



УДК 377.8.018.46

DOI: 10.25688/2782-6597.2024.9.1.1

М. Н. Сагандыкова⁽¹⁾, Р. С. Силкин⁽²⁾

- ⁽¹⁾ Алматинский колледж полиграфии,
Алматы, Республика Казахстан
E-mail: smn16@bk.ru
- ⁽²⁾ Московский городской педагогический университет,
Москва, Российская Федерация
E-mail: silkinrs@mgpu.ru

Профессиональные стажировки педагогических работников среднего профессионального образования на примере КГКП «Алматинский колледж полиграфии»: теоретико-организационный аспект

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы профессионального развития педагога системы среднего профессионального образования, в том числе исходя из требований законодательства России и Казахстана; делается вывод о том, что эффективной формой повышения квалификации является профессиональная стажировка, для организации и проведения которой Алматинский колледж полиграфии разработал и реализует трехуровневую модель, обеспечивающую повышение и поддержание квалификации педагогов профессиональных дисциплин с опорой не только на возможности и компетенции полиграфических предприятий республики, но и на использование потенциала ведущих мировых компаний.

Цель статьи — уточнить содержание понятия «профессиональное развитие педагога среднего профессионального образования», сравнить нормативную базу его организации в Российской Федерации и Республике Казахстан, разработать и апробировать модель организации и проведения профессиональных стажировок как одной из эффективных форм профессионального развития.

Методология и методы: анализ научно-педагогической литературы, сравнительный анализ нормативно-правовой базы Республики Казахстан и Российской Федерации; анализ функционирования образовательных организаций, эмпирический анализ.

Основные результаты исследования: уточнено содержание понятия «профессиональное развитие педагога среднего профессионального образования»; определены особенности нормативно-правового регулирования данной деятельности в двух странах; разработана и апробирована модель организации и проведения профессиональных стажировок.

Научная новизна исследования: уточнено содержание понятия «профессиональное развитие педагога среднего профессионального образования»; разработана и апробирована модель профессиональной стажировки профессиональной образовательной организации издательско-полиграфического профиля, выделены ее уровни.

Практическая значимость. Разработанные материалы могут быть использованы профессиональными образовательными организациями Российской Федерации и Республики Казахстан при планировании и реализации программ профессионального развития педагогических работников, в том числе в форме стажировки.

Ключевые слова: стажировка; профессиональное развитие педагога; мастера производственного обучения; преподаватели специальных дисциплин; колледж; модель стажировки.

UDC 377.8.018.46

DOI: 10.25688/2782-6597.2024.9.1.1

M. N. Sagandykova⁽¹⁾, R. S. Silkin⁽²⁾

⁽¹⁾ Almaty College of Printing,
Almaty, Republic of Kazakhstan
E-mail: smn16@bk.ru

⁽²⁾ Moscow City University,
Moscow, Russian Federation
E-mail: silkinrs@mgpu.ru

Professional internships of teachers of secondary vocational education on the example of the KGKP «Almaty College of Printing»: theoretical and organizational aspect

Abstract. The article examines the problems of professional development of a teacher of secondary vocational education, including based on the requirements of the legislation of Russia and Kazakhstan, it is concluded that an effective form of professional development is a professional internship. for the organization and implementation of which the Almaty College of Printing has developed and implements a three-level model that ensures the improvement and maintenance of the qualifications of teachers of professional disciplines based not only on the capabilities and competencies of printing enterprises of the republic, but also using the potential of leading global companies.

The purpose of the article is to clarify the content of the concept of «professional development of a teacher of secondary vocational education», compare the regulatory framework for its organization in the Russian Federation and the Republic of Kazakhstan,

develop and test a model for organizing and conducting professional internships as one of the effective forms of professional development.

Methodology and methods: analysis of scientific and pedagogical literature, comparative analysis of the regulatory framework of the Republic of Kazakhstan and the Russian Federation; analysis of the functioning of educational organizations, empirical analysis.

The main results of the study: the content of the concept of «professional development of a teacher of secondary vocational education» has been clarified, the features of regulatory regulation of this activity in two countries have been identified, a model for organizing and conducting professional internships has been developed and tested.

Scientific novelty of the research: the content of the concept of «professional development of a teacher of secondary vocational education» is clarified, a model of professional internship of a professional educational organization of publishing and printing profile is developed and tested, its levels are highlighted.

Practical significance. The developed materials can be used by professional educational organizations of the Russian Federation and the Republic of Kazakhstan in planning and implementing professional development programs for teaching staff, including in the form of internships.

Keywords: internship; professional development of a teacher; masters of industrial training; teachers of special disciplines; college; internship model.

Проблема профессионального развития, повышения и поддержания квалификации педагога технического и профессионального образования на протяжении его профессиональной деятельности остается одной из актуальных как для российского образования, так и для образования в Республике Казахстан, имеющих общий генезис, во многом схожую организационную структуру и содержание образования.

Еще К. Д. Ушинский, говоря о непрерывном образовании педагогов, писал: «Учитель живет, пока он учится. Когда он перестает учиться, в нем умирает учитель» [12, с. 13]. Необходимость непрерывного повышения квалификации педагогических работников к настоящему времени из новаторской идеи стала нормативно закреплённой обязанностью.

В Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» говорится, что педагогические работники имеют «право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года» (ст. 47 п. 5.2) и обязаны «систематически повышать свой профессиональный уровень» (ст. 48 п. 1.7) [2, URL].

В Республике Казахстан основные положения, касающиеся педагога и педагогической деятельности, вынесены в отдельный Закон «О статусе педагога», где в ст. 7 указывается, что правами педагога являются повышение квалификации не реже одного раза в три года, непрерывное профессиональное развитие и выбор форм повышения квалификации [1, URL].

Таким образом, законодательное закрепление таких положений обязует образовательные организации создавать условия для профессионального развития педагогических работников.

При этом само понятие «профессиональное развитие» не имеет четкой дефиниции. Так, «Педагогический словарь» под редакцией Г. М. Коджаспарова определяет его как «становление профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, активное качественное преобразование личностью своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности творческой самореализации в профессии» [8, с. 82].

Л. М. Митина под профессиональным развитием педагога понимает «интеграцию и реализацию в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, знаний и умений, но главное — активное качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности» [9, с. 15].

В. И. Журавлев определяет профессиональное развитие педагога как приобретение новых знаний, умений и навыков, которые он будет использовать в своей профессиональной деятельности [7].

Говоря о профессиональном развитии педагога, В. А. Сластенин понимает под ним непрерывный процесс ценностно-смыслового самоопределения относительно собственной деятельности, способа ее осуществления и самореализации [12, с. 14].

Н. М. Борытко в своей работе «Педагог в пространствах современного воспитания» отмечает, что для профессионального развития педагогу необходимо руководствоваться целенаправленной деятельностью по усовершенствованию своей профессиональной квалификации, повышению личностного профессионально-педагогического потенциала [6].

Таким образом, можно констатировать, что профессиональное развитие педагога — это всегда развитие его личности и профессиональных навыков (компетенций), которое происходит во взаимной связи в течение всего периода профессиональной педагогической деятельности.

Учитывая особенности профессионального развития педагогов среднего профессионального образования, необходимо выделить те особенности работы, которые отличают их от педагогических работников других типов образовательных организаций.

По нашему мнению, педагог среднего профессионального образования, в первую очередь мастер производственного обучения или преподаватель специальных дисциплин, должен непрерывно взаимодействовать с отраслью своей специализации, быть в курсе тех изменений и инноваций, которые в ней происходят. Как показывает практика, даже специалист, много лет посвятивший труду на производстве, после ухода на педагогическую работу уже через 3–4 года в существенной степени утрачивает актуальные профессиональные знания

и вместе с ростом педагогического профессионализма происходит его постепенная предметная декартификация. Так, внедрение механизма демонстрационного экзамена, реализуемое в среднем профессиональном образовании Российской Федерации с 2019 года, выявило, что одним из препятствий на пути проведения аттестации в форме практической работы стала неготовность преподавателей и мастеров производственного обучения к такой деятельности, слабое знание современного оборудования и технологий [11].

Поэтому мы считаем, что профессиональное развитие педагога профессионального образования — это в первую очередь повышение и поддержание предметной квалификации, создание условий, при которых он на практике владеет актуальными профессиональными (отраслевыми) компетенциями.

Одной из форм повышения и поддержания актуальных профессиональных компетенций является профессиональная стажировка. В разных источниках этому термину даются разные определения, в справочной литературе это, например, прохождение испытательного срока работы (после окончания специального учебного заведения) перед зачислением в штат учреждения, предприятия [8].

В «Российской педагогической энциклопедии» дается такое пояснение: «выполнение выпускником профессионального учебного заведения производственных должностных обязанностей на определенном рабочем месте и с ограниченной ответственностью, которая проводится с целью адаптации к конкретным условиям профессиональной деятельности» [10, с. 388].

В законодательстве Республики Казахстан термин «стажировка» не предусмотрен, в свою очередь, в законодательстве Российской Федерации стажировка упомянута только в контексте мер по обеспечению безопасных условий охраны труда (обучение по охране труда) (ст. 214–215, 219 Трудового кодекса Российской Федерации) [3, URL].

В российских федеральных государственных образовательных стандартах среднего профессионального образования (ФГОС СПО) упоминается, что педагогические работники должны получать дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации не реже одного раза в три года с учетом расширения спектра профессиональных компетенций, в том числе в форме стажировки в организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, указанной в п. 1.13 ФГОС СПО.

Однако термин «стажировка» даже без его нормативного закрепления активно использовался в профессиональном образовании в XX веке. Министерством высшего и среднего специального образования СССР Приказом от 13.06.1967 № 379 были утверждены инструкции «О порядке стажировки на предприятиях, в учреждениях и организациях преподавателей высших учебных заведений», обязывавшие преподавателей специальных дисциплин высших учебных заведений проходить стажировку на передовых

промышленных и сельскохозяйственных предприятиях, в ведущих высших учебных заведениях и научно-исследовательских организациях сроком до трех месяцев (с отрывом и без отрыва от работы) [4, URL]; в системе начального профессионального образования Государственный комитет Совета Министров СССР по профтехобразованию Приказом от 20.08.1969 № 93 утвердил Положение о стажировке мастеров производственного обучения учебных заведений системы Государственного комитета Совета Министров СССР, в котором были указаны цели, периодичность, организационные особенности проведения стажировок преподавателей и мастеров производственного обучения.

Несмотря на то что с момента издания данного документа прошло уже более полувека, его основные положения остаются до сих пор актуальными при подготовке и проведении стажировок педагогов профессионального образования как в Российской Федерации, так и в Республике Казахстан (цели стажировки, места проведения, организационные аспекты, аттестация, периодичность) [5].

При планировании и организации стажировок педагогов **Алматинского колледжа полиграфии** мы исходили из следующих факторов:

- законодательно закреплённой необходимости в обеспечении профессионального развития педагогов;
- необходимости непрерывного взаимодействия педагога профессионального обучения с отраслью;
- представления о стажировке как об эффективной форме дополнительного профессионального образования.

Также особенности специализации образовательной организации — полиграфическое производство — предъявляют специфические требования квалификации педагогического работника, преподавателя профессионального цикла. С одной стороны, он должен владеть технологией собственно печатного процесса, но поскольку в современной печати одновременно представлено множество способов печати (цифровая, офсетная, глубокая, струйная УФ, флексографическая), имеющих разную технологическую основу, красящие вещества, использующих разные физические и химические принципы адгезии и закрепления, материалы и средства нанесения, то квалифицированный педагог должен владеть всеми или как минимум большей частью технологий.

С другой стороны, печатное производство, как никакая другая отрасль, зависима от конкретного оборудования и его производителя. Практически каждый крупный поставщик на рынке предлагает собственное видение полиграфии, свои расходные материалы, и, отдавая предпочтение какой-то марке и модели при обучении (например, если такое оборудование представлено в учебных мастерских колледжа или на предприятии, где проходит практика), возникает риск подготовить выпускника, который не сможет работать в реальных производственных условиях, отличных от учебных.

В этой связи в Алматинском колледже полиграфии была разработана модель стажировок педагогических работников на трех уровнях.

Уровень 1. Стажировки на полиграфических предприятиях Республики Казахстан.

На данном этапе происходит повышение и поддержание профессиональных квалификаций всех преподавателей и мастеров производственного обучения (кроме преподавателей общеобразовательных дисциплин).

Каждый педагог профессиональных дисциплин раз в год направляется на стажировку продолжительностью 36 часов в одно из почти 500 полиграфических предприятий г. Алматы. При этом ежегодные недельные стажировки организуются в различных компаниях, различных форм собственности, специализации, используемых технологий.

При разработке плана стажировки учитывается мнение педагога, он может сам выбрать себе направление, тему, предприятие для прохождения стажировки из предлагаемого перечня организаций-партнеров либо может проявить личную активность и самостоятельно договориться с интересующей его стажировочной площадкой, собрать необходимый пакет документов для подписания соглашения.

Поскольку стажировка является программой дополнительного профессионального образования, организуемой колледжем, по ее итогам предполагается выдача документа о прохождении программы повышения квалификации в форме сертификата. Одновременно с этим образовательная организация просит партнеров по возможности в торжественной обстановке вручить сертификат от предприятия. Это повышает значимость события для стажера, формирует его личное портфолио, закрепляет связи учебного заведения и предприятия.

В целях расширения участия предприятий в организации и проведении стажировок колледжем используются активные формы взаимодействия с производством: ведение реестра организаций-партнеров; приглашение для участия в мероприятиях; использование баз практики как стажировочных площадок, конкурсных и торжественных мероприятий.

Для повышения эффективности обучения, ответственности педагогов за достижение ее результатов колледжем разработан стандартный пакет документов, включающий в себя в том числе отчет о прохождении стажировки, который заслушивается на совете мастеров учреждения, отчет о стажировке в виде информационного сообщения в медиапространстве (сайт колледжа, социальные сети).

Наиболее подробные и содержательные отчеты были размещены по итогам обучения в компаниях «Казахстаника» (мастер производственного обучения А. Б. Байниязова, преподаватель спецдисциплин М. Н. Сагандыкова), «Принт Экспресс-Издательство и полиграфия» (мастер производственного обучения А. О. Кошербаева), типографии Ard Pro (мастер производственного обучения Г. Б. Аубакирова).

За период с 2021 по 2023 год преподавателями колледжа было получено 80 сертификатов стажировки, таким образом, все мастера производственного обучения и преподаватели специальных дисциплин приняли участие в обучении на производстве минимум один раз в течение трех лет.

Уровень 2. Стажировка на предприятиях-изготовителях полиграфического оборудования и расходных материалов.

Несмотря на то что в рамках сложившейся мировой отраслевой практики производители оборудования оказывают поддержку (обучение персонала) исключительно покупателям, колледж заключил соглашения с рядом ведущих мировых компаний на проведение углубленных технических курсов, ранее недоступных для образовательных организаций.

Поскольку стажировки у производителя, как правило, происходят за рубежом, в корпоративных учебных центрах, и участие в подобных мероприятиях связано с большими затратами на командировку, стажировка этого уровня регулируется отдельным локальным нормативным актом. Так, при отборе кандидатов на международную стажировку проводится отборочный конкурс среди претендентов — мастеров производственного обучения и преподавателей спецдисциплин. Разработано положение о конкурсе, согласно которому в выездной стажировке не могут принять участие следующие педагогические работники: имеющие педагогический или производственный стаж менее трех лет; имеющие возраст, при котором до достижения пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», осталось менее трех лет; достигшие пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»; в течение трех последних лет проходившие аналогичную международную стажировку за счет средств колледжа, за исключением случаев нехватки кандидатов по соответствующим программам курсов повышения квалификации и при условии эффективного внедрения в образовательный процесс колледжа знаний и навыков, полученных в предыдущих аналогичных международных стажировках. В последнем случае готовится специальное обоснование и его рассматривают на педагогическом совете учреждения.

Важно отметить, что участие в конкурсе сотрудников администрации колледжа допускается в том случае, если они в текущем учебном году преподают специальные дисциплины и/или ведут производственное обучение по соответствующим профилям.

При подготовке к участию в стажировке на площадках производителей преподаватели проходят экспресс-курсы технического английского, позволяющие лучше адаптироваться в принимающей стране и осуществлять эффективные деловые коммуникации.

В 2023 году 10 педагогов (восемь мастеров производственного обучения и два преподавателя специальных дисциплин) прошли стажировку

в Германии и Чехии на предприятиях концерна Heidelberg Druckmaschinen AG (FWB: HDDG) по направлению «Технология полиграфического и упаковочного производства» в объеме 108 часов (три недели) с освоением следующих тем:

- современные цифровые технологии в профессиональной деятельности;
- особенности процессов допечатной подготовки файлов различного назначения (практическая подготовка);
- технические характеристики и эксплуатация инновационного оборудования;
- современные виды обработки и отделки продукции;
- способы выявления и устранения возможных дефектов продукции.

Стажировка проводилась с выдачей международных сертификатов.

В 2024 году запланированы обучающие мероприятия в учебных центрах Canon и Richo в Японии, в 2025 году — на предприятии Sinapse во Франции.

Уровень 3. Стажировки в рамках международного конкурсного движения Worldskills.

Они направлены на формирование у педагогов знаний в сфере организации и проведения конкурсов профессионального мастерства по стандартам WorldSkills по компетенциям полиграфического производства. Участие колледжа в международных конкурсах является важной частью стратегии повышения качества образования до уровня мировых стандартов, воспитания собственных экспертов по соответствующим компетенциям.

Всего в 2020–2023 годах 12 преподавателей колледжа прошли обучение по учебным программам Worldskills и являются сертифицированными экспертами, студенты колледжа приняли участие в пяти международных чемпионатах. Поскольку обучение по этим стандартам также проводится за рубежом, при его подготовке и проведении используются частично те же правила, как и в случае стажировки 2-го уровня, однако специфика чемпионатного движения требует регулярности и периодичности обучения с поэтапным профессиональным ростом, поэтому, в отличие от технической стажировки, предпочтение отдается педагогам, уже имеющим опыт и прошедшим предыдущие этапы экспертизы.

Внедрение модели организации профессиональных стажировок выявило ряд противоречий: между получаемыми в ходе практических занятий актуальными компетенциями и утвержденными учебными планами, рабочими программами дисциплин; между освоенными в ходе стажировок технологиями и возможностями учебно-лабораторной базы колледжа по их внедрению в учебный процесс; между получаемыми преподавателями практическими знаниями и отсутствием теоретической базы для их полноценной профессиональной рефлексии и включения в активную педагогическую практику.

В целях преодоления данных противоречий в колледже были внедрены такие организационные новеллы, как ежегодный пересмотр учебных планов

и программ по итогам выступлений преподавателей, прошедших стажировки, на методических объединениях; рассматривается вопрос о замене части обучения на практическом оборудовании тренажерами-имитаторами, позволяющими с высокой степенью достоверности воспроизводить работу оборудования; в целях развития теоретических знаний проводятся дополнительные курсы повышения квалификации, в том числе с участием преподавателей высших учебных заведений.

По итогам проведенной работы можно сделать вывод, что разработанная Алматинским колледжем полиграфии модель профессиональных стажировок как формы повышения квалификации в целях профессионального развития педагогов является эффективной и практически применимой и может быть использована в практике работы других профессиональных образовательных организаций, однако реализация модели и преодоление выявленных противоречий требуют привлечения дополнительных ресурсов: финансовых, материально-технических, организационных, интеллектуальных.

Полноценная реализация модели в колледже невозможна без перестройки системы управления образовательной организацией, в том числе по проектному принципу, привлечения дополнительных источников финансирования от государства и социальных партнеров-работодателей, заинтересованных в эффекте от изменений на долгосрочной перспективе.

Также реализация модели должна опираться на желание и готовность педагогического коллектива к новому формату работы, непрерывному обновлению знаний и компетенций, разумному распоряжению ресурсами и разделению ответственности. Это, в свою очередь, требует перестройки кадровой работы, перехода к формированию индивидуальных профессиональных траекторий всех педагогов специальных дисциплин, внедрения системы учета и поощрения персональных достижений, создания условий привлечения специалистов, готовых работать в новых условиях.

Данные выводы позволили нам сформулировать следующие принципы реализации предложенной модели:

- системности — все мероприятия увязаны в единый комплексный план повышения качества профессионального образования, связанный с отраслью, ее развитием и изменениями на долгосрочный период, соотнесены с региональными программами развития СПО;

- открытости и прозрачности — все планы, цели, задачи, ожидаемые результаты обсуждаются публично, закреплены в нормативных документах, все мероприятия проходят открыто с обозначенными условиями и требованиями;

- взаимности — образовательная организация вкладывает свои ресурсы в тех сотрудников, кто отвечает взаимностью, отдавая полученное студентам; государство и социальные партнеры вкладывают ресурсы в образовательную организацию, которая обеспечивает отрасль квалифицированными специалистами;

– ответственности и профессионализма — все участники системы профессионального развития педагогов профессионально и ответственно выполняют свои обязанности, имеют достаточную квалификацию и опыт для исполнения обязанностей, а при наличии дефицитов осознают их и принимают меры к устранению.

В завершение хочется отметить, что профессиональные стажировки в комплексе с другими мероприятиями выступают важным механизмом повышения качества профессионального образования, соответствия его требованиям экономики и рынка труда, что является общей задачей для среднего профессионального образования России и Казахстана.

Список источников

1. Закон Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года № 293-VI ЗРК «О статусе педагога» [Электронный ресурс] // Адилет: информационно-правовая система нормативных правовых актов Министерства юстиции Республики Казахстан. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1900000293> (дата обращения: 25.01.2024).

2. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (последняя редакция) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 25.01.2024).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 25.01.2024).

4. Приказ Министерства высшего и среднего специального образования СССР от 13.06.1967 № 379 «Об утверждении Инструкции “О порядке стажировки на предприятиях, в учреждениях и организациях преподавателей высших учебных заведений”» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=30004#HvtEPyTWa9wHMJoJC1> (дата обращения: 25.01.2024).

5. Положение о стажировке мастеров производственного обучения учебных заведений системы Государственного комитета Совета Министров СССР по профессионально-техническому образованию (утв. Приказом Госпрофобра СССР от 20.08.1969 № 93) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=14361#znnK54UEdEhP3Vwv> (дата обращения: 25.01.2024).

6. Боротко Н. М. Педагог в пространствах современного воспитания. Волгоград: Перемена, 2001. 214 с.

7. Журавлев В. И. Педагогика в системе наук о человеке. М.: Юнити, 1990. 168 с.

8. Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. Педагогический словарь: для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. М.: Академия, 2000. 176 с.

9. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя: учеб. пособие. М.: Академия, 2004. 320 с.

10. Российская педагогическая энциклопедия: в 2 т. / под ред. В. В. Давыдова. М.: Большая Рос. энцикл., 1998. Т. 2. 669 с.
11. Силкин Р. С. Демонстрационный экзамен в системе среднего профессионального образования: проблемы и возможности // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения: Гуманитарные исследования. 2023. № 3 (18). С. 79–88.
12. Слостенин В. А. Профессионализм педагога: акмеологический подход // Сибирский педагогический журнал. 2006. № 4. С. 13–23.
13. Словарь русского языка (МАС). Стажировка [Электронный ресурс] // Русская литература и фольклор: фундаментальная электронная библиотека. URL: <http://feb-web.ru/feb/mas/mas-abc/18/ma424605.htm?cmd=0&istext=1> (дата обращения: 25.01.2024).

References

1. Legislation of the Republic of Kazakhstan. The Law of the Republic of Kazakhstan dated December 27, 2019 No. 293-VI ZRK «On the status of a Teacher». (2019, December 27). *ConsultantPlus*. (In Russ.). Retrieved from <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1900000293>
2. Legislation of the Russian Federation. Federal Law dated December 29, 2012 No. 273-FZ (latest edition) «On Education in the Russian Federation». (2012, December 29). *ConsultantPlus*. (In Russ.). Retrieved from https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
3. Legislation of the Russian Federation. The Labor Code of the Russian Federation dated December 30, 2001 No. 197-FZ (with amendments and additions, introduction. effective from 09.01.2023). (2001, December 30). *ConsultantPlus*. (In Russ.). Retrieved from https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
4. Legislation of the USSR. Order of the Ministry of Education of the USSR dated June 13, 1967 No. 379 «On approval of the Instruction “On the procedure for internships at enterprises, institutions and organizations of teachers of higher educational institutions”». (1967, June 6). *ConsultantPlus*. (In Russ.). Retrieved from <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=30004#HvtEPyTWa9wHMoJC1>
5. Legislation of the USSR. Regulations on the internship of masters of industrial training of educational institutions of the State Committee of the Council of Ministers of the USSR for Vocational education. *ConsultantPlus*. (In Russ.). Retrieved from <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=14361#znnK54UEdEhP3Vwv>
6. Borytko, N. M. (2001). *Teacher in the spaces of modern education*. Volgograd: Peremena. 214 p. (In Russ.).
7. Zhuravlev, V. I. (1990). *Pedagogy in the system of human sciences*. Moscow: Unity. 168 p. (In Russ.).
8. Kocaespirova, G. M., & Kocaespirov, A. Y. (2000). *Pedagogical dictionary*. For students higher and secondary school. Moscow: Academy. 176 p. (In Russ.).
9. Mitina, L. M. (2004). *Psychology of labor and professional development of a teacher*. Textbook manual. Moscow: Academy. 320 p. (In Russ.).
10. *Russian Pedagogical Encyclopedia*. In 2 vols. (1998). Edited by V. V. Davydov. Moscow: Bolshaya Ros. encikl. Vol. 2. 669 p. (In Russ.).

11. Silkin, R. S. (2023). Demonstration exam in the system of secondary vocational education: problems and opportunities. *Bulletin of the Siberian State University of Railway Engineering: Humanitarian Studies*, 3(18), 79–88. (In Russ.).
12. Slastenin, V. A. (2006). Professionalism of a teacher: an acmeological approach. *Siberian Pedagogical Journal*, 5, 13–23. (In Russ.).
13. Dictionary of the Russian language. Internship. (2024, January 25). *Russian literature and folklore: a fundamental electronic library*. (In Russ.). Retrieved from <http://feb-web.ru/feb/mas/mas-abc/18/ma424605.htm?cmd=0&istext=1>