

МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ / METHODOLOGY AND TECHNOLOGY OF VOCATIONAL EDUCATION

DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2023.132.9>

УПРАВЛЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ ПЕРСОНАЛОМ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПО ПОДГОТОВКЕ МАГИСТРА «550200 ФИЗИКО-МАТЕМАТИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ»

Научная статья

Келдибекова А.О.^{1,*}, Келдибеков Э.Н.², Атабек кызы А.³, Усон кызы М.⁴, Кыялбек кызы Б.⁵, Юсупова У.⁶

¹ORCID : 0000-0001-6444-0468;

^{1, 2, 3, 4, 5, 6} Ошский государственный университет, Ош, Кыргызстан

* Корреспондирующий автор (aidaoskk[at]gmail.com)

Аннотация

Статья посвящена проблеме развития магистерской программы «550200 Физико-математическое образование» посредством повышения значимости роли одного из субъектов образовательного процесса – профессорско-преподавательского состава. Актуальность статьи обусловлена особенностями современного социально-экономического развития в Кыргызской Республике, открывающими возможности совершенствования системы высшего образования. В Ошском государственном университете, где реализуется данная программа, процесс мониторинга компетентности профессорско-преподавательского состава образовательной программы осуществляется на систематической основе: разработаны механизмы, критерии оценки компетентности. Расширение программ академической мобильности, реализация системы открытых занятий, непрерывное повышение научного потенциала и квалификации преподавательского состава, участие в процедурах внешней оценки способствуют выполнению миссии преподавателей высшей школы, демонстрируя положительное развитие образовательной программы.

Ключевые слова: физико-математическое образование, образовательная программа, магистр, профессорско-преподавательский состав, технологии.

MANAGEMENT OF TEACHING STAFF IN THE IMPLEMENTATION OF THE MASTER'S DEGREE PROGRAMME "550200 PHYSICAL AND MATHEMATICAL EDUCATION"

Research article

Keldibekova A.O.^{1,*}, Keldibekov E.N.², Atabek kizi A.³, Uson kizi M.⁴, Kiyalbek kizi B.⁵, Yusupova U.⁶

¹ORCID : 0000-0001-6444-0468;

^{1, 2, 3, 4, 5, 6} Osh State University, Osh, Kyrgyzstan

* Corresponding author (aidaoskk[at]gmail.com)

Abstract

The article is dedicated to the problem of development of master's program "550200 Physical and Mathematical Education" through increasing the importance of the role of one of the subjects of the educational process – the teaching faculty. The relevance of the article is conditioned by the specifics of modern social and economic development in the Kyrgyz Republic, which open possibilities to improve higher education system. At Osh State University, where this programme is implemented, the process of monitoring the competence of teaching staff of the educational programme is carried out on a systematic basis: mechanisms, criteria for competence evaluation have been developed. The expansion of academic mobility programmes, implementation of a system of open classes, continuous improvement of academic potential and qualification of teaching staff, participation in external evaluation procedures contribute to the mission of higher education teachers, demonstrating the positive development of the educational programme.

Keywords: physics and mathematics education, education programme, master's degree, faculty, technology.

Введение

Развитие педагогических кадров, обеспечение их профессиональной компетентности и соответствия уровню требований образовательной программы – одна из важнейших задач успешного управления программой, а роль преподавателя является ведущей в обеспечении качества обучения. Кадровая политика вуза включает управление профессорско-преподавательским составом: наем, объективные и прозрачные процедуры формирования штата, содействие профессиональному развитию персонала:

- приём на работу и распределение обязанностей в соответствии с чётко определёнными квалификационными требованиями специальности;
- чёткое и адекватное определение ответственности педагогического коллектива на основе должностных инструкций, других внутренних документов;
- эффективное функционирование механизмов управления персоналом, таких как: адаптация, мотивация, повышение квалификации, обеспечение преподавателей практическим опытом в преподаваемой ими области деятельности, процедура увольнения сотрудников;
- соблюдение принципов этического поведения преподавателей.

Проблема подготовки педагогических кадров поднималась в работах В. И. Казаренкова, Т. Б. Казаренковой [1], Н. Н. Кисловой, С. А. Леонова [2], А. Ж. Мурзалиновой и авт. [3], М. А. Одинокой [4]. Различные аспекты управления развитием магистерской образовательной программы затронуты в исследованиях [5], [6], [7], [8].

Методология исследования определила последовательность этапов изучения поставленной проблемы:

1) важным фактором является доступность информации о действующих положениях, внутренних нормативных актах, принципах, ценностях, процедурах, регулирующих управление персоналом. Управление профессорско-преподавательским составом должно быть закреплено в четкой, логичной и эффективной организационной и функциональной структуре управления персоналом. Одним из основных механизмов мониторинга за деятельностью и развитием профессорско-преподавательского состава образовательной программы является контроль за эффективностью реализации индивидуального плана деятельности каждого преподавателя;

2) система управления персоналом оценивается на основе анализа внутренних нормативных документов, статистики образовательной программы и вуза, интервью с сотрудниками, руководством; проводится оценка корпоративной культуры и реализации этических норм, действующих в рамках программы/вуза;

3) важным фактором в обеспечении качества образовательной программы с точки зрения персонала, является их привлечение:

а) к преподаванию и смежным видам деятельности, включая научно-исследовательскую;

б) привлечение специалистов-практиков, работающих вне педагогической среды, а именно: политических, общественных, заслуженных деятелей, известных учёных, а также отечественных и зарубежных преподавателей и специалистов в рамках академической мобильности;

в) поддержка молодых преподавателей.

Методы исследования: анализ содержания положений, внутренних нормативных актов, квалификационных требований к преподавателям, реализующим образовательную программу; процедур, регулирующих управление персоналом, оценка корпоративной культуры, этических норм, действующих в вузе; изучение статистических данных, наблюдение и личное участие в реализации и руководство образовательной программой по подготовке магистра «550200 Физико-математическое образование» (профиль: математика, информатика), действующей на факультете математики и информационных технологий Ошского государственного университета.

Обсуждение результатов исследования

2.1. Требования к квалификации и компетентности преподавателя

Профессорско-преподавательский состав остается приоритетным ресурсом для обеспечения миссии университета и эффективности его деятельности [4], в связи с чем процессам подбора и подготовки персонала уделяется повышенное внимание: «Педагог высшей школы рассматривается как субъект образовательного процесса, в рамках которого осуществляется взаимодействие преподаватель-студент» [1]. Кадровая политика осуществляется в соответствии с основными приоритетами Стратегии Ошского государственного университета, разработаны содержания основных положений: Устав ОшГУ, правила внутреннего распорядка, коллективный договор, трудовые договоры ППС, критерии оценки деятельности преподавателя.

Конкурсный отбор кандидатов на замещение вакантных должностей проводится в соответствии с квалификационными характеристиками должностей научно-педагогических работников. Особое значение придается вопросу привлечения зарубежных экспертов и профессоров, развитию обмена опытом с другими международными организациями и вузами.

В рамках университета функционирует учебный отдел и департамент качества образования, которые курируют вопросы оценки качества работы преподавателей и могут вносить изменения, предложения по реализации и развития программ обучения, их привлечения к реализации образовательной программы. Согласно кадровой политике определены различные уровни ответственности в части реализационной политики.

Ответственность за реализацию кадровой политики вуза, управление руководителями структурных подразделений возложена на руководство вуза. Деканы, заведующие кафедрами участвуют в процессах поиска и подбора, обучения и развития, оценки эффективности преподавателей, ответственны за их мотивирование на результативную работу и поддержку эффективного сотрудничества. Руководство факультета принимает на себя ответственность за соблюдение следующих требований:

- обеспечение необходимых условий и предоставление полномочий преподавателям в процессе работы;
- информирование членов коллектива о целях и задачах, стоящих перед вузом, структурным подразделением, разработка совместно с работником индивидуальных целей и задач, предоставление обратной связи по результатам их выполнения;
- информирование членов коллектива о всех значимых событиях в сфере их деятельности;
- предоставление возможности для развития потенциала преподавателей;
- направление преподавателей на обучающие мероприятия, в соответствии с планами обучения и возникновения потребности в обучении;
- анализ применения преподавателями полученных знаний и навыков на практике;
- мотивация преподавательского коллектива на достижение результатов и их вознаграждение по результатам труда.

Требования к преподавателям, при избрании на вакантные должности, определяются должностными инструкциями и Уставом ОшГУ. При приеме на работу, согласно правилам ОшГУ, сотрудник должен пройти процедуру отбора в кадровой резерв: предъявить все требуемые документы (копия диплома о высшем образовании, резюме, трудовая книжка, сертификаты, сведения о наградах и др.) на соответствие преподавательской должности в вузе. По положению внутривузовской системы преподаватель должен провести открытое занятие.

Особое внимание уделяется постоянному улучшению обеспеченности кафедр преподавателями с учеными степенями и учеными званиями. В образовательной программе по подготовке магистра доля остепенённых преподавателей по дисциплинам общенаучного и профессионального циклов, должна составлять не менее 80% от общего числа профессорско-преподавательского состава, участвующего в его реализации.

2.2. Процедура отбора преподавателей

На основе Положения о кафедре организуется ее деятельность, разработаны прозрачные, объективные критерии для определения степени ответственности за выполнение возложенных на нее задач и функций. Сотрудники должны быть ознакомлены с должностными инструкциями, техникой безопасности. Подбор кадров осуществляется на основе анализа потребностей образовательной программы, по результатам которого объявляется конкурс на замещение вакантных должностей. Главными принципами кадровых назначений являются:

- соответствие профессионального уровня кандидата квалификационным требованиям, предъявляемым к должности;
- наличие необходимых компетенций и мотивация кандидата к развитию.

При наличии равных условий, в процессе найма и замещения вакансий, приоритетное право для карьерного роста и профессионального развития за счет внутреннего резерва, предоставляется следующим категориям работников:

- молодым специалистам для работы в структурных подразделениях Ошского государственного университета;
- работникам Университета и его структурных подразделений;
- высококвалифицированным работникам, имеющим официальный статус «приглашенного работника» в Университет.

Для достижения результатов обучения образовательной программы, при приеме сотрудников на работу учитывается их уровень и направление образования. Квалификация каждого преподавателя должна соответствовать преподаваемой дисциплине, которая в свою очередь достигает определенную из поставленных результатов обучения.

Работа преподавателей осуществляется согласно правилам по планированию учебной нагрузки. Учебная нагрузка преподавателей распределяется с учетом квалификации, соответствия базового образования профилю специальности и согласно нормативам расчета педагогической нагрузки утверждается на Ученом Совете ОшГУ.

2.3. Контроль за успешностью реализации индивидуального плана

Контроль за успешностью реализации индивидуального плана деятельности каждого преподавателя программы является одним из основных механизмов мониторинга развития преподавательского состава. Ежегодное заполнение индивидуальных планов преподавателей осуществляется на основе целей и задач кафедры. При разработке индивидуальных планов, преподаватели определяют направления профессионального и личностного развития: повышение квалификации в области новых образовательных и информационных технологий, участие в обучающих семинарах, совершенствование знания языков, приобретение неформальных дополнительных знаний и навыков по преподаваемым дисциплинам, разработка авторских курсов. Выполнение педагогической нагрузки отслеживается каждый семестр. Согласно утвержденному графику заседаний кафедры, преподаватели отчитываются по исполнению индивидуального плана: выполненный объем учебной и воспитательной работы со студентами, участие в мероприятиях факультета, университета. Критериями успешности реализации индивидуальных планов преподавателей являются:

- качество подготовки обучающихся по читаемым дисциплинам,
- публикация научных статей, методических разработок, пособий,
- участие в НИР, конкурсах, с завоеванием призовых мест,
- участие магистрантов, подготовленных преподавателями, в научно-исследовательской деятельности, конкурсах, с завоеванием призовых мест.

Мониторинг эффективности выполнения индивидуальных планов преподавателей осуществляется заведующими кафедрами, деканами, курирующим проректором, руководителями структурных подразделений, отвечающими за учебный процесс. В конце учебного года преподаватели формируют отчеты по всем видам деятельности.

2.4. Влияние квалификации преподавателей на достижение результатов обучения

В университете разработаны механизмы и критерии систематической оценки эффективности качества преподавания. Процесс мониторинга, оценки компетентности и деятельности преподавателей образовательной программы «550200 Физико-математическое образование» осуществляется в утвержденной форме на регулярной основе: посещение занятий сотрудниками Департамента качества ОшГУ и учебного отдела; анкетирование обучающихся [5].

– В анкету общеуниверситетского опроса «Преподаватель глазами студентов» включены вопросы, позволяющие определить и оценить компетенции преподавателя по учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, воспитательной видам деятельности. Результаты анкетирования анализируются деканатом и методическим советом факультета, обсуждаются на заседаниях кафедр. В зависимости от количества набранных баллов составляется рейтинг преподавателей по университету и по факультету.

– Онлайн опрос «Удовлетворенность магистрантов факультета математики и информационных технологий» обеспечивает анонимность, доступность и удобство процесса оценки деятельности всего факультета, включая компетентность преподавателей.

– Составлен и запротоколирован график открытых занятий преподавателей, на которые приглашаются эксперты департамента качества ОшГУ с последующим выполнением анализа. В целях совершенствования педагогического мастерства ведется работа по взаимопосещаемости занятий преподавателями магистратуры [5]. В системе обратной связи выполняется анализ использования методик преподавания и оценки результатов обучения. Для пересмотра и корректировки содержания результатов обучения, разрабатываются учебно-методические комплексы дисциплин с указанием критериев и методов оценки знаний магистрантов, устраняются недостатки в формулировках и уровнях заданий, аннулируются задания, не соответствующие результатам обучения образовательной программы. Результаты открытых занятий обсуждаются на заседаниях кафедры «Технологии обучения математике, информатике и образовательный менеджмент», составляются протоколы.

– В целях повышения компетентности профессорско-преподавательского состава, администрацией вуза ежегодно организуются конкурсы педагогического мастерства с демонстрацией применяемых инновационных методик,

ораторского мастерства: Лучший лектор, Лучший преподаватель, Лучший методист. Для оценки компетентности преподавателей-практиков, введена процедура презентации учебно-методического комплекса, силлабуса одной из дисциплин. В конкурсах обязательно участвует педагогический коллектив факультета, выдвигая своего номинанта.

– На кафедре «Технологии обучения математике, информатике и образовательный менеджмент», реализующей рассматриваемую образовательную программу, разработаны критерии оценивания деятельности преподавателей, в соответствии с которыми в течение учебного года проводится оценка работы каждого преподавателя программы. Результаты рейтинга учитываются заведующими кафедрами при аттестации преподавателей, распределении учебной нагрузки, представлении на награждение и т.д.

2.5. Система поддержки, стимулирования и повышения квалификации преподавателей

Профессиональная самореализация связана с социальной жизнью преподавателя, которая во многом определяется его квалификацией и профессиональным стажем. Повышение квалификации преподавателей является неотъемлемой частью деятельности вуза [3], поэтому наблюдается сильная заинтересованность руководства факультета в материальном и моральном поощрении этой сферы. Чтобы обеспечить широкое вовлечение руководства и профессорско-преподавательского состава образовательной программы в непрерывное повышение квалификации по применению современных методов и оценки результатов обучения разработан пятилетний план прохождения курсов повышения квалификации, в том числе на основе проведения внутривузовских обучающих мероприятий. Несмотря на чрезмерную учебную и общественную нагрузку, члены педагогического коллектива проходят повышение квалификации путём прохождения стажировок, посещения различных семинаров, курсов и тренингов, иногда за свой счет.

При поддержке университета, в результате реализации проектов USAID «Качественное образование», TEMPUS CANQA, EDUCA, DigiKonush, реализованных в ОшГУ в 2010-2013, 2022-2023 годы, при кафедре «Технологии обучения математике, информатике и образовательный менеджмент» созданы лаборатория «Академия просвещения», Центр цифровых навыков, в рамках которых проходит повышение квалификации административного персонала вузов, средних профессиональных учебных заведений, педагогических кадров вузов и учителей общеобразовательных школ. Преподаватели университета успешно используют в процессе обучения современные технологии обучения: инновационные, мультимедийные, технологии учебного сотрудничества, проблемного обучения [6]. Для повышения информационно-технологических компетенций профессорско-преподавательского состава проводятся курсы и семинары «Использование дистанционных технологий в обучении», «Работа с Интернет приложениями Google» и др.

2.6. Создание благоприятные условия для творческого, личностного и профессионального роста педагогического коллектива

Рассматривая карьерный рост педагога как динамический процесс, необходимо отметить, что он напрямую связан с профессиональным ростом как личностной готовностью к саморазвитию и самосовершенствованию в рамках имеющейся профессиональной деятельности. Под профессиональным ростом понимается: «становление, интеграция и реализация в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, активное качественное преобразование человеком своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому способу жизнедеятельности» [9].

• *Политика для личного развития преподавателей, их поддержки и создания для них условий, действующая в вузе/программе.* Для обеспечения эффективной работы преподавателей университета, с учетом специфики образовательной программы, создаются благоприятные условия: вдохновляющая психологическая атмосфера; мотивация, ориентированная на поддержку инициатив, инноваций; возможность карьерного роста, обучения и развития; социальная поддержка, система поощрений за особые достижения; создание корпоративных ценностей вуза, проводятся мероприятия по поддержанию корпоративной культуры, здорового образа жизни работников.

Педагогические кадры университета получают медицинскую помощь в рамках программы добровольного медицинского страхования. Организованы спортивные, танцевальные и музыкальные кружки. Желающие изучают кыргызский, русский, английский, китайский, турецкий языки по льготной цене.

• *Процедуры определения степени удовлетворенности преподавателей образовательных программ.* В целях мониторинга удовлетворенности преподавателей условиями труда, ежегодно проводится анкетирование преподавателей, результаты которого обсуждаются на заседаниях кафедры, учебно-информационного отдела, Ученого совета факультета и доводятся до руководства подразделений университета. Преподаватели в анонимной форме дают оценку условиям работы на факультете, вносят свои предложения по развитию и улучшению образовательной программы.

Для обеспечения роста имиджа и укрепления авторитета университета, его влияния на развитие государства, преподаватели вовлечены в общественную жизнь. Проводятся мероприятия по тематике социально-экономического, культурно-политического, духовно-нравственного развития; в формировании культурной среды. Организуются выставки студенческих предпринимательских проектов, творческие конкурсы, корпоративные вечера. В целях продвижения принципов социальной ответственности, оказывается благотворительная помощь детским домам, ветеранам войны, многодетным и малообеспеченным семьям, пострадавшим от стихийных бедствий.

Поддерживаются проекты и идеи преподавателей, поощряются их успехи и достижения, что поддерживает благоприятную морально-психологическую среду в коллективе, на примере старших коллег у молодых педагогов формируется чувство ответственности и самостоятельности.

• *Дополнительные услуги, способствующие личностному и профессиональному развитию педагогического коллектива*

В университете в целях повышения профессионального уровня, мотивации, стимулирования педагогических работников и сотрудников, действует система премирования преподавателей за личный вклад и достигнутые

результаты в трудовой деятельности. Согласно Положения о материальных и моральных поощрениях, к работникам ОшГУ, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, применяются поощрения:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- награждение почетной грамотой, премией, ценным подарком, иные условия для мотивации, а также для проведения научных исследований;
- предоставление льготных путевок для отдыха, лечения, оздоровления.

Традиционно профсоюзный комитет ОшГУ поздравляет сотрудников с достижением юбилейного возраста 50, 60, 70 лет. По решению Ученого Совета университета, каждому юбиляру выплачиваются премии. Ежегодно профсоюзной организацией университета оказывается поддержка в виде путевок в дома отдыха, санатории, курорты, пансионаты Иссык-Куля на 3, 5, 7, 10 дней. Ежегодно растут надбавки к зарплате, ежегодно в декабре выплачивается 13-я зарплата. Предусмотрено ипотечное кредитование преподавателям, выделяются земляные наделы и участки в пригородных районах.

Другими механизмами мотивации сотрудников к более эффективному и творческому труду являются представление к государственным, ведомственным и университетским наградам. За многолетний труд, успехи в воспитании студентов и вклад в образование, преподаватели университета награждаются Почетными Грамотами ОшГУ, мэрии города, городского кенеша и др.

Во всех учебных корпусах университета есть пункты общественного питания. На факультете регулярно организовываются культурно-массовые мероприятия, спортивные соревнования по волейболу, баскетболу, бильярду, плаванию и др., победители которых награждаются грамотами, денежными поощрениями. Педагогический коллектив отмечает праздники, корпоративы, организация которых частично оплачивается профсоюзом университета.

Вышеперечисленные меры привели к стабильному развитию образовательной программы «550200 Физико-математическое образование (профиль подготовки: математика и информатика)», которая по результатам Институционального рейтинга НААР 2022, 2023 гг., лидирует среди магистерских программ Кыргызской Республики [10].

Заключение

Управление педагогическим персоналом образовательной программы «550200 Физико-математическое образование (профиль подготовки: математика, информатика)», согласно кадровой политике вуза, включает:

- соответствие кадровым требованиям ОшГУ уровня квалификации и компетентности преподавателей, задействованных в реализации программы: наем, объективные и прозрачные процедуры отбора и формирования штата;
- функционирование механизма регулярного мониторинга: контроль за успешностью реализации индивидуальных планов, влияние квалификации преподавателей на достижение результатов обучения, оценка видов деятельности преподавателей;
- содействие профессиональному развитию персонала и создание благоприятных условий для его творческого, личностного роста: поддержка, стимулирование, обеспечение повышения профессионального уровня преподавателей образовательной программы посредством курсов повышения квалификации, участия в конференциях, конкурсах методического мастерства; стажировках в зарубежные учебные и научные заведения.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

Список литературы / References

1. Казаренков В.И. Университетское образование: миссия педагога / В.И. Казаренков, Т.Б. Казаренкова // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. — 2014. — № 1. — С. 28-31.
2. Кислова Н.Н. Подготовка педагогических кадров: ответы на современные вызовы в контексте цифровизации образования / Н.Н. Кислова, С.А. Леонов // Образование и культурное пространство. — 2023. — № 1. — С. 11-17.
3. Мурзалинова А.Ж. Непрерывное профессиональное развитие педагогов в условиях сдвига образовательной парадигмы / А.Ж. Мурзалинова, К.Н. Булатбаева, Л.С. Алымагамбетова [и др.] // Сибирский педагогический журнал. — 2023. — № 1. — С. 49-60.
4. Одинокая М.А. Роль и функции современного преподавателя в обеспечении качества профессиональной подготовки выпускников вуза в условиях компетентностного подхода / М.А. Одинокая // АНИ: педагогика и психология. — 2019. — № 1(26). — С. 215-220.
5. Келдибекова А.О. Влияние субъектов образовательного процесса на эффективность ОП ВПО «550200 Физико-математическое образование» / А.О. Келдибекова, У.Б. Тагаев, З.М. Садыков // Журнал педагогических исследований. — 2022. — № 7(6). — С. 45-48.

6. Келдибекова А.О. Управление магистерской образовательной программой в информационно-технологической среде / А.О. Келдибекова, У.Б. Тагаев, К. Мамырказы кызы [и др.] // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. — 2023. — № 1-4(76). — С. 117-121.
7. Келдибекова А.О. Механизмы оценки эффективности управления магистерской образовательной программой: на примере оп 550200 «Физико-математическое образование» / А.О. Келдибекова, У.Б. Тагаев, К. Мамырказы кызы [и др.] // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. — 2023. — № 1-4(76). — С. 122-126.
8. Сафонова В.Ю. Подготовка магистров педагогического образования в области обеспечения безопасности образовательной организации: методические аспекты / В.Ю. Сафонова // Международный научно-исследовательский журнал. — 2023. — № 5(131). — DOI: 10.23670/IRJ.2023.131.62
9. Довбыш С.Е. Профессиональное развитие педагогов: проблемы и решения / С.Е. Довбыш // Управление образованием: теория и практика. — 2019. — № 1(33). — С. 46-51.
10. Отчет институционального рейтинга НААР. — URL: [https:// iaar.agency/rating/8/0/2022](https://iaar.agency/rating/8/0/2022) (дата обращения: 27.12.2022)

Список литературы на английском языке / References in English

1. Kazarenkov V.I. Universitetskoe obrazovanie: missija pedagoga [University Education: the Mission of a Teacher] / V.I. Kazarenkov, T.B. Kazarenkova // *Obrazovanie cherez vsju zhizn': nepreryvnoe obrazovanie v interesah ustojchivogo razvitiya* [Education through Life: Continuous Education for Sustainable Development]. — 2014. — № 1. — P. 28-31. [in Russian]
2. Kislova N.N. Podgotovka pedagogicheskikh kadrov: otvety na sovremennye vyzovy v kontekste cifrovizacii obrazovanija [Training of Teaching Staff: Responses to Modern Challenges in the Context of Digitalization of Education] / N.N. Kislova, S.A. Leonov // *Obrazovanie i kul'turnoe prostranstvo* [Education and Cultural Space]. — 2023. — № 1. — P. 11-17. [in Russian]
3. Murzalinova A.Zh. Nepreryvnoe professional'noe razvitie pedagogov v uslovijah sdviga obrazovatel'noj paradigmy [Continuous Professional Development of Teachers in the Conditions of the Educational Paradigm Shift] / A.Zh. Murzalinova, K.N. Bulatbaeva, L.S. Al'magambetova [et al.] // *Sibirskij pedagogicheskij zhurnal* [Siberian Pedagogical Journal]. — 2023. — № 1. — P. 49-60. [in Russian]
4. Odinkaja M.A. Rol' i funkcii sovremennogo prepodavatelja v obespechenii kachestva professional'noj podgotovki vypusnikov vuza v uslovijah kompetentnostnogo podhoda [The Role and Functions of a Modern Teacher in Ensuring the Quality of Professional Training of University Graduates in a Competency-Based Approach] / M.A. Odinkaja // *ANI: pedagogika i psihologija* [ANI: Pedagogy and Psychology]. — 2019. — № 1(26). — P. 215-220. [in Russian]
5. Keldibekova A.O. Vlijanie sub'ektov obrazovatel'nogo processa na jeffektivnost' OP VPO «550200 Fiziko-matematicheskoe obrazovanie» [Influence of the Subjects of the Educational Process on the Effectiveness of the OP HPE "550200 Physics and Mathematics Education"] / A.O. Keldibekova, U.B. Tagaev, Z.M. Sadykov // *Zhurnal pedagogicheskikh issledovanij* [Journal of Pedagogical Research]. — 2022. — № 7(6). — P. 45-48. [in Russian]
6. Keldibekova A.O. Upravlenie masterskoj obrazovatel'noj programmoj v informacionno-tehnologicheskoj srede [Management of the Master's Educational Program in the Information Technology Environment] / A.O. Keldibekova, U.B. Tagaev, K. Mamyrgazy kyzy [et al.] // *Mezhdunarodnyj zhurnal gumanitarnyh i estestvennyh nauk* [International Journal of Humanities and Natural Sciences]. — 2023. — № 1-4(76). — P. 117-121. [in Russian]
7. Keldibekova A.O. Mehanizmy ocenki jeffektivnosti upravlenija masterskoj obrazovatel'noj programmoj: na primere op 550200 «Fiziko-matematicheskoe obrazovanie» [Mechanisms for Evaluating the Effectiveness of Managing a Master's Educational Program: on the example of op 550200 "Physical and Mathematical Education"] / A.O. Keldibekova, U.B. Tagaev, K. Mamyrgazy kyzy [et al.] // *Mezhdunarodnyj zhurnal gumanitarnyh i estestvennyh nauk* [International Journal of Humanities and Natural Sciences]. — 2023. — № 1-4(76). — P. 122-126. [in Russian]
8. Safonova V.Ju. Podgotovka magistrrov pedagogicheskogo obrazovanija v oblasti obespechenija bezopasnosti obrazovatel'noj organizacii: metodicheskie aspekty [Preparation of Masters of Pedagogical Education in the Field of Ensuring the Security of an Educational Organization: Methodological Aspects] / V.Ju. Safonova // *Mezhdunarodnyj nauchno-issledovatel'skij zhurnal* [International Scientific Research Journal]. — 2023. — № 5(131). — DOI: 10.23670/IRJ.2023.131.62 [in Russian]
9. Dovbysh S.E. Professional'noe razvitie pedagogov: problemy i reshenija [Professional Development of Teachers: Problems and Solutions] / S.E. Dovbysh // *Upravlenie obrazovaniem: teorija i praktika* [Management of Education: Theory and Practice]. — 2019. — № 1(33). — P. 46-51. [in Russian]
10. Otchet institucional'nogo rejtinga NAAR [IAAR Institutional Rating Report]. — URL: [https:// iaar.agency/rating/8/0/2022](https://iaar.agency/rating/8/0/2022) (accessed: 27.12.2022) [in Russian]