pedagogical culture of a teacher], Akademiya, Moscow, Russia.

Kafarov, R.A. and Toreeva, T.A. (2025), "Professional culture of a teacher in the context of the modern paradigm of education", *Innovatsionnye protsessy v pedagogicheskom obrazovanii: materialy Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii "Rozovskie chteniya"* [Innovative processes in pedagogical education: proceedings of the Rozov Readings All-Russian Scientific and Practical Conference], MAKSS Press, Moscow, Russia, 269-278.

Kopovaya, O.V. (2016), "Psychological and pedagogical analysis of the problem of forming the professional culture of a teacher", *Penzenskiy psikhologicheskii vestnik*, 2 (7), 101-113. (In Russian).

Mikhailova, D.I. (2023), "The system of advanced training and retraining of pedagogical staff on the basis of NOPPTs "Resurs" NRU "BelGU"", *Professionalno-pedagogicheskaya kultura uchitelya i prepodavatelya: tendentsii, innovatsii, tekhnologii vospitatel'noy deyatel'nosti* [Professional and pedagogical culture of a teacher and university lecturer: trends, innovations, technologies of educational activity], Belgorod, Russia, 87-90.

Piskareva, G.V. and Merkel, E.V. (2025), "Professional development of a teacher in the conditions of development of the educational environment of a school", *Shamovskie chteniya* [Shamov readings], Moscow, Russia, 357-361.

Usenko, I.S. (2025), "Activity of a future teacher in the formation of value orientations of high school students during pedagogical practice", *Vestnik MGLU. Ser. 2, Pedagogika, psikhologiya, metodika prepodavaniya inostrannykh yazykov*, 1 (47), 46-54, available at: <http://e-lib.bsuf.by/handle/edoc/17452>. (Accessed 17 May 2026). (In Russian).

Chebota'yova, O.V. (2024), "Value orientations as the basis of inclusive competence of a teacher", *Pedagogical Review*, 2 (54), 63-74, DOI: 10.23951/2307-6127-2024-2-63-74, available at: http://npo.tspu.ru/archive.html?year=2024&issue=2&article_id=9092. (Accessed 18 May 2026). (In Russian).

Информация о конфликте интересов: авторы не имеют конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interest to declare.

Данные авторов:

Чернобок Ольга Владимировна, директор, Новосадовская средняя общеобразовательная школа «Территория Успеха» Белгородского муниципального округа Белгородской области.

Исаев Илья Федорович, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры педагогики, Белгородский государственный национальный исследовательский университет.

About the authors:

Olga V. Chernobok, Director, Territory of Success Novosadovy Secondary General Education School, Belgorod Municipal District, Belgorod Region.

Ilya F. Isaev, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor of the Department of Pedagogy, Belgorod State National Research University.