



ISSN 3107-3328 (Print)
ISSN 3107-3336 (Online)

№ 4 (3)
2026

ҒЫЛЫМИ ИННОВАЦИЯЛАР

ғылыми журналы



От мудрости наставника — к достижениям исследователей.

Доктор педагогических наук, профессор Чекалева Надежда Викторовна
с исследователями, успешно завершившими обучение в аспирантуре ОмГПУ
под её научным руководством.

научный журнал

НАУЧНЫЕ ИННОВАЦИИ

scientific journal

SCIENTIFIC INNOVATIONS



eLIBRARY.RU


StrikePlagiarism.com
ORIGINALITY IS A VALUE

«ҒЫЛЫМИ ИННОВАЦИЯЛАР» ҒЫЛЫМИ ЖУРНАЛЫ
НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «НАУЧНЫЕ ИННОВАЦИИ»
«SCIENTIFIC INNOVATIONS» SCIENTIFIC JOURNAL

Журнал 2025 жылдан бастап шығады

Журнал издаётся с 2025 года

The journal is published from 2025

Меншік иесі: «Неотехнология және қауіпсіздік ғылыми-зерттеу институты» ЖМ
Собственник: ЧУ «Научно-исследовательский институт Неотехнологий и Безопасности»
Owner: ChU «Research Institute of Neotechnology and Security»

Журнал Қазақстан Республикасы Ақпарат және қоғамдық даму министрлігінің Ақпарат
комитетінде тіркелген,
2025 жылы 4 қарашадағы № KZ06VPY00133490 куәлік
Журнал зарегистрирован в Комитете информации Министерства информации и общественного
развития Республики Казахстан,
свидетельство №KZ06VPY00133490 от 4 ноября 2025 года.
The journal is registered with the Information Committee of the Ministry of Information and Social
Development of the Republic of Kazakhstan, certificate
№ KZ06VPY00133490 dated November 4, 2025

Журнал тоқсан сайын шығарылады (жылына 4 рет)
Журнал издаётся ежеквартально (4 раза в год)
The magazine is published quarterly (4 times a year)

Редакцияның мекен-жайы: 150000, Қазақстан Республикасы, Солтүстік Қазақстан облысы,
Петропавл қаласы, Бостандық көшесі, 51
Адрес редакции: 150000, Республика Казахстан, Северо-Казахстанская область,
г. Петропавловск, ул. Бостандыкская, 51.
Editorial office: 150000, Republic of Kazakhstan, North Kazakhstan region,
Petropavlovsk, st. Bostandyk, 51

Журнал сайты: www.nii-ntb.com

E-mail: jornal@nii-ntb.com

Редакция телефоны: +7 (7152) 33-44-35, +7 778 569 19 61, +7 707 279 85 75

РЕДАКЦИЯЛЫҚ АЛҚА
РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ
EDITORIAL BOARD

Бас редакторлар / Главные редакторы / Chief editors

Логвиненко Денис Викторович, педагогика ғылымдарының кандидаты

Логвиненко Денис Викторович, кандидат педагогических наук

Denis Viktorovich Logvinenko, candidate of pedagogical sciences

Ғылыми редакторлар / Научные редакторы / Scientific editors

Мақажанова Жұлдыз Мақсұтқызы, философия докторы (PhD)

Макажанова Жулдыз Максutowна, доктор философии (PhD)

Makazhanova Zhuldyz Maksutovna, PhD

Редакциялық алқа / Редакционная коллегия / Editorial board

Чекалёва Надежда Викторовна, Ресей Білім беру Академиясының мүше-корреспонденті,

педагогика ғылымдарының докторы

Чекалёва Надежда Викторовна, член-корреспондент Российской Академии образования, доктор

педагогических наук

Chekaleva Nadezhda Viktorovna, corresponding member of the Russian Academy of education, doctor of

pedagogical sciences

Савинкин Виталий Владимирович, техника ғылымдарының докторы

Савинкин Виталий Владимирович, доктор технических наук

Savinkin Vitaly Vladimirovich, doctor of technical sciences

Жәмпейісов Ғазиз Нұрмұратұлы, философия докторы (PhD)

Жампеисов Газиз Нурмуратович, доктор философии (PhD)

Zhampeisov Gaziz Nurmuratovich, Ph.D

Сүлеймен Ерлан Мэлсұлы, химия ғылымдарының кандидаты, философия докторы (PhD)

Сүлеймен Ерлан Мэлсұлы, кандидат химических наук, доктор философии (PhD)

Suleimen Erlan Melsuly, PhD in Chemistry

Шапашев Мұрат Асқарұлы, философия докторы (PhD)

Шапашев Мурат Аскарович, доктор философии (PhD)

Shapashev Murat Askarovich, Ph.D

Батаева Фроза Асанқызы, филология ғылымдарының кандидаты

Батаева Фроза Асановна, кандидат филологических наук

Bataeva Froza Asanovna, candidate of philology

Горковенко Людмила Александровна, экономика ғылымдарының кандидаты

Горковенко Людмила Александровна, кандидат экономических наук

Gorkovenko Lyudmila Aleksandrovna, Candidate of Economic Sciences

Кусаинова Айсұлу Әмірханқызы, *философия докторы (PhD)*
Кусаинова Айсұлу Амирхановна, *доктор философии (PhD)*
Kusainova Aisulu Amirkhanovna, *Ph.D*

Графикалық дизайнер / Графический дизайнер / Graphic designer

Дергалёва Наталья Владимировна,
Дергалёва Наталья Владимировна,
Dergaleva Natalia Vladimirovna,

МАЗМҰНЫ / СОДЕРЖАНИЕ / TABLE OF CONTENTS

ЦИФРЛАНДЫРУ ЖӘНЕ АҚПАРАТТЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАР ЦИФРОВИЗАЦИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ DIGITALIZATION AND INFORMATION TECHNOLOGY

- АТЫГАЕВ Ж. Ж.** Анализ применения искусственных нейронных сетей для прогнозирования задержек авиарейсов на основе метеорологических условий 9
- ТУМЕНОВ А. С., АТЫГАЕВ Ж. А.** Цифровая экосистема научно-издательской деятельности: модель интеграции участников и процессов на примере платформы qazpress 15

ИННОВАЦИЯЛЫҚ ПЕДАГОГИКА ЖӘНЕ БІЛІМ БЕРУ ТЕХНОЛОГИЯЛАРЫ ИННОВАЦИОННАЯ ПЕДАГОГИКА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ INNOVATIVE PEDAGOGY AND EDUCATIONAL TECHNOLOGIES

- АБИЛГАЛАМОВА К. К.** Қазақ тілін оқытуда кейс-технологияны қолдану: курсанттардың шешім қабылдау дағдылары мен қызметтік-жауынгерлік іс-әрекетке кәсіби даярлығын дамыту 29
- ANTSIBOR Y.** English as a means of developing a shared communicative space in a multicultural group of cadets 35
- АТЫГАЕВ Ж. А.** Индивидуализация научно-методического сопровождения преподавателей военного вуза на основе диагностики профессиональных затруднений 44
- ИМАНОВ А. К., АЛИБЕКОВ А. Т.** Оптимизация методов формирования оперативно-тактического мышления у будущих офицеров 58
- МАКНМЕТОВА А. Т., YESHTAEVA A. Z.** Innovative technologies for foreign language teaching at a military university as a means of developing professional competencies of future officers 68
- NURLYBAI D.** English language as a means of developing learners' communicative abilities in the system of modern education 80
- ЧЕКАЛЕВА Н. В., ЛОРЕНЦ В. В.** Мотивация и востребованность образовательных программ у абитуриентов педагогического университета с учетом показателей в практике наставничества 88

ШАКИРБАЕВА Ж. Д. Әскери жоғары оқу орнында жасанды интеллект құралдарын қолданудың педагогикалық мүмкіндіктері мен тәуекелдері 96

ҚОЖАМҰРАТ С. Н., МАКАЖАНОВА Ж. М. Бастауыш сынып оқушыларының функционалдық сауаттылығын дамыту: теориялық аспектілері 105

КЕШЕНДІ ҚАУІПСІЗДІК ЖӘНЕ ТҰРАҚТЫЛЫҚ
КОМПЛЕКСНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И УСТОЙЧИВОСТЬ
INTEGRATED SAFETY AND SUSTAINABILITY

ЖАУМИТОВА М. Д. Кадровая преемственность как фактор повышения эффективности подготовки специалистов в сфере мобилизационной подготовки 116

РЫСКУЛБЕКОВ А. И., ЖАМПЕИСОВ Г. Н. Жауынгерлік міндеттерді орындау кезінде жеке құрамның моральдық-психологиялық тұрақтылығы мәселелері 125

КОНВЕРГЕНЦИЯ ЖӘНЕ ПӘНАРАЛЫҚ ЗЕРТТЕУЛЕР
КОНВЕРГЕНЦИЯ И МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ
CONVERGENCE AND INTERDISCIPLINARY RESEARCH

AGATAYEVA D. The didactic potential of captioned films and music videos for developing students' foreign language speaking skills 136

БЕКТИБАЕВА А. Н. Использование английских образных наименований человека в речи в современном мире 143

ИСКАКОВ Е. М., БЕКМАГАМБЕТОВ А. Н., ТУЛЕМБАЕВА А. Н., КАРМЫСОВА Г. А., ЖЕКСЕНБИНОВ Б. Н. Қарулы Күштердің имиджін нығайтуда ARMIA.KZ цифрлық сервисін пәнаралық қолдану 149

УДК: 355.232.5
МРНТИ: 14.35.21

ЖАУМИТОВА М.Д.

доктор по профилю «Экономика», профессор, Национальный университет обороны Республики Казахстан, г. Астана

КАДРОВАЯ ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ МОБИЛИЗАЦИОННОЙ ПОДГОТОВКИ

Аннотация. В статье рассматривается кадровая преемственность как один из значимых факторов обеспечения качества и эффективности подготовки специалистов в сфере мобилизационной подготовки. Актуальность исследования обусловлена необходимостью сохранения профессионального опыта, методических компетенций и накопленных образовательных практик при изменении кадрового состава образовательной организации. Статья подготовлена с использованием системного, сравнительного и структурно-функционального подходов, методов анализа, обобщения и экспертной оценки. Рассмотрена взаимосвязь между профессиональным опытом профессорско-преподавательского состава, преемственностью образовательных практик, качеством подготовки обучающихся и устойчивостью образовательного процесса. Обоснована необходимость сохранения кадрового состава действующего профессорско-преподавательского состава и создания условий для его дальнейшего профессионального и должностного развития. Предложены основные направления совершенствования кадровой политики, включающие наставничество, передачу методического опыта, повышение квалификации, профессиональный рост и формирование кадрового резерва. Сделан вывод о том, что кадровая преемственность должна рассматриваться как системный элемент управления качеством подготовки специалистов.

Ключевые слова: кадровая преемственность, мобилизационная подготовка, подготовка специалистов, профессорско-преподавательский состав, кадровый потенциал, профессиональное развитие, образовательный процесс, наставничество, кадровая политика, качество подготовки.

ЖАУМИТОВА М.Д.

«Экономика» бейіні бойынша докторы, профессор, Қазақстан Республикасы Ұлттық Қорғаныс Университеті, Астана қаласы

КАДРЛЫҚ САБАҚТАСТЫҚ ЖҰМЫЛДЫРУ ДАЙЫНДЫҒЫ САЛАСЫНДА МАМАНДАРДЫ ДАЯРЛАУ ТИІМДІЛІГІН АРТТЫРУ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ

Андатпа. Мақалада кадрлық сабақтастық жұмылдыру дайындығы саласында мамандарды даярлаудың сапасы мен тиімділігін қамтамасыз ететін маңызды факторлардың бірі ретінде қарастырылады. Зерттеудің өзектілігі білім беру ұйымының кадрлық құрамының өзгеруі жағдайында кәсіби тәжірибені, әдістемелік құзыреттерді және жинақталған білім беру тәжірибелерін сақтап қалу қажеттілігімен негізделеді. Мақала жүйелік, салыстырмалы және құрылымдық-функционалдық тәсілдер, сондай-ақ талдау, жинақтау және сараптамалық бағалау әдістері негізінде әзірленді. Профессор-оқытушылар құрамының кәсіби тәжірибесі, білім беру

практикаларының сабақтастығы, білім алушыларды даярлау сапасы және білім беру процесінің тұрақтылығы арасындағы өзара байланыс қарастырылды. Қолданыстағы профессор-оқытушылар құрамын сақтау және оның одан әрі кәсіби әрі лауазымдық дамуына жағдай жасау қажеттілігі негізделді. Кадр саясатын жетілдірудің негізгі бағыттары ұсынылды. Олар тәлімгерлікті дамыту, әдістемелік тәжірибені беру, біліктілікті арттыру, кәсіби өсу және кадрлық резервті қалыптастыруды қамтиды.

Түйінді сөздер: кадрлық сабақтастық, жұмылдыру даярлығы, мамандарды даярлау, профессор-оқытушылар құрамы, кадрлық әлеует, кәсіби даму, білім беру процесі, тәлімгерлік, кадр саясаты, даярлау сапасы.

ZHAUMITOVA M.D.

Doctor of Economics, Professor, National Defense University of the Republic of Kazakhstan, Astana

STAFF SUCCESSION AS A FACTOR IN ENHANCING THE EFFECTIVENESS OF SPECIALIST TRAINING IN THE FIELD OF MOBILIZATION TRAINING

Annotation. The article examines staff succession as one of the significant factors in ensuring the quality and effectiveness of specialist training in the field of mobilization training. The relevance of the study is determined by the need to preserve professional experience, methodological competencies, and accumulated educational practices amid changes in the staffing structure of an educational organization. The article was prepared using systemic, comparative, and structural-functional approaches, as well as methods of analysis, generalization, and expert assessment. The study examines the relationship between the professional experience of academic staff, the continuity of educational practices, the quality of learner training, and the sustainability of the educational process. The necessity of retaining the existing academic staff and creating conditions for their further professional and career development is substantiated. The main areas for improving personnel policy are proposed, including mentoring, the transfer of methodological experience, professional development, career advancement, and the formation of a personnel reserve. The study concludes that staff succession should be regarded as a systemic element of quality management in specialist training.

Keywords: staff succession, mobilization training, specialist training, academic staff, human resources potential, professional development, educational process, mentoring, personnel policy, training quality

Введение. В соответствии с действующим законодательством качество подготовки специалистов определяется совокупностью организационных, методических, материально-технических и кадровых факторов.

При этом особое значение принадлежит профессорско-преподавательскому составу, поскольку именно преподаватели обеспечивают передачу профессиональных знаний, формируют практические компетенции обучающихся и участвуют в совершенствовании образовательных программ [1].

В сфере мобилизационной подготовки значение кадровой составляющей приобретает дополнительную актуальность. Подготовка специалистов требует не

только знания нормативных и организационных основ, но и понимания практических механизмов планирования, управления, взаимодействия и принятия решений в соответствующей сфере [2].

В условиях кадровых изменений сохранение накопленного профессионального и методического опыта приобретает особое значение для обеспечения устойчивости образовательного процесса. Профессиональный стандарт для педагогов (профессорско-преподавательского состава) организаций высшего и (или) послевузовского образования предусматривает развитие профессиональных компетенций преподавателей, планирование их переподготовки и повышения квалификации, а также профессиональное и карьерное развитие [3].

Таким образом, кадровая политика образовательной организации должна быть направлена не только на привлечение новых специалистов, но и на сохранение преемственности, передачу накопленного опыта и создание условий для дальнейшего профессионального и должностного развития действующего профессорско-преподавательского состава.

Особую роль играет сохранение основного кадрового состава, которое на протяжении определённого периода обеспечивает реализацию образовательного процесса, формирует методическую базу и приобретает специализированный опыт. Следует отметить, что последовательное развитие такого кадрового потенциала позволяет обеспечить стабильность образовательной деятельности и одновременно создавать условия для профессионального роста преподавателей.

Целью исследования является определение роли кадровой преемственности в повышении эффективности подготовки специалистов в сфере мобилизационной подготовки.

Для достижения поставленной цели определены следующие задачи:

- раскрыть содержание понятия кадровой преемственности;
- определить её значение для подготовки специалистов;
- выявить основные факторы, влияющие на сохранение профессионального опыта профессорско-преподавательского состава;
- определить направления профессионального развития действующего кадрового состава;
- предложить модель обеспечения кадровой преемственности в образовательной организации.

Материалы и методы. Методологическую основу исследования составили системный, структурно-функциональный и компетентностный подходы.

Системный подход позволил рассмотреть кадровую преемственность как элемент общей системы управления качеством образовательного процесса.

Структурно-функциональный подход применялся для определения взаимосвязи между профессиональным составом преподавателей, распределением функциональных обязанностей, методической работой и результатами подготовки обучающихся.

В исследовании использовались методы анализа научной и учебно-методической литературы, обобщения практического опыта, сравнительного анализа и экспертной оценки.

В качестве основных критериев оценки кадровой преемственности рассматривались:

- продолжительность работы специалистов по соответствующему направлению;

- наличие профессионального и педагогического опыта;
- уровень методической подготовки;
- участие в разработке и совершенствовании учебно-методических материалов;
- способность передавать накопленный опыт новым сотрудникам;
- участие в повышении квалификации и профессиональном развитии;
- наличие условий для карьерного и должностного роста.

На основании указанных критериев предложена модель кадровой преемственности, включающая четыре взаимосвязанных элемента: сохранение кадрового ядра, передача опыта, профессиональное развитие и формирование кадрового резерва.

Результаты. Проведённое исследование показывает, что кадровая преемственность оказывает непосредственное влияние на устойчивость образовательного процесса и качество подготовки специалистов.

Первым компонентом кадровой преемственности является сохранение квалифицированного состава. Преподаватели, длительное время работающие по соответствующему направлению, обладают не только теоретическими знаниями, но и накопленным опытом организации образовательного процесса, знакомы с особенностями контингента обучающихся, содержанием образовательных программ, методическими подходами и организационными механизмами реализации дисциплин [4].

Вторым компонентом является передача профессионального и методического опыта. Накопленные знания должны сохраняться не только на уровне отдельных сотрудников, но и становиться частью организационного опыта образовательной организации. Для этого целесообразно развивать систему наставничества, совместной разработки учебно-методических материалов, открытых занятий и методических семинаров [5, 6].

Третьим компонентом выступает профессиональное развитие действующего профессорско-преподавательского состава. Вместе с тем, сохранение кадровой преемственности не означает отказ от обновления состава или методов работы. Напротив, действующие специалисты должны иметь возможность повышать квалификацию, расширять компетенции и последовательно переходить на более высокий уровень профессиональной и должностной ответственности [7, 8].

Четвёртым компонентом является формирование кадрового резерва. Подготовка будущих специалистов и руководителей должна осуществляться заблаговременно, такой подход позволяет снизить риски, связанные с внезапным кадровым дефицитом, и обеспечить непрерывность образовательного процесса [9].

Таким образом, рассмотренные подходы позволяют рассматривать кадровую преемственность как комплексный процесс, включающий сохранение квалифицированного состава, передачу профессионального и методического опыта, непрерывное профессиональное развитие профессорско – преподавательского состава и формирование кадрового резерва.

На основе выделенных компонентов предлагается рассмотреть модель обеспечения кадровой преемственности в образовательной организации, объединяющая механизмы сохранения, развития и воспроизводства кадрового потенциала.

Модель предполагает взаимосвязь наставничества, профессионального развития, передачи опыта и подготовки кадрового резерва, что обеспечивает не только сохранение накопленного опыта, но и планомерное обновление профессорско-преподавательского состава, изложено на рисунке 1.



Рисунок 1. Модель кадровой преемственности

Эффективность модели кадровой преемственности определяется взаимосвязью между её основными элементами.

К примеру, если профессиональный опыт не передаётся новым сотрудникам, образовательная организация становится зависимой от отдельных специалистов.

В случае отсутствия возможности профессионального роста, снижается мотивация действующего профессорско – преподавательского состава.

Если не формируется кадровый резерв, возникает риск нарушения преемственности при естественном обновлении кадрового состава.

Таким образом, эффективная кадровая политика должна сочетать сохранение накопленного опыта и последовательное обновление кадрового потенциала.

Для сферы мобилизационной подготовки данный подход имеет особое значение, поскольку профессиональные компетенции преподавателей формируются не только посредством формального образования, но и в процессе длительной практической и методической работы.

Обсуждение. Результаты исследования позволяют рассматривать кадровую преемственность не как формальный кадровый процесс, а как один из механизмов обеспечения качества образовательной деятельности.

Важным условием является создание сбалансированной кадровой модели, при которой опытные специалисты сохраняют возможность дальнейшего профессионального развития, а молодые сотрудники получают возможность перенимать накопленные знания и постепенно включаться в самостоятельную профессиональную деятельность.

Особое внимание следует уделить действующему профессорско-преподавательскому составу, который на протяжении последних двух лет обеспечивает работу по соответствующему направлению с момента формирования данного кадрового состава. За этот период специалистами формируются профессиональные компетенции, накапливается методический опыт и создаётся образовательная база.

В связи с этим целесообразно не только сохранять данный кадровый потенциал, но и создавать условия для его дальнейшего профессионального и должностного развития. Продвижение специалистов, уже обладающих необходимым опытом, позволяет одновременно решать несколько задач: сохранять преемственность, повышать мотивацию работников, закреплять профессиональные компетенции внутри организации и формировать основу для подготовки будущих руководителей.

Перспективным направлением является внедрение индивидуальных траекторий профессионального развития преподавателей. Такая система может включать

повышение квалификации, участие в научно-методической деятельности, разработку учебных материалов, наставничество, участие в профессиональных мероприятиях и последовательное продвижение по должностям.

Для повышения эффективности кадровой преемственности рекомендуется:

- разработать систему оценки профессионального потенциала профессорско-преподавательского состава;
- определить индивидуальные направления профессионального развития;
- внедрить механизм наставничества;
- обеспечить сохранение и систематизацию учебно-методических материалов;
- создавать возможности для участия преподавателей в научно-исследовательской работе;
- формировать кадровый резерв;
- предусмотреть прозрачные критерии профессионального и должностного роста.

Таким образом, кадровая преемственность должна рассматриваться как долгосрочный процесс, направленный на сохранение профессионального опыта, развитие компетенций и воспроизводство кадрового потенциала.

Заключение

Проведённое исследование позволяет сделать вывод о значимой роли кадровой преемственности в обеспечении эффективности подготовки специалистов в сфере мобилизационной подготовки.

Стабильность профессорско-преподавательского состава способствует сохранению профессионального и методического опыта, обеспечивает последовательность образовательного процесса и создаёт условия для дальнейшего совершенствования подготовки специалистов.

Значимым фактором выступает сохранение действующего кадрового состава, уже обладающего опытом работы по соответствующему направлению. При этом кадровая преемственность должна сочетаться с профессиональным развитием преподавателей и формированием условий для их дальнейшего должностного роста.

В свою очередь, реализация подходов, указанных в Модели кадровой преемственности позволит снизить риски потери накопленного опыта, повысить мотивацию профессорско-преподавательского состава, обеспечить устойчивость образовательного процесса и сформировать условия для долгосрочного развития системы подготовки специалистов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании».

2. О мобилизационной подготовке и мобилизации / Закон Республики Казахстан от 16 июня 1997 года № 127-І.
3. Приказ Министра науки и высшего образования Республики Казахстан от 20 ноября 2023 года № 591 «Об утверждении профессионального стандарта для педагогов (профессорско-преподавательского состава) организаций высшего и (или) послевузовского образования».
4. Аверкиева Г. В., Щекина С. С. Педагогическая практика как рефлексивная среда формирования профессионального опыта будущего учителя // [научное издание].
5. Осадчук О. Л., Рыбакова Н. Н. Опыт разработки и внедрения программы наставничества «педагог – педагог» в автодорожном университете // Наука о человеке: гуманитарные исследования.
6. Панина С. В. О наставничестве в высшем образовании // Вестник Северо-Восточного федерального университета им. М. К. Аммосова. Серия: Педагогика. Психология. Философия. 2023. № 4. С. 56–64.
7. Сергунин К. Н. Профессиональное развитие преподавательского состава высшей школы в рамках получения дополнительного профессионального образования: некоторые проблемы и перспективы // Аудиторские ведомости. 2024. № 4. с. 255–259.
8. Стародубцев В. А., Исаева Е. В. Повышение квалификации НПР: персонализация профессионального развития // Высшее образование в России. 2017. № 1. с. 93–98.
9. Об утверждении Концепции развития высшего образования и науки в Республике Казахстан на 2023–2029 годы: Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2023 года № 248.

REFERENCES:

1. Zakon Respubliki Kazakhstan ot 27 iyulya 2007 goda № 319-III «Ob obrazovanii».
2. O mobilizatsionnoy podgotovke i mobilizatsii / Zakon Respubliki Kazakhstan ot 16 iyunya 1997 goda № 127-І.
3. Prikaz Ministra nauki i vysshego obrazovaniya Respubliki Kazakhstan ot 20 noyabrya 2023 goda № 591 «Ob utverzhdenii professionalnogo standarta dlya pedagogov (professorsko-prepodavatelskogo sostava) organizatsiy vysshego i (ili) poslevuzovskogo obrazovaniya».
4. Averkieva G. V., Schekina S. S. Pedagogicheskaya praktika kak reflektivnaya sreda formirovaniya professionalnogo opyta buduschego uchitelya // [nauchnoe izdanie].
5. Osadchuk O. L., Rybakova N. N. Opyt razrabotki i vnedreniya programmy nastavnichestva «pedagog – pedagog» v avtodorozhnom universitete // Nauka o cheloveke: humanitarnye issledovaniya.

6. Panina S. V. O nastavnichestve v vysshem obrazovanii // Vestnik Severo-Vostochnogo federalnogo universiteta im. M. K. Ammosova. Seriya: Pedagogika. Psikhologiya. Filosofiya. 2023. № 4. S. 56–64.
7. Sergunin K. N. Professionalnoe razvitie prepodavatelskogo sostava vysshey shkoly v ramkakh polucheniya dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya: nekotorye problemy i perspektivy // Auditorskie vedomosti. 2024. № 4. s. 255–259.
8. Starodubtsev V. A., Isaeva E. V. Povyshenie kvalifikatsii NPR: personalizatsiya professionalnogo razvitiya // Vysshee obrazovanie v Rossii. 2017. № 1. s. 93–98.
9. Ob utverzhdenii Kontseptsii razvitiya vysshego obrazovaniya i nauki v Respublike Kazakhstan na 2023–2029 gody: Postanovlenie Pravitelstva Respubliki Kazakhstan ot 28 marta 2023 goda № 248.

Баспаға 30.09.2026 ж. 60x84/8 форматында қол қойылды
Офсеттік басып шығару. Офсеттік қағаз. Шығыс. Л. 11 б.п.

Таралымы 500 дана

Баспахананың мекен-жайы: 150000, Қазақстан Республикасы, Солтүстік Қазақстан облысы,
Петропавл қаласы, Бостандық көшесі, 51
«Неотехнология және қауіпсіздік ғылыми-зерттеу институты» ЖМ

Подписано в печать 30.09.2026 г. Формат 60x84/8

Печать офсетная. Бумага офсетная. Уч.-изд. Л. 11 п.л.

Тираж 500 экз.

Адрес типографии: 150000, Республика Казахстан, Северо-Казахстанская область, г.

Петропавловск, ул. Бостандыкская, 51

ЧУ «Научно-исследовательский институт Неотехнологий и безопасности»

Signed for printing in 30.09.2026. Format 60x84/8

Offset printing. Offset paper. Academic edition L. 11 p.p.

Circulation 500 copies

Printing house address: 150000, Republic of Kazakhstan, North Kazakhstan region, Petropavlovsk, st.

Bostandyk, 51

PI «Research Institute of Neotechnology and Safety»

