МАТЕРИАЛЫ XXIV МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КУЗБАССА
КУЗБАССКИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ
РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ИМ. А. М. ТУЛЕЕВА
ФИЛИАЛ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА «ЗНАНИЕ» В КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ – КУЗБАССЕ
РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВЕННО-ГОСУДАРСТВЕННОГО
ДВИЖЕНИЯ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ «ДВИЖЕНИЕ ПЕРВЫХ» КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ – КУЗБАССА
РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНСТИТУТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ
ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
И СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОМЫШЛЕННОСТИ «КАДРЫ ИНДУСТРИИ», РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ
ОБЩЕСТВО «ЗНАНИЕ» МОНГОЛИИ
ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ,
ПРИДНЕСТРОВСКАЯ МОЛДАВСКАЯ РЕСПУБЛИКА
ДОНЕЦКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
ЧЕЛЯБИНСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ: XXI ВЕК

ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ

КЕМЕРОВО
15–16 АПРЕЛЯ 2026 Г.

КРИРПО
ИМ. А. М. ТУЛЕЕВА

Министерство образования Кузбасса
Кузбасский региональный институт
развития профессионального образования им. А. М. Тулеева
Филиал Российского общества «Знание» в Кемеровской области – Кузбассе
Региональное отделение общероссийского общественно-государственного движения
детей и молодежи «Движение первых» Кемеровской области – Кузбасса
Республиканский институт профессионального образования, Республика Беларусь
Институт повышения квалификации и переподготовки руководителей
и специалистов промышленности «Кадры индустрии», Республика Беларусь
Общество «Знание» Монголии
Институт развития образования и повышения квалификации,
Приднестровская Молдавская Республика
Донецкий республиканский институт развития образования
Челябинский институт развития профессионального образования

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ: XXI ВЕК. ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ

Материалы
XXIV Международной научно-практической конференции
(Кемерово, 15–16 апреля 2026 г.)

Кемерово
2026

УДК 377
ББК 74.4
П84

Рекомендовано ученым советом ГБУ ДПО «КРИРПО» им. А. М. Тулеева

Редакционная коллегия:
Алференко Д. А., кандидат педагогических наук, ректор ГБУ ДПО «КРИРПО» им. А. М. Тулеева, г. Кемерово
Баканов А. А., кандидат технических наук, доцент, проректор по учебно-методической работе ГБУ ДПО «КРИРПО» им. А. М. Тулеева, г. Кемерово
Касьяник Е. Л., кандидат психологических наук, доцент, проректор по учебной работе ГУО «Институт повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов промышленности «Кадры индустрии», г. Минск, Республика Беларусь
Коровка Е. А., кандидат физико-математических наук, проректор по стратегическому развитию просвещения и интеграции ГБОУ ДПО «Донецкий республиканский институт развития образования», г. Донецк
Морозова И. С., доктор психологических наук, профессор, директор Института образования ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет», г. Кемерово
Пфетцер С. А., кандидат политических наук, заместитель министра образования Кузбасса
Хаш-Эрдэнэ Самбалхундэв, доктор социологических наук, профессор, председатель Общества «Знание» Монголии, г. Эрдэнет, Монголия

П84 **Профессиональное образование и занятость молодежи: XXI век. Подготовка кадров для экономики в условиях глобальных вызовов** : мат-лы XXIV Междунар. науч.-практ. конф. (Кемерово, 15–16 апреля 2026 г.) / редкол.: Д. А. Алференко, А. А. Баканов, Е. Л. Касьяник, Е. А. Коровка, И. С. Морозова, С. А. Пфетцер, Самбалхундэв Хаш-Эрдэнэ. – Электрон. дан. (2,72 Мб). – Кемерово : ГБУ ДПО «КРИРПО» им. А. М. Тулеева, 2026. – 1 электрон. опт. диск (CD-R). – ISBN 978-5-9572-0277-6. – Текст : электронный.

В материалах конференции рассмотрены вопросы подготовки кадров для экономики в условиях глобальных вызовов; обсуждены лучшие практики, стратегии и инициативы, направленные на создание гибкой, адаптивной и опережающей системы подготовки кадров, способных обеспечить устойчивое развитие приоритетных отраслей экономики.

Адресовано руководителям, ученым, педагогам-практикам и методистам.

Материалы публикуются в авторской редакции. Орфография и пунктуация авторов сохранены. Ответственность за содержание несут авторы.

ISBN 978-5-9572-0277-6

УДК 377
ББК 74.4

© ГБУ ДПО «КРИРПО» им. А. М. Тулеева, 2026

Содержание

Анастас К. В., Михалаш О. Ф.
ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ИНСТРУМЕНТ
СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА В ОБЛАСТИ ИНФОРМАТИКИ И ИКТ 11

Апарина Н. Ф.
МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ 15

Архипова М. В., Шульга И. И.
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА С РОДИТЕЛЯМИ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ С ДЕВИАНТНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ 21

Ауман Е. А., Самохин Б. А.
ВНУТРИВУЗОВСКАЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ
КАК РЕСУРС КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ РЕГИОНА:
ОПЫТ НОВОСИБИРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
МЕДИЦИНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА 26

Бабенко С. В., Боярчук Е. В.
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ
НА БАЗЕ САТКИНСКОГО ГОРНО-КЕРАМИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА 32

Беркутова Д. И., Громова Е. М., Горшкова Т. А.
РОЛЬ УЧИТЕЛЯ ТРУДА (ТЕХНОЛОГИИ)
В ПОДГОТОВКЕ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ
В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ СОВРЕМЕННОСТИ 39

Бридько А. И.
ВЛИЯНИЕ ЧЕМПИОНАТОГО ДВИЖЕНИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЫ»
НА ОСВОЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ 44

Васильева Н. С.
ВНЕДРЕНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА
В ОБУЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ IT-НАПРАВЛЕНИЙ 51

Веприкова Е. Н.
ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГА СПО
К РАБОТЕ С ЦИФРОВЫМ КОНТЕНТОМ:
ТЕОРИЯ И РЕАЛЬНАЯ ПРАКТИКА 55

Вивденко И. А.
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА
СТУДЕНТОВ-ДИЗАЙНЕРОВ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ
ТЕХНОЛОГИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ВЕБ-КВЕСТА 62

Воробьева С. С.
ВЗАИМОСВЯЗЬ САМООЦЕНКИ И УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ
У СТУДЕНТОВ С РАЗНЫМ ТИПОМ АКАДЕМИЧЕСКОЙ
УСПЕШНОСТИ 68

Воропаева Т. А.
СТРОИМ БУДУЩЕЕ: МОЛОДЕЖНЫЙ ТРЕК
В НОВГОРОДСКОМ СТРОИТЕЛЬНОМ КОЛЛЕДЖЕ
КАК ПУТЬ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ..... 73

Гнедаш Е. С.
ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫЕ ОСНОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ
СТАРШЕКЛАССНИКОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ 79

Гончарук Л. И.
КОНСТРУКТОР УРОКА 1С КАК ЦИФРОВОЙ ИНСТРУМЕНТ
ПРОЕКТИРОВАНИЯ УЧЕБНОГО ЗАНЯТИЯ..... 84

Громова Т. Ю.
ПРОФЕССИАЛИЗАЦИЯ СОДЕРЖАНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«ОД.03 ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК» КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ
НАВЫКОВ СМЫСЛОВОГО ЧТЕНИЯ СТУДЕНТОВ
СПЕЦИАЛЬНОСТИ 20.02.04 «ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ» 89

Дениченко О. П.
РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УПРАВЛЕНИИ КАЧЕСТВОМ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 94

Дербишева О. А.
ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ СРЕДА КОЛЛЕДЖА: ИНСТРУМЕНТЫ
И ПРАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВОСПИТАНИЯ..... 99

Долженко М. Л., Сметанникова В. В.
ПРОФЕССИОГРАММА КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФОРИЕНТАЦИИ
ВОСПИТАННИКОВ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА..... 103

Домнышев А. В., Ганиева И. А., Затепякин О. А.
СОГЛАСОВАННОСТЬ РЫНКОВ ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ: АНАЛИЗ ДОСТИЖЕНИЙ И ВЫЗОВОВ В РАМКАХ ПРОЕКТА «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ» 107

Житенко А. Ф.
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПЕДАГОГА С СЕМЬЕЙ О ПРОФИЛАКТИКЕ И КОРРЕКЦИИ КОМПЬЮТЕРНОЙ ИГРОВОЙ ЗАВИСИМОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ..... 114

Запольская А. Б.
ВОЛОНТЕРСКАЯ ПРАКТИКА В РАМКАХ «ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ»..... 120

Зникина Л. С., Струкова Ю. В.
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КАСКАДНОЙ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОГНОСТИЧЕСКИХ УМЕНИЙ 125

Золотарева Т. В., Недилько С. В.
ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ В КОНТЕКСТЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЯ И ПРОФИЛИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ НА БАЗЕ ГБОУ ПОО «ЗЛАТОУСТОВСКИЙ ТЕХНИКУМ ТЕХНОЛОГИЙ И ЭКОНОМИКИ»..... 130

Иванова Е. Ю.
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ДИЗАЙН ПРОЕКТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ И РЕАЛИЗАЦИИ ФП «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ»..... 137

Ивлева Е. А.
О РОЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ..... 142

Исаева Е. А.
ТРАНСФОРМАЦИЯ КОНКУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА: ОТ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ К УПРАВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РОСТОМ ПЕДАГОГОВ 147

Кавкаева Н. В., Брель О. А.
ВАРИАТИВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ ГЕОГРАФИЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЙ 151

Козырева Н. В., Николаенко И. В., Асташкина Е. В.
ЭФФЕКТИВНЫЕ ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РОДИТЕЛЯМИ В ВОПРОСАХ ПРОФОРИЕНТАЦИИ..... 158

Кочнева О. П., Морозова Е. А.
ПРОАКТИВНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОНА С УЧЕТОМ ЛИЧНОСТНЫХ ПРИОРИТЕТОВ МОЛОДЕЖИ..... 163

Кузьмина Н. С.
СЕТЕВЫЕ ПРОЕКТЫ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ СТУДЕНТОВ 170

Лыга И. П.
РАСШИРЕНИЕ ОТРАСЛЕВОГО ПОДХОДА К ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ 174

Любимов А. М.
ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА, ОТВЕЧАЮЩАЯ ТРЕБОВАНИЯМ ФГОС СПО..... 180

Малахова Н. О.
ОЦЕНКА СФОРМИРОВАННОСТИ ГОТОВНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ 8–9-Х КЛАССОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ САМООПРЕДЕЛЕНИЮ 185

Мамаева С. А.
ПРОЕКТ «НА БЛАГО ДЕТЯМ»..... 191

Матвеевич А. В.
АДАПТАЦИЯ СТУДЕНТОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ В СИСТЕМЕ СПО: ОТ УЧЕБНЫХ БАРЬЕРОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ 195

Михайлова Е. Н., Долженко М. Л.
РАННЯЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ДЕТЕЙ
ДОШКОЛЬНОГО И ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА:
ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД В СПО 199

Моисеенко И. С., Шамрина И. В.
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГОВ
В КОНТЕКСТЕ КОНКУРСА «МАСТЕР ГОДА» 204

Морозова Е. А., Пермяков М. А.
РАБОТОДАТЕЛИ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ МОЛОДЕЖИ
В ЛЕТНИЙ КАНИКУЛЯРНЫЙ ПЕРИОД 208

Новоселов В. В.
ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОЕ ВОСПИТАНИЕ
ЧЕРЕЗ АНИМАЦИОННОЕ ТВОРЧЕСТВО: ОПЫТ СТУДИИ
ПЛАСТИЛИНОВОЙ АНИМАЦИИ «ЗОЛОТАЯ ПТИЦА» 214

Нурмамбетова А. С.
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ
В КОНТЕКСТЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ДИЗАЙНА 220

Падурец Н. Б.
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПРОЕКТ
«СТУДЕНЧЕСКИЙ АКТИВ: ПЕРЕЗАГРУЗКА» 223

Парфентьева И. Ю.
ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СПО: СТРАТЕГИИ
СИСТЕМНОЙ ИНТЕГРАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ 226

Пенина С. Н.
КОНКУРС ПОРТФОЛИО БУДУЩИХ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ,
ПЕДАГОГОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ ТВОРЧЕСКИХ КОЛЛЕКТИВОВ 231

Печенкина Е. А.
ПРАКТИКА ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ ТВОРЧЕСКОГО ВУЗА
РАБОТЕ СО СРЕДСТВАМИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА
И ДОПОЛНЕННОЙ РЕАЛЬНОСТИ 237

Печень В. С., Кубрак А. В., Вишневская Н. Л.
ФИЛИАЛ БГТУ «БОБРУЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» – УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
ПО ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА 243

Пименова Г. М.
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
ФОРМИРОВАНИЯ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ
В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ 248

Понамарева Е. В.
СПЕЦИФИКА ОРГАНИЗАЦИИ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ
К ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЕ В СИСТЕМЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 252

Ризун Н. И.
СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ В ПОДГОТОВКЕ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА:
ПРОБЛЕМЫ И ИННОВАЦИИ 259

Рулевская Л. П.
ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ
КАК ИНСТРУМЕНТ НАСТАВНИКА В СИСТЕМЕ
ФИДЖИТАЛ-СПОРТА 265

Савченко О. В.
ПОВЫШЕНИЕ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ
ПРИ ОБУЧЕНИИ МАТЕМАТИКЕ 270

Санько А. А.
ФОРМИРОВАНИЕ УНИВЕРСАЛЬНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ
ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА КАК ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ 275

Сапожникова Н. А., Гунькова А. И., Смолькина А. В.
ЭФФЕКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОФОРИЕНТАЦИИ
ДЕТЕЙ-СИРОТ В УСЛОВИЯХ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ:
ОПЫТ РЕГИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ 282

Сенина Н. К.
ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ
НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ
(на примере МАДОУ № 5 «Детский сад комбинированного вида») 289

Сергиенко А. Ю.
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО С РАБОТОДАТЕЛЯМИ 294

Сердюк С. А., Кучер Н. В.
ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК СРЕДСТВО ОБУЧЕНИЯ ПРОГРАММИРОВАНИЮ В КОЛЛЕДЖЕ 300

Серова Н. А.
ЦИФРОВЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ В ПОДГОТОВКЕ ПЕДАГОГОВ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ 305

Скоблова Н. И.
ВОЗМОЖНОСТИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА ДЛЯ АВТОМАТИЗАЦИИ РУТИННЫХ ПРОЦЕССОВ В РАБОТЕ ПЕДАГОГА 310

Соколова Э. А.
ПОТРЕБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА В РАБОТНИКАХ 314

Соловьева О. А.
ПРОЕКТИРОВАНИЕ АДАПТИВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ КОЛЛЕДЖА ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С РАССТРОЙСТВАМИ АУТИСТИЧЕСКОГО СПЕКТРА 322

Стрижакова Н. В., Матросова Ю. В.
ОПЫТ ИНТЕГРАЦИИ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА В ОБУЧЕНИЕ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ КОЛЛЕДЖА НЕФТЕХИМИИ И НЕФТЕПЕРЕРАБОТКИ ИМ. Н. В. ЛЕМАЕВА: МЕТОДИКА, РЕЗУЛЬТАТЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ 327

Тарлавский В. И.
СИТУАЦИЯ ЦЕННОСТНОГО ВЫЗОВА СОВРЕМЕННОЙ ПРОФОРИЕНТАЦИИ КАК ФЕНОМЕН 333

Улитко В. В.
УПРАВЛЕНИЕ ВЕКТОРОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ КОНКУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА 338

Хохлова К. Д., Наумкина Е. А., Волкова К. Н., Панова С. Е.
РАБОЧАЯ СИЛА И БЕЗРАБОТИЦА В РЕГИОНАХ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА 344

Черных И. А.
АГРОТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КЛАСС КАК ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ АГРАРНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ 350

Четверикова Т. Н.
РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ИНТЕГРАЦИИ М РОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ ПОПУЛЯРИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ» В ЕДИНУЮ МОДЕЛЬ ПРОФОРИЕНТАЦИИ: ОПЫТ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ 354

Шабанова В. Е., Назина К. А.
ГОСУДАРСТВЕННЫЕ И МУНИЦИПАЛЬНЫЕ СЛУЖАЩИЕ В РЕГИОНАХ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА 360

Шальнова Н. В.
ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ: КАК ТЕХНОЛОГИИ МЕНЯЮТ ПРОЦЕСС ВЫБОРА ПРОФЕССИИ 367

Эверс Т. Ф.
ВОСПИТАНИЕ ТРЕНЕРА-ПРОФЕССИОНАЛА 372

Якушева Л. А., Лебедева Е. С.
ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-СОЦИАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ВОСПИТАННИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И СТУДЕНТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ – ВЫПУСКНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ 376

Анастас Ксения Владимировна,
старший преподаватель
кафедры «Промышленность и информационные технологии»,
БПИ ГОУ «Приднестровский Государственный Университет
имени Тараса Григорьевича Шевченко»,
г. Бендеры, Приднестровская Молдавская Республика
Михалаш Олеся Федоровна,
преподаватель информатики и ИКТ,
ГОУ СПО «Бендерский педагогический колледж»,
г. Бендеры, Приднестровская Молдавская Республика

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ИНСТРУМЕНТ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА В ОБЛАСТИ ИНФОРМАТИКИ И ИКТ

Подготовка специалистов в сфере информационных технологий в системе среднего профессионального образования требует ориентации на практическую деятельность и приближения учебного процесса к реальным профессиональным условиям. Одним из наиболее эффективных способов решения данной задачи является организация проектной деятельности студентов.

В современных условиях особую актуальность приобретает использование инструментов искусственного интеллекта (далее ИИ), способных обеспечить оперативную поддержку обучающихся. В отличие от традиционных цифровых ресурсов, ИИ-сервисы позволяют не только получать информацию, но и генерировать решения, анализировать ошибки и предлагать альтернативные подходы [3].

В рамках организации проектной деятельности целесообразно использовать следующие сервисы:

- ChatGPT – генерация идей, объяснение теории, помощь в написании кода;
- GitHub Copilot – автодополнение и генерация программного кода;

- Replit – онлайн-среда разработки с элементами ИИ-помощника;
- Codeium – бесплатный ИИ-ассистент для написания кода;
- Canva AI / Gamma – создание презентаций для защиты проекта.

Использование нескольких инструментов позволяет студентам сравнивать результаты и формировать критическое отношение к получаемой информации.

Рассмотрим применение ИИ при выполнении проекта «Разработка веб-приложения для регистрации пользователей».

Этап 1. Формулировка задачи. Студент формирует запрос в ChatGPT: «Предложи идею веб-приложения для начинающего разработчика». После анализа предложений выбирается тема и уточняется функционал.

Этап 2. Планирование. Студент получает пример структуры проекта и адаптирует ее: разработка интерфейса, создание формы регистрации, обработка данных, тестирование.

Этап 3. Реализация. Используются Copilot и Codeium:

Практическое задание:

- реализовать HTML-форму;
- добавить CSS-оформление;
- написать обработчик на JavaScript;
- объяснить каждую часть кода.

Методическое требование: студент обязан прокомментировать код и ответить на вопросы преподавателя.

Этап 4. Тестирование. Студент анализирует проект с помощью ИИ:

Пример запроса: «Какие ошибки могут возникнуть в форме регистрации и как их исправить?»

Этап 5. Подготовка защиты. С помощью Canva AI или Gamma студент: создает презентацию, формирует структуру выступления, готовит ответы на вопросы.

Для эффективного внедрения ИИ предлагается использовать следующие задания:

1. Сформулировать запрос для генерации темы проекта и обосновать выбор;

2. Сравнить результаты, полученные от разных ИИ-сервисов;
3. Найти ошибку в сгенерированном коде и исправить ее;
4. Объяснить принцип работы предложенного алгоритма;
5. Модифицировать готовый код под новые условия;
6. Разработать мини-проект с частичным использованием ИИ [1].

Практика показывает, что результативность использования ИИ зависит от следующих факторов:

- четкая постановка заданий преподавателем;
- обязательное объяснение студентом полученных решений;
- сочетание самостоятельной и групповой работы;
- контроль этапов выполнения проекта;
- формирование навыков критической оценки информации.

Особое внимание следует уделять недопущению механического копирования результатов.

Применение ИИ в сопровождении проектной деятельности позволяет: сократить время на рутинные операции, повысить качество выполняемых проектов, усилить практическую направленность обучения, сформировать навыки работы с современными инструментами разработки [4].

При этом сохраняется ключевая роль преподавателя как организатора и эксперта.

Использование инструментов искусственного интеллекта в проектной деятельности студентов колледжа является эффективным средством повышения качества подготовки специалистов в области информатики и ИКТ. Практико-ориентированный подход к внедрению ИИ позволяет интегрировать его в образовательный процесс без потери педагогического контроля [2].

Перспективы дальнейших исследований связаны с разработкой методик оценки эффективности использования ИИ и расширением спектра применяемых инструментов.

Литература

1. Бреднева Н. А. Технология организации проектной деятельности магистрантов // Гуманитарные и социальные науки. 2024. Т. 104, № 3. С. 165–171. DOI: 10.18522/2070-1403-2024-104-3-165-171 EDN: OLPBDV.

2. Деревянко Л. Н., Васильев А. А., Сликишина И. В., Васильева О. В. Искусственный интеллект как эффективное средство построения индивидуальной образовательной траектории обучающегося в проектно-исследовательской деятельности // Информационно-коммуникационные технологии в педагогическом образовании. 2024. № 1 (88). С. 126–130. EDN: DTGRCC.

3. Трошкина Т. А. Разработка технологии использования искусственного интеллекта в организации проектной деятельности студентов // Управление образованием: теория и практика = Education Management Review. 2025. Т. 15, № 2-1. С. 151–161. DOI: 10.25726/o6262-3708-3913-a EDN: ZMRLAR.

4. Широлапова Н. Ю. Использование проектно-творческой деятельности студентов // Наука и образование. 2023. Т. 6, № 2. EDN: VBXHNX.

Апарина Наталья Федоровна,
кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента и экономики,
ГБУ ДПО «Кузбасский региональный институт
развития профессионального образования» им. А. М. Тулеева,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс

МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Политические и экономические вызовы, высокие темпы технологических изменений требуют ускоренного развития профессиональных компетенций у потенциальных работников, освоения образовательных программ в более короткие сроки и с большей эффективностью. Представление о качестве профессионального образования в современной ситуации непосредственно связано с формированием компетенций выпускников, которые обеспечивают возможность их быстрого включения в профессиональную деятельность, оперативной адаптации к решению задач предприятия и условиям производства. Однако часто образовательные организации во многом функционируют без учета региональных и отраслевых потребностей, представляя собой относительно замкнутые самостоятельные уровни образования. На современном рынке труда остро встает вопрос сбалансированности между потребностями рынка труда в выпускниках и возможностями профессиональных образовательных организаций (далее – ПОО) в их удовлетворении. Такой дисбаланс частично можно объяснить тем, что перечень реализуемых образовательными организациями программ и их содержание определяются главным образом спросом со стороны населения: абитуриентами и их семьями, а не потребностями экономики региона. А также недостаточной мотивацией самих выпускников к трудоустройству по полученной специальности

на предприятия региона и несоответствием профессиональных компетенций выпускников запросам работодателя.

Для решения противоречия между запросами работодателей к качеству подготовки квалифицированных специалистов и реальной образовательной практикой ПОО требуется совершенствование различных механизмов взаимодействия профессиональных образовательных организаций и работодателей, основанных на использовании возможностей как профессиональных образовательных организаций, так и ресурсов работодателей. Взаимодействие как процесс непосредственного или опосредованного воздействия друг на друга проявляется в удовлетворении обоюдных интересов, реализации возможностей, решении проблем, организации совместной деятельности, поиске и обретении партнеров и дополнительных ресурсов и т. д. В результате взаимодействия происходит изменение исходных качеств или состояний субъектов или объектов взаимодействия [2].

В современной системе СПО фактически сформировались три основные модели трудоустройства, которые различаются по механизмам взаимодействия ПОО и работодателей, количеству субъектов, их заинтересованности и вовлеченности в процесс формирования компетенций, производимыми эффектами.

Первая модель отличается тем, что проблема трудоустройства выпускников СПО имеет в большей степени психолого-педагогический характер, и поиск способов ее решения лежит в плоскости профессиональной ориентации школьников и профессионального самоопределения студентов и выпускников СПО, усиления практической направленности образовательных программ, развития навыков студентов, способствующих их социальной и профессиональной адаптации. Например, Фомицкая Г. Н. и Базарова Т. С. отмечают, что «в образовательный процесс все более активно начинают внедряться преадаптивные модели, приоритетом которых выступает создание условий для формирования умения обучающегося адаптироваться к любым изменениям и условиям жизни» [3]. При таком подходе

профессиональные образовательные организации являются участниками содействия трудоустройству выпускников, поскольку от содержания образовательных программ СПО, воспитательного процесса, формирования навыков социализации, профориентационной работы, мероприятий по содействию трудоустройству зависит успешность их выпускников на рынке труда. Заинтересованными лицами такого взаимодействия являются в первую очередь студенты, родители и профессиональные образовательные организации. Работодатели в процессе подготовки студентов играют относительно пассивную роль, в основном не проявляя инициативы. Подобные стратегии взаимодействия с потребителями в современном менеджменте получили название «выталкивания», когда производство какой-либо продукции запускается независимо от спроса. В формировании профессиональных и социальных компетенций студентов СПО, определении потребностей региональных рынков труда, конкретных отраслей в количестве выпускников участвуют сами ПОО и государство (через ФГОС, контрольные цифры приема (далее – КЦП) и т. д.). Взаимодействие с работодателями, как правило, осуществляется путем организации практики на предприятиях, экскурсий, встреч представителей предприятий со студентами, ярмарок вакансий и др. В результате именно на работодателей ложится основная нагрузка по оперативной подготовке/переподготовке специалиста, его профессиональной адаптации после трудоустройства. Такая стратегия «выталкивания» выпускников ПОО на рынок труда была долгое время преобладающей в постсоветской системе профессионального образования.

Вторая модель основана на различных формах социального партнерства ПОО и работодателей. Усиливающаяся потребность в квалифицированных кадрах, состояние подготовки выпускников ПОО потребовали более активного участия работодателей в процессе подготовки кадров, их интеграции с ПОО. Работодатели при недостатке профессиональных компетенций стараются дополнительно обучить работника, что связано с большими финансовыми затратами на обучение. В данной модели проблемы трудоустройства

рассматриваются с позиций синхронизации потребностей работодателей в квалифицированных кадрах и качества их подготовки в ПОО. На смену стратегии «выталкивания» выпускников приходит стратегия «вытягивания», когда подготовка студентов, их компетенции сориентированы на реальные потребности работодателей, определяющих требования к компетенциям будущих специалистов и участвующих в разнообразных формах их подготовки. Данная стратегия требует развития механизмов трудоустройства, основанных на различных формах социального партнерства, предполагающих заключение договора или соглашения о сотрудничестве. В социальном партнерстве ПОО и работодателей заложен принцип системности – через определение целей и задач совместной деятельности и показателей их достижения, распределение обязанностей, выбор и реализацию совместных действий, направленных на достижение цели, контроль и оценку промежуточных и итоговых результатов обучения, совместное решение организационных проблем. Работодатели играют более активную роль в подготовке студентов, непосредственно участвуя в подготовке специалистов.

Третья модель основана на кластеризации системы профессионального образования, которая значительно усилилась после начала реализации ФП «Профессионалитет». Кластер представляет собой локализованную по территориальному или отраслевому принципу группу предприятий, объединенных общими интересами и взаимодействующими на договорной основе. Совместные действия субъектов – участников кластера и объединение их ресурсов создают синергетические эффекты, приводящие к качественным изменениям в системе.

Субъектами – участниками производственно-образовательных кластеров являются профессиональные образовательные организации и организации реального сектора экономики; заинтересованными лицами – студенты и их родители, а также органы государственной власти. Ожидаемые эффекты производственно-образовательных кластеров – синхронизация подготовки рабочих кадров и потребностей рынка труда, подготовка

высококвалифицированных специалистов, способных решать сложные производственные задачи сразу по окончании обучения, сокращение сроков обучения студентов за счет увеличения доли практической подготовки, сокращение времени адаптации выпускников на рабочем месте на основе создания атмосферы рабочей среды в процессе обучения и т. д.

Трудоустройство выпускников в этой модели рассматривается в контексте формирования компетенций с учетов запросов не только конкретного работодателя, но и отрасли и региона в целом, поскольку производственно-образовательные кластеры формируются по отраслевому принципу с учетом наиболее востребованных в регионе профессий и специальностей и призваны сократить дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, обеспечить формирование современных навыков и квалификаций молодежи.

Производственно-образовательный кластер представляет собой многостороннюю сетевую форму взаимодействия, в которую вовлечены предприятия, ПОО, обеспечивающие подготовку кадров в интересах участников кластера, региональные органы исполнительной власти. При создании кластеров используется региональный отраслевой подход. Региональные органы исполнительной власти определяют приоритетную отраслевую специализацию колледжей, проектируют кластеры по приоритетным отраслям экономики. Таким образом, осуществляется система регионального планирования подготовки кадров СПО для нужд предприятий. Работодатели, используя подобную модель кадровой обеспеченности, как правило, формируют ее под свои задачи. Все образовательные организации и предприятия, входящие в кластер, подписывают партнерское соглашение, в соответствии с которым у работодателей появляется возможность принимать участие в управлении образовательными организациями: регулировать разработку и реализацию образовательных программ, формировать материально-техническую базу колледжей в соответствии с требованиями подготовки под собственные запросы, привлекать своих работников к подготовке кадров: к образовательной деятельности, наставничеству. В кластере выделяется колледж,

модернизируемый под ключ, в котором при непосредственном участии опорного работодателя создается управленческая структура, создается модель реального производства, формируется материально-техническая база, педагогический состав, определяется содержание и разрабатывается структура образовательных программ, формируются учебно-производственные комплексы.

Практика показывает, что, как правило, профессиональные образовательные организации используют комплексный подход в решении проблем подготовки квалифицированных кадров и трудоустройства выпускников. Наиболее эффективными механизмами являются те, в которых активное участие принимает работодатель, формируя требования к образовательным результатам, компетенциям выпускников, участвуя в разработке образовательных программ с учетом профессиональных и корпоративных стандартов, оценке квалификаций будущих специалистов.

Литература

1. Апарина, Н. Ф. Взаимодействие профессиональных образовательных организаций с работодателями в процессе трудоустройства выпускников / Н. Ф. Апарина, Т. П. Дорофеева, С. Г. Медянцева // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2024. – № 4(56). – С. 5-18. – DOI: 10.54509/22203036_2024_4_5. – EDN: VSINVP.

2. Власова, С. А. К вопросу о типологии и механизмах социального взаимодействия / С. А. Власова // Вестник Бурятского государственного университета. – 2014. – № 14-1. – С. 41-44. – EDN: UIUJJD.

3. Фомицкая, Г. Н. Механизмы взаимодействия работодателей и профессиональных образовательных организаций в ситуации неопределенности / Г. Н. Фомицкая, Т. С. Базарова // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. – 2021. – Т. 18, № 4. – С. 21-34. – DOI: 10.17673/vsgtu-pps.2021.4.2. – EDN: CRSVLW.

Архипова Мария Владимировна,
студентка,
направление «Психолого-педагогическое образование»,
профиль «Педагогика и психология общего
и профессионального образования»,
Институт физико-математического,
информационного и технологического образования,
ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный педагогический университет»,
г. Новосибирск, Новосибирская область
Шульга Ирина Ивановна,
доктор педагогических наук,
профессор кафедры педагогики и психологии ИФМИЭО, доцент,
ФГБОУ ВО Новосибирский государственный педагогический университет,
г. Новосибирск, Новосибирская область

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА С РОДИТЕЛЯМИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ С ДЕВИАНТНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ

Девиантное поведение несовершеннолетних остается одной из наиболее устойчивых проблем современной педагогической практики. Речь идет о поведении, систематически отклоняющемся от принятых в обществе норм и влекущем негативные последствия как для самого подростка, так и для его социального окружения. Под это определение подпадают агрессия, аддиктивные расстройства, делинквентные поступки, уходы из дома, суицидальные тенденции. Статистика Министерства просвещения РФ за последние годы фиксирует сохранение высоких показателей постановки несовершеннолетних на внутришкольный учет именно по поведенческим основаниям, что свидетельствует о недостаточной эффективности существующих профилактических моделей.

Семья в этиологии девиантного поведения занимает центральное место. Подростки, воспитывающиеся в условиях гипоопеки, систематических внутрисемейных конфликтов или, напротив, в условиях гиперконтроля, в статистически значимо большей степени демонстрируют отклоняющееся поведение по сравнению со сверстниками из психологически благополучных семей. Это делает родителей не просто участниками, а стратегическими субъектами профилактического процесса. Именно здесь и возникает задача, которую педагог-психолог не может решить в обход семьи: без изменения семейной среды любые индивидуальные интервенции с подростком теряют значительную часть эффекта.

Педагог-психолог в структуре образовательной организации выполняет функцию специалиста, обладающего профессиональными инструментами диагностики, консультирования и сопровождения. Работа с родителями не является вспомогательной по отношению к работе с подростком. Она образует самостоятельное направление, требующее отдельного планирования, методического обеспечения и временных ресурсов. В логике М. К. Макаренко, профилактика девиантного поведения эффективна лишь при условии системного охвата всех микросред, в которых находится несовершеннолетний [2, с. 32]. Семья является наиболее мощной из этих микросред, поскольку именно там формируются базовые ценностные ориентации, паттерны реагирования на стресс и модели социального взаимодействия.

Диагностика семейной ситуации предшествует любому взаимодействию психолога с родителями. Специалист собирает данные о структуре семьи, стиле воспитания, характере детско-родительских отношений, а также об уровне педагогической компетентности родителей. Для этого применяются стандартизированные опросники: методика PARI, опросник Варга-Столина, проективные техники в работе с самим подростком. Полученная картина определяет формат последующего взаимодействия. В одних случаях достаточно однократной консультации, в других требуется долгосрочное психолого-педагогическое сопровождение семьи. Исследование ценностных ориентаций

несовершеннолетних, проведенное А. С. Окунем и Т. Г. Бобченко, убедительно показывает, что рассогласованность ценностей родителей и детей существенно повышает риск формирования девиантных форм поведения, а сами подростки, склонные к девиации, характеризуются дефицитом просоциальных ценностей и преобладанием гедонистической направленности [4, с. 41]. Это означает, что педагог-психолог, работая с семьей, обязан уделять отдельное внимание ценностному полю, транслируемому родителями.

Консультативная работа с родителями выстраивается по нескольким направлениям. Первое из них связано с повышением родительской компетентности в понимании возрастных особенностей подросткового периода. Многие родители воспринимают нормативные кризисные реакции подростка как патологию или как личный вызов, что приводит к эскалации конфликта. Психолог в ходе индивидуальных консультаций разъясняет физиологические и психологические закономерности пубертата, помогает родителям переинтерпретировать поведение ребенка. Второе направление ориентировано на коррекцию деструктивных воспитательных стратегий. Родители, применяющие физические наказания, публичное унижение или полное игнорирование эмоциональных потребностей ребенка, формируют у него дефициты, которые он затем компенсирует через девиантное поведение в группе сверстников [1, с. 203]. Психолог в этом случае работает не с осуждением, а с объяснением механизмов формирования нарушений.

Групповые форматы работы с родителями обладают рядом преимуществ по сравнению с исключительно индивидуальными консультациями. На практике специалисты выделяют следующий эффект групповой работы: родитель, оказываясь в среде других родителей, сталкивающихся с аналогичными трудностями, перестает воспринимать ситуацию как уникальную и постыдную. Это снижает защитные реакции и повышает готовность к изменениям. Тренинги родительской эффективности, лектории, семинары по активному слушанию и ненасильственной коммуникации входят в арсенал групповой работы психолога. Особую результативность показывают

программы, в которых родители и подростки участвуют совместно: они обеспечивают диалог между поколениями в безопасном, структурированном пространстве, при посредничестве специалиста. В логике М. Г. Харитонова и А. П. Шуверова, социально-педагогическая профилактика девиантного поведения младших подростков требует вовлечения семьи как обязательного условия устойчивости достигнутых результатов [5, с. 208].

Существенным препятствием в работе психолога с родителями остается низкая явка на профилактические мероприятия. Родители с наиболее дисфункциональными стратегиями воспитания, как правило, наименее склонны к добровольному участию в программах сопровождения. Психолог вынужден применять косвенные способы вовлечения: выходить на контакт через куратора класса, направлять персональные письменные приглашения с конкретным описанием темы встречи, договариваться о встречах в удобное для родителя время. Принципиально, что первый контакт не должен быть связан с жалобой на поведение ребенка. Вызов к психологу «по поводу плохого поведения» активирует у родителя защитные реакции и агрессию, тогда как приглашение на информационную встречу об особенностях подросткового возраста воспринимается нейтрально.

Межведомственное взаимодействие расширяет возможности психолога в ситуациях, когда семья находится в состоянии острого неблагополучия. Психолог образовательной организации действует в связке с социальным педагогом, инспектором по делам несовершеннолетних и специалистами органов опеки. Такое взаимодействие позволяет обеспечить комплексное сопровождение семьи, не ограниченное ресурсами одного учреждения. Вместе с тем координация между ведомствами нередко осложняется бюрократическими барьерами и разными целевыми установками специалистов. Из-за этих барьеров своевременная помощь семье задерживается, что увеличивает риск закрепления девиантных паттернов у подростка.

Оценка эффективности проводимой работы строится на повторной диагностике через определенные временные интервалы. Психолог фиксирует

изменения в детско-родительских отношениях, динамику поведения подростка в школьной среде, степень снижения риск-факторов. Отсутствие системы мониторинга лишает специалиста возможности корректировать программу сопровождения и обосновывать необходимость тех или иных форм работы перед администрацией учреждения. В конечном счете взаимодействие педагога-психолога с родителями по профилактике девиантного поведения несовершеннолетних является не факультативным, а системообразующим элементом всей профилактической работы школы. Без устойчивого партнерства с семьей специалист работает лишь с частью проблемы.

Литература

1. Бахуташвили Т. В., Азарян К. А. Социальная реабилитация подростков с девиантным поведением // НАУКА, ОБРАЗОВАНИЕ и ИННОВАЦИИ. Томск, 2016. С. 201-205. EDN: WDSUKV.

2. Макаренко М. К. Профилактика девиантного поведения подростков в условиях детского оздоровительного лагеря // Студенческий вестник. 2018. № 9-1(29). С. 31-33. EDN: XORGWL.

3. Носова Н. А. Роль социального работника по профилактике девиантного поведения подростков // Научное сообщество студентов XXI столетия. 2017. № 5(53). С. 84-89. EDN: YPQQZN.

4. Окунь А. С., Бобченко Т. Г. Изучение ценностных ориентаций как средство профилактики девиантного поведения подростков // Глобальный научный потенциал. 2019. № 4(97). С. 41-43. EDN: YCZTIM.

5. Харитонов М. Г., Шуверов А. П. Социально-педагогическая профилактика девиантного поведения младших подростков // Инновации в образовании: теория и практика. Чебоксары, 2024. С. 208-213. EDN: GBWRTF.

Ауман Екатерина Александровна,
старший преподаватель,
ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный
медицинский университет» Минздрава России,
г. Новосибирск, Новосибирской области
Самохин Богдан Анатольевич,
студент 4-го курса,
ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный
медицинский университет» Минздрава России,
г. Новосибирск, Новосибирской области

ВНУТРИВУЗОВСКАЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ КАК РЕСУРС КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ РЕГИОНА: ОПЫТ НОВОСИБИРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО МЕДИЦИНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Актуальным направлением образовательной и кадровой политики России выступают задачи, связанные с профессиональным самоопределением молодежи, внедрением механизмов профориентации, формированием трудовых навыков, а также социально-гражданской и профессиональной идентичности молодежи [5]. В условиях реформирования высшего медицинского образования, смены подходов к аккредитации и усилению кадрового дефицита в первичном звене здравоохранения, особую значимость приобретает проблема формирования устойчивого интереса к профессии и осознанности при ее выборе.

Современные требования к подготовке медицинских кадров Российской Федерации обуславливают необходимость формирования комплексной системы профессиональной ориентации в образовательных организациях медицинского профиля. Такая система должна охватывать все уровни подготовки: от бакалавриата, специалитета и среднего профессионального образования до послевузовского и дополнительного профессионального образования.

Однако, как отмечают исследователи, традиционная модель профориентации часто ограничивается этапом довузовской подготовки, тогда как внутривузовское сопровождение профессионального самоопределения остается эпизодическим.

В условиях высшего учебного заведения профориентационная деятельность представляет собой целенаправленную работу по сопровождению обучающихся в выборе и освоении будущей профессии. Ее содержание строится с учетом индивидуальных склонностей, интересов и способностей студентов, а также актуальных потребностей рынка труда в специалистах определенного профиля и уровня квалификации. Данная деятельность носит интегративный характер, объединяя учебную и воспитательную составляющие образовательного процесса, и реализуется в единстве теоретической и практической направленности [3].

Профориентационная деятельность важна не только на этапе выбора профессии, но и в процессе обучения в вузе. Внутривузовскую профессиональную ориентацию (нередко понимают как сопровождение профессионального самоопределения) возможно, реализовывать с помощью различных подходов на всех этапах обучения. Профориентационная работа может быть органично включена в учебный процесс. Другой эффективный канал – производственные практики: возможность своими глазами увидеть профессию изнутри и лично попробовать себя в деле [4].

В рамках внутривузовской профориентационной деятельности в нашем медицинском вузе осуществляется поддержка индивидуального становления обучающихся в личностной и профессиональной сферах.

Вначале центр психосоциальной поддержки студентов организует психодиагностическое тестирование для обучающихся первого курса, направленное на всестороннее изучение индивидуальных психологических особенностей студентов, только начинающих свой образовательный путь в медицинском университете.

Затем внутривузовская профориентационная работа активно продолжается путем использования разнообразных форм: оказание помощи первому и второму курсу в выборе векторов будущей карьеры через вовлечение в научно-исследовательскую работу кафедр, проектную, кружковую и волонтерскую деятельность, олимпиадное движение. Особое значение приобретают проекты, которые позволяют студентам еще в процессе обучения погрузиться в реальную профессиональную среду, сформировать осознанный выбор карьерного пути и приобрести практические навыки. [1, с.108].

Примером успешной реализации таких проектов в Новосибирской области служит Медицинский студенческий кадровый центр (МСКЦ) «Траектория» – совместный проект Новосибирского государственного медицинского университета (НГМУ), Новосибирского медицинского колледжа (НМК) и Министерства здравоохранения Новосибирской области. Его ключевая цель, не только обеспечить медучреждения квалифицированными кадрами, но и способствовать профессиональному самоопределению студентов через практическую деятельность, а также выстроить систему предпрофессиональной подготовки, которая поможет молодежи осознанно выбрать медицинскую специальность и закрепиться в профессии.

МСКЦ «Траектория» вырос из проекта «Медицинские кадры – в село!», запущенного в 2022 году для студентов НГМУ и НМК. Во время летних каникул 8 студентов имеющие сертификат младшего и среднего медицинского персонала отправились на работу в центральные районные больницы Тогучинского, Ордынского и Коченевского районов Новосибирской области. Привлечение студентов-медиков к работе в сельских больницах помогло решить кадровый дефицит, возникающий в период летних отпусков. В свою очередь, студенты получили реальную практику, недоступную в рамках учебных занятий, а также познакомились с организацией здравоохранения в сельской местности.

Первый опыт проекта «Медицинские кадры – в село!» оказался удачным. Студенты-медики, участвующие в проекте, поделились своими эмоциями и впечатлением, рассказали о полученных практических навыках и

о взаимодействии с пациентами, а также дали высокую оценку участию в данном проекте.

Для дальнейшей реализации проекта «Медицинские кадры в село!» был сформирован организационный штаб, основу которого составили студенты-медики, успешно прошедшие первый этап. Был утвержден план реализации. Затем стартовала внутривузовская профориентационная работа. Через сайт университета, социальные сети и личные выступления участники проекта посещали лекции, рассказывали о своей деятельности и приглашали студентов. В результате около 150 человек решили включиться в работу [2, с.59].

В 2025 году к проекту присоединился Новосибирский медицинский колледж (НМК). Были разработаны и запущены еще два трудовых проекта, «Медкадры. Город» и «Медкадры. Диспансеризация», которые были объединены в Медицинский студенческий кадровый центр «Траектория». Позднее в состав центра был включен проект «Здоровое лето». По итогам летнего сезона 2025 года в перечисленных проектах участвовали уже 311 студентов НГМУ и НМК, которые были трудоустроены в 46 медицинских организациях Новосибирской области.

Проект «Медкадры. Город» открывает перед студентами возможность постоянного трудоустройства в лечебных организациях Новосибирска на протяжении всего календарного года, что позволяет студентам параллельно с обучением получать практический опыт. Благодаря такому графику студенты-медики могут успешно пройти процедуру аккредитации и начать работать в сфере медицины прямо в период обучения, не дожидаясь летних каникул.

Ключевая задача проекта «Медкадры. Диспансеризация» заключается в обеспечении студентов рабочими местами в городских поликлиниках. Участники проекта выполняют обязанности среднего медицинского персонала в поликлиниках: помогают в проведении профилактических осмотров, выполняют различные диагностические процедуры. Актуальность данного проекта значительно возрастает в свете повышенного внимания государства к профилактике болезней и их раннему выявлению.

Проект «Здоровое лето» предоставляет студентам-медикам уникальную возможность получить практические навыки работы в детских оздоровительных лагерях, что, в свою очередь, стимулирует их к осознанному выбору в пользу педиатрического профиля и смежных медицинских специальностей.

Проекты МСКЦ «Траектория» позволяют целенаправленно находить и вовлекать в медицинскую деятельность наиболее компетентных студентов с высоким уровнем сформированности профессионально важных навыков. При этом профессиональное становление осуществляется непрерывно – в период обучения в вузе и на последующих этапах последипломного сопровождения.

Таким образом, ключевым элементом внутривузовской профориентационной работы в медицинском университете является погружение студентов в атмосферу будущей профессии. Проекты МСКЦ «Траектория» мотивирует интерес к профессиональной и научной деятельности, а также способствуют закреплению молодых специалистов в системе здравоохранения после окончания вуза.

Литература

1. Ауман Е.А., Севостьянов Д.А. Профориентация в медицинском университете: психодиагностические аспекты // Нижегородское образование. 2025. № 4. С. 104–113. EDN: AZERLT.

2. Бакулин К.А. Волонтерская деятельность студентов медиков НГМУ «Медкадры в село!» // Материалы Международной научно-практической конференции СНГ / Под. Ред. Д.А. Соколовой. М. : МИРА Российский технологический университет, 2024. 60 с.

3. Профориентационная работа [Электронный ресурс]. URL: https://stgmu.ru/education/sub-72/ (дата обращения 25.03.26).

4. Сергеев, И. С. Маркеры профориентационных парадигм / И. С. Сергеев, В. Н. Пронькин // Образовательная политика. – 2023. – № 4 (96). С. 53–64. DOI: 10.22394/2078-838X-2023-4-53-64 EDN: ETDRIQ.

5. Сергеев И.С. Образовательная профориентация – методологическая основа профориентационной работы с детьми и молодежью // Профессиональное образование и рынок труда. 2023. Т.11, № 1. С. 24-44. DOI: 10.52944/PORT.2023.52.1.002 EDN: PAKRJK.

Бабенко Светлана Вячеславовна,
преподаватель,
ГБПОУ «Саткинский горно-керамический колледж имени А. К. Савина»,
г. Сатка, Челябинская область
Боярчук Елена Викторовна,
преподаватель,
ГБПОУ «Саткинский горно-керамический колледж имени А. К. Савина»,
г. Сатка, Челябинская область

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ НА БАЗЕ САТКИНСКОГО ГОРНО-КЕРАМИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА

В современном мире, где разнообразие профессий растет с каждым днем, ранняя и осознанная профориентация становится не просто желательной, а необходимой мерой для успешного будущего подрастающего поколения. Преподаватели Саткинского горно-керамического колледжа (далее – СГКК) это прекрасно понимают, выстраивая многоуровневую систему формирования профессиональных интересов и ориентиров будущих педагогов, начиная с детского сада.

В целях профориентации педагогическое отделение колледжа работает в четырех направлениях: информационное, диагностико-консультационное, развивающее, активизирующее. В них сочетаются как традиционные подходы к отбору форм и содержания профориентационной работы с учащимися, так и активные методы профориентации.

Профориентационная работа в СГКК – это не разовые акции, а целенаправленный и систематический процесс, включающий в себя 6 ключевых этапов: профессиональное знакомство (формирование положительного образа педагога у дошкольников и школьников), профессиональная поддержка (информирование по любым психолого-педагогическим вопросам и вопросам профориентации), профессиональные пробы (предоставление возможности

«примерить» профессию на себя), профессиональное самоопределение и самонавигация (помощь школьникам в осознанном выборе будущей профессии), профессиональное сотрудничество (взаимодействие с образовательными учреждениями и управлением образования для создания эффективной системы подготовки педагогических кадров), профессиональное сопровождение (помощь студентам и выпускникам в осознанном выборе будущей специализации и планировании карьеры) [1].

Профессиональное знакомство. В детских садах и школах Саткинского округа преподаватели и студенты СГКК активно создают атмосферу любви к профессии педагога. В программу производственной практики включены обязательные задания по ранней профориентации детей. В частности, студенты проводят профориентационные занятия, мастер-классы, праздники и ярмарки профессий, где, конечно же, особое место занимает профессия педагога. Игровые занятия, театральные представления, беседы о доброте и справедливости – все это помогает детям увидеть в воспитателе и учителе друга, помощника и волшебника, открывающего им мир знаний и творчества.

Профессиональная поддержка. Преподаватели колледжа оказывают методическую поддержку школьным учителям и воспитателям, а опытные педагоги-практики делятся своими знаниями и опытом со студентами СГКК. Для заинтересовавшихся школьников, учителей и воспитателей ДОУ созданы группы для общения в социальных сетях для обмена информацией по любым психолого-педагогическим вопросам и вопросам профориентации.

Профессиональные пробы. Профессиональная проба – это завершенный технологический цикл учебно-трудовой, познавательной деятельности учащихся, выполняемый в условиях, максимально приближенных к производственным, а также средство развития интереса и способности учащегося к конкретной профессиональной деятельности, проверки осознанного и обоснованного выбора профессии [3].

На базе школ, колледжа, дворца культуры организуются специальные занятия, где ребята знакомятся с особенностями профессии учителя

и воспитателя. Школьники на практике оценивают свои силы и могут понять, насколько им интересна и близка профессия педагога.

На педагогическом отделении также ведется активная работа по подготовке к реализации профессиональных проб: создана нормативно-правовая база, ведется работа по созданию методического обеспечения и педагогических условий реализации программ профессиональных проб по педагогическим специальностям.

На профессиональной пробе по специальности «Преподавание в начальных классах» ребята смогли прочувствовать на себе, что быть учителем – не только ответственно, но и невероятно интересно и творчески. Главным событием стало проведение фрагмента урока изобразительной деятельности с использованием «волшебного» стеклянного планшета. А на профессиональной пробе по специальности «Дошкольное образование» они узнали, что быть воспитателем – это не только играть с детьми, но и знать особенности развития каждого ребенка, организовывать увлекательные занятия по разным направлениям: от рисования и лепки до конструирования и робототехники, развивать у детей логическое мышление и творческие способности с помощью современных образовательных технологий, понимать, что игра – это ведущий вид деятельности дошкольников, и уметь создавать развивающую игровую среду.

Профессиональное самоопределение и самонавигация

Профессиональная самонавигация и самоопределение включают в себя понимание своих интересов, ценностей, навыков и возможностей. В этом может помочь организация дней открытых дверей.

Жолован С.В., анализируя действенность разных форм профориентационной работы, отмечает, что эффективность проведения дней открытых дверей самая высокая – 52% (реклама и размещение информации на сайте образовательного учреждения – 19 %; выступления на родительских собраниях —22%; презентация профессиональных образовательных учреждений в школах – 30%), однако недостаточная, т. к. используется систематически, но в традиционной форме. По мнению автора, повышению эффективности

проведения дней открытых дверей в учреждениях профессионального образования способствует применение активных форм и методов профориентационной работы: профориентационных игр, викторин, мастер-классов [2].

Основными задачами при подготовке и проведении Дня открытых дверей являются не только информирование об условиях поступления в колледж, но и формирование среди учащихся и их родителей позитивного отношения к получению среднего профессионального педагогического образования и, конкретно, к педагогическим специальностям.

Традиционный компонент программы Дня открытых дверей включает встречу с администрацией колледжа, информирование обучающихся и их родителей о перечне специальностей, условиях приема на следующий учебный год, потребностях рынка труда муниципалитета по педагогическим специальностям, возможностях трудоустройства и перспективах профессионального роста по педагогическим специальностям в современных социально-экономических условиях. Также программа проведения Дня открытых дверей предполагает применение активных методов профориентационной работы, например, мастер-классы, проводимые студентами старших курсов, использование игр с абитуриентами («Мы –команда», «Остров», «Устами младенца», «Ловушки-капканы»), просмотр видеороликов и др.

Реализация диагностико-консультационного направления предполагает проведение индивидуального и группового собеседования с абитуриентами, анкетирования с целью выявления мотивации, профессиональной направленности и установления соответствия качеств абитуриента тому или иному виду деятельности путем сопоставления его особенностей и требований к профессии; проведение консультаций с абитуриентами по выбору специальности; консультирование их о будущей профессиональной деятельности [5].

Кроме того, мы уже несколько лет практикуем приглашение школьников и дошкольников на адаптационные сборы.

Профессиональное сотрудничество. Колледж активно сотрудничает с образовательными учреждениями района, предоставляя студентам возможность проходить практику в школах и детских садах. Это позволяет им получить ценный практический опыт, познакомиться с реалиями работы и наладить контакты с будущими работодателями. СГКК выстраивает тесные связи с управлением образования, школами и детскими садами Саткинского округа. Совместно разрабатываются и реализуются программы профориентации, проводятся семинары и конференции, направленные на повышение квалификации педагогов.

Одной из самых интересных и эффективных форм профориентационной работы является муниципальный профориентационный конкурс «Юный педагог», который впервые был организован и проведен педагогическим отделением СГКК при поддержке Управления образования для дошкольников и девятиклассников Саткинского района и с этого года станет традиционным мероприятием. Преподаватели педагогического отделения разработали Положение о конкурсе, подготовили задания, четкие критерии оценки, организовали обучение экспертов из числа наставников. В конкурсе приняли участие 18 образовательных организаций Саткинского муниципального округа. Для дошкольников конкурс представлял собой увлекательное путешествие в мир профессии воспитателя, где дети смогли проявить свои творческие способности, знания и умения. Для девятиклассников конкурс стал площадкой для демонстрации педагогических навыков, эрудиции и умения работать в команде. Победители и участники конкурса получили не только медали, дипломы, ценные призы и подарки, а главное – вдохновение и стимул для дальнейшего профессионального роста.

Профессиональное сопровождение. В стенах СГКК созданы все условия для профессионального сопровождения будущих педагогов. Студенты участвуют в тренингах личностного роста, мастер-классах от успешных педагогов, научных конференциях и конкурсах профессионального мастерства.

Благодаря комплексной системе профориентации СГКК выпускает не просто специалистов, а настоящих профессионалов, готовых к работе в современных образовательных учреждениях.

О положительных результатах такой системы работы мы можем судить по нашим выпускникам. Они возвращаются к нам в роли преподавателей, экспертов муниципальных конкурсов, организованных на базе колледжа. 80% наших выпускников работают в ДОУ и около 40% в школах Саткинского муниципального округа.

Таким образом, педагогическое отделение СГКК продолжает развивать и совершенствовать свою систему профориентации, чтобы и впредь оставаться кузницей кадров для образовательных учреждений Саткинского округа и Челябинской области.

Литература

1. Елькина, О. Ю. Формирование профессиональной направленности и ценностных ориентаций будущих педагогов / О. Ю. Елькина, Л. Я. Лозовна // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. – 2021. – Т. 5. – № 4. – С. 295-301. – DOI: 10.21603/2542-1840-2021-5-4-295-301 EDN: QQKKAR.

2. Жолован, С. В. Эффективность форм профориентационной работы как фактор повышения качества профессионального образования / С. В. Жолован – СПБ: Институт бизнеса и права, 2012. – 112 с.

3. Лисицына, В. О. Педагогические условия формирования готовности к профессиональному саморазвитию у будущих педагогов профессионального обучения / В. О. Лисицына // Мир науки. Педагогика и психология. – 2023. – Т. 11, № 2. – EDN: OECALY.

4. Мелетичев, В. В. Профессиональные склонности и мотивация обучающихся как условие успешности выбора и освоения профессии / В. В. Мелетичев, Е. В. Харитонова. // Педагогика. – 2020. – № 1. – С. 87-93. – EDN: QDNFZE.

5. Панина, С. В. Профессиональная ориентация: учебник и практикум для среднего профессионального образования / С. В. Панина, Т. А. Макаренко. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 363 с.

Беркутова Диана Искандеровна,
кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры методик математического
и информационно-технологического образования,
ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный
педагогический университет им. И. Н. Ульянова»,
г. Ульяновск, Ульяновская область
Громова Екатерина Михайловна,
кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры методик математического
и информационно-технологического образования,
ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный
педагогический университет им. И. Н. Ульянова»,
г. Ульяновск, Ульяновская область
Горшкова Татьяна Анатольевна,
кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры методик математического
и информационно-технологического образования,
ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный
педагогический университет им. И. Н. Ульянова»,
г. Ульяновск, Ульяновская область

РОЛЬ УЧИТЕЛЯ ТРУДА (ТЕХНОЛОГИИ) В ПОДГОТОВКЕ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ СОВРЕМЕННОСТИ

Современная экономика предъявляет повышенные требования к уровню профессиональной подготовки работников в различных отраслях промышленности, сельского хозяйства, строительства. Эти требования обусловлены изменением характера производства и его цифровизацией,

появлением новых материалов и способов их обработки и др. В этих условиях перед системой образования стоит задача опережающей подготовки компетентных кадров, способных гибко реагировать на изменения требований к профессиональной деятельности и личностным качествам.

Учитель труда (технологии) играет ключевую роль в формировании профессиональных компетенций обучающихся, поскольку именно эта предметная область демонстрирует связь между абстрактными теоретическими знаниями и их реальным приложением в производственном процессе. Традиционные методы обучения труду (технологии) оказываются уже недостаточными для полноценного знакомства школьников с передовыми технологиями и получения первичного опыта в сфере наукоемких технологий. Учителям важно изучать опыт коллег, экспериментировать и находить новые, отвечающие времени, подходы в обучении, способные решать комплексные задачи. Одним из таких подходов является *междисциплинарный подход,* подразумевающий сочетание знаний из различных областей науки и техники. Сама идея межпредметности уже заложена в концепции обучения предметной области «Труд (технология)» [4]. В процессе обучения учитель интегрирует элементы знаний из математики, информатики, физики, химии, биологии в содержание учебного материала, формируя целостное представление о технологических процессах и способствуя развитию аналитического мышления школьников. Это позволяет обучающимся видеть взаимосвязь между школьными предметами и применять полученные знания в реальных жизненных ситуациях.

Другим актуальным подходом выступает *метапредметный подход,* направленный на формирование универсальных учебных действий, необходимых для решения задач вне зависимости от содержания конкретного предмета. Уроки труда (технологии) учат навыкам, необходимым в современных производственных условиях: ставить цели, планировать свою деятельность, организовывать рабочее пространство, оценивать риски, находить оптимальные решения и эффективно взаимодействовать в команде. Эти навыки, несомненно, повысят и конкурентоспособность работника на рынке труда.

Третьим значимым подходом, в котором тесно переплетаются два заявленных выше подхода и на котором нам бы хотелось сделать акцент, является *STEM-образование.* В его основе лежит идея интеграции когнитивного поля естественно-научных дисциплин в практические, прикладные задачи. Школьник, согласно этому подходу, не просто изучает математику, информатику или физику в отдельности, а использует их в комплексе для решения инженерных, исследовательских, проектных задач. На наш взгляд, схожим смыслом наделена и сама предметная область «Труд (технология)». Проектная деятельность по труду по своей сути направлена на получение инновационного решения проблемы и практическое внедрение современных технологических достижений [3]. Кроме этого, материальная база предметной области в последнее время значительно обновляется, что создает предпосылки для приобретения школьниками практических навыков, связанных с будущей профессией.

Отметим, что изначально STEM не задумывался строго как педагогическая система. Это был кадровый проект, ориентированный на подготовку специалистов для науки, промышленности и оборонного сектора. Позже, по мере распространения, к STEM начали относиться как к «образованию будущего», универсальному решению для школы XXI века. Однако, он не является универсальной педагогической системой, так как рассчитан не на всех без исключения детей. Его ограничение в том, что он работает именно на тех, у кого выражены интересы и способности к технике. В настоящее время педагогическое сообщество снова возвращается к идее использовать потенциал этого подхода в качестве средства обеспечения высокотехнологичных сфер экономики Российской Федерации квалифицированными и мотивированными кадрами [2]. Внедрение STEM-подхода в школьное образование позволяет осуществлять раннюю профессиональную ориентацию, выявлять и поддерживать талантливых детей с инженерными способностями уже в юном возрасте [1]. В целом, положительная черта концепции STEM заключается в том, что она соответствует интересам современных детей, которым нравится

конструировать, программировать, заниматься 3D-моделированием, робототехникой и прототипированием.

Таким образом, подготовка высококвалифицированных кадров является приоритетной задачей российской системы образования в условиях глобальной конкуренции и цифровой трансформации экономики. Для успешного выполнения этой миссии самому учителю труда (технологии) нужно овладеть современными образовательными технологиями. Такая попытка предпринята в ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова» в рамках внедрения в образовательные программы педагогического бакалавриата *вариативного модуля «Программа профессиональной переподготовки «STEM-образование»,* включающего три дисциплины: «STEM-практики в образовании», «ТРИЗ-технология в дополнительном образовании», «Сопровождение одаренных школьников (олимпиадная подготовка)». Указанный модуль был успешно реализован на 4-м курсе по профилям «Математика. Информатика», «Математика. Иностранный язык», «Математика. Экономика», «Дошкольное образование. Начальное образование» в 2025-2026 учебном году. По отзывам бакалавров они довольны полученными компетенциями, которые пригодились им во время прохождения педагогической практики, а также были полезны в профессиональной деятельности уже трудоустроенным в образовательные организации студентам.

Также в рамках Всероссийской научно-практической конференции «Управление качеством образования: проблемы и перспективы», прошедшей на факультете физико-математического и технологического образования УлГПУ 11 декабря 2025 г., авторами был проведен мастер-класс на тему «STEM-образование: опыт реализации», включавший знакомство участников с технологией проектирования на основе STEM-подхода. Нашим авторским коллективом видятся перспективы в популяризации обозначенного подхода через организацию курсов повышения квалификации для учителей разных школьным предметов по их запросу и оказание консультативной помощи

по отдельным аспектам реализации STEM-подхода в реальном образовательном процессе.

Таким образом, рассмотренные в статье вопросы готовят почву для дальнейших исследований в области внедрения STEM-образования в школьную практику и подготовки педагогических кадров для реализации этой идеи.

Литература

1. Громова Е. М., Беркутова Д. И., Горшкова Т. А. Агротехнологические классы в реализации STEM-образования при обучении предмету «Труд (технология)» // Актуальные проблемы технологического образования: традиции и инновации: материалы IX Междунар. науч.-практ. конф., Мозырь, 5 нояб. 2025 года / УО МГПУ им. И. П. Шамякина; редкол.: С.Я. Астрейко, Е.В. Тихонова (отв. ред.) [и др.]. – Мозырь: МГПУ им. И. П. Шамякина, 2025. – С. 21-23.

2. Громова Е. М., Беркутова Д. И., Горшкова Т. А. STEM-образование: методология и возможности профориентации // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2025. № 3(59). С. 146-152. DOI: 10.54509/22203036_2025_3_146. EDN: TYBSHT.

3. Николенко М. А. Обучение учебному предмету «Труд (технология)» в условиях внесения изменений в ФОП ООО на уроках // Вестник науки. № 1(82) том 2. С. 589-605. 2025. ISSN 2712-8849 // Электронный ресурс: https://www.вестник-науки.рф/article/20677 (дата обращения: 13.03.2026). EDN: TLWGHZ.

4. Федеральная рабочая программа основного общего образования Труд (технология) для 5-9 классов образовательных организаций. [Электронный ресурс]. URL: http://edsoo.ru/wp-content/uploads/2025/06/20_frp_trud-tehnologiya-5-9-klassy_26062025_itog-na-sajt.pdf (дата обращения: 10.03.2026).

Бридько Анна Ивановна,
преподаватель,
ГПОУ «Юргинский технологический колледж» им. Павлючкова Г. А.,
г. Юрга, Кемеровская область – Кузбасс

ВЛИЯНИЕ ЧЕМПИОНАТОГО ДВИЖЕНИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЫ» НА ОСВОЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Обучение по специальности «09.02.09 Веб-разработка» требует освоения основного вида деятельности разработки веб-приложения и соответствующих этой деятельности общих и профессиональных компетенций. Согласно федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности «09.02.09 Веб-разработка», утвержденного Приказом Министерством просвещения России № 879 от 21.11.2023 г. [1] среди основных видов деятельности веб-разработчиков, есть направление «Разработка веб-приложения на стороне клиента».

Воспитание профессиональной компетенции «Создание структуры кода веб-страницы ИР в соответствии с дизайн-макетом» – важная задача в рамках подготовки специалистов по специальности «09.02.09 Веб-разработка» по профессиональному модулю «Разработка веб-приложения на стороне клиента». Создавать структуру кода веб-страницы информационного ресурса в соответствии с дизайн-макетом означает разрабатывать программный код веб-страниц информационного ресурса, в том числе с использованием готовых технических решений; разрабатывать кроссбраузерную верстки веб-страниц информационного ресурса.

Компетенция включает следующие компоненты (знания):

- Знание стандартов и требований;
- Понимание современных веб-технологий (HTML, CSS);
- Владение методиками кроссбраузерной и адаптивной верстки;
- Изучение принципов семантической верстки и доступности (WCAG);

- Умение читать и интерпретировать дизайн-макет;
- Способность выделять ключевые блоки и элементы макета;
- Определение иерархии компонентов (grid, flexbox, etc.);
- Анализ требований по расположению элементов, анимации и интерактивности.

Компетенция включает следующие практические навыки верстки (умения и навыки):

- Навык написания чистого и поддерживаемого кода;
- Опыт реализации различных типов компоновки (flex, grid, float-based layout);
- Освоение методик оптимизации производительности и сокращения объема кода;
- Работа с инструментами и технологиями;
- Подбор оптимальных инструментов для конкретных задач (например, редакторы кода, системы контроля версий Git);
- Использование препроцессоров (SASS/SCSS, LESS) и фреймворков (Bootstrap, TailwindCSS).

Для реализации задачи освоения данной компетенции можно использовать различные образовательные технологии. Естественно, в первую очередь это технологии теоретической подготовки: лекции и семинары по основам HTML, CSS и стандартам W3C, разбор примеров верстаемых страниц и подробный разбор исходников. Кроме того, стандартный процесс обучения предполагает использование практически работ.

Стандартный подход к обучению всегда был недостаточен для полноценного становления грамотного специалиста в веб-разработке по нескольким причинам. Большинство традиционных учебных планов фокусируются на теоретическом обучении через лекции и короткие практические упражнения. Однако веб-разработка – это область, требующая постоянных экспериментов, быстрого реагирования на изменение технологий и умения решать реальные задачи. Простых лабораторных работ недостаточно

для выработки нужных навыков. Кроме того, обычно учебные задания довольно просты и сильно отличаются от реальных производственных задач. Веб-разработчики сталкиваются с проблемами, требующими нестандартных решений, хорошей аналитики и творческого подхода. Традиционная система обучения редко способна воссоздать такую ситуацию. Одним из самых серьезных препятствий также является сокращенные сроки подготовки таких специалистов: с трех лет и десяти месяцев, сроки сокращен до двух лет и десяти месяцев.

Одним из эффективных педагогических методов повышения качества подготовки специалистов в этой области деятельности является проведение мини-хакатонов и конкурсов среди студентов по качеству верстки.

Всем нам известный Чемпионат WorldSkills оказывает глубокое влияние на развитие профессионализма веб-дизайнеров во всем мире, укрепляя стандарты, расширяя кругозор и стимулируя инновационное мышление. Опыт участия в WorldSkills влияет на содержание образовательных программ вузов и курсов переподготовки. Российские веб-дизайнеры неоднократно демонстрировали высокие результаты на WorldSkills, завоевывая золотые медали и показывая отличные результаты в категории Web Design Technology. Эти победы подтверждают высокую квалификацию отечественных специалистов и влияют на развитие сектора веб-дизайна в России.

В настоящее время студенты веб-разработчики активно участвуют в аналоге данного конкурса – российском федеральном проекте «Чемпионатное движение «Профессионалы». Российский опыт демонстрирует значительные положительные эффекты на развитие профессиональных навыков и компетенций специалистов. Данный конкурс направлен на поддержку и развитие талантов в областях профессионального образования, что имеет важное значение для всей страны.

Крупные предприятия активно участвуют в организации и проведении этих соревнований, поскольку заинтересованы в привлечении высококлассных специалистов. Конкурс помогает молодым профессионалам установить

контакты с потенциальными работодателями, получив первый рабочий опыт и рекомендации.

Результатом активного вовлечения педагогов и учебных заведений в конкурс является модернизация учебной программы. Система отбора на региональном этапе помогает выявить потенциальных лидеров, которым предлагают пройти дополнительное обучение и дальнейшее развитие карьеры. Молодежь получает возможность поработать на современном оборудовании, доступ к которому ограничен в обычной образовательной среде. Контакты с наставниками и экспертами помогают участникам лучше ориентироваться в профессиональной среде и быстрее развиваться.

Студенты нашего учебного заведения ГПОУ ЮТК им. Павлючкова Г. А. только начинают это путь, специальность новая для нашего колледжа. Тем не менее, первый участник уже побывал на конкурсе молодые профессионалы и привез бесценный опыт, который будет рассматриваться, изучаться и внедряться в стенах нашего учебного заведения.

Степень влияния такого педагогического подхода к обучению студентов можно оценит следующими критериями оценки, которые играют ключевую роль в формировании адекватного представления о степени овладения компетенцией «Создание структуры кода веб-страницы в соответствии с дизайн-макетом» и позволяют достоверно определить степень профессионализма студента:

1. Соответствие структуре дизайн-макета. Структура страницы должна строго соответствовать представленному макету. Правильное размещение всех ключевых элементов согласно оригиналу;

2. Семантика и доступность Верстаемые страницы должны соответствовать требованиям семантической верстки, т.е. правильно использованы теги HTML (header, nav, main, footer и т.п.) для определения логики документа. Соблюдение правил WCAG для облегчения восприятия пользователями с ограниченными возможностями;

3. Кроссбраузерность и адаптивность. Страница должна корректно отображаться во всех популярных браузерах (Chrome, Firefox, Safari, Edge

и Opera), а также существовать полноценная поддержка мобильных устройств и планшетов посредством адаптивного дизайна.

4. Качество и чистота кода. Код должен быть аккуратным, читаемым и следовать лучшим практикам программирования. Минимальное количество повторяющихся фрагментов и избыточных стилей. Соблюдаться четкая структура файлов и каталогов проекта.

5. Оптимизация производительности. Скорость загрузки страницы и ее рендеринга должна удовлетворять общепринятым требованиям. Оптимизация размеров картинок, сжатие JavaScript-файлов и CSS-стилей.

Кроме рассмотренных выше критериев освоения компетенции «Создание структуры кода веб-страницы в соответствии с дизайн-макетом», чемпионатное движение «Профессионалы» предъявляет для участников дополнительные технические требования к умениям и навыкам. В критериях оценки 1-го модуля описаны требования использовать БЭМ методологию. БЭМ – это методология разработки веб-интерфейсов, недавно предложенная компанией Яндекс. Название расшифровывается как Блок, Элемент и Модификатор. Основная идея метода заключается в модульном подходе к разработке интерфейсов, позволяющем легко масштабировать проекты и повторно использовать компоненты. Методология БЭМ помогает организовать процесс разработки таким образом, чтобы обеспечить высокую производительность команды разработчиков, упростив создание сложных интерфейсов и уменьшая риски появления проблем в будущем. Таким образом, исходя из требований времени и чемпионатного движения, имеет смысл обновление содержания образовательных программ специалистов по специальности «09.02.09 Веб-разработка» по профессиональному модулю «Разработка веб-приложения на стороне клиента».

Модифицированные критерии оценки работ студентов в этом случае, приведены ниже в таблице 1.

Таблица 1

Критерии оценки работ студентов овладения компетенцией «Создание структуры кода веб-страницы в соответствии с дизайн-макетом»

Примеры формулировки критериев оценки	Уровень	Соответствие макету Семантика и доступность	Кроссбраузерность и адаптивность
Отлично	Все элементы соответствуют макету, логика и структура соблюдены идеально	Максимально правильное использование тегов и соблюдение стандартов доступности. Использование элементов БЭМ-методологии при создании макета	Идеальная поддержка во всех браузерах и платформах
Хорошо	Незначительные отклонения, легко исправляемые	Есть некоторые незначительные недостатки, но стандарты соблюдаются. Не используются передовые технологии (БЭМ)	Частично наблюдаются небольшие расхождения между версиями браузеров
Удовлетворительно	Нарушено расположение некоторых элементов, но общая структура сохранена	Недостаточная семантика, некоторые требования доступности нарушаются. Не используются передовые технологии (БЭМ)	Проблемы с отображением на отдельных устройствах и браузерах
Неудовлетворительно	Значительная разница между результатом и макетом	Некачественная семантика, отсутствие внимания к стандартизации доступности. Не используются передовые технологии (БЭМ)	Сайт некорректно отображается почти везде

Российский опыт показывает, что конкурс «Молодые профессионалы» успешно интегрируется в систему профессионального образования, помогая выпускникам ГПОУ ЮТК им. Павлючкова Г.А. успешно осваивать профессиональную компетенцию «Создание структуры кода веб-страницы ИР в соответствии с дизайн-макетом» и стать востребованными специалистами на российском и международном рынках труда. Участие в конкурсах повышает уровень образованности, мотивации и инициативности молодых специалистов, делая Россию одним из активных игроков на мировом рынке профессий будущего.

Литература

1. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности «09.02.09 Веб-разработка», утвержденный Приказом Министерством просвещения России № 879 от 21.11.2023 г.

Васильева Наталия Сергеевна,
преподаватель,
ГБПОУ ИО «Братский политехнический колледж»,
г. Братск, Иркутская область

ВНЕДРЕНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ОБУЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ IT-НАПРАВЛЕНИЙ

С развитием технологий и ростом интереса к искусственному интеллекту (ИИ) по всему миру, применение этой технологии в образовании становится все более актуальным. Среднее профессиональное образование (СПО) является важным этапом в профессиональной подготовке студентов, и его современная адаптация к требованиям рынка труда требует новых подходов.

Среднее профессиональное образование долгое время оставалось в тени цифровых трансформаций, при этом сталкиваясь с тем, что экономика требует массовой подготовки квалифицированных техников, операторов станков с ЧПУ, специалистов в сфере услуг и IT, но преобладает традиционная «конвейерная» модель обучения, где педагог физически не может учесть темп и стиль каждого студента. Это приводит к высокому отсеву студентов и разрыву между выпускными компетенциями и реальными задачами работодателя. Искусственный интеллект (ИИ) способен помочь сократить этот разрыв. Уже не стоит вопрос об использовании искусственного интеллекта, вопрос в том, как грамотно это делать. Есть специальности, в которых вопрос применения искусственного интеллекта стоит наиболее остро.

Специальность «Информационные системы и программирование» в системе среднего профессионального образования находится в зоне максимального технологического изменения. Скорость обновления фреймворков, языков программирования, парадигм развертывания и требований к безопасности опережает традиционные циклы пересмотра рабочих программ. В этих условиях искусственный интеллект перестает быть вспомогательным

инструментом и становится средой, в которой формируется будущий разработчик, системный администратор или тестировщик. Парадокс современности заключается в том, что чем лучше ИИ пишет код, тем выше требования к человеческой составляющей профессии: архитектурному мышлению, верификации результатов, пониманию бизнес-контекста и способности управлять ИИ-агентами как полноценными участниками проектной команды.

Для этой специальности ИИ может применяться в следующих направлениях. Например, автоматическая семантическая оценка кода с объяснением «почему плохо».

Большинство систем проверки заданий в СПО (LMS типа Moodle) умеют только запускать тесты и говорить «правильно/неправильно». Но в реальной разработке код должен быть не только работающим, но и поддерживаемым, безопасным.

Второе направление применения – это генерация бесконечных микро-задач на отработку конкретного навыка.

Предположим, группа осваивает наследование в ООП. Один студент мгновенно понял разницу между перегрузкой и переопределением, а второй путается в конструкторах. ИИ-алгоритм на лету генерирует для второго студента серию из 10–15 коротких заданий, которые не повторяются, добавляя при этом незначительные усложнения. Генератор ИИ использует правила, а не шаблоны, поэтому задача каждый раз новая. Преподаватель освобождается от рутины типа «придумай 20 вариантов задачи на циклы».

Третий вариант – симуляция «живого заказчика» и работа в команде. Один из самых дефицитных навыков разработчика – умение работать с техническим заданием (ТЗ), которое содержит противоречия, неточности или меняется в процессе. ИИ может сыграть роль капризного заказчика. После сдачи первой версии программы ИИ-агент анализирует код, но не по формальным критериям, а как заказчик, например: «Ты не предусмотрел, что книгу могут выдавать только зарегистрированные пользователи». Или: «У нас изменились

требования – теперь нужно хранить историю выдач». Студент учится не только писать код, но и переписывать его под новые входные данные – именно это ждет его на реальной работе.

Следующий вариант применения – персональный ассистент по базам данных и оптимизации запросов.

В специальности «Информационные системы и программирование» большое место занимает разработка баз данных и SQL. ИИ может не просто проверить правильность запроса к базе данных, но и объяснить, почему один и тот же результат можно получить разными способами.

Очень важно, что система не просто ставит балл, а создает пояснение с примером исправления. Студент получает обратную связь, сравнимую с индивидуальной консультацией опытного разработчика, но мгновенно и без очереди.

Но существуют и риски использования ИИ. Соблазн списать готовое решение. Если ИИ может написать код за студента, студент так и сделает. Решением этой проблемы может стать требование в комментариях пояснить каждую строчку кода. Более того, можно использовать ИИ для сравнения стиля кода студента с его предыдущими работами.

Студент может привыкнуть, что ИИ всегда подскажет, и не развивать собственное алгоритмическое мышление. Здесь может помочь политика «дозированного вмешательства»: на первых двух лабораторных подсказки максимально подробные, затем только направляющие вопросы, а на зачете ИИ отключается полностью, и студент пишет код полностью самостоятельно.

Общие модели искусственного интеллекта знают ответы на стандартные задачи, но могут не понимать локальные методические требования колледжа, необходимо наращивать базу примеров силами преподавателей.

Ну и не все преподаватели в колледжах умеют формулировать запросы к ИИ, не знают про промпты и не понимают, как отличить «умного студента»

от «умного чат-бота». Необходимы краткие курсы по промпт-инжинирингу для педагогов СПО – это отдельная задача.

Искусственный интеллект не заменит программиста, но изменит путь его становления. Студент, который научился не просто писать циклы, а эффективно взаимодействовать с ИИ, понимать его подсказки и критиковать их будет востребован на рынке труда.

Литература

1. Бессмертный, И. А. Системы искусственного интеллекта: учебник для среднего профессионального образования / И. А. Бессмертный. – Москва : Издательство Юрайт, 2026.

2. У. Холмс, М. Бялик, Ч. Фейдл: «Искусственный интеллект в образовании: Перспективы и проблемы для преподавания и обучения». М.: «Альпина ПРО», 2022.

3. Статья «AI в обучении: на что способны технологии уже сейчас?», EduTech информационно-аналитический журнал СберУниверситет, 2022.

Веприкова Елена Николаевна,
научный сотрудник отдела развития профессионального образования,
ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан»,
г. Казань, Республика Татарстан

ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГА СПО К РАБОТЕ С ЦИФРОВЫМ КОНТЕНТОМ: ТЕОРИЯ И РЕАЛЬНАЯ ПРАКТИКА

Цифровая трансформация образования затронула все уровни подготовки кадров, включая систему среднего профессионального образования (СПО). Современные реалии требуют от педагога СПО не только владения цифровыми инструментами, но и способности самостоятельно разрабатывать качественный цифровой образовательный контент, адаптированный к профилю подготовки и индивидуальным особенностям студентов [3, с. 2]. Однако, как показывают исследования, значительная часть педагогов испытывает затруднения при проектировании и интеграции цифровых ресурсов в учебный процесс [1, с. 292; 2, с. 2].

Анализ научной литературы (работы Е.В. Вовк, Е.М. Любимовой, Д.А. Осипченко, В.А. Фулина, Н.А. Штрикер) позволяет выделить теоретически обоснованные условия формирования готовности педагога к работе с цифровым контентом. В то же время остается открытым вопрос: насколько эти условия реализуются в реальной образовательной практике колледжей и техникумов? Цель данной статьи – сопоставить теоретические модели формирования готовности педагога СПО к работе с цифровым контентом с эмпирическими данными, полученными в ходе опроса педагогических работников.

Теоретическую базу составили научные статьи, посвященные цифровой компетентности педагога, проектированию цифрового образовательного контента и педагогическим условиям его формирования [1–5]. Эмпирическая часть – анкетный опрос группы из 60 педагогов (преподаватели

общеобразовательных и специальных дисциплин, мастера производственного обучения) профессиональных образовательных организаций Республики Татарстан, проведенный в марте 2026 года в рамках реализации курсов повышения квалификации. Опрос включал вопросы об используемых информационных системах, трудностях, цифровых инструментах, частоте повышения квалификации и барьерах. Применялись методы описательной статистики и контент-анализа.

1. Теоретическая модель готовности педагога к работе с цифровым контентом. В рассмотренных публикациях «цифровая компетентность педагога» трактуется как его умение и внутренняя готовность результативно применять цифровые образовательные ресурсы, а также управлять ими в целях формирования полноценного и качественного учебного контента [5, с. 58]. А сама готовность к созданию цифрового контента понимается как комплексная характеристика личности, объединяющая мотивационные, познавательные, технологические и методические аспекты [1, с. 292; 3, с. 7]. Е. М. Любимова особо выделяет такие критерии, как ценностно-осмысленное отношение к цифровым инструментам, знание соответствующих средств и способность внедрять разработанный контент в образовательный процесс [2, с. 8]. Е. В. Вовк добавляет рефлексивный компонент – способность критически оценивать созданные ресурсы и корректировать свою деятельность [1, с. 293].

На основе синтеза этих подходов можно выделить следующие педагогические условия формирования готовности педагога СПО к работе с цифровым контентом: целенаправленное включение цифровых технологий в содержание дисциплин как сквозного элемента подготовки [3, с. 9]; организация проектной деятельности по созданию цифровых образовательных ресурсов (интерактивных заданий, виртуальных музеев, тренажеров) [4, с. 604]; развитие педагогической рефлексии и мотивации через конкурсное движение, наставничество, тьюторское сопровождение [5, с. 62]; включенность в систему непрерывного образования (формальное – курсы повышения квалификации, неформальное – наставничество и стажировки, информальное –

самообразование и участие в конкурсах) [2, с. 12; 5, с. 57]; создание цифровой образовательной среды, обеспечивающей доступ к современным инструментам и техническую поддержку. Однако эффективность этих условий зависит от их комплексной реализации, что на практике встречается далеко не всегда.

2. Результаты опроса педагогов СПО: реальное состояние. В опросе приняли участие 60 педагогов. Возрастной состав: 47% – 46–55 лет, 27% – 36–45 лет, 13% – 25–35 лет и 13% – 56–65 лет. Стаж более 30 лет – 40%, 3–10 лет – 36%, 11–20 лет – 17% и 21–30 лет – 7%. Таким образом, в опросе преобладают педагоги старшего возраста, имеющие достаточно большой опыт работы.

Использование информационных систем. 40% респондентов указали, что в их образовательной организации образовательные программы с применением дистанционных технологий реализуются активно и системно, еще 40% – частично (отдельные дисциплины или модули). Наиболее востребованы программы для видеоконференцсвязи (46% опрошенных), системы управления учебным процессом (LMS) используют только 13%, образовательные онлайн-платформы – 20%, симуляторы и тренажеры (профессиональные программы по специальности, отраслевые симуляторы) – 5%, платформы виртуальных лабораторий (физика, химия и др.) – 9%, платформы для формирования цифрового следа студента – 2%. Таким образом, мы видим, что полноценные системы управления обучением, а также профессиональные симуляторы и инструменты фиксации цифровой активности студента применяются редко.

60% педагогов указали, что иногда испытывают сложности при работе с информационными системами, внедренными в образовательной организации. Основные барьеры для эффективного использования информационных систем в образовательном процессе, по мнению респондентов: высокая нагрузка и нехватка времени на освоение нового (40%), слабая материально-техническая база (36%) и недостаточная ИКТ-компетентность (17%).

Использование цифровых инструментов на занятиях. 54% используют цифровые технологии периодически (в основном для контроля знаний), 13% –

практически на всех занятиях, 30% – редко. При подготовке к занятиям 38% применяют облачные технологии, 32% – нейросети и искусственный интеллект, 24% – интерактивные платформы для тестов и викторин. Инструменты совместной работы (Padlet, Trello) использует лишь 3%.

Самооценка ИКТ-компетентности. 67% педагогов оценили свой уровень как средний (уверенно используют стандартные программы, могут освоить новую систему по инструкции), 20% – как начальный (новые системы осваивают с трудом), 13% – как продвинутый (легко осваивают новые интерфейсы, могут научить коллег, используют сложные инструменты).

Повышение квалификации в области цифровых технологий. Регулярно (1–2 раза в год) проходят курсы лишь 27% опрошенных, примерно раз в три года – 50%, очень редко или никогда – 23%. На вопрос «Организуются ли в вашей образовательной организации обучающие семинары или мастер-классы для педагогов по изучению и внедрению цифровых инструментов в образовательный процесс?» были получены следующие ответы: редко (раз в год или реже) – 37%, периодически (2-3 раза в год) – 33%, регулярно (несколько раз в семестр) – 17%, а 10% педагогов ответили, что такие мероприятия не организуются вовсе.

Таким образом, сопоставление теоретической модели и полученных эмпирических данных выявило ряд существенных расхождений.

Мотивационный компонент. Теоретически формирование устойчивой мотивации предполагает включение педагогов в конкурсное движение, наставничество, рефлексивные сессии [4, с. 604; 5, с. 62]. На практике 40% педагогов называют главным барьером высокую нагрузку и нехватку времени, что подавляет внутреннюю мотивацию. При этом 60% респондентов признают, что интеграция информационных систем значительно расширяет возможности образования – когнитивное принятие цифровизации есть, но ресурсные ограничения не позволяют его реализовать.

Деятельностный компонент. Теория требует активного использования LMS, симуляторов, инструментов совместной работы и проектной деятельности

[2, с. 2; 3, с. 7]. В реальности доминируют онлайн-тестирование и видеосвязь, симуляторы используют лишь 16%, а инструменты совместной работы – 3%. Это говорит о том, что цифровые технологии применяются в основном для контроля, а не для активного конструирования знаний, что противоречит идеям социального конструкционизма, на которые опираются современные модели [2, с. 12].

Рефлексивный компонент и непрерывное образование. Теоретически важнейшей особенностью формирования цифровой компетентности является включенность педагогов в систему непрерывного образования (формального, неформального, информального) [5, с. 57]. Однако опрос показал, что 60% педагогов проходят повышение квалификации в области цифровых технологий примерно раз в три года или реже, а 13% вовсе никогда не проходили подобных курсов. Также можно сделать вывод, что в большинстве случаев отсутствует или носит фрагментарный характер реальная поддержка педагогов в обучении работе с цифровыми инструментами (лишь 17% участвуют в регулярных семинарах).

Материально-технические условия. Хотя теоретические модели обычно исходят из наличия полноценной цифровой образовательной среды [4, с. 604], 37% опрошенных указали слабую материально-техническую базу в качестве барьера. Обновление компьютерного обеспечения и стабильный интернет в образовательной организации являются необходимыми условиями, без которых любые педагогические инновации сложно реализовать.

Проведенное исследование подтверждает, что теоретически обоснованные условия формирования готовности педагога СПО к работе с цифровым контентом (регулярное повышение квалификации в области цифровых технологий, использование систем управления обучением и симуляторов, проектная деятельность и рефлексия) на практике реализованы неполностью. Основными препятствиями являются высокая нагрузка и слабая материально-техническая база образовательных организаций. Исходя из данного анализа

можно сформулировать следующие рекомендации для руководителей и методических служб профессиональных образовательных организаций:

Шаг 1. Проведение аудита материально-технической базы, обеспечение доступа педагогов к компьютерной технике и стабильному интернету.

Шаг 2. Снижение бюрократической нагрузки на педагогов (пересмотр объема отчетности, несвязанной напрямую с образовательным процессом) для высвобождения времени на освоение цифровых инструментов.

Шаг 3. Пересмотр графика повышения квалификации педагогов, обеспечение возможности прохождения курсов по цифровым технологиям не реже 1 раза в год.

Шаг 4. Внедрение системы наставничества (например, прогрессивные педагоги – 13% оценивших себя как «продвинутые» – могут проводить краткие мастер-классы для коллег по использованию конкретных цифровых инструментов).

Шаг 5. Стимулирование проектной деятельности педагогов по созданию собственного цифрового контента (например, конкурсы авторских цифровых образовательных ресурсов).

Таким образом, дальнейшие исследования могут быть направлены на разработку и апробацию модели непрерывного цифрового образования педагогов с учетом выявленных барьеров.

Литература

1. Вовк Е. В. Подготовка студентов педагогического вуза к разработке электронных образовательных ресурсов как педагогическая проблема // Мир науки, культуры, образования. 2025. № 4(113). С. 291-293. DOI: 10.24412/1991-5497-2025-4113-291-293 EDN: RSYSWW.

2. Любимова Е. М. Формирование готовности будущего учителя к разработке цифрового образовательного контента // Современные проблемы науки и образования. 2024. № 1. С. 80. DOI: 10.17513/spno.33224 EDN: AWZJNG.

3. Осипченко Д. А., Ниязова А. А. Готовность будущего педагога к реализации цифровых технологий: содержание и компонентный состав // Мир науки. Педагогика и психология. 2025. Т. 13, № 3. EDN: BGUOAH.

4. Фулин В. А. Реализация педагогических условий формирования готовности будущих учителей истории к использованию современных цифровых образовательных технологий // ЦИТИСЭ. 2025. № 4(46). С. 598-609. EDN: FEUBKE.

5. Штрикер Н. А., Ганаева Е. А. Проектирование модели формирования цифровой компетентности педагога // Вестник Оренбургского государственного университета. 2021. № 4(232). С. 55-64. DOI: 10.25198/1814-6457-232-55. EDN: KBFVSJ.

Вивденко Ирина Александровна,
преподаватель высшей категории,
Брянковский колледж (филиал) ФГБОУ ВО «ЛГПУ»,
г. Брянка, Луганская Народная Республика

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА СТУДЕНТОВ-ЕРОВ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ТЕХНОЛОГИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ВЕБ-КВЕСТА

Дизайн-образование на современном этапе характеризуют некоторые особенности, связанные с целями, содержанием учебных программ, методами обучения и оценкой знаний и умений обучающихся. Немаловажным является тот факт, что подготовка конкурентоспособных специалистов ориентируется на запросы индустрии дизайна, развитие технологий и обусловлено необходимостью формирования творческих компетенций. Именно с этой целью активно внедряются в образовательный процесс инновационные информационные учебные технологии и методики. Широкое использование информационных и телекоммуникационных средств обучения, позволяет вовлечь студентов в виды деятельности, способствующие развитию их способностей, продуктивности обучения.

Еще одним направлением современного образования является активное использование элементов компьютерных игр в неигровых ситуациях. Веб-квест как один из вариантов компьютерной игры может с успехом применяться в образовательном процессе [2].

Технология образовательных веб-квестов в современных условиях приобретает все большую популярность и предполагает использование проблемных заданий-проектов с элементами ролевой игры, для выполнения которых используются информационные ресурсы интернета. Данная технология сочетает в себе активные методы обучения с преимуществами информационно-коммуникативных технологий. Поскольку основное задание и все необходимые

указания и материалы для его выполнения размещены на веб-ресурсе, то актуальным является использование данной технологии в условиях дистанционной формы организации обучения.

Термин «веб-квест» возник сравнительно недавно, в 1995 году, однако в педагогической литературе встречаются самые различные и неоднозначные толкования веб-квеста. Наиболее точное определение, на наш взгляд, приводит педагог и методист Я С. Быховский: образовательный веб-квест – это проблемное задание с элементами ролевой игры, для выполнения которого используются информационные ресурсы интернета. Другими словами, это технология, позволяющая обучающимся выполнять задания в процессе игры с использованием интернета [1].

Различают два типа веб-квестов: для кратковременной (углубление знаний и их интеграция, рассчитаны на одно-три занятия) и длительной работы (углубление и преобразование знаний учащихся, рассчитаны на длительный срок – может быть, на семестр или учебный год). Особенностью образовательных веб-квестов является то, что часть или вся информация для самостоятельной или групповой работы обучающихся с ним находится на различных веб-сайтах. Кроме того, результатом работы с веб-квестом является публикация работ в виде презентаций, презентационных листов, веб-страниц и веб-сайтов (локально или в интернете) [3].

Веб-квесты имеют четкую структуру. Однако, она не является универсальной и используется только как основа, которую при необходимости можно изменить. Квест можно конструировать в соответствии с уровнем и потребностями обучающихся. Обычно квест делится на четыре основных раздела: Введение, Задания, Выполнение, Оценивание.

Первая стадия – Введение. На этом этапе проводится подготовительная работа, происходит знакомство с темой, ставится проблема.

Раздел Задание четко и точно объясняет, что обучающиеся должны сделать в процессе работы над квестом. Задание должно давать мотивацию, быть интересным для обучающихся и быть привязанным к конкретной жизненной

ситуации. Обучающиеся при этом часто вовлекаются в ролевую игру по заданному сценарию.

Далее следует стадия Выполнение. Обучающиеся выполняют ряд заданий и проводят исследовательскую работу, используя заранее определенные веб-ресурсы. Стадия выполнения предполагает создание одного или нескольких готовых продуктов, которые обучающиеся затем представляют в конце работы.

Стадия Оценивание предполагает самооценку готового продукта, сравнение его с продуктами других групп или участников. Обучающиеся не только представляют свою работу, но и делают выводы, чему они научились, чего достигли. При групповой работе они оценивают также свое участие в проекте и свой личный прогресс. Преподаватель также оценивает работу, анализирует ошибки, дает советы для будущей работы.

Конечно, такая структура может изменяться, усложняться, разделы могут иметь другие названия и делиться на подразделы, но приведенные выше этапы должны сохраняться.

Работа с веб-квестами может быть предложена как на этапах контроля результатов освоения теоретической и практической информации, так и в качестве домашнего задания для обучающихся, или вида самостоятельной работы. Реальное размещение веб-квестов в сети в виде веб-сайтов, созданных самими обучающимися, позволяет значительно повысить их мотивацию на достижение наилучших результатов [3].

Поскольку образовательный веб-квест это веб-ресурс, то основной формой его представления является веб-сайт, разработанный с помощью сервисов для их создания.

Преподавателем Вивденко И. А. разработан и опробован веб-квест «В мире компьютерной графики» для обучающихся по специальности 54.02.01 Дизайн (по отраслям).

Цель веб-квеста – формирование профессиональных компетенций, активизация творческой деятельности обучающихся, текущий контроль уровня освоения профессиональных компетенций по учебной практике по ПМ 01

Разработка художественно-конструкторских (дизайнерских) проектов промышленной продукции, предметно-пространственных комплексов.

В основу веб-квеста положено выполнение проблемного учебно-производственного задания соответствующего выбранной роли, изучение предложенных веб-ресурсов для выполнения выбранного задания, их анализ и выбор необходимой информации, построение алгоритма собственных действий, а также прохождение контрольного теста. Задания для каждой из ролей веб-квеста составлены в соответствии с программой учебной практики.

В качестве инструментального средства для создания веб-квеста был использован конструктор веб-сайтов Tilda Publishing. Для разработки онлайн-тестов использовался сервис Яндекс Формы.

Структура веб-квеста «В мире компьютерной графики» включает следующие этапы:

1. Введение. На данном этапе происходит знакомство обучающихся с веб-квестом «В мире компьютерной графики» посредством изучения главной страницы сайта веб-квеста, расположенном на веб-ресурсе http://cgweb-quest.tilda.ws/.

2. Знакомство с ролями. Обучающимся предлагается выбрать одну из ролей: «2D-иллюстратор», «Gif-Аниматор», «Фотомастер». Для каждой роли предусмотрено задание, список необходимых для выполнения задания ресурсов и ссылка на онлайн-тест. На страницах квеста, посвященной каждой из ролей, предлагаются различные задания по данной теме, имеющие как образовательный, так и творческий характер.

3. Работа над заданиями. Участники веб-квеста (возможно, как индивидуальное участие, так и командное) выполняют одно из следующих заданий в соответствии с выбранной ролью:

− с помощью редакторов векторной графики, создать изображение фирменного персонажа для линейки детской молочной продукции;

− с помощью редактора растровой графики, создать фотоколлаж для календаря.

− с помощью редактора растровой графики, создать анимированный баннер.

Участники, в соответствии с выбранными ролями, выполняют задания. В процессе работы над веб-квестом происходит обучение умениям работы с сетью интернет, в ходе самостоятельного выполнения практического задания и прохождения онлайн-теста осуществляется контроль уровня теоретических знаний и практических умений обучающихся. К каждому заданию выбранной роли приводятся ссылки на ресурсы, в которых обучающиеся смогут найти указания для выполнения практического задания и изучение которых способствует нахождению ответов на поставленные вопросы теста.

4. Оформление результатов работы и подготовка к защите проекта. Результаты работы представляются в виде устного выступления и демонстрацией презентационного листа или мультимедийной презентации.

Разработанный образовательный веб-ресурс может быть использован преподавателями СПО в образовательном процессе при подготовке обучающихся по специальности 54.02.01 Дизайн (по отраслям).

По своей сути веб-квест – это дидактическая структура, в рамках которой преподаватель совершенствует творческую поисковую деятельность студентов с помощью сети Интернет, направляя ее на самостоятельное решение поставленной проблемы.

Технология веб-квестов развивает критическое мышление, умение сравнивать, анализировать, классифицировать, мыслить абстрактно, повышает мотивацию обучения и его эффективность. Игровые методы, с одной стороны, способствуют формированию профессиональных компетенций, с другой – компенсируют информационную перегрузку психологическим, эмоциональным и физиологическим отдыхом.

Литература

1. Быховский, Я. С. Образовательные веб-квесты / Я. С. Быховский // Информационные технологии в образовании. ИТО-99: материалы

международной конференции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ito.bitpro.ru/1999.

2. Корнилов Ю. В., Левин И. П. Геймификация и веб-квесты: разработка и применение в образовательном процессе // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 5. – С. 268. – EDN: ZQNJER.

3. Москалевич Г. Н. Понятие и сущность образовательной информационно-коммуникационной технологии веб-квест // Сборник докладов Международной интернет-конференции «Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса современного университета» Минск, 2013. С.287 – 293.

Воробьева Светлана Сергеевна,
преподаватель,
ГАПОУ «Кузбасский педагогический колледж»,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс

ВЗАИМОСВЯЗЬ САМООЦЕНКИ И УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ У СТУДЕНТОВ С РАЗНЫМ ТИПОМ АКАДЕМИЧЕСКОЙ УСПЕШНОСТИ

Проблема учебной мотивации студентов среднего профессионального образования остается одной из центральных в современной педагогической психологии. Особую остроту она приобретает в педагогическом колледже, где будущие учителя не только сами осваивают учебный материал, но и формируют представление о том, как в дальнейшем мотивировать школьников. Существенным фактором, влияющим на учебную мотивацию, является самооценка студента – его общее отношение к себе, оценка собственных способностей и возможностей [1, с. 45].

Актуальность исследования обусловлена необходимостью понимания того, как самооценка и мотивация взаимосвязаны у студентов с разной академической успешностью. Знание этой взаимосвязи позволяет преподавателю осуществлять дифференцированный подход к студентам педагогического колледжа с разным уровнем академической успешности (высоким, средним и низким).

Цель данной статьи – выявить характер взаимосвязи между самооценкой и учебной мотивацией у различных категорий студентов: «отличников», «середнячков», «неуспевающих».

Самооценка в структуре личности студента выполняет регулятивную функцию, влияя на выбор задач, усилия, прилагаемые для их решения, и эмоциональное отношение к успехам и неудачам [2, с. 72]. Учебная мотивация, в свою очередь, рассматривается как совокупность побуждений, направляющих

учебную деятельность студента: интерес к содержанию, стремление к достижению, избегание неудачи, внешнее поощрение [1, с. 52].

В зарубежной психологии установлено, что высокая самооценка коррелирует с внутренней учебной мотивацией, тогда как низкая самооценка часто сопровождается мотивацией избегания неудачи и внешними стимулами [3, с. 644]. Однако в российской системе СПО эта закономерность может модифицироваться под влиянием специфики педагогического колледжа: здесь особенно важна профессиональная идентичность, которая также связана с самооценкой.

Гипотеза исследования: характер взаимосвязи самооценки и учебной мотивации различается у студентов с высокой, средней и низкой академической успешностью. У отличников преобладает адекватная или умеренно завышенная самооценка в сочетании с внутренней мотивацией; у неуспевающих студентов – заниженная самооценка и внешняя мотивация; у студентов со средними результатами – нестабильная, ситуативная связь.

Исследование проводилось на базе ГАПОУ КузПК в 2024–2025 учебном году. В нем приняли участие 56 студентов 2 курса специальности «Преподавание в начальных классах». Выборка была разделена на три группы по критерию академической успешности (средний балл за два семестра):

- Группа А (высокая успешность) – средний балл 4,6–5,0 (n=18);
- Группа Б (средняя успешность) – средний балл 3,6–4,5 (n=29);
- Группа В (низкая успешность) – средний балл 2,0–3,5 (n=9).

Для диагностики использовались следующие методики:

1. Методика диагностики самооценки личности (адаптированный вариант Дембо-Рубинштейн) [3, с. 645];

2. Методика диагностики учебной мотивации студентов (Т.О. Гордеева, адаптация для СПО) [1, с. 40];

3. Анализ академической успеваемости (средний балл по итогам сессий).

Статистическая обработка проводилась с использованием коэффициента корреляции Пирсона (r).

В таблице 1 представлены средние показатели самооценки и учебной мотивации в трех группах студентов.

Таблица 1

Показатели самооценки и учебной мотивации у студентов с разной академической успешностью (средние значения, баллы)

Показатель	Группа А (высокая успешность)	Группа Б (средняя успешность)	Группа В (низкая успешность)
Уровень самооценки (max 100)	78,4	65,2	48,7
Внутренняя мотивация (max 10)	7,6	5,3	3,8
Внешняя мотивация (max 10)	4,2	6,1	7,5
Мотивация избегания неудачи (max 10)	3,1	5,4	8,2

Как видно из таблицы, самооценка закономерно снижается от группы А к группе В: от умеренно высокой (78,4) до низкой (48,7). При этом в группе А преобладает внутренняя мотивация (7,6 балла), а внешняя мотивация и мотивация избегания неудачи минимальны. В группе В, напротив, доминирует мотивация избегания неудачи (8,2 балла) и внешняя мотивация (7,5 балла), а внутренняя мотивация находится на крайне низком уровне (3,8 балла). Группа Б занимает промежуточное положение, но здесь обращает на себя внимание относительно высокий показатель мотивации избегания неудачи (5,4 балла) при среднем уровне самооценки.

Корреляционный анализ между уровнем самооценки и показателями учебной мотивации отдельно для каждой группы показал, что у студентов-отличников высокая самооценка сопровождается высокой внутренней мотивацией и низким страхом неудачи. Они учатся потому, что им интересно, а не потому, что боятся плохой оценки. У студентов со средней успешностью связь самооценки с мотивацией менее выражена. Однако отчетливо видно, что чем ниже самооценка, тем выше мотивация избегания неудачи. Это группа риска по формированию тревожности и выученной беспомощности.

У группы неуспевающих студентов самооценка критически низка и тесно связана со страхом неудачи. Они не стремятся к успеху, а пытаются избежать

провала, что парадоксальным образом повышает тревожность и снижает результаты. Заниженная самооценка подкрепляется хронической неуспешностью, формируя замкнутый круг.

Полученные данные подтверждают гипотезу о разных типах взаимосвязи самооценки и мотивации в группах с разной академической успешностью. Наиболее благополучная картина – в группе А: высокая самооценка выступает ресурсом для внутренней мотивации. Наиболее тревожная – в группе В: низкая самооценка и доминирование мотивации избегания неудачи создают устойчивый дезадаптивный паттерн.

Особого внимания заслуживает группа Б (студенты со средними результатами). Именно здесь наблюдается наибольший разброс индивидуальных показателей, а связь самооценки и мотивации – наименее предсказуемая. Часть студентов этой группы имеют адекватную самооценку и среднюю внутреннюю мотивацию; другая часть – заниженную самооценку и высокий страх неудачи при внешне приемлемых оценках. Эта группа потенциально может «скатиться» в группу В при отсутствии поддержки.

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. Самооценка и учебная мотивация студентов педагогического колледжа статистически значимо связаны, однако характер этой связи различается в зависимости от академической успешности.

2. У студентов с высокой успешностью (отличников) доминирует внутренняя мотивация, подкрепленная высокой самооценкой; мотивация избегания неудачи минимальна.

3. У студентов с низкой успешностью наблюдается критически низкая самооценка и выраженная мотивация избегания неудачи, что формирует дезадаптивный учебный паттерн.

4. Группа студентов со средней успешностью является наиболее гетерогенной и требует индивидуализированного подхода; именно здесь риск снижения мотивации и самооценки при отсутствии педагогической поддержки наиболее высок.

5. Дифференцированная психолого-педагогическая поддержка, учитывающая тип академической успешности студента, может способствовать гармонизации самооценки и перехода от внешней мотивации к внутренней.

Литература

1. Гордеева Т. О. Мотивация: новые подходы, диагностика, практические рекомендации // СПЖ. 2016. № 62. – С. 38–53. DOI: 10.17223/17267080/62/4 EDN: XHJSXT.

2. Мужиченко, С. В. Особенности профессиональной мотивации студентов разного уровня академической успешности / С. В. Мужиченко, И. В. Абакумова // Инновационная наука: Психология, Педагогика, Дефектология. – 2022. – № 5. – С. 64-75. DOI: 10.23947/2658-7165-2022-5-5-64-75. EDN: JBBMIG.

3. Пирятинский, А. Р. Академическая успешность обучающихся как индикатор образовательных результатов / А. Р. Пирятинский // Молодой ученый. – 2025. – № 22 (573). – С. 643–647. EDN: LKXIHW.

Воропаева Татьяна Александровна,
кандидат искусствоведения, старший методист,
ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»,
г. Великий Новгород, Новгородская область

СТРОИМ БУДУЩЕЕ: МОЛОДЕЖНЫЙ ТРЕК В НОВГОРОДСКОМ СТРОИТЕЛЬНОМ КОЛЛЕДЖЕ КАК ПУТЬ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ

В современном мире профессиональное становление молодого специалиста представляет собой сложный и многогранный процесс, требующий системного подхода и создания благоприятных условий для развития.

Профессиональное самоопределение в подростковом возрасте – один из самых ответственных этапов в жизни молодого человека. Выпускникам девятых и одиннадцатых классов предстоит принять решение, которое во многом определит их дальнейшую судьбу, карьерные перспективы и траекторию личностного развития.

Подростковый возраст характеризуется рядом особенностей, которые осложняют процесс выбора будущей специальности. Многие выпускники сталкиваются с недостатком жизненного опыта, затрудняющим оценку перспектив различных направлений. Им бывает сложно разобраться в собственных склонностях и способностях [1, с. 44-85].

Внешнее влияние также играет значительную роль: мнение родителей и близких часто становится решающим фактором. При этом молодые люди нередко испытывают дефицит информации о современных профессиях и требованиях рынка труда. Особую тревогу вызывает страх совершить ошибку в таком важном выборе.

Новгородский строительный колледж (НСК) не только помогает определиться с направлением обучения, но и создает все условия для успешного профессионального становления молодых специалистов. Колледж успешно

реализует комплексную программу поддержки студентов, направленную на их личностное и профессиональное развитие.

Ключевым мероприятием становится День открытых дверей, помогающим абитуриентам сделать осознанный выбор. В ходе этого события будущие студенты получают возможность детально познакомиться с колледжем: посетить учебные корпуса, лаборатории и мастерские, увидеть условия обучения изнутри [2].

Профориентационная работа в колледже построена комплексно. Абитуриенты могут: участвовать в презентациях специальностей и узнать о перспективах трудоустройства; общаться с преподавателями и задавать им интересующие вопросы; встречаться со студентами и получать реальное представление о студенческой жизни; пробовать себя в профессиональных пробах на практических занятиях.

Колледж предлагает широкий спектр инструментов для профессионального самоопределения. Будущим студентам доступны: индивидуальные консультации по выбору специальности; демонстрация современного оборудования; знакомство с успешными выпускниками; информация о востребованности профессий.

Эффективность подхода к профориентации и организации образовательного процесса строительного колледжа подтверждается высокими показателями: качественной подготовкой специалистов; востребованностью выпускников на рынке труда; низким процентом отчислений; успешным участием студентов в профессиональных конкурсах; положительными отзывами работодателей [3].

Таким образом, строительный колледж создает все необходимые условия для того, чтобы помочь выпускникам девятых и одиннадцатых классов сделать осознанный выбор профессии и построить успешную карьеру в выбранной сфере. Комплексный подход к профориентационной работе позволяет молодым людям преодолеть трудности профессионального самоопределения и уверенно шагнуть в будущее.

Молодежный трек в НСК – это целостная система развития студентов, которая охватывает все аспекты их обучения и становления. Программа включает в себя профессиональную ориентацию, адаптацию к учебному процессу, развитие практических навыков и участие в проектной деятельности. Особое внимание уделяется наставничеству и карьерному консультированию, что позволяет каждому студенту найти свой путь в профессиональной среде.

Новгородский строительный колледж с 2024 года стал участником федерального проекта «Профессионалитет», который открывает новые горизонты для профессионального развития студентов. Эта инновационная образовательная программа существенно меняет подход к подготовке специалистов в строительной отрасли [4].

Программа «Профессионалитет» помогает студентам не только получить востребованную специальность, но и выстроить четкую траекторию профессионального развития. Благодаря тесному взаимодействию с работодателями выпускники колледжа становятся ценными кадрами для строительной отрасли региона, что способствует их успешному карьерному росту.

Инфраструктура колледжа создает оптимальные условия для всестороннего развития студентов. Современные учебные лаборатории и мастерские оснащены передовым оборудованием, позволяющим получать практические навыки в реальных условиях.

Ключевым элементом программы является активное участие студентов в различных проектах и мероприятиях. Ребята принимают участие в чемпионатном движении «Профессионалы», проходят стажировки на ведущих предприятиях региона, работают в ресурсных центрах колледжа. Научно-исследовательская деятельность и предпринимательские инициативы позволяют развивать креативное мышление и лидерские качества.

В колледже создана эффективная система стимулирования развития студентов. Прозрачные карьерные перспективы, возможность получения нескольких квалификаций и участие в реальных проектах мотивируют молодых

людей к постоянному совершенствованию. Регулярное взаимодействие с работодателями и поощрение достижений создают дополнительную мотивацию для профессионального роста.

Эффективность программы подтверждается многочисленными успехами студентов. Выпускники НСК регулярно становятся победителями всероссийских конкурсов профессионального мастерства, демонстрируют высокие показатели трудоустройства. Многие из них реализуют собственные инициативы и участвуют в региональных и федеральных проектах.

Важной особенностью программы является внимание к индивидуальному развитию каждого студента. Колледж предлагает гибкие образовательные траектории, профессиональное консультирование и развитие soft skills. Студенты активно участвуют в конференциях, семинарах и программах международной мобильности.

Партнерские отношения с предприятиями играют ключевую роль в подготовке специалистов. Целевая подготовка, производственные практики и создание базовых кафедр позволяют студентам получать актуальные знания и навыки. Работодатели активно участвуют в образовательном процессе, что обеспечивает высокое качество подготовки выпускников [5].

В образовательном процессе активно используются современные технологии. Цифровые решения, проектное обучение и интерактивные форматы делают процесс получения знаний более эффективным. Практико-ориентированные задания позволяют студентам применять теоретические знания в реальных условиях.

Программа молодежного трека постоянно совершенствуется. В рамках проекта «Профессионалитет» планируется расширение партнерской сети и внедрение новых образовательных технологий. Особое внимание уделяется развитию международного сотрудничества и укреплению материально-технической базы.

Заключение.

Молодежный трек в Новгородском строительном колледже – это комплексная система, направленная на формирование компетентных и мотивированных специалистов. Программа помогает студентам не только получить профессиональные навыки, но и развить личностный потенциал, найти свое место в строительной отрасли. Выпускники колледжа становятся не просто специалистами, а лидерами изменений в строительной сфере, готовыми к решению сложных профессиональных задач и дальнейшему развитию.

При этом важно отметить, что колледж стремится не только подготовить квалифицированных специалистов, но и создать условия для их самореализации. Здесь формируется особая образовательная среда, где каждый студент может раскрыть свой потенциал, получить необходимые знания и навыки для успешной карьеры.

В перспективе колледж планирует дальнейшее совершенствование программы молодежного трека, расширение спектра образовательных услуг и укрепление своих позиций как ведущего образовательного учреждения в сфере подготовки строительных кадров. Это позволит еще большему числу молодых людей реализовать свой потенциал и построить успешную карьеру в строительной отрасли региона.

Литература

1. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е. А. Климов. – Москва : Академия, 2004. – 304 с.

2. Новгородский строительный колледж. День открытых дверей. [Электронный ресурс]. – URL: https://nbc53.ru/den-otkrytyh-dverey.html (дата обращения: 03.03.2026).

3. Новгородский строительный колледж вошел в топ-100 ведущих образовательных учреждений России [Электронный ресурс] / Новгородские ведомости. – Великий Новгород, 2025. –

URL: https://novvedomosti.ru/news/education/108899/ (дата обращения: 01.03.2026).

4. На базе Новгородского строительного колледжа реализуется федеральный проект «Профессионалитет» [Электронный ресурс] / Профессионалитет. – Великий Новгород, 2024. – URL: https://uks53nov.ru/tpost/iuf9rphd01-na-baze-novgorodskogo-stroitelnogo-kolle (дата обращения: 01.03.2026).

5. На базе предприятия в Великом Новгороде открыли кафедру строительства [Электронный ресурс] / Новгородские ведомости. – Великий Новгород, 2026. – URL: https://novvedomosti.ru/news/education/106018// (дата обращения: 04.03.2026).

Гнедаш Евгений Сергеевич,
старший преподаватель кафедры математики,
информатики и цифровых образовательных технологий,
ГБОУ ВО «Ставропольский государственный педагогический институт»,
г. Ставрополь, Ставропольский край

ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТАРШЕКЛАССНИКОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

В условиях стремительной цифровой трансформации общества и образования проблема профессионального самоопределения старшеклассников приобретает качественно новое содержание. Расширение цифровой образовательной среды, интеграция онлайн-платформ, персонализированных образовательных сервисов и инструментов искусственного интеллекта существенно изменяет характер учебной деятельности, коммуникации и построения индивидуальных образовательных траекторий. Вместе с тем данные процессы обостряют противоречие между возможностями выбора и недостаточной сформированностью у обучающихся устойчивых ценностно-смысловых оснований профессионального самоопределения. В контексте реализации требований Федерального государственного образовательного стандарта особую значимость приобретает формирование способности учащихся с осознанному проектированию собственного профессионального будущего.

Современная цифровая образовательная среда характеризуется высокой степенью информационной насыщенности, вариативностью образовательных ресурсов и множественностью профессиональных сценариев. С одной стороны, она создает условия для ранней профилизации, расширяет доступ к профессиональным пробам, обеспечивает возможности индивидуализации

обучения. С другой – усиливает риски фрагментарности профессиональных представлений, ситуативности выбора и ориентации на внешние маркеры успешности. В этих условиях профессиональное самоопределение нередко осуществляется под влиянием конъюнктурных факторов цифрового пространства (медиадискурса, алгоритмических рекомендаций, сетевых сообществ), что может приводить к снижению глубины личностной рефлексии и ценностной обоснованности профессионального выбора.

Проблема ценностно-смысловых оснований профессионального самоопределения становится особенно актуальной в старшем подростковом возрасте, который характеризуется интенсивным формированием идентичности, развитием рефлексивных механизмов и стремлением к автономии. Именно на данном этапе происходит интеграция индивидуальных интересов, способностей, жизненных целей и социальных ожиданий в целостную систему профессиональных намерений. Однако в условиях цифровой среды данный процесс приобретает дополнительную сложность, связанную с ускорением темпов изменений рынка труда, трансформацией содержания профессий и появлением новых профессиональных ролей [2].

Анализ ценностно-смысловых оснований профессионального самоопределения в условиях цифровой образовательной среды требует смещение исследовательского фокуса с традиционных категорий «интересы – способности – склонности» к более сложным конструкциям, отражающим особенности цифровой социализации старшеклассников. В частности, недостаточно изученным остается феномен алгоритмически опосредованного формирования профессиональных намерений. Рекомендательные системы образовательных платформ, механизмы ранжирования контента и цифровые профили обучающихся фактически участвуют в структурировании поля профессиональных возможностей, формируя так называемый «алгоритмический горизонт выбора». Данный горизонт не является нейтральным: он задает рамки видимости профессий, иерархизирует их по критериям популярности

и востребованности, тем самым влияя на ценностные предпочтения обучающихся.

В этом контексте ценностно-смысловые основания профессионального самоопределения приобретают гибридный характер. Они формируются на пересечении личностных установок, социально-культурных ожиданий и цифровых медиаторов. Малоисследованным остается вопрос о том, каким образом происходит внутренняя интеграция внешне навязанных цифровых сценариев успеха (например, медийно конструируемых моделей «быстрого карьерного роста» или «предпринимательской самореализации») в структуру индивидуальных жизненных смыслов. Наблюдается тенденция к «инструментализации» ценностей, когда профессиональный выбор соотносится преимущественно с критериями гибкости, монетизации навыков и дистанционной занятости, в то время как общественно значимые и гуманитарные аспекты профессии отходят на второй план.

Отдельного анализа заслуживает феномен цифровой множественной идентичности. Старшеклассники нередко конструируют различные версии профессионального «Я» в зависимости от цифрового контекста: академическая идентичность в образовательной платформе, креативная – в социальных медиа, предпринимательская – в проектных или фриланс-сообществах. Эти идентичности могут не интегрироваться в целостную ценностно-смысловую систему, что приводит к фрагментации профессиональных намерений и затрудняет принятие стратегически обоснованных решений. В научном диске данная проблема пока не получила достаточной концептуализации применительно к школьному возрасту [1].

Кроме того, цифровая образовательная среда усиливает феномен ускоренного профессионального самоопределения. Доступ к онлайн-курсам, кейсам реальных компаний, виртуальным стажировкам создает иллюзию преждевременной готовности к профессиональному выбору. Однако эмпирические наблюдения показывают, что ранняя фиксация на определенной профессиональной траектории может сопровождаться поверхностным

осмыслением ценностных оснований и недостаточной рефлексией альтернатив. Таким образом, возникает риск «псевдосамоопределения», когда внешняя определенность не подкреплена внутренней смысловой зрелостью.

С научной точки зрения перспективным представляется анализ соотношения рефлексивных и алгоритмическим механизмов профессионального выбора. Если традиционная педагоги акцентировала развитие осознанности, самопознания и ценностной рефлексии, то в цифровой среде часть функций ориентации берут на себя интеллектуальные системы и цифровые навигаторы. В результате происходит перераспределение субъективности: обучающийся частично делегирует принятие решений цифровым инструментам. Вопрос в том, каким образом сохранить и укрепить субъектную позицию старшеклассника в условиях технологического посредничества, остается недостаточно разработанным и требует комплексного междисциплинарного исследования [3].

Таким образом, анализ ценностно-смысловых оснований профессионального самоопределения в цифровой образовательной среде позволяет выявить ряд новых исследовательских проблем: алгоритмическое структурирование горизонта выбора, гибридизацию ценностных установок, фрагментацию профессиональной идентичности и риск псевдосамоопределния. Осмысление данных феноменов открывает возможности для разработки обновленных моделей профориентационного сопровождения, ориентированных не только на информирование о профессиях, но и развитие цифровой рефлексии, интеграцию множественных идентичностей и укрепление личностной субъективности в процессе проектирования профессионального будущего.

Литература

1. Балашова, В. Г. Ценностное самоопределение старшеклассников: педагогические технологии: методическое пособие / В. Г. Балашова, Н. Н. Никитина, Н. М. Новичкова; В. Г. Балашова, Н. Н. Никитина, Н. М. Новичкова ; Федеральное агентство по образованию, Гос. образовательное

учреждение высш. проф. образования «Ульяновский гос. пед. ун-т им. И. Н. Ульянова». – Ульяновск: УлГПУ, 2008. – 113 с. – ISBN 978-5-86045-284-8. – EDN: QXAXUH.

2. Богачева, О. А. Личностное самоопределение старшеклассников в образовательной среде современной школы / О. А. Богачева // МАТЕРИАЛЫ XLVII научной конференции преподавателей, аспирантов и студентов Академии психологии и педагогики Южного федерального университета, Ростов-на-Дону, Таганрог, 24–27 апреля 2019 года. – Ростов-на-Дону, Таганрог: Южный федеральный университет, 2019. – С. 203-206. – EDN: BZQZQS.

3. Ситдикова, Э. Р. самоопределение и самореализация старшеклассников в условиях социальных изменений / Э. Р. Ситдикова, Ф. К. Нуриманова // Человек в условиях социальных изменений: Материалы международной научно-практической конференции, Уфа, 18 апреля 2023 года. – Уфа : Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы, 2023. – С. 628-632. – EDN: VUDALV.

Гончарук Лариса Ивановна,
заместитель руководителя по учебной работе,
преподаватель информационных дисциплин,
Государственное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
«Тираспольский техникум информатики и права»,
г. Тирасполь, Приднестровская Молдавская Республика

КОНСТРУКТОР УРОКА 1С КАК ЦИФРОВОЙ ИНСТРУМЕНТ ПРОЕКТИРОВАНИЯ УЧЕБНОГО ЗАНЯТИЯ

В системе среднего профессионального образования вопрос обеспечения единого качества подготовки выпускников остается одним из наиболее актуальных. Несмотря на наличие Федеральных государственных образовательных стандартов, реализация учебных программ в разных образовательных организациях, а порой и разными преподавателями внутри одной организации образования, может существенно различаться. Это приводит к разрыву в уровне сформированности профессиональных компетенций у выпускников, что негативно сказывается на их конкурентоспособности на рынке труда. В контексте цифровизации образования особую актуальность приобретает поиск инструментов, способных стандартизировать учебный процесс без ущерба для его гибкости. Одним из таких решений является использование специализированных цифровых сред, в частности «Конструктора урока 1С» [1, с. 10].

Целью исследования является анализ влияния цифрового конструктора «1С Урок» на стандартизацию и повышение качества проектирования учебного занятия.

Проблема качества учебного процесса часто обусловлена человеческим фактором. Традиционное планирование занятия оставляет преподавателю широкую свободу в выборе методов контроля и критериев оценки. Такая

вариативность затрудняет объективный мониторинг качества образования. «Конструктор урока 1С» позволяет нивелировать эти различия за счет внедрения единых алгоритмов проверки. Преподаватель заранее закладывает в сценарий занятия жесткие контрольные точки, соответствие которых обязательным компетенциям проверяется автоматически.

Конструктор урока 1С представляет собой специализированный цифровой сервис, разработанный компанией 1С для автоматизации создания планов-конспектов уроков. Этот инструмент интегрирован в облачную систему «1С: Образование» и ориентирован на соответствие федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС). Он позволяет педагогам оперативно проектировать технологические карты занятий, подбирая ресурсы и фиксируя ожидаемые результаты обучения.

Конструктор урока упрощает весь цикл подготовки учебного занятия. Пользователь выбирает класс, предмет, тип и формат урока, вводит тему – и система автоматически генерирует структуру этапов в соответствии с ФГОС. Далее возможна корректировка плана: добавление цифровых ресурсов из библиотеки 1С (видео, интерактивы, тесты), редактирование описаний этапов и постановка целей.

Ключевой особенностью данного Конструктора является полуавтоматический подбор результатов обучения: личностных (формирование мотивации, самооценки), метапредметных (умения работать с информацией) и предметных (конкретные знания по теме). Готовый документ выгружается в формате для печати, сохранения в личном кабинете или обмена с коллегами. Доступ осуществляется через браузер на любом устройстве, без установки дополнительного ПО.

Процесс проектирования учебного занятия логично разбит на последовательные шаги (Рис.1):

1. Определение параметров урока: выбор ФИО педагога, класса, предмета, типа (урок-изучение нового, закрепления и т.д.) и темы. Система предлагает шаблоны для быстрого старта.

2. Формирование структуры: автоматическое создание этапов (мотивация, актуализация, изучение, закрепление, рефлексия) с временными рамками и методическими рекомендациями [2, с. 12].

3. Подбор результатов и ресурсов: интеграция с библиотекой 1С для поиска материалов; ручная доработка для индивидуализации.

4. Экспорт плана занятия: проверка на соответствие стандартам, сохранение в облаке или экспорт в Word/PDF.

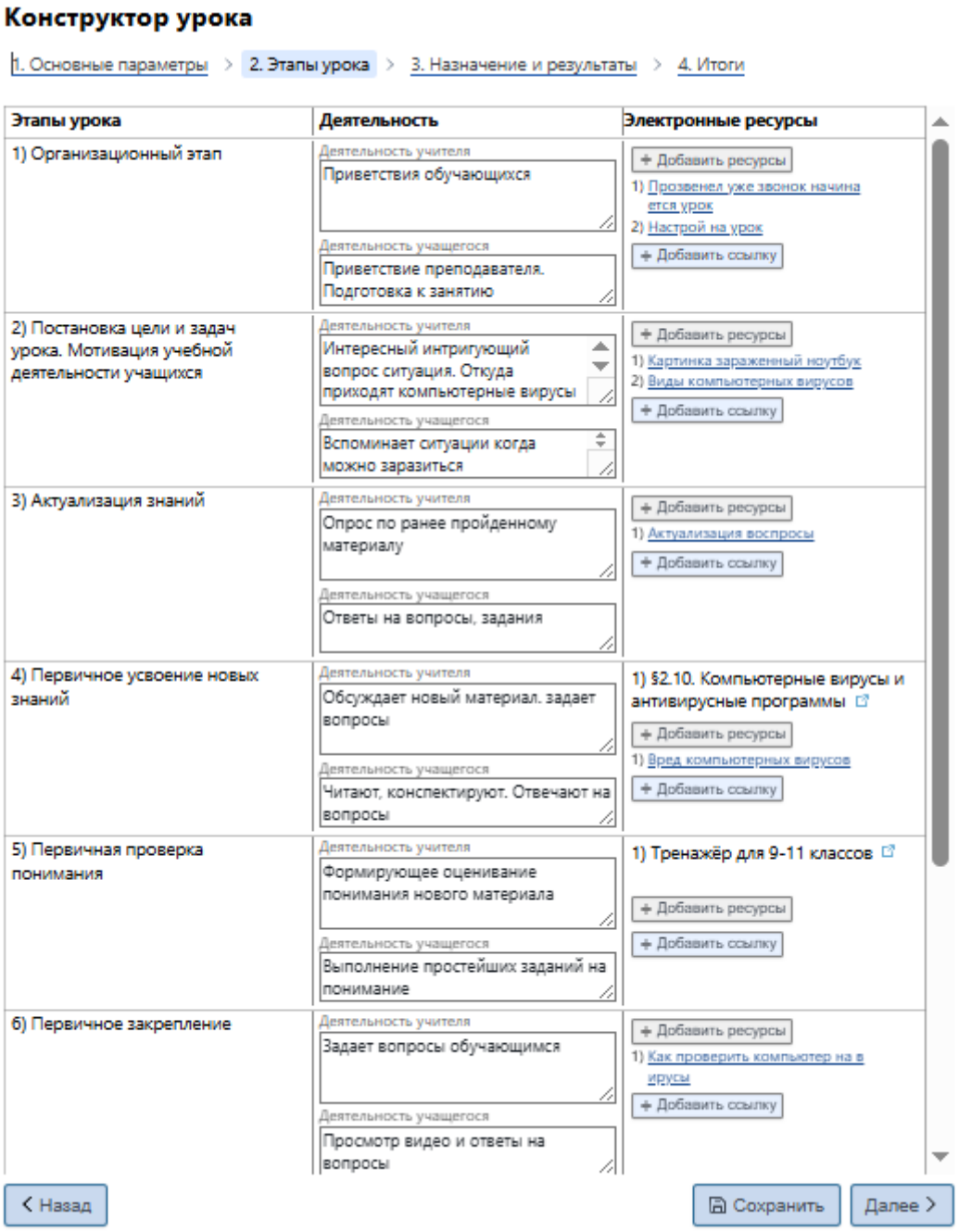


Рис. 1. Этапы урока в Конструкторе урока 1С

Конструктор урока значительно повышает эффективность проектирования [3, с. 17]. Во-первых, он гарантирует нормативную основу: все планы соответствуют ФГОС, что упрощает аккредитацию и проверки. Во-вторых, экономия времени – от идеи до готового конспекта уходит 15–30 минут вместо часов ручной работы. Третье преимущество – коллаборация: преподаватели делятся заготовками внутри организации образования, адаптируя под свой педагогический стиль. Инструмент поддерживает цифровизацию образования.

Таким образом, Конструктор урока 1С – цифровой инструмент для современного педагога, трансформирующий рутинную подготовку в творческий процесс. Подходит для образовательных учреждений, ориентированных на цифровую трансформацию, и способствует повышению качества занятий.

Литература

1. Лиманова Н. И. Использование программных продуктов «1С» в образовательном процессе: сборник трудов конференции. / Н. И. Лиманова, А. А. Саушкин // Научные исследования: теория, методика и практика: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 19 нояб. 2017 г.). В 2 т. Т. 2 / редкол.: О. Н. Широков [и др.] – Чебоксары: Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс», 2017. – Т. 2, № 3. – С. 40-42. – ISBN 978-5-6040208-7-6.

2. Основы проектирования современного урока : коллективная монография / И. Н. Власова (отв. за вып.), Л. В. Женина, А. В. Худякова, О. В. Шабалина. Перм. гос. гуманит.-пед. ун-т. – Пермь, 2020. – 138 с. EDN: XOXSPZ.

3. Цифровые технологии в образовании. Тенденции, проблемы, перспективы : под общ. ред. научного совета ГНИИ «Нацразвитие» / С. А. Алимагадова, А. И. Богомолов, В. А. Бывшев [и др.]. – Санкт-Петербург : Частное научно-образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Гуманитарный национальный

исследовательский институт «НАЦРАЗВИТИЕ», 2023. – 80 с. – ISBN 978-5-00213-110-5. – DOI: 10.37539/M230505.2023.21.67.001.

Громова Татьяна Юрьевна,
преподаватель,
ПОЧУ «Камчатский кооперативный техникум» ККСПК,
г. Петропавловск-Камчатский, Камчатский край

ПРОФЕССИАЛИЗАЦИЯ СОДЕРЖАНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОД.03 ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК» КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ СМЫСЛОВОГО ЧТЕНИЯ СТУДЕНТОВ СПЕЦИАЛЬНОСТИ 20.02.04 «ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ»

Учебная дисциплина «ОД.03 Иностранный язык» является частью социально-гуманитарного цикла образовательной программы в соответствии с ФГОС СПО по программе подготовки специалистов среднего звена и направлена на формирование иноязычной коммуникативной компетенции, понимание иностранного языка как средства межличностного, профессионального и международного общения, а также развития национального самосознания и воспитания уважительного отношения к другим культурам [4].

Дисциплина «ОД.03 Иностранный язык» способствует формированию общих и профессиональных компетенций, что обеспечивает дополнительные профессиональные знания, практическое использование иностранного языка в профессиональной деятельности, выступает условием успешной профессиональной реализации будущего специалиста в обществе и на рынке труда вне зависимости от его специальности. От выпускников требуется не только понимание фундаментальных основ своей профессии, но и наличия навыков решения реальных задач, что достигается путем использования технологии профессионально-ориентированного обучения. Маскина О.Г. дает следующее определение «профессионально-ориентированное обучение – это подход в педагогической практике, направленный на формирование у обучающихся профессиональных компетенций за счет выполнения реальных

практических задач, связанных с будущей профессиональной деятельностью» [2, с. 68].

Рабочая программа на основе учебника «Английский язык» (Аитов В. Ф.) дисциплины «ОД.03 Иностранный язык» по программе подготовки специалистов среднего звена по специальности 20.02.04 Пожарная безопасность включает следующие темы профессионально-ориентированного содержания: раздел 1 «Личная информация» («Моя будущая профессия-пожарный», «Династия пожарных»), раздел 2 «Дом, милый дом» («Виды жилья. Помещения в доме. Пожарная станция», «Описание комнаты. Практика устной речи. Эвакуации людей и имущества из зоны пожара»), раздел 3 «Распорядок дня» («Распорядок дня пожарного»), раздел 4 «Развлечения. Хобби» («Мои увлечения. Необычное хобби пожарного», «Спорт. Любимые виды спорта пожарного»), раздел 5 «Наша окружающая среда» («Чрезвычайные ситуации. Тушение пожара»), раздел 6 «Еда» («Здоровое питание»), раздел 7 «Здравоохранение» («Здоровый образ жизни») [3].

В ходе подготовки к занятию преподавателю необходимо определиться с наиболее эффективной и подходящей формы работы. Здесь представляется возможным рассмотреть использование различных форм развития навыков смыслового чтения. Смысловое чтение – «это такое качество чтения, при котором достигается понимание информационной, смысловой и идейной сторон произведения» [1, с. 57]. На паре иностранного языка судить об уровне сформированности навыка смыслового чтения можно по полноте понимания текста, которая проявляется в следующих умениях: ориентация в тексте, определение темы, основной идеи, понимание значения и смысла слов или предложений, предсказывание содержания книги по названию, построение последовательности фактов, понимание формы текста, умение находить информацию, интерпретировать текст, связывать информацию со знаниями из других источников.

Текстовые стратегии являются самыми продолжительными по времени, направлены на понимание смысла прочитанного, его содержание и оценку

текста. На данном этапе используют задания, с помощью которых обеспечивается полное восприятие текста, активизируются умения анализировать, строить прогнозы и интерпретировать содержание теста, то есть задания, которые ученик выполняет во время чтения текста и которые позволяют провести проверку прочитанного. К ним относятся: инсерт, таблица ЗХУ, дерево предсказаний, кластер, ментальные карты, фишбоун, двухчастный дневник, чтение с остановками, чтение в кружок, чтение в парах, чтение про себя с вопросами, PQ4R-метод [5].

Посттекстовые стратегии служат для понимания прочитанного, его использование в различных ситуациях, они связаны с расширением, уточнением, обсуждением прочитанного текста, использование информации в будущем. Существуют следующие посттекстовые стратегии: синквейн, отношение между вопросом и ответом, шесть шляп мышления, изменение перспективы, проверочный лист [1, с. 58].

Приведу примеры использования стратегий смыслового чтения на занятиях со студентами по специальности 20.02.04 Пожарная безопасность. Так, при прохождении темы «Моя будущая профессия-пожарный» можно использовать тонкие и толстые вопросы. (табл 1)

Таблица 1

Толстые и тонкие вопросы

«Thin» questions	«Thick» questions
Who…?	Explain why…?
What…?	Why do you think that…?
When…?	Was his/her choice right or wrong to your mind?
Where…?	What is the most important idea of the story?
Was it…?	What is the difference between…?

Также можно использовать стратегию «предваряющие вопросы», студенты задают вопросы к тексту, ответы обучающимся следует найти в тексте в ходе его чтения по теме «Династия пожарных».

В ходе чтения текста по теме «Чрезвычайные ситуации. Тушение пожара» предлагается заполнить таблицу ЗХУ (I know (Знаю), I want to know (Хочу знать), I have learnt (Узнал).

В теме «Описание комнаты. Практика устной речи. Эвакуации людей и имущества из зоны пожара» предлагается использовать стратегию «Пирамида». (рис. 1)

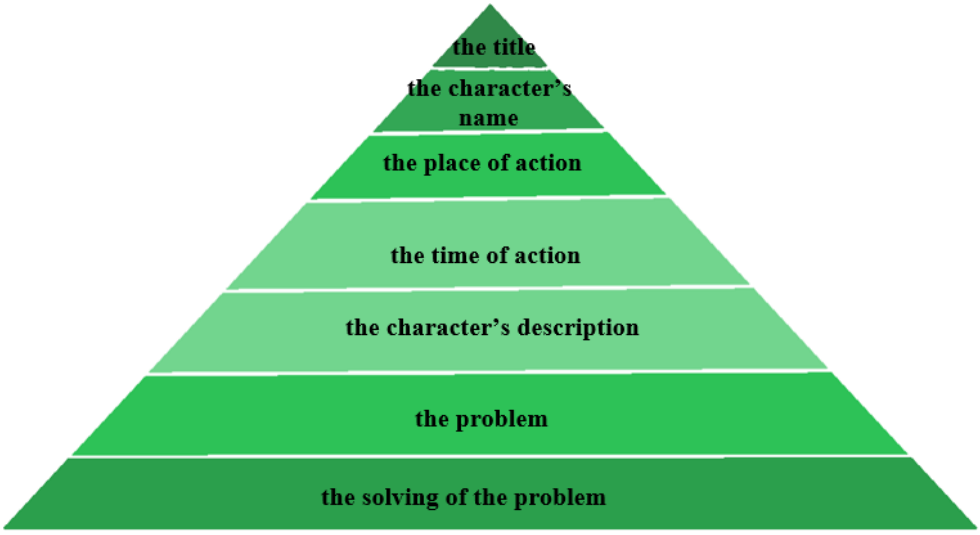


Рис. 1. Задание на заполнение таблицы

Следующим примером использования навыков смыслового чтения выступает синквейн по теме «Спорт. Любимые виды спорта пожарного». Он включает в себя: существительное (the noun), два прилагательных (two adjectives), три глагола (three verbs), предложение (the sentence), существительное, связанно с первым словом (the association with the first word (the noun)).

В разделе 7 («Здоровый образ жизни») в форме беседы используется метод «мозговой штурм», который относится к методу проблематизации обучения, на занятии создается проблемная ситуация, обучающиеся генерируют максимальное количество идей решения задач, то есть обучающиеся высказывают свои предположения. Преподаватель записывает предположения детей на доске, стимулирует и мотивирует обучающихся выражать свое мнение, соглашаться или не соглашаться с одногруппниками.

Таким образом, профессионально-ориентированное обучение иностранному языку позволяет взаимодействовать с профессиональными предметами, использование стратегий смыслового чтения помогает углубить знания иностранного языка, что приводит к качеству повышения образования.

Литература

1. Жукова Н. Т. Формирование навыка смыслового чтения на уроках литературного чтения // Образование – территория инноваций. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2018. С. 57-59. Жукова, Н. Т. Формирование навыка смыслового чтения на уроках литературного чтения / Н. Т. Жукова, И. В. Неведрова, Т. В. Рашина // Образование – территория инноваций : Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Чебоксары, 26 октября 2018 года / Главный редактор Н. М. Петрович. – Чебоксары : Негосударственное образовательное частное учреждение дополнительного профессионального образования «Экспертно-методический центр», 2018. – С. 57-59. – EDN: YNSBTF.

2. Маскина О. Г. Формирование готовности педагога профессионального обучения к отраслевой практико-ориентированной деятельности: теоретико-методологическая основа // Современные проблемы науки и образования. 2024. № 2. С. 68. DOI: 10.17513/spno.33359 EDN: LOTFWO

3. Рабочие программы Камчатский кооперативный техникум. URL: https://koop41.ru/sveden/edustandarts/rabpro (дата обращения: 18.03.2026).

4. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 20.02.04 Пожарная безопасность от 03.07.2024. URL: https://cchgeu.ru/upload/iblock/003/k79a4s23xhx6yj30r2eybuzaxdnshat8/20.02.04-Prikaz-ot-07_07_2022-N-537-_red_03_07_2024_.pdf (дата обращения: 18.03.2026).

5. Pantaleo, S. The semantic and syntactic qualities of paneling in students' graphic narratives // Visual Communication. URL: https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1470357217740393 (дата обращения 19.03.2026).

Дениченко Оксана Петровна,
директор, преподаватель,
ГОУ СПО «Приднестровский колледж технологий и управления»,
г. Тирасполь, Приднестровская Молдавская Республика

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УПРАВЛЕНИИ КАЧЕСТВОМ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Проблематика управления качеством среднего профессионального образования определяется совокупностью теоретических положений и практических механизмов, направленных на обеспечение высокого уровня подготовки специалистов, соответствующего актуальным запросам общества, экономики и рынка труда. Важнейшим фактором повышения результативности деятельности системы СПО выступает взаимодействие с социальными партнерами. Именно такое сотрудничество способствует приведению результатов подготовки кадров в соответствие с требованиями профессиональной среды, а также обеспечивает практико-ориентированную направленность образовательного процесса через интеграцию усилий системы образования, бизнеса и государства.

По мнению О. Н. Новиковой и Н. В. Тюкаловой, категории «профессиональное образование» и «социальное партнерство» находятся в тесной взаимосвязи, поскольку трансформации в экономике существенно изменили требования к специалистам среднего звена и рабочим кадрам. В современных условиях социальное партнерство ориентировано на формирование специалистов нового типа – инициативных, компетентных, способных к непрерывному профессиональному росту и самореализации.

Н. А. Криволапова рассматривает социальное партнерство как более высокий уровень социального взаимодействия и одну из перспективных форм современного управления.

Согласно трудовому законодательству Приднестровской Молдавской Республики, социальное партнерство трактуется как система взаимоотношений между работниками и их представителями, работодателями, а также органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на согласование интересов сторон в сфере регулирования трудовых и связанных с ними отношений. В нашей Республике также функционирует государственно-общественный координационный совет социальных партнеров по подготовке рабочих кадров и специалистов для системы профессионального образования.

Таким образом, социальное партнерство в сфере профессионального образования представляет собой совокупность договорных, организационных, педагогических и экономических связей между образовательными учреждениями, работодателями, службами занятости, профсоюзами и родительской общественностью. Данная система позволяет интегрировать образовательные организации в рыночные процессы и ориентирует их деятельность на подготовку мобильных и конкурентоспособных специалистов. В современных условиях система профессионального образования все более ориентируется на удовлетворение потребностей рынка труда и конкретных работодателей, становясь инструментом решения приоритетных социально-экономических задач. При этом усиливаются требования к качеству подготовки специалистов, возрастает конкуренция на рынке труда, изменяется структура профессиональной среды и факторов, влияющих на развитие образования. Одновременно расширяется рынок образовательных услуг, а его потребители – обучающиеся и их родители – предъявляют более высокие требования к качеству образования.

О. В. Еремеев выделяет ряд критериев, позволяющих оценить эффективность социального партнерства в профессиональном образовании. К ним относятся: уровень трудоустройства выпускников (в частности, показатель 52-54% в течение двух лет после окончания обучения), организация и прохождение всех видов практической подготовки, стажировки преподавателей и мастеров производственного обучения, заключение договоров

с предприятиями на проведение лабораторно-практических занятий, а также организация экскурсий на производственные объекты партнеров.

Г. В. Айзенштадт и Т. А. Жукова подчеркивают, что развитие и укрепление взаимодействия образовательных организаций с предприятиями предоставляет дополнительные возможности для опережающего развития системы образования. Это выражается в упрощении доступа к информации о потребностях рынка труда, учете требований работодателей при разработке образовательных программ, совершенствовании учебно-методического обеспечения, расширении возможностей для организации практики обучающихся и повышении уровня их трудоустройства.

С. В. Хусаинова и А. А. Султанова выделяет такие наиболее распространенные формы социального взаимодействия в сфере образования как кооперацию, инвестиционную деятельность, благотворительность, спонсорскую поддержку и сотрудничество.

Кооперация предполагает объединение усилий участников для достижения общих целей и осуществляется на добровольной основе, при этом степень участия сторон определяется их заинтересованностью. Такое взаимодействие может носить как эпизодический, так и регулярный характер, постепенно перерастая в устойчивые партнерские отношения.

Инвестиции представляют собой финансовые вложения физических или юридических лиц, оформленные договорными обязательствами, в которых отражаются интересы инвестора и условия сотрудничества с образовательной организацией. Нередко в роли инвесторов выступают родители обучающихся, формируя фонды поддержки развития образовательных учреждений.

Благотворительная деятельность заключается в оказании безвозмездной или льготной помощи нуждающимся и, как правило, имеет разовый характер.

Спонсорство, в отличие от благотворительности, предполагает целевую ресурсную поддержку (финансовую, материальную или трудовую), предоставляемую на конкретные нужды образовательной организации. При этом

спонсор преследует определенные цели, а взаимодействие может носить систематический характер.

Государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Приднестровский колледж технологий и управления» является многопрофильной организацией, осуществляющей подготовку специалистов по направлениям: сервис и туризм, легкая промышленность, управление в технических системах, экономика и управление, машиностроение, а также пищевая промышленность.

Для педагогического коллектива колледжа система социального партнерства представляет собой, прежде всего, форму открытого и конструктивного взаимодействия с работодателями.

В течение длительного периода колледж выстроил устойчивые связи с рядом предприятий и организаций, среди которых: ООО «Агросем», ЗАО «Бендерский мясокомбинат», ЗАО «Тираспольский хлебокомбинат», ОАО «Тираспольский молочный комбинат», ООО «Мэмфис-торг», ГУП «Бендерский хлеб», ООО «Корсар», ЗАО «ВитектМ», ООО «Фриг», ОАО «Литмаш», ЗАО «Тиротекс», ЗАО «Одема им. В. Соловьевой», ТПФ ООО «Интерцентр Люкс», ООО «Отель «Аист», ООО «Отель Приетения», ООО «Старые Бендеры», ЗАО «Гостиница «Дружба», ООО «Молсвет», клуб ВВП, ООО «РИО», туристические организации и другие. Взаимодействие с данными партнерами в формах кооперации, инвестиций, благотворительности, спонсорской поддержки и сотрудничества, позволяет обеспечить высокий уровень организации учебной, производственной и преддипломной практики, что способствует подготовке конкурентоспособных специалистов.

Сотрудничество колледжа с предприятиями направлено на решение ряда задач: расширение образовательного пространства за счет использования производственной базы партнеров; освоение обучающимися современных технологий и приобретение практических навыков; согласование содержания образовательных программ; участие представителей предприятий в итоговой государственной аттестации; содействие адаптации выпускников к условиям

современного рынка труда; организация стажировок для педагогов; обеспечение трудоустройства выпускников.

Поскольку социальное партнерство представляет собой комплексную систему взаимодействия образовательных организаций с субъектами рынка труда, органами власти и общественными структурами, основанную на согласовании интересов всех участников, оно должно иметь стратегические направления развития.

К числу перспективных направлений развития партнерства колледжа относятся: организация стажировок педагогов на предприятиях, реализация программ обучения и повышения квалификации работников организаций, участие в профессиональных конкурсах, проведение профориентационных мероприятий, выставок и ярмарок.

Таким образом, значение социального партнерства в управлении качеством подготовки специалистов трудно переоценить. Эффективная и своевременно организованная работа в данном направлении способствует формированию конкурентоспособных выпускников, востребованных на современном рынке труда.

Литература

1. Айзенштат, Г. В. Специалисты для рынка недвижимости / Г. В. Айзенштат, Т. А. Жукова // Профессиональное образование. – 2005. – № 9. – С. 22. – EDN: KZQGEN.

2. Хусаинова, С. В. Виды и формы социального партнерства в сфере образования / С. В. Хусаинова, А. А. Султанова // Молодой ученый. – 2020. – № 22(312). – С. 570-572. – EDN: ZREHXF.

Дербишева Ольга Александровна,
заместитель директора по воспитательной работе,
ГБПОУ «Донецкий техникум отраслевых технологий
им. Е. Т. Абакумова»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика

ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ СРЕДА КОЛЛЕДЖА: ИНСТРУМЕНТЫ И ПРАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВОСПИТАНИЯ

В статье рассматривается воспитательная среда колледжа как важный фактор формирования профессиональных и личностных качеств студентов системы среднего профессионального образования. Анализируются основные инструменты и практики профессионального воспитания, реализуемые в образовательной организации: внеучебная деятельность, профессионально ориентированные мероприятия, проектная деятельность и взаимодействие с профессиональным сообществом. Делается вывод о том, что целенаправленно организованная воспитательная среда колледжа способствует развитию профессиональной идентичности обучающихся и повышению качества подготовки специалистов.

Ключевые слова: воспитательная среда, колледж, профессиональное воспитание, среднее профессиональное образование, воспитательная работа.

Современная система среднего профессионального образования ориентирована не только на формирование профессиональных знаний и умений, но и на развитие личностных качеств будущего специалиста. В связи с этим особую значимость приобретает воспитательная деятельность образовательных организаций и формирование воспитательной среды колледжа. Воспитательная среда представляет собой совокупность условий, форм и методов педагогического воздействия, направленных на формирование ценностей, профессиональной мотивации и социальной ответственности обучающихся.

В научных исследованиях подчеркивается, что воспитание в системе профессионального образования является неотъемлемой частью образовательного процесса и направлено на формирование личности будущего специалиста, его профессиональной культуры и социальной активности [1, с. 5].

Воспитательная среда образовательной организации представляет собой систему социальных, культурных и педагогических условий, обеспечивающих развитие личности студента. Она включает образовательное пространство колледжа, взаимодействие преподавателей и обучающихся, систему традиций и ценностей, а также различные формы внеучебной деятельности.

Исследователи отмечают, что воспитательная среда способствует профессиональному становлению личности и формированию профессионально значимых качеств студентов [3, с. 305]. В условиях колледжа такая среда играет особую роль, поскольку обучение ориентировано на подготовку специалистов для конкретной профессиональной деятельности.

Профессиональное воспитание рассматривается как целенаправленный процесс формирования у обучающихся ценностного отношения к выбранной профессии, профессиональной ответственности и готовности к трудовой деятельности [2].

Формирование воспитательной среды осуществляется с помощью различных педагогических инструментов.

Одним из важнейших инструментов является организация внеучебной работы со студентами. К таким формам относятся классные часы, тематические встречи, культурно-образовательные мероприятия и экскурсии. Подобные мероприятия способствуют развитию профессиональной мотивации студентов и формированию уважительного отношения к будущей профессии [2].

Важным элементом воспитательной среды колледжа являются профессиональные конкурсы, мастер-классы, встречи с представителями профессионального сообщества, а также участие в профессиональных чемпионатах. Данные формы деятельности позволяют студентам познакомиться

с реальными условиями будущей работы и формируют профессиональную идентичность.

Проектная деятельность является эффективным инструментом профессионального воспитания. В процессе реализации проектов студенты развивают навыки сотрудничества, ответственности и самостоятельности. Кроме того, участие в научно-исследовательской деятельности способствует формированию аналитического мышления и профессиональной рефлексии.

К инструментам воспитательной среды также относятся волонтерская деятельность, участие студентов в социальных и общественных проектах, взаимодействие с организациями-партнерами. Такая деятельность способствует формированию социальной ответственности и гражданской позиции будущих специалистов.

Практическая реализация воспитательной среды предполагает комплексный подход к организации воспитательной работы. В образовательных организациях применяются следующие практики: создание студенческих объединений и клубов по интересам; проведение профессиональных праздников и тематических недель специальностей; организация наставничества со стороны преподавателей и старших студентов; участие студентов в профессиональных конкурсах и олимпиадах.

Кроме того, важным направлением является сотрудничество колледжа с работодателями. Такое взаимодействие позволяет интегрировать профессиональное воспитание в реальную производственную среду и формировать у студентов представление о требованиях современного рынка труда.

Заключение. Таким образом, воспитательная среда колледжа является важным условием профессионального становления личности будущего специалиста. Она формируется через систему педагогических инструментов и практик, включающих внеучебную деятельность, профессионально ориентированные мероприятия, проектную работу и социальную активность студентов.

Эффективно организованная воспитательная среда способствует развитию профессиональной мотивации, формированию ценностных установок и подготовке компетентных специалистов, способных успешно адаптироваться в профессиональной деятельности.

Литература

1. Что такое воспитание в современном среднем профессиональном образовании? / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, Н. Ф. Родичев, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2021. – № 2(45). – С. 4-14. – DOI: 10.52944/PORT.2021.45.2.001. – EDN: EYRZAQ.

2. Лущенко Т. А. Профессиональное воспитание студентов педагогического колледжа (из опыта работы) // Informio. – 2015. – URL: https://www.informio.ru/publications/id1754/Professionalnoe-vospitanie-studentov-pedagogicheskogo-kolledzha-iz-opyta-raboty.

3. Коновалов Р. С. Воспитательная среда вуза как фактор профессиональной подготовки будущих педагогов // Вестник педагогических наук. – 2025. – № 10. – С. 304–309. EDN: TBYLDX.

Долженко Маргарита Леонидовна,
методист центра профориентации,
ГБУ ДПО «Кузбасский региональный институт
развития профессионального образования» им. А. М. Тулеева,
г. Белово, Кемеровская область – Кузбасс
Сметанникова Виктория Владимировна,
воспитатель,
МАДОУ № 2 «Детский сад общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности
по познавательно-речевому направлению развития воспитанников»,
г. Ленинск-Кузнецкий, Кемеровская область – Кузбасс

ПРОФЕССИОГРАММА КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФОРИЕНТАЦИИ ВОСПИТАННИКОВ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

Ранняя профориентация дошкольников – первая ступень в развитии самоопределения ребенка и фундамент для оформления его профессиональных предпочтений. По мнению исследователей, уже в дошкольном возрасте семья и воспитатели детского сада оказывают воздействие на процесс профессионального самоопределения детей, задавая «правила игры», по которым в дальнейшем они будут осуществлять свой выбор.

В федеральной образовательной программе дошкольного образования сформулированы требования к возрастным ориентирам, которые должны достигать дети к определенному возрасту. Так, к 6-7 годам ребенка профориентационная работа в дошкольном образовательном учреждении должна быть направлена на развитие ценностного отношения к труду взрослых, формирование представлений о труде как собственной ценности. Важно при этом обсуждать, какие требования предъявляются к человеку той или иной профессии, какими качествами и умениями должен обладать тот или иной

специалист. Для формирования целостного представления о профессии на занятиях в дошкольном образовательном учреждении необходимо показать воспитанникам различные ее аспекты [2].

В детском саду № 2 «Сказка» г. Ленинск-Кузнецкого, являющемся базовым учреждением КРИРПО им. А. М. Тулеева, в работе с дошкольниками по профориентации используются профессиограммы в форме наглядного дидактического пособия – стенда с восемью тематическими карманами.

Профессиограмма – система признаков, описывающих ту или иную профессию, а также включающая в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику. В частности, профессиограмма может включать в себя перечень психологических характеристик, которым должны соответствовать представители конкретных профессиональных групп [1].

В содержание профессиограммы входят:

- Рабочая среда специалиста (где осуществляется профессиональная деятельность).
- Объекты профессиональной деятельности (с чем взаимодействует специалист в процессе работы).
- Специальная экипировка и рабочая форма.
- Инструменты и технические средства труда.
- Основные профессиональные действия и обязанности.
- Профессионально важные личностные качества.
- Итог или результат выполняемой работы.
- Общественная значимость и польза профессии.

Такая форма представления информации помогает воспитанникам детского сада системно познакомиться с разными профессиями и понять их значение.

Для привлечения внимания дошкольников к выбору профессии 24 февраля 2026 года в детском саду прошло профориентационное занятие с использованием профессиограммы «Знакомство с профессией шахтер».

Этапы проведения профориентационного мероприятия:

I. Организационный момент (мотивационный настрой на работу).

II. Основной этап (проведение беседы, практического задания).

III. Заключительный этап (подведение итогов, получение обратной связи).

Ход мероприятия:

I. Организационный момент

1.1. Мотивационный настрой на работу.

1.2. Приветствие педагога. Введение в тему занятия: труд шахтера.

II. Основной этап

1. Беседа с воспитанниками

1.1. Обсуждение рабочей среды шахтера. Дети узнают, что шахтер работает под землей в шахте, где добывается уголь. Педагог обращает внимание воспитанников на объект профессиональной деятельности шахтера – угольную породу, которую добывают из недр земли.

1.2. Рассматривается рабочая форма: каска с фонарем, защитная одежда, ботинки, перчатки. Педагог объясняет, что такая экипировка помогает обеспечить безопасность работников под землей.

1.3. Знакомство с инструментами и техникой: отбойные молотки, добывающие машины, транспортировочные механизмы.

1.4. Обсуждение основных трудовых действий: добыча угля, управление техникой, укрепление шахт, соблюдение безопасности.

1.5. Определяются профессионально важные качества: выносливость, внимательность, дисциплина, умение работать в команде.

1.6. Рассматривается результат труда – уголь, который используется для получения энергии, отопления домов и работы предприятий.

1.7. В завершении беседы обсуждается общественная значимость профессии. Педагог подводит детей к пониманию того, что труд шахтера имеет большое значение для экономики страны и обеспечивает людей необходимыми энергетическими ресурсами.

2. Практическая работа

2.1. Педагог предлагает детям профессиограмму – таблицу, которая включает описание особенностей профессии шахтера: место работы, материал для работы, форменную одежду, орудия труда.

2.2. Воспитанники заполняют каждый сектор таблицы, подбирая необходимые иллюстрации, в ходе полученных данных о профессии. Например, в секторе «Место работы» – показывают схему разреза шахты, в секторе «Материал для работы» – уголь и т.д.

III. Заключительный этап

1.1. Педагог подводит итог занятия, получает обратную связь.

1.2. Практика показывает, что использование профессиограммы в работе с воспитанниками помогает систематизировать знания о профессиях, выделять их основные характеристики и устанавливать взаимосвязь между трудовыми действиями и результатом труда. В ходе занятия дети задают вопросы, делятся наблюдениями о деятельности взрослых. Применение данного инструмента способствует развитию речи, мышления и навыков анализа информации.

Таким образом, профессиограмма как форма профориентации воспитанников дошкольного возраста в образовательной деятельности позволяет сделать процесс знакомства с миром труда более структурированным и наглядным. Данный подход может применяться при изучении разных профессий и способствовать формированию у детей уважительного отношения к труду взрослых.

Литература

1. Профессиограмма // Федеральная служба по труду и занятости. Работа России : портал. – URL: https://trudvsem.ru/proforientation/professiogram (дата обращения: 23.03.2026).

2. Профориентация обучающихся и рынок труда : учебно-методическое пособие / Н. А. Серова, В. И. Сахарова, Н. В. Козырева [и др.]. – Кемерово : Кузбасский региональный институт развития профессионального образования, 2025. – 190 с. – EDN: GBOZXJ.

Домнышев Алексей Владимирович,
начальник управления планирования развития персонала
Дивизиона Сибирь АО «ЕВРАЗ ЗСМК»,
г. Новокузнецк, Кемеровская область – Кузбасс
Ганиева Ирина Александровна,
доктор экономических наук,
директор АНО «Научно-образовательный центр «Кузбасс»,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс
Затепякин Олег Аркадьевич,
доктор экономических наук,
профессор кафедры менеджмента и отраслевой экономики
ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет»,
г. Новокузнецк, Кемеровская область – Кузбасс

СОГЛАСОВАННОСТЬ РЫНКОВ ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ: АНАЛИЗ ДОСТИЖЕНИЙ И ВЫЗОВОВ В РАМКАХ ПРОЕКТА «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ»

Нарастающий в стране дефицит персонала является одним из факторов, сдерживающих экономическое развитие как отдельных предприятий, так и в целом индустриальных отраслей. Дефицит трудоспособного населения в России в 2024 году достиг 1,6 млн. чел., в дальнейшем прогнозировался рост дефицита и к 2030 он мог составить от 2 до 4 млн. чел. В связи с этим достижение многих целей, в том числе и выполнение стратегии социально-экономического развития Кемеровской области – Кузбасса на период до 2035 г. становится более сложным [4].

Рассматривая рейтинг региональных экономик по валовому региональному продукту видно, что Кемеровская область – Кузбасс занимает шестнадцатое место в стране по итогам 2022 года с общим показателем в 2 188 млрд. руб. Это достаточно высокий показатель, что говорит о высоком

промышленном потенциале региона. Дальнейшее поддержание и развитие региональной экономики зависит от нескольких факторов, одним из которых является обеспечение конкурентоспособным персоналом. Анализируя динамику численности населения, мы видим, негативные тенденции, а именно, с 2013 года по 2023 год численность занятых в экономической деятельности региона снизилась с 1 205 тыс. чел. до 1 148 тыс. чел. (Рисунок 1).

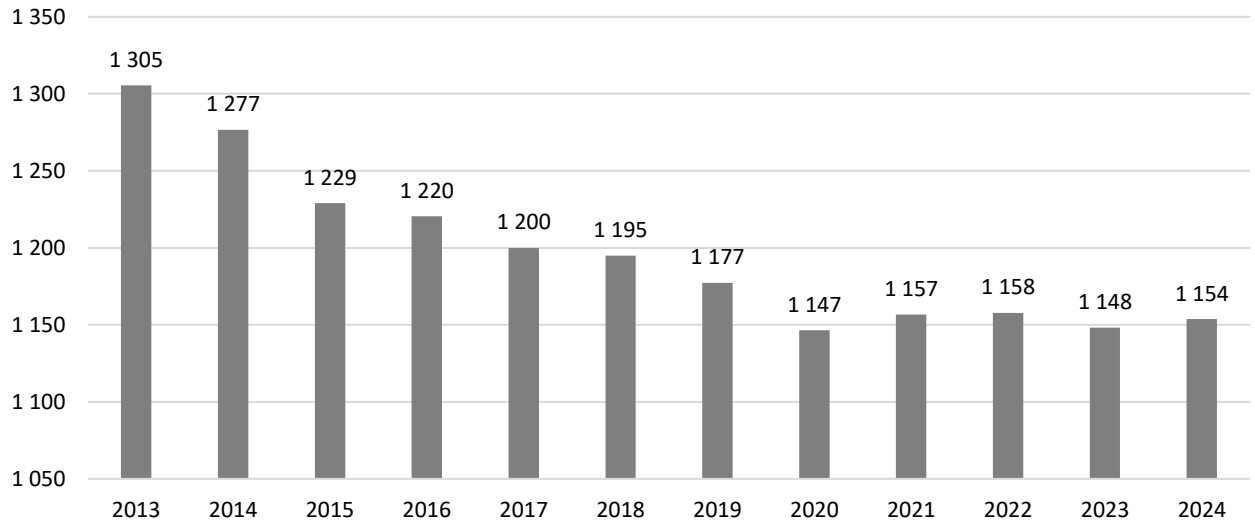


Рис. 1. Среднегодовая численность занятых в экономической деятельности Кемеровской области – Кузбассе, за 2013-2024 гг. тыс. чел. [5]

Как видно из рисунка 1, на протяжении анализируемого периода наблюдается устойчивая тенденция по снижению среднегодовой численности занятых в экономике. С абсолютными снижением на 152 тыс. чел., что составило 11,6%. Как следствие мы видим увеличение потребности в персонале, в том числе и увеличение годовой потребности в персонале, заявленной в службу занятости населения. Проводя анализ потребности, мы видим увеличение потребности в рабочих высокой квалификации и специалистах. В связи с высоким дефицитом на рынке труда по данным направлениям, одним из решений является повышение уровня согласованности рынков труда и образовательных услуг, которое реализуется через:

- увеличение набора в образовательные учреждения;
- изменение структуры набора.

Реализация данного решение реализуется через стратегическое взаимодействие индустриальных партнеров, образовательных учреждений, органов региональной и муниципальной власти, НОЦ Кузбасс-Донбасс, других участников:

− предприятие в части заказчика выпускников в необходимом количестве и уровня конкурентоспособности;

− министерства образования различного уровня в части выделения и согласования контрольных цифр приема, утверждение сроков и программ подготовки;

− образовательные учреждения в части реализации образовательных программ по специальностям, востребованным индустриальными партнерами;

− НОЦ Кузбасс-Донбасс в части научно-исследовательской деятельности, совместных направлений развития в связке НОЦ-ВО-Предприятие [2].

Более подробно рассмотрим согласованность рынков труда и образовательных услуг СПО. На рисунке 2 представлено изменение приема на программы подготовки специалистов среднего звена в Кемеровской области-Кузбассе с 2014 года по 2024 год.

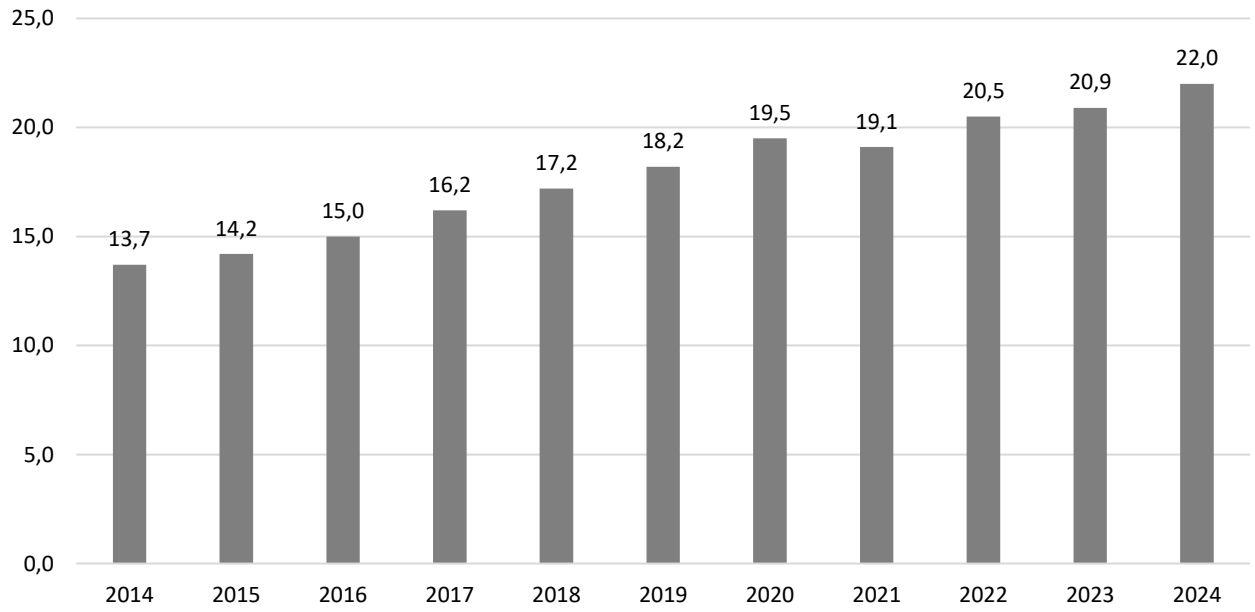


Рис. 2. Прием на программы подготовки специалистов среднего звена в Кемеровской области – Кузбассе за 2014-2024 гг., тыс. чел.

Как видно из рисунка 2, наблюдается устойчивый рост показателя приема на программы подготовки специалистов среднего звена в Кемеровской области-Кузбассе за 2014-2024 гг., который составил 8,3 тыс. чел. или 60,6%. Отметим положительность данной динамики для рынка труда, в части количественного обеспечения специалистами потребностей индустриальных партнеров. Кроме количественного роста, важно отметить, что более 50% набора в 2025 году проходило в рамках проекта «Профессионалитет».

Согласованность рынка образовательных услуг учреждений среднего профессионального образования (СПО) и рынка труда реализуется на примере базовых техникумов и предприятия в рамках проекта «Профессионалитет» [4]. Проект позволил привлечь инвестиции из федерального и областного бюджета более чем 100 млн. руб. на каждое образовательное учреждение для развития учреждений и реализовать модель практикоорентированной подготовки под индустриальных партнеров.

Ключевые достижения при реализации проекта «Профессионалитет»:

− формирование долгосрочной потребности в специалистах и требования к их специализации;

− изменение структуры набора по специальностям исходя из долгосрочной потребности предприятия;

− сокращение сроков подготовки в образовательных учреждениях на один год;

− оснащение материально-технической базы под приобретение необходимых компетенций за счет совместных средств;

− получение начальных квалификаций в образовательном учреждении;

− повышении уровня квалификации в периоды прохождения программ практики и стажировки на предприятии [1].

Однако на рынке труда в 2023 по 2026 году происходят изменения, связанные с его охлаждением: при исторически низкой безработице, растет конкуренция среди соискателей. Изменение количества резюме на одну

вакансию за 2023-2026 гг. в Кемеровской области-Кузбассе представлено на Рисунке 3.

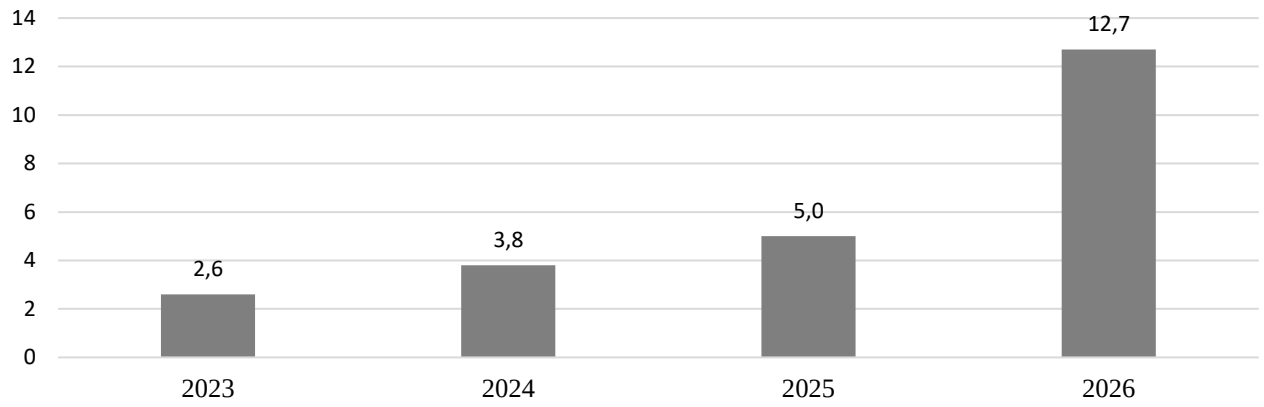


Рис. 3. Изменение количества резюме на одну вакансию за 2023-2026 гг. в Кемеровской области – Кузбассе, штук

Как видно из рисунка 3, количество резюме за последние три года выросло более чем в пять раз, наибольший рост произошел в начале 2026 года. Рынок труда переходит на сторону работодателя, число активных вакансий сокращается, а компании реализуют проекты повышения производительности труда:

− предприятия ищут внутренние резервы для роста производительности, оптимизации рабочих процессов;

− акцентируется внимание на прокачку универсальных навыков у работников, это позволяет справляться с большим спектром задач без потери качества.

Происходящие изменения требуют пересмотр подходов в совместной работе с образовательными учреждениями. Это связано с тем, что в возрастающей конкуренции выпускники образовательных учреждений начинают уступать высоквалифицированным работникам.

С целью повышения уровня конкурентоспособности выпускников необходимо реализовать следующие мероприятия:

− получение профессии и освоение нескольких разрядов в период обучения в образовательном учреждении (третий-четвертый разряды);

− прохождение производственной практики на площадке опорного работодателя;

− освоение дополнительных квалификации в образовательном учреждении (профессии, допуски);

− раннее трудоустройство и получение в период преддипломной практики высокого разряда по профессии (пятый-шестой разряд).

Реализация данных мероприятий позволит к моменту окончания образовательного учреждения достигнуть выпускнику максимального разряда по профессии и конкурировать с кандидатами с внешнего рынка труда на равной степени. При этом отсутствие длительного профессионального опыта должно компенсироваться высоким уровнем обучаемости, адаптивности и целеустремленности выпускников.

Таким образом, согласованность рынков образовательных услуг и потребности индустриальных партнеров направлено на формирование конкурентных преимуществ работников на региональном рынке труда для нужд регионального экономического развития. Это позволяет обеспечить конкурентоспособным персоналом индустриальных партнеров, обеспечить устойчивую деятельность и снизить зависимость от внешнего рынка труда [3]. Происходящие изменения на рынке труда в 2025-2026 гг. требуют в согласованности рынков труда первостепенное внимание уделять уровню конкурентоспособности выпускников образовательных учреждений за счет разработки и реализации дополнительных мероприятий.

Литература

1. Домнышев, А. В. Академия Карьеры ЕВРАЗа – проект непрерывного профессионального развития специалистов / А. В. Домнышев, О. А. Затепякин//Международная научно-практическая конференция «Развитие производительных сил Кузбасса: история, современный опыт, стратегия будущего»: в 4 т. Т. 3 / Под ред. академика С. М. Алдошина. – М.: Российская академия наук, 2024. – 488 с.

2. Домнышев, А. В. Согласованность рынков образовательных услуг и труда, как фактор развития индустриальных отраслей региона / А. В. Домнышев, И. А. Ганиева, О. А. Затепякин // Пространство современного региона: вызовы, трансформации, барьеры: III Всероссийская научно-практическая конференция. (Новокузнецк, 21–27 ноября 2025 г.), – Новокузнецк : КемГУ, 2025. – С. 31-35.

3. Домнышев, А. В. Модель непрерывного профессионального развития специалистов // А. В. Домнышев, И. А. Ганиева //Вестник кемеровского государственного университета. Серия: политические, социологические и экономические науки. 2024. Т. 9. № 4 (34). С 546-554.

4. Квинт, В. Л. Концепция стратегирования / В. Л. Квинт. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2020. – 170 с. DOI: 10.21603/978-5-8353-2562-7

5. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2025: Р32 Стат. сб. / Росстат. – М., 2025. –1035 с.

Житенко Анна Федоровна,
помощник руководителя,
ГБПОУ НСО «Новосибирский политехнический колледж»,
г. Новосибирск, Новосибирская область

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПЕДАГОГА С СЕМЬЕЙ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ И КОРРЕКЦИИ КОМПЬЮТЕРНОЙ ИГРОВОЙ ЗАВИСИМОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Актуальность проблемы взаимодействия педагогов и родителей в сфере профилактики и коррекции игровой компьютерной зависимости обучающихся определяется интенсивными процессами цифровизации современного общества. В условиях стремительного развития информационно-коммуникационных технологий цифровая среда становится неотъемлемой частью образовательного пространства и повседневной жизни подростков. Расширение доступа к цифровым ресурсам, онлайн-платформам и интерактивным сервисам, с одной стороны, открывает широкие возможности для обучения и развития, а с другой – повышает риски формирования избыточной вовлеченности в компьютерные игры и возникновения игровой зависимости. В связи с этим особую значимость приобретает согласованное взаимодействие педагогов и родителей, направленное на предупреждение и раннюю профилактику деструктивных форм цифрового поведения обучающихся. Процессы цифровизации существенно трансформируют образовательную среду, формы коммуникации и досуговую деятельность подростков. Цифровые технологии становятся не только инструментом обучения, но и пространством социализации обучающихся. Однако наряду с позитивными возможностями цифровой среды усиливаются риски формирования игровой компьютерной зависимости, проявляющейся в чрезмерной вовлеченности в виртуальную деятельность, снижении учебной мотивации, агрессивном поведении, нарушении режима дня и затруднениях в межличностном взаимодействии.

Игровая компьютерная зависимость обучающихся представляет собой комплексную психолого-педагогическую проблему, обусловленную возрастными особенностями подростков, потребностью в признании, стремлением к быстрому достижению результата и эмоциональной разрядке. В условиях цифровизации доступ к игровым ресурсам становится практически неограниченным, что повышает вероятность формирования устойчивых аддиктивных моделей поведения, в том числе игровой компьютерной зависимости. Под социально-педагогической коррекцией понимается совокупность целенаправленных мер, направленных на снижение выраженности либо преодоление нарушений в развитии и отклонений в поведении личности, связанных с проблемой игровой компьютерной зависимости. Социально-педагогическая профилактика, в свою очередь, рассматривается как деятельность социально-педагогических и психологических служб, ориентированная на предупреждение возникновения данной социальной проблемы и связанных с ней отклонений, а также на поддержание их на социально допустимом уровне посредством устранения или нейтрализации факторов, способствующих их формированию [3].

Одни исследователи проблемы отмечают, что важная роль в процессе профилактики и коррекции компьютерной зависимости принадлежит как родителям, так и педагогам, которые могут вносить значительный вклад в решение проблемы, ввиду того, что сами родители могут быть либо зависимыми от того же компьютера и не видеть проблемы, либо не понимают рисков чрезмерного увлечения играми [2]. Другие исследователи подчеркивают, что в настоящее время школа и родители по вопросу игровой зависимости занимают разрозненные противоположные позиции, требуют от друг друга выполнения обязанностей и выражают недовольство. При этом они забывают, что только совместными усилиями можно решить множество возникающих проблем, а меры профилактики и коррекции будут эффективными при совместной заинтересованности всех участников образовательных отношений в решении данной проблемы [6].

Взаимодействие педагогов и родителей по вопросу эффективной коррекции и профилактики игровой компьютерной зависимости должно быть системным и согласованным, педагогам необходимо поддерживать постоянный контакт с родителями, работая «в одной связке» [1]. Образовательная организация выполняет функцию раннего выявления признаков деструктивной цифровой активности, формирования цифровой культуры и развития навыков саморегуляции у обучающихся. Родители, в свою очередь, обеспечивают контроль цифровой среды ребенка – так называемого «цифрового» свободного времени ребенка [1], выстраивают режим использования гаджетов и формируют ценностное отношение к цифровым технологиям. Ключевыми направлениями взаимодействия выступают: просветительская работа с родителями по вопросам цифровой безопасности, разработка единых требований к использованию цифровых устройств, организация альтернативных форм досуга, формирование у обучающихся критического мышления и ответственного поведения в цифровом пространстве. Некоторые исследователи выделяют несколько стадий в направлениях профилактики и коррекции зависимости: первичная, вторичная и третичная профилактика [6], [4].

Первичная является основной и самой эффективной профилактикой, обеспечивающей наибольшую результативность, так как занимается предупреждением зависимости у тех обучающихся, у которых ее на данный момент еще не обнаруживается. Из технологий первичной профилактической работы по взаимодействию педагога с семьями выделяются: информационные (статьи, в том числе, в социальных сетях, чатах, телефон доверия, социальная поддержка), образовательные (тренинги, семинары, обучающие программы для родителей и педагогов, просветительские беседы), организация досуга (дополнительное образование, вовлечение в деятельность кружков и секций, активную школьную жизнь), регулирование семейных отношений в сторону формирования эмоциональной близости, общих интересов и ценностей всей семьи.

Вторичная профилактика направлена на выявление и анализ особенностей личности обучающихся, уже имеющих признаки компьютерной игровой зависимости, и также включает в себя несколько направлений: диагностическое (определение личных особенностей поведения, тревожности, высокой степени эгоцентризма, агрессивности и т.д., влияющих на формирование зависимого поведения), коррекционно-развивающее (коррекция и урегулирование межличностных отношений среди обучающихся одного класса/группы, реализация программ сопровождения детей с группами риска по формированию зависимости), консультативно-просветительское (направлено на развитие и укрепление детско-родительских взаимоотношений, консультации со всеми участниками образовательного процесса, в том числе и по мерам профилактики компьютерной зависимости; может быть организовано при помощи следующих форм взаимодействия: консультативно-информационные переписки в популярных мессенджерах, родительские собрания, классные часы для обучающихся по теме игровой компьютерной зависимости, тематические педагогические советы, семинары и т.д.). Использование разнообразных форм взаимодействия педагога с родителями способствует заинтересованности родителей в решении данной проблемы зависимости и вовлечении их в совместную деятельность. Также употребление разнообразных форм взаимодействия с родителями приводит к эффективности воспитательного процесса [5].

Третичная профилактика направлена главным образом на коррекцию глубоко зависимого поведения посредством медицинского вмешательства с целью предупреждения рецидивов и перехода заболевания в хроническую форму, восстановления социального и профессионального статуса личности.

Таким образом, эффективное взаимодействие педагога с семьей по вопросам профилактики и коррекции игровой компьютерной зависимости обучающихся может осуществляться посредством различных форм работы. К ним относятся индивидуальные консультации для родителей, тематические родительские собрания, психолого-педагогические семинары и тренинги,

совместные профилактические мероприятия, а также использование современных цифровых средств коммуникации (родительские чаты, образовательные платформы, онлайн-консультации). Такие формы взаимодействия позволяют своевременно информировать родителей о рисках игровой зависимости, формировать единые воспитательные стратегии и обеспечивать поддержку ребенка как в образовательной организации, так и в семейной среде.

В условиях цифровизации общества профилактика и коррекция игровой компьютерной зависимости обучающихся требует всестороннего подхода, включающего взаимодействие всех участников образовательных отношений и активное сотрудничество семьи и школы. Только согласованные действия педагогов и родителей позволяют минимизировать риски аддиктивного поведения и способствуют гармоничному развитию личности ребенка в цифровой среде. В этой связи особую значимость приобретает системная профилактическая работа, направленная на формирование у обучающихся навыков саморегуляции, ответственного отношения к использованию цифровых технологий и развития альтернативных форм досуговой деятельности. Реализация комплекса социально-педагогических мер, основанных на сотрудничестве семьи и образовательной организации, создает условия для предупреждения формирования игровой компьютерной зависимости и обеспечения благоприятной образовательной и социальной среды развития обучающихся.

Литература

1. Булуева, Ш. И. роль педагогов и родителей в профилактике компьютерной зависимости у школьников / Ш. И. Булуева, И. Р. Гумашвили, Н. А. Абдуллаева // Мир науки, культуры, образования. – 2022. – № 6(97). – С. 350-352. – DOI: 10.24412/1991-5497-2022-697-350-353. – EDN: VIDMNV.

2. Жукова, М. В. Направления работы педагога по профилактике зависимости от компьютерных игр у младших школьников / М. В. Жукова,

К. И. Шишкина, Н. В. Иванова // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2019. – № 6(172). – С. 326-328. – EDN: DFWLXB.

3. Журлова, И. В. Модель коррекции и профилактики аддиктивного поведения студенческой молодежи / И. В. Журлова, К. С. Бируль // Вестник Мозырского государственного педагогического университета им. И. П. Шамякина. – 2014. – № 2(43). – С. 55-60. – EDN: SWJESN.

4. Педагогическая технология профилактики и коррекции компьютерной зависимости у школьников / Т. И. Ланцова, И. С. Буракова, Н. А. Перепелкина [и др.] // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2020. – № 4(268). – С. 65-72. – EDN: OXZJEG.

5. Чурикова, М. Р. Взаимодействие педагога с родителями по профилактике компьютерной зависимости / М. Р. Чурикова // ТРАДИЦИОННАЯ и ИННОВАЦИОННАЯ НАУКА: ИСТОРИЯ, СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ, ПЕРСПЕКТИВЫ : сборник статей Международной научно-практической конференции, Уфа, 11 января 2019 года. Том Часть 2. – Уфа : Общество с ограниченной ответственностью «ОМЕГА САЙНС», 2019. – С. 236-240. – EDN: VQMVFY.

6. Актуальные направления работы педагога с семьями по профилактике компьютерной зависимости у младших школьников / К. И. Шишкина, М. В. Жукова, Е. В. Фролова, Е. Ю. Волчегорская // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2022. – № 9(211). – С. 497-500. – DOI: 10.34835/issn.2308-1961.2022.9.p497-501. – EDN: IWCTZM.

Запольская Анастасия Борисовна,
педагог дополнительного образования,
МБУ ДО «Центр детского творчества»,
г. Киселевск, Кемеровская область – Кузбасс

ВОЛОНТЕРСКАЯ ПРАКТИКА В РАМКАХ «ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ»

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что добровольческое (волонтерское) движение постоянно развивается в России и популярно среди молодежи школьного возраста.

Развитие добровольчества (волонтерства) в рамках Движения Первых является основной частью системы развития добровольчества в России. Вовлечение в волонтерство школьников способствует формированию социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей Российской Федерации.

В целях совершенствования государственной политики в области воспитания подрастающего поколения, содействия формированию личности на основе системы ценностей, присущей российскому обществу, в 2022 году была создана Общероссийская общественно-государственная движения детей и молодежи «Движение первых» (далее Движение первых) [4].

Одно из направлений Движения Первых – это популяризация здорового образа жизни:

− формирование у детей позитивного отношения к здоровому образу жизни;

− присвоение созидающей здоровье философии;

− формирование активной жизненной позиции по отношению к здоровью, проявляющейся в поведении и деятельности и осознанном противостоянии разрушающим здоровье факторам.

Для реализации этого направления в рамках на базе МБУ ДО ЦДТ был сформирован отряд «Волонтеры-медики» из учащихся 7-9 классов, желающих

получить знания и практические навыки по профессиям, связанным с медициной деятельностью. Данная волонтерская практика организуется МБУ ДО «Центр детского творчества» совместно с ГБУЗ Ко «Киселевская детская больница» на основе договора о социальном партнерстве (сетевое взаимодействие).

Цель волонтерской практики в медицинском учреждении – формирование у подростков профессиональной идентификации и ценностных ориентаций личности в процессе волонтерской деятельности в области «медицины».

Совместно с медицинским персоналом городской детской больницы волонтеры-медики:

− изучают общие вопросы волонтерского движения в сфере здравоохранения;

− знакомятся с основными детскими болезнями, их симптомами и видами диагностических исследований, историями болезни, причинами заболеваний, мерами их профилактики, правилами личной гигиены ребенка;

− изучают первичные навыки по оказанию первой доврачебной помощи;

В процессе практической деятельности ребята осваивают правила оказания помощи в транспортировке пациентов, учатся сопровождать больных на диагностические и лечебные процедуры, помогают медицинскому персоналу в уходе за пациентами, в отслеживании динамических показателей (температура тела), в поддержании гигиены помещений, в котором находятся больные дети.

Особый интерес у ребят-волонтеров вызывает участие в акциях и выездных мероприятиях, которые организуются в медицинских и образовательных учреждениях города. Такие массовые мероприятия, направлены на повышение медицинской грамотности населения, пропаганду ведения здорового образа жизни, поддержание здоровья с раннего возраста. Волонтеры-медики постоянные помощники организаторов спортивных и иных массовых мероприятий. Вместе с медицинскими работниками они участвуют в их сопровождении, учатся оказывать первую доврачебную помощь.

Все волонтерские мероприятия регистрируются на самой большой платформе добрых дел в России – Добро.РФ. У активистов отряда «Волонтеры-медики» МБУ ДО ЦДТ на данной платформе есть волонтерская книжка, в которой фиксируются волонтерские часы, что особенно важно для будущих студентов, ведь эти часы дают дополнительные баллы при поступлении в профессиональные учебные заведения.

Прохождение подобной практики позволят учащимся узнать основные особенности работы медицинского работника и способы организации волонтерской помощи детям, находящимся на стационарном лечении. Участие в занятиях и мероприятиях данной практики помогает учащимся сориентироваться в выборе специальности для поступления в учреждения профессионального образования и сделать осознанный выбор будущего профессионального пути.

Плюсами привлечения школьников города в добровольческую медицинскую деятельность являются: помощь медицинскому персоналу, новые идеи, распространение здоровьесберегающей информации среди населения, популяризация медицинских профессий среди молодежи, дополнительные знания, опыт, развитие личностных качеств и т.д.

Опыт работы с отрядом волонтерами-медиками позволил увидеть эффективность и перспективность такого вида деятельности в рамках организации дополнительного образования.

Во-первых, для успешной работы по вовлечению учащихся в добровольческую деятельность образовательная организация более устойчива и эффективна. Поэтому в достижении своих образовательных, воспитательных, профориентационных целей есть возможность сделать работу волонтеров-медиков максимально полезной, комфортной и позитивной для них самих и социума.

Во-вторых, в данном направлении работы центра дополнительного образования особую важность имеет имидж волонтерского объединения. Он должен отражать характер деятельности и нести яркую, эмоциональную,

позитивную нагрузку. Имидж волонтерского объединения включает в себя значимые составляющие:

• миссия деятельности – ожидаемый результат совместных усилий, направленность организации, ее ценностные ориентации, декларируемые принципы;

• общественное мнение – то впечатление, которое деятельность производит на членов местного сообщества, оценочные суждения, вызванные этой деятельностью;

• внутренняя культура – стиль межличностных отношений, эмоционально-психологический климат, принятые формы взаимоотношений среди участников взаимоотношений;

• организационная культура – взаимоотношения, установившиеся между педагогами и учащимися профессиональной пробы, степень общей организованности, дисциплина, порядок и системность в деятельности [3].

Все вышесказанное подтверждает, что волонтерская деятельность в области медицины носит не просто социальный характер, а еще и осуществляет функцию нравственного воспитания молодого поколения, способствует возрождению фундаментальных ценностей, таких как милосердие, гуманность, отзывчивость, принятие и др. И как сказал председатель Всероссийского общественного движения «Волонтеры-медики» Павел Савчук: «Волонтерство становится новым трендом современной российской реальности. Оно формирует у участников позитивные жизненные ценности и ответственность за свою страну, повышает доверие между государством и обществом, рождает чувство сопричастности. Если говорить про сферу здравоохранения, то волонтеры делают отрасль более открытой – в хорошем смысле слова, конечно» [2].

Литература

1. Бодренкова Г. П. Системное развитие добровольчества в России: от теории к практике / Г. П. Бодренкова. – учебно-методическое пособие. М., 2013, – 320 с.

2. Волонтеры-медики [Электронный ресурс] / Всероссийское движение «Волонтеры-медики» [сайт]. [2026]. URL: https://xn----ctbhcbtapdmikb4a2a0m.xn--p1ai/ (дата обращения 05.03.2026).

3. Лучшие практики добровольчества [Электронный ресурс] Фонд «Созидание» [сайт]. [2007]. URL: http://www.volunteersector.ru. Социальная работа с молодежью : учебное пособие / под ред. Басова Н. Ф. – М. – 2007. – 235 с. (дата обращения 05.03.2026).

4. Движение первых [Электронный ресурс] / [сайт]. [2025]. URL: Движения Первых (дата обращения 05.03.2026).

Зникина Людмила Степановна,
доктор педагогических наук, профессор,
профессор кафедры иностранных языков,
ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный
технический университет им. Т. Ф. Горбачева»,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс
Струкова Юлия Викторовна,
преподаватель высшей квалификационной категории,
кафедра теории и методики профессионального образования,
ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный
технический университет им. Т. Ф. Горбачева»,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КАСКАДНОЙ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОГНОСТИЧЕСКИХ УМЕНИЙ

Актуальность данного материала связана с тем, что в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, согласно основной образовательной функции, приоритетом являются практические занятия профессиональной направленности, то есть, в компетенциях превалируют эмпирические знания, получаемые практикоориентированными дисциплинами. Современная система среднего профессионального образования ориентирована на подготовку специалистов, способных не только адаптироваться к быстро меняющимся условиям профессиональной среды, но и предвидеть тенденции ее развития, проектировать собственные образовательные и карьерные траектории [4]. В этой связи особую актуальность приобретает формирование прогностических умений студентов, которые рассматриваются исследователями как важная составляющая профессиональной компетентности.

Прогностические умения представляют собой комплекс, включающий знаниевые, технические и творческие компоненты. К ним относятся: умение формулировать цель и гипотезу предстоящего исследования, описывать ожидаемый результат, обсуждать идейный замысел объекта, разрабатывать алгоритм решения задачи, осуществлять поиск альтернативных решений при возникновении проблем [1]. Анализ научной литературы показывает, что эффективным средством развития прогностических способностей выступает проектная деятельность [2].

Под каскадной технологией мы понимаем такую организацию проектной деятельности студентов, которая предполагает последовательное усложнение исследовательских задач и преемственность этапов работы. Термин «каскад» в данном контексте отражает идею поэтапного развертывания исследовательской компетенции, где каждый последующий этап логически вытекает из предыдущего, углубляет и расширяет полученные ранее результаты.

Термином «Waterfall» (в переводе с английского «водопад») называют каскадную модель управления проектами. Впервые данный метод был сформулирован в 1970 году специалистом в области информационных технологий Уинстоном Уокером Ройсом. А в 1976-м технология получила свое официальное название. Технология каскадного обучения в педагогике – это метод обучения, который основан на последовательной передаче знаний и навыков от одного уровня к другому, что позволяет учащимся постепенно углублять свои знания и развивать практические навыки. Эта технология акцентирует внимание на поэтапном освоении материала, что делает процесс обучения более структурированным и эффективным.

Использование каскадной технологий по дисциплине «Физика» в авторской разработке мы представляем тремя взаимосвязанными этапами.

Первый этап – выбор темы индивидуального проекта, разработка алгоритма под руководством и начало его реализации: студент осваивает основы исследовательской деятельности, учится формулировать цель и гипотезу, описывать ожидаемый результат, разрабатывать возможные способы решения

поставленной задачи и представлять первые результаты. Именно на этом этапе (первый курс обучения) возникают серьезные препятствия в работе над проектом, связанные с желанием сменить тему, отсутствием сформированного умения самоорганизации и выработки алгоритма своих действий, что, безусловно, влияет на мотивацию дальнейшей работы. На этом этапе особо велика роль преподавателя и выбор его педагогического диалога, что помогает обучающему преодолеть барьеры в обучении.

Второй этап (второй – третий курсы) – активизация проектной деятельности студента, который уже имеет определенные навыки и результаты своей работы: участие в научно-практических конференциях, апробация полученных результатов, публикации тезисов и статей в сборниках для молодых исследователей, и что особо полезно – освоение навыков публичной презентации, формирование мотивации к дальнейшему исследованию и уверенности в перспективе развития своего исследования. Профессиональная компетенция преподавателя позволяет обеспечить студенту соответствующую поддержку.

Третий этап, как правило, это четвертый курс обучения: выполнение и защита выпускной квалификационной работы, которая становится логическим завершением исследовательской деятельности, синтезирующей накопленный опыт и знания в процессе всего курса обучения.

Итак, особым фактором в реализации данного процесса является фасилитирующая функция преподавателя, его профессиональная компетентность: стимулирование, инициирование и поощрение. Устоявшееся в педагогическом дискурсе понятие фасилитирующей функции преподавателя логично согласуется с термином «*скаффолдинг*», методической основой которого является постепенное продвижение обучающихся к большей самостоятельности и решению все более и более сложных задач [3].

В научную терминологию понятие «скаффолдинг» одним из первых ввел американский педагог и психолог Джером Брунер [5]. Этот термин, интерпретированный как «временная поддержка» (*в пер. с англ.: «строительные*

леса»), позднее появился в трактовках и других исследователей. Однако важно отметить следующее: это понятие имеет явное русское прошлое, поскольку идея скаффолдинга основывается на теории о зоне ближайшего развития советского педагога и психолога Л. С. Выготского. Новшество скаффолдинг-метода в современной интерпретации состоит в возможности постепенного продвижения обучающихся к большей независимости и решению все более и более сложных задач, «убирая подпорки», подобно строительным лесам, в которых при возведении объекта уже нет необходимости. Рассматривая процесс развития потенциала обучающегося с позиций его совместной деятельности с преподавателем, взявшего на себя роль научного руководителя в работе с проектами, понятно, что функция «убирать подборки» отводится преподавателю. Бесспорно, ключевым является инновационная готовность педагогов к своей профессиональной деятельности: это осознание потребности в новациях, ориентированность на исследовательскую и экспериментальную деятельность, а также разработку авторских методик, направленных на формирование прогностических умений студентов.

Эффективность такого сопровождения выражена, прежде всего, в том, что научный руководитель, наблюдая за развитием студента на протяжении нескольких лет, имеет возможность своевременно корректировать образовательную траекторию, предлагать задания, соответствующие зоне ближайшего развития. Очевидно, мы можем говорить об устойчивом исследовательском диалог, в рамках которого студент осваивает не только явное, но и неявное знание – способы мышления, интуицию, исследовательскую этику. Кроме того, благодаря такому подходу обеспечивается тематическая преемственность: индивидуальный проект первокурсника может стать основой для курсовой работы, а затем и для диплома, что позволяет студенту углубленно проработать выбранную проблематику и достичь значимых результатов.

В качестве выводов отметим еще раз: каскадная технология организации проектной деятельности, предполагающая последовательное прохождение студентом этапов от индивидуального проекта на первом курсе до выпускной

квалификационной работы под руководством одного научного руководителя, создает оптимальные условия для формирования прогностических умений. Авторский опыт внедрения в образовательный процесс технологии каскадного обучения явился успешной практикой, который показал высокие результаты профессиональной подготовки студентов Института профессионального образования ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева», уровень профессионального мастерства которых отмечен на многих конкурсах, в том числе Российского уровня. Перспективы дальнейших исследований мы видим в разработке диагностического инструментария для оценки уровней сформированности прогностических умений.

Литература

1. Варжавин А. А. Формирование рефлексивно-прогностических умений: практикум. Новосибирск: НГПУ, 2024.

2. Зникина Л. С., Струкова Ю. В. Формирование прогностических умений обучающихся в процессе педагогического проектирования // Вестник Северо-Осетинского государственного университета имени К. Л. Хетагурова. № 1, 2025. С. 107–114. DOI: 10.29025/1994-7720-2025-1-107-114 EDN: JNEFFK

3. Зникина Л. С. Скаффолдинг как метод развития исследовательского потенциала аспиранта в процессе совместной деятельности с научным руководителем // Мир науки, культуры, образования. 2025. № 1 (110). С. 147–149. DOI: 10.24412/1991-5497-2025-1110-147-150. EDN: UJVVPF

4. Матвиевская Е. Г., Черевко И. В. Среднее профессиональное образование как особая образовательная система // ВЕСТНИК ОГУ. № 17, 2011. С. 263–269. EDN: RVJTXF.

5. Wood, D. J., Bruner, J. S., & Ross, G. The Role of Tutoring in Problem Solving. Journal of Child Psychiatry and Psychology. 1976; 17: 89-100. http://dx.doi.org/10.1111/j.1469-7610.1976.tb00381.x (дата обращения: 06.03.2026).

Золотарева Татьяна Владимировна,
руководитель отделения,
ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики»,
г. Златоуст, Челябинская область
Недилько Сергей Вячеславович,
преподаватель,
ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики»,
г. Златоуст, Челябинская область

ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ В КОНТЕКСТЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЯ И ПРОФИЛИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ НА БАЗЕ ГБОУ ПОО «ЗЛАТОУСТОВСКИЙ ТЕХНИКУМ ТЕХНОЛОГИЙ И ЭКОНОМИКИ»

В настоящее время выбор профессии – серьезный шаг в жизни каждого человека, который определяет его будущее. Каждая профессия предъявляет к профессиональным качествам человека свои специфические требования. Только сформировав их у себя, специалист становится профессионалом. Без них нет и дальнейшего профессионального совершенствования. Формирование профессиональных качеств в сочетании с профессиональными знаниями и компетенциями – это и есть содержательная сторона процесса профессионального воспитания не только студентов, но и учащихся профильных классов.

Златоустовский техникум технологий и экономики имеет богатую историю развития и уже много лет открывает двери для новых абитуриентов. Учреждение является одним из лучших профессиональных образовательных организаций Челябинской области, имеет современную материально-техническую базу и сплоченную команду педагогов. Техникум готовит

специалистов различных востребованных профессий от технического до туристического направления, обеспечивая кадрами предприятия и организации Златоустовского городского округа и близлежащих территорий.

В 2016 году ГБОУ ПОО «ЗТТиЭ» получил Лицензию на образовательную деятельность и произвел набор учащихся на базе 8- 9 классов. Первый набор в профильный класс в рамках ФП «Профессионалитет» на базе 9 классов состоялся в 2021 году. Набор обучающихся данной категории по программе основного общего образования проводится в рамках определения контрольных цифр приема. Обучение проводится за счет средств регионального бюджета и средств от приносящей доход деятельности. В течение обучения, учащиеся осваивают не только программу 8-9 класса, но, и дополнительные общеразвивающие программы, которые обеспечивают предпрофессиональную подготовку учащихся. Для ребят организованы профессиональные пробы и мастер-классы по профессиям и специальностям, реализуемым в техникуме, проводится профессиональное тестирование по профессиональному самоопределению. Совместно с учащимися профильного класса определяются направления их дальнейшего обучения в техникуме по программам среднего профессионального образования. По окончанию учебного года, учащиеся сдают основной государственный экзамен (ОГЭ) на базе общеобразовательных школ, к которым их прикрепляют. После получения аттестата об основном общем образовании 90% остаются в техникуме и продолжают обучение по программам среднего профессионального образования.

При формировании профильного класса, профориентационным центром «Навигатор», учитывается социологический опрос старшеклассников, который выявил: 27% считают, что обучение в школе не позволяет им развивать и реализовывать свои способности, 25% утверждают, что нет реальных ориентиров для жизненного самоопределения, и 48% – говорят, что в школе они не получают возможность для профессиональной ориентации. Средний балл при поступлении в профильный класс составил 3,87.

Реализация профильного обучения позволило «приблизить» образовательную деятельность ГБОУ ПОО «ЗТТиЭ» к потребностям обучающегося. Профилизация обучения поставила обучающегося перед необходимостью совершения ответственного выбора в отношении профилирующей направленности собственной деятельности. В соответствии с частью 2 статьи 66 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: основное общее образование направлено на становление и формирование личности обучающегося (формирование нравственных убеждений, эстетического вкуса и здорового образа жизни, высокой культуры межличностного и межэтнического общения, овладение основами наук, государственным языком Российской Федерации, навыками умственного и физического труда, развитие склонностей, интересов, способности к социальному и профессиональному самоопределению). То есть помимо общеобразовательных предметов, входящих в учебный план основного образования, учащиеся профильного класса изучают профессиональные дисциплины, соответствующие профилю: «Технология материалов», «Оператор ЭВМ», «Введение в профессию: Малярные работы», «Электромонтажные работы в быту». Под руководством преподавателей создают учебно-исследовательские проекты, участвуют в городских научно-практических конференции «Юность. Наука. Культура», в профориентационных мероприятиях «Моя профессия – мое будущее».

С 2022 г. ГБОУ ПОО «ЗТТиЭ» вошел в ФП «Профессионалитет» по 8 кластерам в направлениях: Строительство, Металлургия, Машиностроение, Горнодобывающая промышленность, Топливно – энергетический комплекс, Радиоэлектронная промышленность.

ФП «Профессионалитет» – это современная модель практикоориентированной подготовки квалифицированных кадров по наиболее востребованным профессиям и специальностям, направленная на максимальное приближение условий подготовки обучающихся техникума к реальным условиям производства.

Понимая достаточно высокий уровень подготовки специалистов, Златоустовский техникум технологий, заключил Соглашения о партнерстве с индустриальными предприятиями – ООО «Златоустовский металлургический завод», АО «Златоустовский машиностроительный завод», ПОУ «Россети Урал, ООО «Полистрой», ПАО «Комбинат Магнезит», компания «СМАРТ», для осуществления практической подготовки и формированию профессионального самоопределения учащихся профильного класса по целевому обучению (статья 56 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» предусматривает целевое обучение студентов по программам СПО).

В рамках реализации ФП «Профессионалитет» по организации профориентационной работы профильного класса в техникуме есть все необходимое:

− кадровый потенциал: сотрудники с педагогическим образованием первой и высшей квалификационной категорией; преподаватели спец. дисциплин для и углубленного изучения предметов по профилю, мастера производственного обучения для проведения профессиональных проб.

− материально техническая база: учебно-производственный комплекс с современными мастерскими укомплектованные оборудованием, инструментами и расходными материалами согласно инфраструктурным листам по компетенциям реализуемых в рамках проекта.

− учебные классы, компьютерные аудитории и лаборатории по спец. предметам оборудованные современными техническими средствами,

− библиотечный фонд (включая электронные учебные пособия);

− актовый зал с современным аудио- и видеооснащением.

Профориентационная работа в профильном классе включает в себя как системный, так и комплексный подход по направлениям:

1. Проведение Открытого городского родительского собрания в рамках ФП «Професионалитет» в ходе которого проходят мастер-классы и профессиональные пробы, организовано консультирование родителей по правилам приема в образовательную организацию, по освоению

образовательных и профессиональных программ. Цель родительского собрания – мотивировать и развить интерес родителей на оказание поддержки в профессиональном самоопределении детей. Не секрет, что привлечение родителей к совместной работе есть на сегодня одна из самых трудных задач образовательной организации, а залогом успеха в обучении и воспитании детей является объединение усилий родительской и педагогической общественности на всех уровнях. Целесообразность родительских собраний в части профессиональной подготовки является неотъемлемой частью профориентационной работы о чем говорят результаты анкетирования, проведенного с родителями: 70 % одобряют решение своих детей осваивать профессию, обучаясь еще в 9 классе; 18% согласны, что ранняя профориентация прививает самодисциплину, трудолюбие, организованность у учащихся, 12% согласны что, обучение профессии, всегда дает возможность заработать на личные нужды.

2. Организация профессиональных проб. Для того что бы выявить профессиональную направленность в профильном классе, педагогом-психологом проводится психологическая диагностика по опроснику Е. А. Климова, на выявление профессиональных интересов, позволяющих учащимся апробировать себя в различных сферах деятельности: «человек – человек», «человек – техника», «человек – знаковая система», «человек – художественный образ». Такой подход позволяет учащимся 9 класса более объективно сделать выбор в профессиональных пробах, а совместная работа преподавателей и мастеров производственного обучения с учащимися, позволит отработать механизм обратной связи со всеми участниками, расширить круг компетенций и самое главное – реализовать программу ранней профориентации среди обучающихся. По окончанию цикла прохождения «профессиональных проб» будущие абитуриенты профильного класса на базе МЦПК получают первую профессию: «Сварщик», «Маляр строительный», «Оператор ЭВМ», «Слесарь по ремонту оборудования», с выдачей Свидетельства о присвоении первой профессии. Все учебные планы и программы профессионального

обучения, дополнительные профессиональные программы, а также общеобразовательные программы разработаны в соответствии с профессиональными стандартами.

3. Участие учащихся профильного класса в Чемпионате профессионального мастерства «Профессионалы» в категории ЮНИОРЫ. В целях повышения уровня подготовки будущих специалистов, развития и популяризации специальностей и профессий в техникуме уделяется большое внимание участию в конкурах профессионального мастерства и Чемпионатах. На сегодняшний день педагогическим коллективом выработана система по подготовке обучающихся к региональным и Всероссийским соревнованиям профессионального мастерства. Конкурсные задания носят практический характер, выполняя их обучающиеся демонстрируют не только профессиональные умения и навыки, но и уровень овладение профессиональными компетенциями. Таким образом это позволяет заявить молодым талантам о себе, сориентировать на профессиональную деятельность и воспитание интереса к будущей профессии, помогают объективно оценить свои силы и возможности, нацелить на дальнейшее самосовершенствование, создавая условия для профессионального, творческого и личностного развития.

Исходя из вышеизложенного, следует отметить, что выстроенная таким образом профориентационная работа в техникуме мотивирует учащихся 9-х классов на получение рабочих профессий и специальностей, делая нас привлекательными для абитуриентов и выступая конкурентным преимуществом на рынке образовательных услуг, а специально созданная воспитательно-образовательная среда повышает статус «Златоустовского техникума технологий и экономики» среди образовательных организаций Челябинской области.

Литература

1. Чистякова, С. Н. Педагогическое сопровождение самоопределения школьников : метод. пособие / С. Н. Чистякова. – Москва : Академия, 2005. –

(Твоя профессия. Профильное обучение школьников). – ISBN 5-7695-2168-6. – EDN: QUEZAT.

2. Пряжников, Н. С. Организация и методика производственного обучения: профориентология: учебное пособие для среднего профессионального образования. М.: Издательство Юрайт, 2019. – 405 с. EDN: OLQTPL.

3. Бусарова О.Р. Профориентационная работа с подростками и юношами: опыт подготовки специалистов [Электронный ресурс] // Психология и право. – 2019. – Том 9. – № 3. – С. 35 – 44. – DOI: 10.17759/psylaw.2019090303. EDN: FMFACI.

4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М. : Академия, 2010. – 312 с. EDN: QXYWQX.

5. Никитина, Н. Н. Основы профессионально-педагогической деятельности : учебное пособие для студентов ля студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования, обучающихся по специальности 0308 «Профессиональное обучение» / Н. Н. Никитина, О. М. Железнякова, М. А. Петухов. – Москва : Мастерство, 2002. – 288 с. – EDN: SXPWYH.

6. Борытко Н. М. Система профессионального воспитания : учеб.-метод. пособие / науч. ред. Н. К. Сергеев. М., 2005. EDN: VVVBCN.

Иванова Елена Юрьевна,
начальник научно-методического отдела,
ТОГБПОУ «Аграрно-технологический техникум»,
п. Совхоза «Селезневский», Тамбовская область

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ДИЗАЙН ПРОЕКТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ И РЕАЛИЗАЦИИ ФП «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ»

В статье рассматривается трансформация подходов к педагогическому дизайну в системе среднего профессионального образования под влиянием цифровизации и задач федерального проекта «Профессионалитет». На примере деятельности ТОГБПОУ «Аграрно-технологический техникум», являющегося базовой организацией ФП «Профессионалитет» и региональной инновационной площадкой, анализируется эффективность сквозной системы проектного обучения. Особое внимание уделяется новым возможностям практической подготовки студентов, возникающим на стыке цифровых инструментов проектирования и реальных запросов работодателей.

Современный этап развития среднего профессионального образования (СПО) характеризуется сменой образовательной парадигмы: от трансляции готовых знаний мы переходим к проектированию условий, в которых студент самостоятельно «добывает» компетенции, решая реальные производственные задачи. Ключевым драйвером этих изменений выступает федеральный проект «Профессионалитет», который задает новые стандарты интеграции образования и реального сектора экономики [3].

В этих условиях педагогический дизайн перестает быть просто методикой разработки курсов и превращается в стратегический инструмент управления качеством образования. В ТОГБПОУ «Аграрно-технологический техникум»

(далее – Техникум) мы рассматриваем педагогический дизайн как системный процесс, включающий анализ потребностей студентов и работодателей, проектирование образовательного контента, выбор цифровых инструментов и, что самое важное, создание среды для практико-ориентированной деятельности обучающихся. С 2024 года Техникум является базовой организацией ФП «Профессионалитет», что позволило нам не только обновить материально-техническую базу, но и кардинально пересмотреть подходы к проектированию учебного процесса.

Статус региональной инновационной площадки по теме «Развитие и внедрение технологии проектного обучения в образовательных организациях, реализующих образовательные программы в рамках ФП «Профессионалитет»» позволил нам выстроить уникальную сквозную систему проектного обучения. Суть этой системы – непрерывность и усложнение проектных задач на протяжении всех лет обучения в тесной связке с цифровыми инструментами и запросами бизнеса.

Педагогический дизайн нашего учебного процесса выстроен таким образом, что проектная деятельность пронизывает все этапы подготовки специалиста. Уже на первом курсе в рамках общеобразовательных дисциплин в учебный план включен «Индивидуальный проект». На этом этапе задачей педагогического дизайна является формирование первичных навыков: проблематизации, целеполагания, работы с информацией. Студенты учатся не просто писать рефераты, а создавать первые, пусть и небольшие, прикладные продукты [2, с. 74].

На последующих курсах происходит естественное усложнение: студенты переходят к выполнению курсовых проектов, затем конкурсных проектов (в том числе для движения «Профессионалы»), и, наконец, дипломных проектов. Логика педагогического дизайна здесь строится по спирали: каждый новый виток предполагает более высокий уровень самостоятельности и более сложный инструментарий. Цифровизация позволяет нам сделать этот процесс прозрачным и технологичным. Использование облачных сервисов для совместной работы

над проектами, систем управления проектами (типа Trello или Asana) и элементов геймификации на платформе ЭИОС техникума позволяет студентам осваивать не только профессиональные компетенции, но и надпрофессиональные навыки (soft skills), столь востребованные сегодня [1, с. 78].

Ключевым новшеством, которое привнес «Профессионалитет» в наш педагогический дизайн, стало обязательное и системное вовлечение работодателей в образовательный процесс на всех его стадиях. Если раньше взаимодействие с предприятиями часто ограничивалось проведением экскурсий или сбором отзывов на дипломные работы, то сегодня работодатель выступает полноправным заказчиком образовательного результата.

Наибольшую эффективность показывает практика реализации проектов под конкретный запрос предприятий-партнеров. Например, в рамках изучения профессиональных модулей студенты получают от работодателя техническое задание на разработку элемента цифровой образовательной среды или создание прототипа продукта. Педагогический дизайн такого проекта включает в себя несколько этапов:

1. Погружение в контекст: встреча с представителем предприятия, уточнение проблематики.

2. Проектирование: разработка концепции решения с использованием цифровых симуляторов и программ для моделирования.

3. Реализация и апробация: создание продукта и его тестирование непосредственно на базовой кафедре или в мастерских техникума, оснащенных по стандартам «Профессионалитета».

4. Защита (презентация): публичная защита проекта перед экспертами от предприятия.

Такая модель работы разрушает традиционный подход, при котором знания были оторваны от практики. Студент видит реальное применение своих усилий, а работодатель получает мотивированного выпускника, уже знакомого со спецификой производства. В условиях цифровизации мы активно внедряем

в этот процесс инструменты педагогического дизайна, позволяющие проектировать гибкие образовательные траектории: студент может выбрать проект в соответствии со своими интересами и будущим местом работы [4, с. 88].

Педагогический дизайн в условиях цифровизации требует от преподавателя новых компетенций. Он перестает быть единственным источником знаний и становится модератором, тьютором, помогающим студенту ориентироваться в информационном потоке. Цифровая среда техникума (библиотеки цифрового контента, доступ к базам данных, виртуальные лаборатории) позволяет нам организовать проектную деятельность так, чтобы минимизировать рутинную работу и максимизировать время на творческий поиск и инженерное мышление.

Использование инструментов педагогического дизайна позволяет нам стандартизировать требования к проектам, но при этом сохранить вариативность содержания. Разработанные в Техникуме методические рекомендации по выполнению всех видов проектов (от индивидуального до дипломного) базируются на единой методологии, что формирует у студентов целостное представление о жизненном цикле проекта. Это, в свою очередь, готовит их к участию в реальных инвестиционных и производственных проектах на предприятии.

Таким образом, опыт ТОГБПОУ «Аграрно-технологический техникум» показывает, что интеграция педагогического дизайна, проектного обучения и цифровизации создает мощный фундамент для подготовки специалистов, отвечающих современным требованиям экономики. Статус базовой организации ФП «Профессионалитет» позволил нам не просто декларировать практико-ориентированность, а внедрить ее через реальные механизмы: сквозное проектирование, цифровую среду и прямые заказы от работодателей. Перспективой дальнейшей работы мы видим углубление интеграции проектных продуктов студентов в производственные и бизнес-процессы предприятий-

партнеров, а также масштабирование успешных практик педагогического дизайна в региональной системе СПО.

Литература

1. Маркевич В. М. Проектный метод обучения в учебно-исследовательской деятельности студентов колледжа // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). – 2023. – № 2 (14). – С. 72-89. – DOI: 10.17853/2686-8970-2023-2-72-89 EDN: UKCJMU.

2. Сафонов А. А. Педагогический дизайн электронных курсов : учебник и практикум для вузов. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 177 с. – (Высшее образование).

3. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года : Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 // Собрание законодательства РФ. – 2018. – № 20. – Ст. 2817.

Ивлева Евгения Александровна,
преподаватель высшей квалификационной категории,
кафедра теории и методики профессионального образования,
ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный
технический университет имени Т. Ф. Горбачева»,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс

О РОЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Современная педагогика направлена на создание условий для эффективного освоения знаний, навыков и умений, необходимых будущим специалистам для успешного старта карьеры и дальнейшего профессионального развития. Важную роль в данном процессе играет институт наставничества, выступающий связующим звеном в процессе взаимодействия преподавателей и обучающихся.

Под наставничеством традиционно понимают передачу опыта и знаний. Такое представление сложилось давно, еще из исторических корней и является популяризованным древнегреческими философами, такими как Сократ и Платон и др. [1]. Однако современные формы наставничества претерпели значительные изменения и стали важным элементом учреждений среднего и высшего профессионального образования. Педагог и просветитель XVII века Я. А. Коменский утверждал значимость наставника в воспитательном процессе [2], пример которого является одним из основных методов нравственного воспитания подрастающего поколения. Особую роль наставничество приобрело в российской педагогике. В дореволюционной России существовала должность «наставник», который выполнял важную общественную функцию – воспитывал детей. Общественный деятель и педагог И. И. Бецкой, автор «Генерального плана императорского Воспитательного

дома», «Устава воспитания благородных девиц…» уделяя внимание педагогическому наставничеству, подчеркивал качества, которыми должен обладать учитель-наставник, его обязанности, обращал внимание на то, что он должен изучать характер детей [3]. Так было раньше, но сегодня наставник выступает не только проводником традиций профессий, но и активным участником индивидуального образовательного и воспитательного маршрутов своих подопечных, берет на себя роль «значимого взрослого», помогая самоопределению.

Представленную на обсуждение тему мы связываем с тем неоспоримым фактом, что в образовательных учреждениях среднего профессионального образования (СПО), согласно основной образовательной функции, приоритетом являются практические занятия профессиональной направленности. Согласимся с мнениями исследователей: «…среднее профессиональное образование – особая образовательная система. Ее специфика определяется особыми типовыми задачами, видами профессиональной деятельности, нормативными требованиями к содержанию труда выпускника (целью и результатом образования). Содержанием профессиональной деятельности техника является физическое и элементарно умственное воздействие на материальные и нематериальные объекты. Его труд можно охарактеризовать как преимущественно исполнительский, а уровень задач – как стандартный. Содержанием образования выступают в большей степени практикоориентированные учебные дисциплины» [4]. Именно поэтому, на наш взгляд, в работе со студентами СПО существенная роль принадлежит системе наставничества: она способствует более качественному процессу профессионального становления молодого специалиста, формированию у него способности к самосовершенствованию и саморазвитию.

Исследуя опыт реализации наставнических практик в Кузбасском государственном техническом университете им. Т. Ф. Горбачева, на уровне разных институтов, мы выделили некоторые аспекты и представили их в таблице 1

Таблица 1

Практики наставничества по развитию института наставничества

Вид деятельности наставника	Функции наставника
Развитие индивидуальных траекторий в процессе обучения студентов	Обеспечение индивидуального подхода и выбор соответствующего педагогического диалога: каждый обучающийся уникален, и работа с ним требует особого внимания и гибкости. Индивидуализация подходов становится залогом успеха как в учебном процессе, так и в последующей профессиональной деятельности выпускников
Организация курса обучения будущих наставников	Предложения по разработке курса для будущих кураторов (с учетом особенностей образовательной среды СПО): преподавателям предлагается курс, включающий специальную подготовку по овладению современными методами сопровождения и педагогической поддержки обучающихся (акцент на особенностях возрастной группы и специфике образовательного пространства СПО)
Формирование этики взаимоотношений между наставником и студентами	Соблюдение норм и атмосферы культурного сотрудничества между субъектами образовательного процесса
Использование информационных технологий	Возможность совместной работы и общения, в том числе, организация оперативной коммуникации в дистанционном формате
Приобщение обучающихся к творческой и научной деятельности	Разработка подходов и способов развития способности самостоятельного мышления, творчеству и исследовательской деятельности
Совместная работа с Центрами психологической поддержки	Снятие возможных проблем, связанных с социальной адаптацией в образовательном процессе, с затруднениями в будущей профессиональной ориентации; решение личных вопросов
Расширение представлений региональных особенностей как пространство действий по реализации ценностно-смысловых и профессиональных намерений	Помощь в раскрытии стратегического ресурса реализации ценностно-смысловых и профессиональных намерений на региональной территории

Анализируя приведенные практики и методы по развитию института наставничества, можем сделать вывод о том, что современное, действующее наставничество отличается тем, что оно сосредоточено на поддержании психологического комфорта обучающихся, оказании помощи в преодолении трудностей адаптации, решении проблем учебной части и повышении академической успеваемости. Также наставничество подразумевает использование различных форматов взаимодействия: индивидуальные консультации, групповые занятия, онлайн информирование и очные мероприятия. Эти подходы обеспечивают комплексное сопровождение студентов на протяжении всего периода обучения, создают благоприятную атмосферу доверия и взаимопонимания, что значительно повышает качество образовательного и воспитательного процессов.

Можем смело утверждать, что институт наставничества в образовательном пространстве СПО способствует развитию аксиологического потенциала студентов, помогает в формировании прогностических умений обучающихся, воспитывает в подростках личность, способную проявлять лидерские качества и стремящуюся к профессиональному развитию.

Литература

1. Кагирова А. Х., Шахбанова Л. Р. История становления и развития наставничества // Human Progress. 2024. Том 10, Вып. 11. С. 21. DOI: 10.46320/2073-4506-2024-11a-34 EDN: UZXMAR.

2. Югфельд, Е. А. К вопросу о феномене наставничества: исторический аспект / Е. А. Югфельд // Мир науки. Педагогика и психология. – 2022. – Т. 10. – № 5. EDN: DYSNJM.

3. Фанталов, А. Н. Homo novus и деятельность И.И. Бецкого на ниве российского Просвещения / А. Н. Фанталов, М. А. Малязина // Вестник Шадринского государственного педагогического университета. – 2019. – № 3(43). – С. 161-166. – EDN: XNTFMO.

4. Матвиевская Е. Г., Черевко И. В. Среднее профессиональное образование как особая образовательная система // Вестник Оренбургского государственного университета, № 17. 2011. EDN: RVJTXF.

Исаева Елена Александровна,
заведующий центром научно-методического
сопровождения конкурсного движения,
программ и проектов в области образования,
ГОУДПО «Коми республиканский институт развития образования»,
г. Сыктывкар, Республика Коми

ТРАНСФОРМАЦИЯ КОНКУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА: ОТ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ К УПРАВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РОСТОМ ПЕДАГОГОВ

В последние годы конкурсы профессионального мастерства стали значимым элементом системы профессионального образования, выполняя функции повышения престижа профессии и выявления сильнейших педагогов. Вместе с тем современные исследования показывают, что потенциал конкурсного движения существенно шире и связан не только с оценкой, но и с развитием профессиональных компетенций [1; 2].

В условиях трансформации рынка труда и усиления требований к качеству подготовки кадров возрастает значение непрерывного профессионального развития педагогов.

Ключевая идея данной работы заключается в том, что конкурс не должен быть точкой отсчета достижений, а призван стать стартовой площадкой для дальнейшего профессионального роста. Реализация этой идеи требует пересмотра не только формата проведения соревнований, но, прежде всего, инструментов оценки и функциональной роли экспертов. В статье предлагается подход, при котором конкурсные процедуры интегрируются в систему управления кадровым потенциалом региона (муниципалитета, образовательной организации), а оценочные данные становятся основой для адресных программ повышения квалификации.

Традиционная модель конкурсного оценивания ориентирована на фиксацию итоговых результатов и ранжирование участников, что порождает проблему «мертвых баллов». Информация о сильных и слабых сторонах участника, зафиксированная в оценочных листах, остается нераскрытой, не транслируется в практическую плоскость профессионального развития. По данным опросов участников республиканского этапа Всероссийских профессиональных конкурсов 2024-2025 годов, 36 % респондентов отмечают, что после конкурса не получили развернутого анализа своих профессиональных дефицитов, от участников неоднократно звучат просьбы: «хотелось бы понимать, по каким критериям набраны не максимальные баллы», «необходима индивидуальная обратная связь от жюри по всем конкурсным испытаниям», а итоговый протокол не используется для планирования дальнейшего обучения участников конкурсов. Балльная и рейтинговая модель не обеспечивает полноценной обратной связи и не способствует формированию индивидуальных траекторий развития педагогов.

Аналогичные ограничения отмечаются и в работах, посвященных анализу конкурсного движения, где подчеркивается необходимость перехода от формальной оценки к содержательной диагностике профессиональной деятельности [3].

Таким образом, действующая система оценивания не реализует потенциал конкурсов как инструмента профессионального роста.

Преодоление проблемы «мертвых баллов» невозможно без изменения роли экспертного сообщества. В классической схеме жюри выполняет функции судей: заполняют экспертные листы, ранжируют участникам по баллам, определяют победителя. При трансформации конкурса в стартовую площадку развития ключевой задачей становится расширение функций членов жюри до уровня экспертной диагностики.

Функция эксперта-диагноста предполагает смещение акцента с итогового балла на качественный анализ. В дополнение к количественной шкале вводятся экспертные заключения по каждому конкурсному испытанию, фиксирующие не

только балльный уровень сформированности компетенций, но и выявленные профессиональные дефициты.

Изменяются требования к подбору кандидатов в экспертный состав. Кандидат в состав жюри должен владеть не только предметной областью, но и компетенциями в области педагогической диагностики, коучинга и конструктивной обратной связи, что, в свою очередь, предполагает внедрение программ подготовки экспертов-диагностов на региональном уровне.

Переход от судейства к диагностике позволяет превратить конкурсное испытание в индивидуализированную диагностику, итогом которой становится не рейтинговая таблица, а индивидуальный лист обратной связи участника, в котором отражены сильные стороны и точки дальнейшего профессионального роста (дефициты).

Сегодня повышение квалификации педагогов часто строится по принципу «усредненного спроса»: предлагаются программы, охватывающие широкий круг тем, без привязки к реальным дефицитам, выявленным в профессиональной деятельности. Конкурсные оценочные листы (при условии их индивидуализации и цифровизации) предоставляют уникальный массив эмпирических данных.

После конкурсных мероприятий на основании анализа индивидуальных листов обратной связи участника проводится определение типичных дефицитов, характерных не только для отдельных участников, но и для профессионального сообщества в целом (например, 60% конкурсантов испытывают трудности в организации проектной деятельности или в использовании инструментов формирующего оценивания).

На основе выявленных дефицитов формируется региональный заказ на разработку и проведение программ повышения квалификации.

Такой подход превращает конкурс из разового мероприятия в инструмент мониторинга качества кадрового потенциала и обратной связи для системы ДПО. Оценочные листы перестают быть «мертвыми», а становятся фундаментом для персонализации профессионального развития педагогов.

Таким образом, трансформация конкурсов профессионального мастерства из соревновательного мероприятия в стартовую площадку профессионального развития требует системных изменений на уровне целей, инструментов и организационных механизмов. Ключевыми направлениями такой трансформации выступают переосмысление роли жюри, внедрение новых инструментов оценки и интеграция конкурсных результатов в систему повышения квалификации.

При таком подходе конкурс становится не финишной точкой, фиксирующей достигнутый уровень, а выступает стартовой площадкой для дальнейшего профессионального роста педагога.

Литература

1. Калитько Е. Н., Соловьева Н. А. Конкурсы профессионального мастерства как фактор развития профессиональных компетенций и повышения мотивации к овладению новыми, предъявляемыми требованиями профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» // Вестник практической психологии образования. 2021. Том 18. № 2. С. 52-60. DOI: 10.17759/bppe.2021180206. EDN: FHLLCC.

2. Колыванова Л. А. Конкурсы профессионального мастерства как средство повышения профессиональной компетенции педагогов // Северный регион: наука, образование, культура. 2022. № 2 (50). DOI: 10.34822/2312-377X-2022-2-14-21. EDN: AMNXYC.

3. Манузина Е. Б., Трубникова Н. И., Вебстэр А. Д. Управление профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. 2023. Том 12. № 4. С. 37-45. DOI: 10.12737/2306-1731-2024-12-4-37-45. EDN: ZHPLVD.

Кавкаева Наталья Викторовна,
кандидат педагогических наук,
доцент кафедры геологии и географии,
ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс
Брель Ольга Александровна,
доктор педагогических наук,
доцент кафедры геологии и географии,
ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс

ВАРИАТИВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ ГЕОГРАФИЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЙ

Сверхдинамичные изменения на рынке труда, сопровождающиеся стремительным исчезновением устаревающих профессий и появлением новых, требуют от выпускников высших учебных заведений высокой конкурентоспособности: умения постоянно приспосабливаться к новым условиям рынка труда на основе личностного роста. Расширить конкурентные возможности молодежи на рынке труда, с учетом их индивидуальных особенностей, склонностей, запросов и базового уровня подготовки позволяет вариативность профессиональной подготовки студентов высшей школы. Вариативность образования, заложенная в основные образовательные программы, является ключевой тенденцией современной системы образования и рассматривается как эффективный способ обеспечения реализации индивидуальных образовательных траекторий обучающихся [4].

Цель вариативности профессиональной подготовки студентов в вузе – создание благоприятных условий для формирования личности, обладающей широким спектром компетенций, востребованных в сфере профессиональной деятельности. Современный процесс профессиональной подготовки

подразумевает нелинейное, вариативное, личностно-ориентированное проектирование индивидуальных стратегий и практик молодых людей [2, с. 98]. Так, например, помимо подготовки по основной образовательной программе, выпускники вузов имеют возможность параллельно получать дополнительное образование, расширяющее их профессиональную подготовку и обеспечивающее развитие гибридных навыков (навыков из различных профессиональных сфер), обеспечивающих более высокую конкуренцию на рынке труда. Например, студенты, обучающиеся на направлении «География» с профилем подготовки «ГИС-технологии в мониторинге природных и социальных процессов» в Кемеровском государственном университете, получая классическое географическое образование, имеют возможность параллельно на старших курсах осваивать программу дополнительного образования «Преподаватель географии и экономики», что расширяет дальнейшую траекторию трудоустройства. При этом часть дисциплин и производственных практик, предусмотренных основной образовательной программой, обеспечивают частичное погружение в смежные типы профессиональной деятельности (в данном случае – педагогическую), которые можно углубить при освоении программы дополнительного образования. В связи с этим немаловажным является обеспечение хорошей педагогической подготовки как дополнительного «страховочного пояса» на рынке труда, что требует усиления педагогической составляющей всех областей и профилей многоуровневой подготовки в университетах [3, с. 233].

Для оценки эффективности вариативности образования можно использовать такие критерии, как мотивация к учению, успешность обучения, академическая успеваемость, качество знаний; степень адаптации выпускника вуза к профессиональной деятельности и социальной жизни, нацеленность на карьерный рост; личностные характеристики и т. д. Авторами статьи проведено исследование (социологический опрос) среди студентов старших курсов и выпускников географических направлений и специальностей Кемеровского государственного университета. В опросе приняли участие 101

человек: студенты четвертого курса бакалавриата направления 05.03.02 География, студенты, обучающиеся на магистерской программе «Социально-экономическая география и цифровая пространственная аналитика» (направление 05.04.02 География), а также аспиранты (ранее обучавшиеся на данных направлениях) и выпускники-географы разных лет.

Вариативность образования подразумевает доступ к обучению в различных вузах и по разнообразным образовательным программам: студенты, обучавшиеся на направлениях кафедры геологии и географии и закончившие бакалавриат или специалитет, как правило продолжали обучение в различных магистратурах / аспирантурах, получали дополнительное образование, с учетом познавательных интересов и мотиваций. Как показали результаты опроса, при получении образования, одним уровнем подготовки ограничились 49 % респондентов (из 101 чел.). Остальные респонденты имеют в своем арсенале: магистратуру (32 %), дополнительное образование (13 %), аспирантуру (6 %).

Следует отметить, что 70,5 % студентов-географов, принявших участие в опросе, выбирают высшее образование исходя из того, что знания необходимы в будущей профессиональной деятельности, а 67,3 % из них условием успешной карьеры считают качественное образование и удовлетворены получаемым образованием. Подобные ответы респондентов свидетельствуют об осознанном профессиональном самоопределении молодых людей: 40,6 % из них выбрали направлением обучения – географию еще в школе, в старших классах, а 42,6 % отметили, что география нравилась как предмет. Участие в олимпиадах по географии и в работе географического клуба кафедры геологии и географии «Гео&Гео» оказало влияние на выбор места обучения для 13,9 % студентов. Выпускники и студенты географических направлений профессию географа считают важной и полезной (92,1 % респондентов), а полученная ими профессия имеет широкие перспективы и будет востребована в будущем (84,2 % респондентов).

На первый взгляд, неопределенность и многообразие социально-экономических процессов в современном обществе, сложность современного

рынка труда создают для молодежи, не имеющей жизненного и профессионального опыта, дополнительные трудности. Однако 51,5 % респондентов-выпускников отметили, что не испытывают трудностей в работе. Для сравнения, по результатам предыдущих исследований авторов, студенты младших курсов считают, что в начале трудовой деятельности главные трудности, с которыми они могут столкнуться – это отсутствие навыков профессиональной деятельности (54,3 %) и недостаток профессиональных знаний (32,4 %) [1, с. 169].

Проведенное исследование показало, что 78,2 % опрошенных имеют постоянное трудоустройство, 86,1 % респондентов отмечают, что достаточно быстро находили работу и только 10,9 % опрошенных столкнулись с трудностями при поиске работы. Такие показатели, на наш взгляд, свидетельствует о том, что существующая вариативность профессиональной подготовки расширяет возможности трудоустройства для молодых людей, получающих географическое образование.

Сферы занятости для специалистов с географическим образованием по привлекательности распределились так: образование – 72,3 %; туризм – 62,4 %; организации с применением ГИС-технологий – 57,4 %, работа с базами данных и аналитикой – 38,6 %; органы государственного управления, торговля – 17,8 %; промышленное производство, строительство, транспорт – 5,0 % (табл.).

Таблица

Сферы деятельности, наиболее привлекательные для трудоустройства выпускников географических направлений КемГУ (по мнению студентов)

	Основные критерии выбора сферы деятельности выпускниками			
	Реализация приобретенных компетенций	Гаранти-рованная занятость	Доход	Карьерный рост
ГИС-технологии	29,7 %	32,7 %	37,6 % (высокий доход)	18,8 %
Базы данных	32,7 %	29,9 %	29,9 % (стабильный доход)	17,8 %
Образование	32,7 %	68,3 %	41,6 % (стабильный доход)	5,9 %
Туризм	60,4 %	21,8 %	10,9 % (стабильный доход)	31,7 %;

Очевидно, что сфера образования остается самой востребованной для трудоустройства молодежи, обучающейся на географических направлениях, где помимо основного образования, предусмотрена возможность получения педагогической подготовки. Студенты считают данную сферу привлекательной из-за гарантированной занятости (68,3% респондентов), стабильного дохода (41,6%) и возможностей реализовать приобретенные компетенции (32,7%), не смотря на низкую, по их мнению, перспективу карьерного роста (5,9%).

Академическая успеваемость студентов влияет на вариативность профессиональной подготовки и зависит от индивидуальных качеств личности – так считают большинство опрошенных – 89,5 %. Независимо от их сферы деятельности, молодые люди выделили пять основных личных качеств, которыми, по их мнению, должен обладать работник в профессиональной деятельности: коммуникабельность (81,2 %), уверенность в себе (78,2 %), целеустремленность (72, 3%), дисциплинированность (67,3 %), самостоятельность (44,6 %) (рис.).

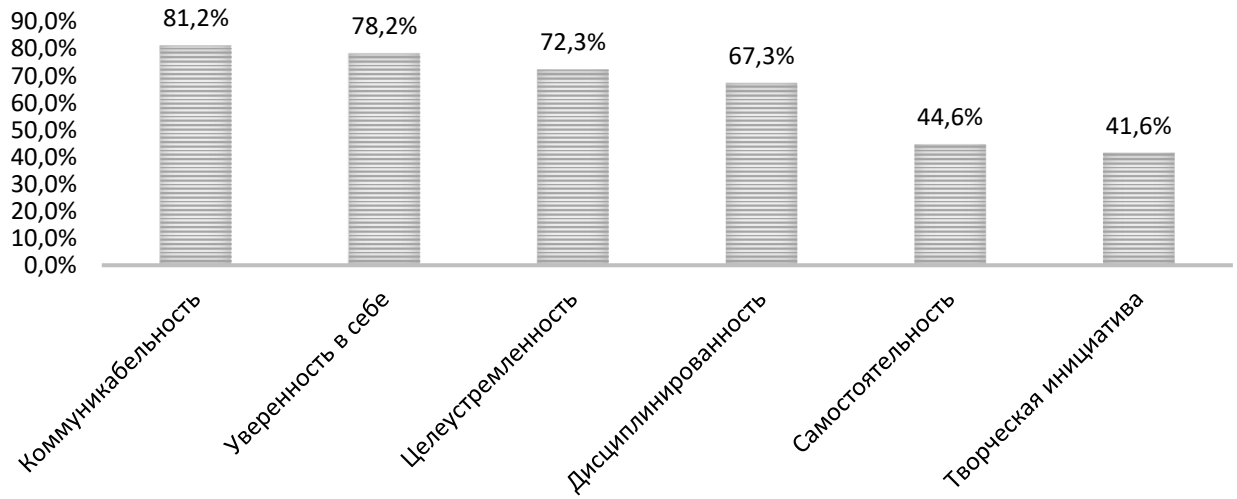


Рис. Личные качества, которыми должен обладать востребованный у работодателей специалист (по мнению студентов)

Самодисциплина, трудолюбие, собранность, уверенность в себе и т. п. повышают мотивацию к учению и интерес к выбранной профессии – по оценке 75,2 % респондентов [1, с. 165].

Реализация вариативности профессиональной подготовки зависит как от самой личности студента, его личностных характеристик, так и от профессионализма педагогического состава вуза, как экспертного сообщества, способного определить уровень мотивации к обучению; склонность студентов к научно-исследовательской деятельности; готовность заниматься проектной деятельностью; стремление участвовать в различных мероприятиях, организуемых в рамках воспитательно-образовательного процесса вуза и т. д.

Новые требования к профессиональным качествам человека включают в себя высокий уровень практической подготовки в профессиональной сфере: способных проектировать, презентовать, актуализировать результаты своей профессиональной и исследовательской деятельности, что в свою очередь способствует внедрению в образовательный процесс вузов педагогических технологий. К наиболее перспективным методам обучения для географических направлений, относят проектное обучение, поскольку проектирование в профессиональной и исследовательской деятельности географов необходимо почти во всех видах деятельности. Исследование показало, что участие студентов в разработке проектов (курсовых работ, дипломных работ и т. п.), решение реальных производственных кейсов, обеспечивают погружение в особенности и тонкости будущей профессиональной деятельности, в том числе, демонстрируя возможности вариативности профессионального выбора.

Результаты оценки данных, полученных в ходе исследования, позволяют корректировать подходы в реализации вариативности профессиональной подготовки студентов географических направлений за счет модернизации рабочих программ производственных практик и вариативной части учебных планов, расширения возможностей выбора элективных и факультативных дисциплин, разнообразия применяемых методов и технологий обучения, в том числе цифровых и т.д.

Литература

1. Кавкаева Н. В., Брель О. А. Исследование мотивации учебной деятельности студентов графических направлений вузов // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2025. № 3 (59). С. 161-172. DOI: 10.54509/22203036_2025_3_161 EDN: UQSMGJ.

2. Махотин Д. А. Многовекторная модель дополнительного профессионального образования: подходы и перспективы реализации / Вестник РМАТ № 4, 2014. С. 98-102. EDN: TQITPH.

3. Печенева Т. А. Многовекторность профессиональной подготовки в вузе: один ответ, два актуальных вопроса // Вестник Науки и Творчества. 2016. № 7(7). С. 232-236. EDN: WHPGIV.

4. Самерханова Э. К., Имжарова З. У. Вариативность основных профессиональных программ как механизм обеспечения реализации индивидуальных образовательных траекторий обучающихся // Вестник Мининского университета. – 2016. – № 1-1(13). – С. 27. – EDN: VQSYUP.

Козырева Наталья Владимировна,
методист,
ГБУ ДПО «Кузбасский региональный институт
развития профессионального образования» им. А. М. Тулеева,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс
Николаенко Ирина Владимировна,
педагог-психолог,
МБУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества,
г. Киселевск, Кемеровская область – Кузбасс
Асташкина Елена Владимировна,
педагог дополнительного образования,
МБУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества,
г. Киселевск, Кемеровская область – Кузбасс

ЭФФЕКТИВНЫЕ ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РОДИТЕЛЯМИ В ВОПРОСАХ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

В современных условиях постоянно меняющейся экономики, рынка труда и появления новых профессий проблема осознанного выбора жизненного пути подростком становится все более острой, когда приходится решать, какую выстроить образовательную траекторию, где продолжить образование и впоследствии реализоваться в профессии и в жизни. Обучающимся часто очень трудно делать выбор, не хватает знаний о том, как выбирать профессию, так и о самих профессиях, требованиях личности к ним, слабо выражены умения оценить собственные способности, выявить свои интересы и склонности.

В данном случае потребность в информировании выражена не только у обучающихся, но и у их родителей. Чаще родитель, выступает как субъект влияния на ситуацию выбора, так как семья является первичным институтом социализации. Исследования показывают, что мнение родителей для 70% подростков является определяющим при выборе вуза или колледжа. Однако

современные родители часто ориентируются на устаревшие стереотипы о «престижных» профессиях [1]. Вектор родительской направленности профилизации обостряется к выпускным классам, когда у родителей часто преобладает формальная ориентация на вуз, при этом профиль выбранного вуза может никак не соотноситься с реальными способностями, интересами и достижениями ученика, а определяться конъюнктурными или иными соображениями. Сказанное, впрочем, не характеризует абсолютно всех родителей, но присуще многим из них.

Учреждения дополнительного образования (УДО) обладают уникальным потенциалом: здесь ребенок может попробовать себя в различных видах деятельности (робототехника, вокал, хореография, мультипликация, спорт и др.) в неформальной обстановке.

Однако ключевым фактором, влияющим на выбор будущей профессии ребенком, остается позиция родителей. Часто родители либо навязывают свою волю, либо занимают позицию стороннего наблюдателя. Именно поэтому выстраивание эффективного диалога между УДО и семьей является необходимым условием успешной профориентации. Задача педагога дополнительного образования – просветить родителей и сделать их активными партнерами в процессе профориентации [1, с. 138].

Актуальность данной темы обусловлена возрастающей потребностью общества в осознанном выборе профессии и необходимой интеграцией усилий педагогов и семьи, а также спецификой учреждений дополнительного образования как пространства для раскрытия интересов и способностей детей.

В МБУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества» Киселевского городского округа, взаимодействие с родителями в вопросах профориентации ведется регулярно и с помощью разнообразных форм. В первую очередь нужно сказать о том, что сама специфика УДО предполагает тесное взаимодействие педагогов и родителей, вовлечение их сначала в процесс выбора ребенком творческого объединения через знакомство, пробы и последующий выбор – подходит ему тот или иной творческий процесс или нет. Таким образом,

осуществляется ранняя профориентация обучающихся. Далее родители активно вовлекаются в сам творческий процесс и становление ребенка в том или ином творческом объединении.

Наряду с традиционными формами, такими как родительские собрания, применяются и современные формы взаимодействия. Рассмотрим наиболее эффективные из них. Условно их можно разделить на направления: информационно-просветительское, практико-ориентированное и вовлекающее.

К информационно-просветительским относятся: коммуникативные площадки «Мир профессий будущего», «Как поддержать ребенка в выборе профессии?», «Роль дополнительного образования в профессиональном самоопределении ребенка», родительский клуб «Профессии будущего», предполагающий регулярные встречи, с приглашением экспертов, представителей разных учебных заведений, работодателей, психологов и специалистов кадровых служб. Информационные стенды и рассылки: размещение материалов о профессиях, днях открытых дверей, рекомендаций в чатах творческих объединений. Информирование также осуществляется посредством веб-ресурсов и социальных сетей: обучение родителей использованию цифровых ресурсов в профориентации, знакомство с сайтом «Профориентир», «Работа.ру, создание публикаций статей и видеоматериалов из серии подкастов «ПРОвыбор» – интервью с родителями, являющимися представителями разных профессий.

Данные формы работы позволяют активизировать родителей обучающихся, знакомить их с тенденциями и требованиями рынка труда, новыми профессиями, а также содействовать определению их роли в построении образовательно-профессионального маршрута обучающегося.

Практико-ориентированные формы, реализуемые в УДО совместно с родителями, способствуют формированию позиции «родитель-партнер» в вопросах профориентации и повышению имиджа профессий, а также предоставляют возможность родителям показать себя как профессионала своего

дела, формируя авторитет среди обучающихся и ценность профессионализма в целом.

Востребованность среди обучающихся пользуются экскурсии на предприятия: «СУЭК-Кузбасс», ООО «Шахта № 12» ЦОФ «Краснокаменская», ОАО «Российские железные дороги», ООО Кузбасская энергосетевая компания, отдел МВД по г. Киселевску и др., где работают родители обучающихся, мастер-классы от профессионалов: «Находки бухгалтерии», «Идеальный завтрак», Я открываю бизнес», «Ищем таланты внутри семьи» и др., где участвуют родители вместе с детьми.

Профессиональные пробы совместно с мамой/папой, в рамках занятий в УДО, например, совместное создание 3D-модели, написание конкурсной работы или художественная роспись, позволяют родителям увидеть способности обучающегося «в деле». Совместная работа над проектами, связанными с изучением профессий, к примеру хакатон «Профессии моей семьи», или исследовательская деятельность обучающихся по изучению истории профессионального пути своей семьи, где родители и обучающиеся создают проекты в виде видеороликов о становлении кого-то из родителей в той, или иной профессиональной деятельности укрепляет связь поколений и формирует уважение к труду. Ежегодный конкурс «Город будущего», предполагающий совместную работу над проектом, помогает через совместную творческую деятельность углубить понимание родителей о сфере интересов обучающегося. Вовлекающие формы в процесс самоопределения также важны для формирования осознанной личности, способной планировать жизненный путь, ставить цели и находить смыслы. Данное направление реализуется через работу волонтерских организаций из числа родителей – представителей родительских комитетов творческих объединений. Их представляют активисты со стороны родителей, которые помогают в организации профориентационных мероприятий, проведению мастер-классов, являются спикерами на различных мероприятиях.

Снижение уровня конфликтности в семьях по вопросам выбора профессии, формирование у родителей компетенций «помогающего взрослого», способного поддержать ребенка, а не решать за него достигается посредством проведения психологических тренингов «Профориентационное кафе», «Седьмая сторона света». Ведь, только через субъект-субъектное взаимодействие всех участников образовательного процесса возможна эффективная подготовка подрастающего поколения к жизни в современном обществе.

Таким образом, эффективные формы взаимодействия с родителями в вопросах профориентации в учреждении дополнительного образования позволяют повысить уровень информационной компетенции родителей в области профориентации, овладеть родителям практическими умениями по эффективному взаимодействию с детьми, а главное привести к пониманию своей роли в профессиональном выборе ребенка.

Литература

1. Отчет по результатам социологического исследования «Профессиональное самоопределение старшеклассников Кузбасса» Кемерово–2023. Режим доступа: https://krirpo.ru/wp-content/uploads/2023/10/professionalnoe-samoopredelenie-starsheklassnikov-kuzbassa.pdf#new_tab (дата обращения: 01.04.2026).

2. Профориентация обучающихся и рынок труда: учебно-методическое пособие/ Н. А. Серова, В. И. Сахарова, Н. О. Козырева [и др.]. – Кемерово: ГБУ ДПО «КРИРПО» им. А. М. Тулеева, 2025. – 190 с. EDN: GBOZXJ.

Кочнева Оксана Петровна,
методист научно-аналитического центра,
ГБУ ДПО «Кузбасский региональный институт
развития профессионального образования» им. А. М. Тулеева,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс
Морозова Елена Алексеевна,
доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры менеджмента и экономики,
ГБУ ДПО «Кузбасский региональный институт
развития профессионального образования» им. А. М. Тулеева,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс

ПРОАКТИВНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОНА С УЧЕТОМ ЛИЧНОСТНЫХ ПРИОРИТЕТОВ МОЛОДЕЖИ

Устойчивость развития территории любого уровня в особой мере зависит от молодых специалистов, способных создавать инновации и адаптироваться к быстро меняющимся условиям. Именно молодежь, полная знаний, энергии и амбиций, является двигателем прогресса. Кемеровская область – Кузбасс, регион с богатыми традициями в области образования и развития промышленности, сталкивается с рядом социально-демографических, экономических вызовов, включая зависимость от угольной отрасли, экологические проблемы, отток молодежи.

Существенным «драйвером» молодежной миграции выступает переходный жизненный этап молодых людей, связанный с выбором организации для получения профессионального образования. Поступление в вуз, колледж на ругой территории превращает «абитуриента» в «мигранта», часто становится первым шагом (у одних – как результат воздействия объективных обстоятельств, например, отсутствия образовательной организации, реализующей

интересуемую программу обучения, у других – как часть выстраиваемой миграционной стратегии), запускающим цепную реакцию перемещений, перекраивающих демографическую, экономическую карты регионов.

В условиях перехода Кузбасса к более диверсифицированной экономике особую актуальность приобретает изучение личностных приоритетов молодого поколения как своего рода ядра, основы их личностных стратегий. В целом под личностными приоритетами социальной группы понимается совокупность ценностей, установок, целей и предпочтений, которые характеризуют большинство членов данной группы и влияют на их поведение и выбор [2, с. 119]. В общей системе стратегий, разработанной академиком В. Л. Квинтом и развиваемой его командой [1, с. 60; 6], «личностные приоритеты» определены в качестве базового уровня для стратегий более высокого порядка. Изучение этих приоритетов способствует пониманию потребностей населения и созданию условий для их удовлетворения. Сформировать представление о личностных приоритетах призвана в первую очередь субъективная информация, полученная в ходе социологических исследований (через опросы, наблюдение, анализ документов и прочие методы).

Обобщение социологической информации (выявленной по результатам различных исследований при непосредственном участии авторов в рамках деятельности сначала в Кемеровском государственном университете, затем – в Кузбасском региональном институте развития профессионального образования имени А. М. Тулеева) и данных статистики перевело нас в плоскость управленческих технологий на уровне гипотетической концептуальной модели. Эта оказалось той ситуацией, когда информация, полученная в ходе прикладных социологических исследований (реализуемых в рамках поручений от вышестоящих инстанций; результаты частично опубликованы в научных работах, например [3–5]), способствовала формированию представления о личностных приоритетах студентов системы среднего профессионального и высшего образования, учащихся школ Кузбасса,

и может стать не просто итогом социологической процедуры, а диагностическим инструментом стратегирования.

Среди прочих результатов, социологические опросы (с использованием анкетирования в качестве метода для сбора первичных данных) показали, что в составе основных причин, по которым выпускники образовательных организаций выражают миграционные намерения, числятся разноплановые факторы, как подвластные воздействию (в первую очередь – отсутствие видения перспектив для личностного и профессионального развития в Кузбассе, а также перспектив для успешного трудоустройства, опасения из-за состояния экологии, желание жить в более крупном, интересном, комфортном месте, установки, что в родном регионе низкий уровень жизни населения, размер заработной платы ниже, чем в других субъектах страны за ту же самую работу и пр.), так и не предполагающие возможного воздействия (например, неподходящие природно-климатические условия, удаленное расположение региона от центральной части России и европейских стран, желание жить отдельно от родителей и др.). Безусловно, следует с уважением относиться к мнению молодого поколения, но, тем не менее, следует не упускать из вида, что стратегии отдельно взятых личностей образуют своего рода фундамент для организационных, региональных, национальных, глобальных стратегий.

Если обратиться к общедоступным результатам рейтингований субъектов Российской Федерации разными исследовательскими центрами, видно, что Кемеровская область – Кузбасс действительно не часто выходит в лидеры по характеристикам, значимым для обеспечения достойного качества жизни как для населения в целом, так и для молодого поколения как особой социальной группы с собственными ценностями, потребностями. Например, по данным Центра экономических исследований «РИА Рейтинг» медиагруппы «Россия сегодня» (см. таблицу; расчет осуществляется по данным Росстата, Минфина, Казначейства, Центробанка и МВД России), по качеству жизни Кемеровская область по итогам рейтинга 2025 г. заняла лишь 59 место. Динамика показателя характеризуется неустойчивостью, по распределению мест в последнем

рейтинге имеет негативную направленность. Но если ориентироваться непосредственно на расчетные балльные значения, получаемые путем агрегирования 11 групп показателей (среди них: уровень доходов населения, занятость и рынок труда, жилищные условия, безопасность проживания, демографическая ситуация, экологические и климатические условия, здоровье и уровень образования, обеспеченность объектами социальной инфраструктуры, уровень экономического развития, уровень развития малого бизнеса, освоенность территории и развитие транспортной инфраструктуры), то, наоборот, видна позитивная динамика данных. Это указывает на то, что ряд других субъектов РФ успешнее Кузбасса улучшили свои позиции по измеряемым признакам.

Таблица

Позиции Кемеровской области – Кузбасса среди 85 субъектов РФ по отдельным результатам исследований «РИА Рейтинг»

Год	Рейтинг регионов по качеству жизни		Итоговый рейтинг регионов	
	Средний балл	Место	Средний балл	Место
2022	46,746	58	46,77	45
2023	49,260	55	48,80	42
2024	51,931	52	51,63	47
2025	52,806	59	53,81	49

Составлено по [7]

В рейтинге регионов по качеству жизни первые позиции традиционно занимают Москва, Санкт-Петербург и Московская область, а замыкают рейтинг Республик Тыва и Ингушетия, и Еврейская автономная область.

По итоговому рейтингу регионов, рассчитываемому как среднее арифметическое рейтинговых баллов регионов по 6 группам показателей (рейтингов регионов РФ по качеству жизни, рынку труда, материальному благополучию населения, научно-технологическому развитию, приверженности населения ЗОЖ и рейтингу социально-экономического положения субъектов

РФ) Кузбасс тоже ниже середины списка. Но также нельзя не отметить, что балльная динамика имеет положительную направленность при тенденции отдаления от лидерских позиций.

Действительно, в Кузбассе есть своя специфика. Исторически сложилось так, что Кузбасс – индустриальный регион. По данным Росстат, с 2016 по 2023 гг. не менее 34–53 % отраслевой структуры ВРП обеспечивалось промышленным производством. Миграционные настроения молодежи – это своего рода симптом расхождения стратегического позиционирования территории запросам ее человеческого капитала. И ответом должна стать не кампания по «агитации» как реактивный метод управления, а создание экосистемы, демонстрирующей имеющиеся у территории возможности. Необходимо не только и не столько создавать в Кузбассе такую среду, где молодые люди, специалисты захотят оставаться и развиваться (для этого действия предпринимаются, и их весьма немало), а использовать инструменты, на системной основе демонстрирующие, что именно уже есть в регионе, обеспечивая наглядное представление для молодежи, их родителей (как значимых агентов влияния) возможности интегрироваться в промышленный и культурный «ландшафт» территории. Информировать нужно прежде всего тех, кто находится еще на стадии профессионального самоопределения – школьников.

Очевидно, что решение этой проблемы требует комплексного подхода и совместных усилий разных стейкхолдеров – образовательных организаций, органов региональной и муниципальной власти, работодателей, туроператоров. Концептуальная модель экосистемы молодежного промышленно-культурного туризма профориентационной направленности, разработанная с учетом личностных приоритетов молодежи и отражающая взаимосвязь ключевых стейкхолдеров, призвана выступить не столько инновационным подходом к профориентации, сколько стратегическим приоритетом, обеспечивающим Кузбассу укрепление трудового потенциала. конкурентное преимущество в борьбе за трудовые ресурсы.

Литература

1. Квинт В. Л. Концепция стратегирования : монография. Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2020. 170 с.

2. Кочнева О. П. Личностные приоритеты молодежи как стратегический фактор формирования трудового потенциала региона // Региональное развитие: экономика и социум : Материалы III Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 50-летию Института экономики и управления КемГУ (г. Кемерово, 20–21.11.2024). Спец. тема: «Стратегические инициативы социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года». Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2025. С. 117–123.

3. Кочнева О. П., Морозова Е. А., Латфулина А. Р., Понамарева Е. В. Профессиональное самоопределение старшеклассников Кузбасса // Социологические исследования Кузбасского регионального института развития профессионального образования: 2021–2023 гг. : Сборник аналитических материалов. Кемерово: ГБУ ДПО КРИРПО, 2024.

4. Морозова Е. А., Кочнева О. П., Латфулина А. Р. Жизненные и духовно-нравственные ценности студентов кузбасских профессиональных образовательных организаций // Профессиональное образование и занятость молодежи: XXI век. Семейные традиции: вызовы и перспективы : Материалы XXII Международной научно-практической конференции, Кемерово, 24–25.04.2024. Кемерово: КРИРПО, 2024. С. 156–161. EDN: ECKQNP.

5. Морозова Е. А., Кочнева О. П. Профессиональные планы студентов как признак регионального патриотизма // Профессиональное образование и занятость молодежи: XXI век. Гражданственность и патриотизм – фундамент современного общества : Материалы XXIII Международной научно-практической конференции, Кемерово, 28–29.04.2025. Кемерово: КРИРПО, 2025. С. 262–268. EDN: EXXYEV.

6. Новикова И. В. Формирование личностной стратегии цифрового человека // Экономическое возрождение России. 2020. № 4(66). С. 34–42.

URL: https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-lichnostnoy-strategii-tsifrovogo-cheloveka/viewer. DOI: 10.37930/1990-9780-2020-4-66-34-42 EDN: MESSLV.

7. Регионы России // РИА Рейтинг : сайт. URL: https://riarating.ru/regions/.

Кузьмина Наталья Сергеевна,
кандидат педагогических наук,
доцент кафедры гуманитарных наук,
БИ(Ф) ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»,
г. Белово, Кемеровская область – Кузбасс

СЕТЕВЫЕ ПРОЕКТЫ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ СТУДЕНТОВ

Современный рынок труда предъявляет высокие требования к специалистам, в том числе и к их физическому состоянию. Будущая профессиональная деятельность может быть связана со стрессовыми нагрузками, длительным пребыванием в неудобных позах, необходимостью быстрой реакции и высокой концентрации. Современный специалист должен знать о влиянии двигательной активности в целом и оздоровительных систем физических упражнений в частности на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек; о правилах и способах планирования индивидуальных занятий различной целевой направленности. Глобализация и цифровизация образования требуют от образовательных организаций новых подходов к проведению учебных занятий по физической культуре. Одной из таких форм могут стать сетевые проекты

Сетевой проект по физической культуре, реализуемый в БИФ КемГУ, – это форма совместной образовательной деятельности, организованная между студентами как одной, так и разных учебных групп, направленная на достижение общих целей в области физического развития, оздоровления и формирования профессиональных компетенций.

Основными характеристиками, которые отличают сетевые проекты от традиционных форм занятий по физической культуре, являются: объединение в одном проекте студентов разных академических групп и разных специальностей, обязательное использование цифровых технологий, интеграция

учебного материала по физической культуре с другими областями знаний (история, биология, информатика).

Участвуя в проекте, студенты совместно отвечают на вопрос о том, нужна ли хорошая физическая подготовка человеку в XXI веке. Проект рассчитан на один учебный год, состоит из нескольких этапов, выполняемых последовательно. На первом этапе студенты анализируют становление и развитие физической культуры общества, отмечая на ленте времени основные ее периоды и отличительные черты. Затем оценивают собственную физическую подготовку, выполняя нормативы ГТО, и определяют направления совершенствования двигательных способностей. Следующий этап состоит в подборе физических упражнений и их систем, составлении плана тренировок, определения индивидуальной нагрузки. Наиболее продолжительный этап – этап тренировки по самостоятельно составленному графику. Длительность его с февраля по апрель. В это время студенты делятся своими тренировочными результатами, фото- и видеоотчетами о выполнении упражнений, участвуют в совместных челленджах и получают обратную связь от преподавателей и сверстников. Заканчивается проект повторным тестированием физической подготовленности, анализом собственного состояния за время участия в проекте (умственная и физическая работоспособность, сон, аппетит, количество и тяжесть заболеваний), презентацией результатов на зачетном занятии.

Сетевое взаимодействие в сфере физической культуры способствует развитию широкого спектра профессиональных навыков:

− коммуникативные навыки и командная работа. Участвуя в сетевых проектах, студенты учатся эффективно общаться, слушать и слышать друг друга, аргументировать свою точку зрения, находить компромиссы;

− цифровая грамотность и владение IT- инструментами. Студенты учатся использовать мобильные приложения для записи тренировок (например, Strava, Nike Training Club), анализировать данные пульса и калорий, создавать презентации своих достижений для общего проекта, проводить онлайн-консультации с экспертами по ФК;

− аналитическое мышление и критическое осмысление ситуации. Студенты собирают данные о своем сне, питании и физической активности в течение месяца, затем сравнивают их с данными своих партнеров по проекту. Они анализируют, как различные факторы влияют на самочувствие и результативность, и формируют собственные выводы о здоровом образе жизни.

− гибкость, адаптивность и готовность к изменениям. Студенты, работая в сетевых проектах, могут сталкивается с непредвиденными трудностями различного характера (технические сбои, изменения в расписании, разногласия в команде). Поиск путей решения ситуации учит студентов быстро адаптироваться к меняющимся условиям и находить решения.

− навыки планирования и самоорганизации. Участие в сетевых проектах требует от участников команды совместного планирования, постановки целей, распределения ресурсов, контроля выполнения задач, соблюдения сроков. Такие навыки применимы в любой профессиональной деятельности.

Таким образом, проведенный анализ позволяет заключить, что сетевое взаимодействие в рамках проектной деятельности по физической культуре выступает не только средством укрепления физического здоровья студентов, но и эффективным механизмом формирования профессионально значимых компетенций. В процессе работы над сетевыми проектами у обучающихся развиваются адаптивность и готовность к оперативному реагированию на непредвиденные трудности (технические, организационные, коммуникативные), а также навыки самоорганизации, включающие целеполагание, планирование, распределение ресурсов и контроль соблюдения сроков. Совокупность указанных качеств – коммуникабельности, цифровой грамотности, проектного мышления, аналитических способностей и адаптивности – обеспечивает повышение конкурентоспособности будущих выпускников на рынке труда и их готовность к вызовам современной профессиональной среды. С учетом изложенного, внедрение сетевых проектов в преподавание дисциплины «Физическая культура» представляет собой

перспективное направление развития системы среднего профессионального образования, ориентированное на комплексную подготовку всесторонне развитых и успешных специалистов.

Литература

1. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования : учебное пособие для студ. пед. вузов и системы повыш. квалиф. пед. кадров / М. Ю. Бухаркина, М. В. Моисеева, А. Е. Петров; под ред. Е. С. Полат. – М. : Издательский центр «Академия», 2002. – 272 с. – ISBN 5-7695-0811-6.

2. Педагогические технологии дистанционного обучения : учебник для вузов / под редакцией Е. С. Полат. – 3-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2026. – 392 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-13152-9.

Лыга Ирина Петровна,
преподаватель специальных дисциплин,
первая квалификационная категория,
ГБПОУ «Амвросиевский индустриальный колледж»,
г. Амвросиевка, Донецкая Народная Республика

РАСШИРЕНИЕ ОТРАСЛЕВОГО ПОДХОДА К ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ

В статье рассматривается трансформация отраслевого подхода к подготовке профессиональных кадров в условиях современных экономических вызовов. Анализируются ключевые направления развития системы профессионального образования: целевая отраслевая подготовка, интеграция образования и производства, внедрение инновационных образовательных технологий.

Современный этап экономического развития характеризуется глубокими структурными изменениями, обусловленными переходом к новому технологическому укладу, цифровой трансформацией всех отраслей производства и необходимостью достижения технологического суверенитета. В этих условиях система подготовки кадров сталкивается с принципиально новыми вызовами, требующими пересмотра сложившихся подходов к формированию профессиональных компетенций.

Президентом Российской Федерации поставлена стратегическая задача – подготовить к 2028 году порядка миллиона специалистов рабочих профессий, без чего невозможно обеспечить эффективное развитие экономики и промышленности. Данный ориентир задает вектор трансформации всей системы профессионального образования, в центре которой оказывается отраслевой подход, доказавший свою эффективность в предшествующие исторические периоды, но требующий существенного обновления в современных условиях.

Цель статьи – проанализировать направления расширения и качественного обновления отраслевого подхода к подготовке кадров, выявить ключевые механизмы его реализации и определить перспективы дальнейшего развития.

Отраслевой подход к подготовке кадров представляет собой систему организации профессионального образования, ориентированную на удовлетворение кадровых потребностей конкретных отраслей экономики. Его основополагающий принцип – тесная связь образовательных программ с реальными запросами производства, обеспечивающая соответствие компетенций выпускников актуальным и перспективным требованиям работодателей.

В советский период отраслевая модель подготовки кадров функционировала через систему отраслевых министерств, которые выступали заказчиками и координаторами подготовки специалистов для подведомственных предприятий. Эта модель обеспечивала устойчивые связи между образовательными организациями и производством, но обладала недостаточной гибкостью в условиях быстрой смены технологий.

В постсоветский период отраслевые связи существенно ослабли, что привело к разрыву между качеством профессионального образования и актуальными потребностями производства. Как отмечают исследователи, возникла необходимость создания системы обучения и переобучения приходящих на предприятия специалистов, доведения уровня их компетенций до корпоративных стандартов.

В современных исследованиях обосновывается необходимость перехода к программно-инновационному подходу в подготовке кадров, который отличается от предшествующих моделей более предметной ориентацией не только на профессионализм, но и на конкурентоспособность специалистов. Это требование диктуется растущей конкуренцией, общей макроэкономической турбулентностью и неопределенностью.

Программно-инновационный подход предполагает формирование у специалистов принципиально новых качеств, включая способность

обеспечивать рост надежности, устойчивости и эффективности самих предприятий. Особое значение приобретает интеграция цифровых компетенций в профессиональную подготовку, что обусловлено цифровизацией современной экономики и системы управления кадрами.

Важнейшим событием в развитии отраслевого подхода стало принятие в июле 2025 года федерального закона, разработанного сенаторами, который закрепляет модель целевой отраслевой подготовки кадров под запрос конкретного работодателя. Данный закон вступает в силу с 1 сентября 2026 года и предоставляет лицам, подавшим заявку на заключение договора о целевом обучении, преимущественное право зачисления на образовательные программы среднего профессионального образования при условии успешного прохождения вступительных испытаний и при прочих равных условиях.

Законодательное закрепление целевой модели создает правовую основу для системного взаимодействия образовательных организаций и предприятий на всех этапах подготовки специалистов – от формирования образовательных программ до трудоустройства выпускников.

Флагманским проектом, реализующим обновленный отраслевой подход, стал федеральный проект «Профессионалитет». Его ключевая идея – создание учебно-производственных кластеров, объединяющих колледжи и предприятия реального сектора экономики.

В рамках проекта работодатели получают возможность непосредственно участвовать в формировании образовательных программ, определении их содержания и структуры. Предприятия обеспечивают оснащение мастерских и лабораторий современным оборудованием, предоставляют базы для прохождения практики, участвуют в оценке качества подготовки специалистов.

Как отмечает руководитель проекта «Профессионалитет» Петербургского тракторного завода, такая модель позволяет готовить специалистов под конкретные технологические процессы и оборудование, сокращая период адаптации выпускников на производстве.

Важным элементом обновленной системы стала законодательное закрепление демонстрационного экзамена в качестве формы государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования. Данный формат предполагает оценку профессиональных компетенций выпускников в условиях, максимально приближенных к реальным производственным, с участием представителей работодателей в качестве экспертов.

Демонстрационный экзамен обеспечивает независимую оценку качества подготовки и повышает доверие работодателей к результатам образования.

Показательным примером новой модели отраслевой подготовки является Флагманский центр практической подготовки колледжей Москвы «Руднево», расположенный на территории особой экономической зоны «Технополис Москва».

Форсайт-технологии позволяют не только определять количественную потребность в специалистах, но и выявлять качественные изменения в структуре необходимых компетенций, обусловленные технологическими сдвигами.

Современная парадигма рынка труда характеризуется как «рынок соискателя», где именно работники во многом диктуют направления в оплате труда, условиях труда, запросе на гибкие формы занятости и модернизированные рабочие места. Это требует дифференцированного подхода к различным категориям работников:

• Молодежь – новое поколение работников с иными требованиями и видением рабочего места, нуждающееся в особых формах вовлечения и удержания;

• Работники среднего возраста – требующие оперативного повышения квалификации и переобучения с учетом технологических изменений;

• Старшее поколение – носители уникального опыта, нуждающиеся в гибких условиях труда.

Проведенный анализ позволяет выделить следующие перспективные направления развития отраслевого подхода к подготовке кадров.

В контексте изучения зарубежных практик обосновывается необходимость создания профильных операторов (центров) компетенций, которые будут выполнять роль деловых площадок, обеспечивающих взаимодействие основных участников экономической деятельности. Ключевой задачей таких центров становится формирование и поддержание отраслевых баз данных компетенций, необходимых для подготовки кадров.

Цифровизация экономики требует соответствующей трансформации системы подготовки кадров. Необходимо не только обучение работе с конкретными цифровыми инструментами, но и формирование цифровой культуры, понимания возможностей и ограничений цифровых технологий в профессиональной деятельности.

Важным направлением становится развитие системы независимой оценки квалификаций, позволяющей подтверждать соответствие компетенций специалистов актуальным профессиональным стандартам независимо от способа их получения. Это создает возможности для признания результатов неформального и спонтанного обучения, повышает мобильность рабочей силы.

Необходимо развитие систем сбора и анализа информации об удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников, их профессиональной успешности, карьерных траекториях. Такая обратная связь должна становиться основой для корректировки образовательных программ и методов обучения.

Реализация обновленного отраслевого подхода позволит обеспечить синхронизацию системы профессионального образования с актуальными и перспективными потребностями экономики, повысить качество подготовки кадров и их конкурентоспособность на рынке труда.

Литература

1. Гумерова Л. Регионы внедряют новые стандарты практико-ориентированного обучения в организациях СПО // Совет Федерации

Федерального Собрания Российской Федерации. – 2025. – URL: http://special.council.gov.ru/events/committees/169220/

2. Стожко, Д. К. Программно-инновационный подход к формированию конкурентоспособных кадров для АПК Уральского региона / Д. К. Стожко, К. П. Стожко // Аграрный вестник Урала. – 2024. – Т. 24, № 11. – С. 1536-1548. – DOI: 10.32417/1997-4868-2024-24-11-1536-1548. – EDN: MSJVKP.

3. Escallada O., Geurts E., Solmaz S., Mazmela M., Lasa G. Bridging Tradition and Innovation in Training: Evaluating and Comparing Training Methods Through a Comprehensive Framework // IFAC-PapersOnLine. – 2025. – Vol. 59, № 10. – P. 2563–2568. DOI: 10.1016/j.ifacol.2025.09.431 EDN: PPUOGU.

4. Козлачкова Ю. И. Совершенствование механизма подбора кадров в условиях развития цифровизации бизнес-процессов и социальных информационных ресурсов: автореферат диссертации. – М. : Финансовый университет при Правительстве РФ, 2023. – 24 с. EDN: DWVZEE.

5. Гумерова Л. Вместе с регионами формируем систему подготовки профессиональных кадров, востребованных рынком труда // Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. – 2025. – URL: http://council.gov.ru/events/news/169589/.

Любимов Александр Михайлович,
преподаватель,
ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики»,
г. Златоуст, Челябинская область

ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА, ОТВЕЧАЮЩАЯ ТРЕБОВАНИЯМ ФГОС СПО

Современный образовательный процесс призван решить поставленную задачу: сформировать личность, способную к созидательному труду и активной творческой деятельности в быстро меняющихся жизненных условиях. Именно такую цель – подготовку нового типа специалиста – ставит перед профессиональными образовательными организациями Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования (ФГОС СПО). Выполнение этого государственного заказа требует от системы СПО большей гибкости и доступности, что, в свою очередь, невозможно без структурной трансформации самого образовательного процесса и внедрения современных эффективных технологий обучения.

Одной из ключевых педагогических технологий, полностью соответствующих условиям реализации программ подготовки специалистов среднего звена по ФГОС СПО, является практико-ориентированный метод обучения. Его применение позволяет студентам не просто механически запоминать информацию, но и глубже воспринимать материал, эффективно усваивать знания и овладевать профессиональными навыками и умениями.

Образовательный процесс, как и любой другой, подчиняется определенным законам и технологиям. Педагогические технологии предполагают четкую, последовательную деятельность преподавателя, направленную на достижение гарантированного результата. К числу наиболее

эффективных из них, несомненно, относятся практико-ориентированные технологии. Практическая часть является неотъемлемым компонентом обучения: она позволяет закрепить теорию, отработать навыки в смоделированных ситуациях и сформировать собственный профессиональный опыт. Отсутствие такой составляющей критически снижает эффективность подготовки.

Особую актуальность практико-ориентированный подход приобретает в условиях доминирования «клипового мышления» у современных студентов. Проводя много времени в интернете и потребляя информацию в формате коротких видеороликов, молодые люди привыкают к поверхностному восприятию и теряют способность концентрироваться на одной задаче дольше 10–15 минут. Это порождает цифровую зависимость и создает серьезные трудности в будущем при выполнении курсовых и дипломных работ. Вовлечь инфантильного студента в процесс «сухой» подачи теории практически невозможно. Практико-ориентированное обучение позволяет удержать внимание аудитории, связывая конкретную дисциплину с решением реальных профессиональных проблем.

Важно понимать, что теория и практика не должны существовать как изолированные части обучения. Наиболее эффективной является модель, при которой небольшая порция теоретического материала сразу же подкрепляется практическим заданием. Это позволяет студенту определить необходимые методы и технологии для решения задачи.

Однако баланс здесь крайне важен. Если полностью отказаться от теории в пользу постоянной «натасканности» на шаблонные задачи, студент рискует оказаться в тупике в нестандартной ситуации, требующей нешаблонных решений. Грамотное практико-ориентированное образование, напротив, развивает потенциал, формируя гибкость мышления.

Эффективная реализация такого обучения требует междисциплинарного подхода: решение профессиональной задачи часто опирается на знания из смежных дисциплин. Это, в свою очередь, развивает у студентов навыки

командной работы, лидерские качества и ответственность за общий результат. Таким образом, практико-ориентированный метод неразрывно связан с компетентностным подходом, который лежит в основе ФГОС СПО.

Более того, данная технология подразумевает плотное сотрудничество с ключевым заказчиком кадров – работодателем. Чтобы получить специалиста с нужными компетенциями, работодатель должен быть активно вовлечен в реализацию образовательной программы. Взаимовыгодное сотрудничество, закрепленное договором, позволяет студентам проходить практику в реальных условиях и знакомиться со спецификой будущей профессии непосредственно на производстве.

Подводя итог, можно утверждать, что практико-ориентированное обучение является одной из наиболее эффективных педагогических технологий, полностью соответствующей требованиям ФГОС СПО к подготовке специалистов среднего звена. Его эффективность достигается за счет глубокого погружения студентов в процесс, лучшего усвоения информации и отработки навыков, что в итоге нацелено на максимальный результат.

Метод строится на ряде ключевых принципов:

− максимальная вовлеченность: студент является активным участником процесса с первого занятия;

− гибкость применения: практическое обучение может и должно внедряться на любом этапе освоения материала;

− межпредметная интеграция: решение задач требует связи между различными дисциплинами;

− нацеленность на результат: подготовка выпускника, соответствующего реальным запросам рынка труда;

− развитие «гибких» навыков: формирование умения работать в команде и брать на себя ответственность;

− взаимодействие с работодателем: вовлечение заинтересованного лица (работодателя) в процесс подготовки кадров как гарантия качества конечного «продукта».

Литература

1. Ваганова, Н. О. Практико-ориентированная среда как деятельностная модель формирования профессионально-педагогических компетенций преподавателей средних специальных учебных заведений / Н. О. Ваганова // Казанская наука. – 2010. – № 8. – С. 607-609. EDN: NXKZSF

2. Григорьевская, И. В. Технологии практико-ориентированного обучения в системе довузовского образования / И. В. Григорьевская // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2013. – № 3(11). – С. 118-121. EDN: RDYUKP

3. Дмитриева, Ф. В. Формирование профессиональных компетенций студентов СПО через внедрение в образовательный процесс практико-ориентированных задач / Ф. В. Дмитриева // Вестник Северо-Восточного федерального университета им. М. К. Аммосова. – 2012. – Т. 9, № 3. – С. 131-136. EDN: RDCVZL

4. Калугина, И. Ю. Образовательные возможности практико-ориентированного обучения учащихся : диссертация ... кандидата педагогических наук / Калугина И. Ю. – Екатеринбург, 2000. – 215 с. EDN: NLUIVL

5. Климова, Е. К. Становление субъекта профессиональной деятельности в ходе практико-ориентированного обучения / Е. К. Климова // Фундаментальные исследования. – 2008. – № 3. – С. 75-76. EDN: IJMRKD

6. Краснова, С. А. Модель практико-ориентированного обучения среднего медицинского персонала / С. А. Краснова // Вестник Тольяттинского государственного университета. – 2011. – № 3. – С. 348-351. EDN: PFIZOH

7. Кузиев, Е. М. Формирование профессиональных исследовательских компетенций студентов средних профессиональных учебных заведений практико-ориентированными методами обучения / Е. М. Кузиев // Наука – промышленности и сервису. – 2013. – № 8-1. – С. 359-361. EDN: SCMZGL

8. Практико-ориентированное обучение в условиях модернизации системы профессионального образования Российской Федерации : сборник

научных статей Всероссийской научно-практической конференции с заочным участием, Волгоград, 4 апреля 2012 г. / редкол.: А. А. Ващенко [и др.]. – Волгоград : Экспресс-печать, 2012. – 101 с.

9. Черкасова, Е. Г. Практико-ориентированное обучение в учебных заведениях среднего специального и высшего профессионального образования: сравнительный анализ / Е. Г. Черкасова // Динамика систем, механизмов и машин. – 2014. – № 5. – С. 93-96. – EDN: SZFJMZ.

10. Щедров, А. А. Воспитание личности студента учреждения среднего профессионального образования средствами практико-ориентированного обучения / А. А. Щедров // Наука и школа. – 2009. – № 9. – С. 53. EDN: MWHBVL

Малахова Наталья Олеговна,
педагог-психолог,
центр профориентации,
ГБУДПО «Кузбасский региональный институт
развития профессионального образования им. А. М. Тулеева»,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс

ОЦЕНКА СФОРМИРОВАННОСТИ ГОТОВНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ 8–9-Х КЛАССОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ САМООПРЕДЕЛЕНИЮ

Организация профориентационной работы играет важную роль в формировании готовности к профессиональному самоопределению обучающихся и является непрерывным процессом. В свою очередь, готовность обучающихся к выбору профессии имеет огромное значение для общества, так как способствует успешной самореализации личности, а также предотвращению структурного кризиса на рынке труда и экономическому развитию страны и социальных институтов.

Учитывая значимость формирования готовности обучающихся к профессиональному самоопределению, существует необходимость целенаправленной профориентационной работы на всех этапах образования, с учетом индивидуально-возрастных особенностей обучающихся и социокультурной среды, социально-экономических условий муниципалитета и региона и др. Необходимо создавать условия для проявления образовательных и профессиональных интересов обучающихся, обеспечить возможность сделать первичный профессиональный выбор и помочь в планировании личной профессиональной перспективы [3].

Профессиональное самоопределение обучающихся – это непрерывный процесс формирования готовности к осознанному профессиональному выбору, сочетающий личные интересы с требованиями рынка труда. Правильный выбор

профессии обеспечивает удовлетворенность работой, личностный рост и самореализацию, а для рынка труда это – формирование квалифицированных кадров, соответствующих потребностям региона.

Эффективность любого процесса, включая педагогический, оценивается на основе двух взаимосвязанных элементов: критериев и показателей. Критерий (от греч. criterion) – это качественная характеристика, признак, который служит основой для классификации, оценки или измерения педагогических фактов, действий и явлений. Показатель – это количественное выражение критерия. Он позволяет измерить степень сформированности или достижения определенного критерия. Показатели делают качественные характеристики измеримыми. Критерии и показатели находятся в неразрывной связи, показатели служат для измерения критериев. Без конкретных, измеримых показателей критерий остается абстрактным.

В настоящее время имеются разные подходы к выделению критериев и показателей эффективности формирования профессионального самоопределения школьников. Так, Е. А. Климовым [1] обоснованы следующие показатели, характеризующие процесс профессионального самоопределения: информированности учащихся о существенных сторонах, обстоятельствах, основаниях выбора профессии; сформированности интересов и склонностей; возникновение специфических взаимоотношений с родителями, товарищами, представителями различных профессий, учителями; образование новых качественных синтезов в самосознании; построение личных профессиональных планов. С. Н. Чистякова и А. Я. Журкина [5] делают акцент на «критериях и показателях готовности школьников к профессиональному самоопределению», разделяя их на информационные, мотивационные и практические. Готовность к профессиональному самоопределению ими определяется как устойчивая целостная система профессионально важных качеств личности. Исходя из этого, нами определены следующие критерии и показатели готовности обучающихся к профессиональному самоопределению: когнитивный (знание своих профессионально важных качеств (образ «Я»),

знание мира профессий, потребностей рынка труда и путей получения образования); мотивационно-ценностный (наличие устойчивого интереса к профессиональной деятельности, понимание ценности труда, профессионально-трудовая мотивация); деятельностно-практический (опыт профориентационно значимой деятельности, умение составлять личный профессиональный план, способность к самосовершенствованию) [2].

Таблица 1

Критерии, показатели результативности и средства измерения профессионального самоопределения обучающихся образовательных организаций (8-9 классы)

Критерии	Показатели	Средства измерения
Когнитивный	Информированность об интересах и склонностях обучающихся в различных сферах деятельности, внутренних ограничений, значимых для профессионального выбора, в т.ч. – медицинских противопоказаний к выбору профессии; внутренних и внешних ресурсов выбора; внешних ограничителей выбора; местного рынка профессионально образовательных услуг; особенностей региональной экономики и рынка труда, степени востребованности различных профессий в районе, городе, регионе, стране; - уровень самооценки потенциальных возможностей, направленных на формирование готовности к выбору профессии; - понимание современных особенностей и тенденций развития профессионально трудовой сферы, выступающих факторами профессионального профессиональная (профессионально образовательная) информированность самоопределения, и их учет при построении собственной профессионально образовательной траектории	1. Опросник информированности о мире профессий Е. А. Климова 2. Исследование самооценки по методике Дембо-Рубинштейн в модификации А. М. Прихожан

Мотивационно-ценностный	Формирование осознанности мотивации на получение профессии, смысложизненных ориентаций, направленных на моделирование и построение личностно-профессиональных планов; - наличие целевых установок, значимых для процесса профессионального самоопределения. Соотнесение своих потребностей и возможностей с реальными требованиями профессии Принятие в качестве личностно значимой ценности продуктивности человека и его деятельности	1. Методика «Мотивы выбора профессии» Р. В. Овчаровой 2. Модифицированная методика Р. Инглхарта (изучение системы ценностных представлений различных социальных общностей) 3. Тест «Смысложизненные ориентации» Д. А. Леонтьева
Деятельностно-практический	наличие опыта профориентационно значимой деятельности (включая наличие профориентационно значимых продуктов), построения личного профессионального плана (как набора альтернатив) презентации себя, своих сильных сторон, достижений, целей и профессионально карьерных намерений; - наличие активной позиции у обучающегося в осуществлении процесса принятия решения о выборе профессии - уровень сформированности готовности к профессиональному выбору [4]	1. Опросник для определения профессиональной готовности Л. Н. Кабардова 2. Лист наблюдений участников профориентационных мероприятий

Для оценки сформированности профессионального самоопределения мы использовали диагностики по каждому из критериев. Для когнитивного критерия использовали диагностику Е.А. Климова, которая позволяет оценить о информированность обучающихся о мире профессий. Так же для исследования когнитивного критерия использовали методику Дембо-Рубинштейн, в модификации А. М. Прихожан, для диагностики самооценки обучающихся. Методика позволяет оценить уровень самооценки и уровень притязаний

обучающихся, что позволяет выявить адекватность самооценки, ее завышение или занижение.

Для диагностики мотивационно-ценностного критерия использовали методику «Мотивы выбора профессии» Р.В. Овчаровой, данный опросник разделяет мотивы на социальную/индивидуальную значимость и положительные/отрицательные внешние факторы, помогая выявить осознанность выбора карьеры, определяет ведущие внешние или внутренние стимулы профессионального самоопределения. Так же для изучения ценностных ориентаций использовали методику Р. Инглхарта и тест «Смысложизненные ориентации» Д.А. Леонтьева.

Для деятельностно-практического критерия использовали опросник определения профессиональной готовности Л.Н. Кабардова, диагностика помогает выявить склонность к определенной сфере деятельности, анализируя три фактора: самооценку умений, эмоциональное отношение к деятельности и желание ею заниматься.

Таким образом, предложенная система критериев и средств их измерения позволяет оценить не только готовность отдельного обучающегося к профессиональному выбору, но и результативность проведенной с ним профориентационной работы, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся.

Литература

1. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2003. – 512 с.

2. Козырева Н. В., Малахова Н. О. Организация профориентационной работы с обучающимися 5–7-х классов : учебно- методическое пособие. Кемерово : ГБУ ДПО «КРИРПО» им. А. М. Тулеева, 2024. 154 с. EDN: SJFIOA.

3. Порядок осуществления мероприятий по профессиональной ориентации обучающихся по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – Порядок), утвержденный приказом

Минпросвещения России 5 от 31 августа 2023 г. № 650 (зарегистрирован Минюстом России от 5 октября 2023 г. № 75467)

4. Чистякова С. Н., Родичев Н. Ф., Сергеев И. С. Критерии и показатели готовности обучающихся к профессиональному выбору // Профессиональное образование. Столица. 2016, № 8. С. 10-16. EDN: WGIDKZ.

5. Чистякова, С. Н. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи / Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи (под ред. С. Н. Чистяковой, А. Я. Журкиной) / С. Н. Чистякова. – М. : Ин-т профессионального самоопределения молодежи РАО, 1993. – С. 3-10.

Мамаева Светлана Алексеевна,
мастер производственного обучения,
КОГПОБУ «Кировский технологический колледж»,
г. Киров, Кировская область

ПРОЕКТ «НА БЛАГО ДЕТЯМ»

Кировский технологический колледж осуществляет обучение по сервисным специальностям, две из которых связаны с парикмахерским искусством. Это специальность 43.02.13 «Технология парикмахерского искусства» и 43.02.17 «Технологии индустрии красоты». Важнейшим требованием для выпускников является обладание профессиональными навыками и понимание этических стандартов профессии.

Так возникла идея сотрудничества с детскими коллективами и детьми-сиротами. Работать детьми-сиротами, с детьми, оставшимися без попечения родителей и школьниками, пытаются различные учебные учреждения г. Кирова, но акции проводят разово, не на постоянной основе. Инициативная группа преподавателей и мастеров колледжа – Мамаева Светлана Алексеевна, Ивонина Анна Сергеевна, Щекотова Инна Вячеславовна- занялась активными поисками продвижения деятельности по оказанию услуг для детей, чтобы проект носил долгосрочный характер. Поэтому для реализации проекта были привлечены партнеры:

Администрация КОГОБУ для детей-сирот ШИ ОВЗ № 1 г. Кирова – площадка проведения мероприятий.

Администрация Детского образцового музыкального театра «Открытие» – организационное сопровождение и расходные материалы.

Компания-спонсор «Красота Профи» – расходы на материалы и инструмент.

Салоны красоты г. Кирова – дополнительная поддержка материалами и инвентарем.

Основная цель проекта – бесплатное оказание социальных услуг нуждающимся детям посредством волонтерской деятельности студентов колледжа, участвующих в проекте, а также формирование у них нравственных ценностей, навыков командной работы и гуманизма.

Задачи проекта:

1. Организация мобильной парикмахерской для оказания безвозмездных услуг детям-сиротам и несовершеннолетним, находящимся в трудной жизненной ситуации.

2. Пополнение портфолио студентов за счет участия в благотворительных акциях и добровольческого движения.

3. Формирование позитивного общественного образа колледжа и продвижение традиций добра и милосердия.

Этапы реализации проекта:

1. Организационная подготовка: разработка и утверждение планов мероприятий.

2. Информационное оповещение: информирование организаций и семей, координация сроков и порядка проведения акций.

3. Оказание услуг: проведение парикмахерских процедур для детей-сирот, несовершеннолетних и школьников, включая художественные образы и тематические укладки, работа мобильной парикмахерской.

4. Итоговый отчет: анализ проделанной работы, публикация фотоматериалов и отчетов на официальном сайте колледжа и социальных сетях.

Участники проекта.

В реализации участвуют студенты колледжа 2, 3, 4 курсов, а также преподаватели специальных дисциплин и мастера производственного обучения.

Результаты проекта.

Проект зарекомендовал себя с наилучшей стороны, опробирован неоднократно, все замечания по ходу работы были устранены. За 2025-2026 учебный год выполнены услуги 153 раза для детей, в том числе:

сентябрь 2025 г. – 25 стрижек, выполненные группой ИП-17 (4-й курс);

октябрь 2025 г. – 27 видов плетений для детей, выполненных группой ИП-19 (2-й курс);

ноябрь 2025 г. – 22 стрижки, выполненные группой ИП-18 (3-й курс);

декабрь 2025 г. – 28 стрижек, выполненных группой ИП-17 (4-й курс);

январь 2026 г. – 25 стрижек, выполненных группой ИП-18 (3-й курс);

февраль 2026 г. – 26 стрижек, выполненных группой ИП-17 (4-й курс).

20 декабря 2025 года прошел специальный проект в театре «Открытие», где студенты создали 12 причесок в греческом стиле и 20 классических пучков для спектакля «Водный Рим». В феврале 2026 года прошел дополнительный проект с созданием причесок для артистов театра.

Значение проекта.

Проект «На благо детям» выходит далеко за рамки обычного оказания бесплатной помощи. Помимо непосредственной пользы для воспитанников детских домов и школ, он несет огромную образовательную и моральную составляющую для самих студентов колледжа. Это не просто профессиональная практика, а важнейшая ступень в формировании их личности, гражданской позиции и мировоззрения.

Дети искренне радуются визиту студентов, считая встречу настоящим праздником красоты и доброты. Подобный контакт помогает воспитанникам почувствовать заботу общества, дает им надежду и поднимает самооценку. Улыбки детей – лучший подарок, подтверждающий правильность выбранных целей и методов работы.

Каждый участник проекта находит в нем личное удовлетворение и творческое развитие. Студенты приобретают полезный опыт работы в команде, учатся ответственному подходу к обязанностям, демонстрируют высокие стандарты мастерства и организованности. Для педагогов проект – возможность доказать полезность образования и подтвердить значимость трудового вклада студентов.

Руководители социальных учреждений и театров выразили благодарность и отметили, что инициатива продемонстрировала высокую общественную

значимость, укрепила репутацию колледжа и дала мощный импульс для дальнейшего развития подобной волонтерской деятельности.

Таким образом, проект не только успешно решает социальные задачи, но и выступает мощным инструментом воспитания будущих профессионалов, приверженных идеалам человечности, добра и сострадания.

Литература

1. Рябова, В. А. Механизмы повышения качества социальных услуг / В. А. Рябова, А. С. Сарычев // Научный Лидер. – 2024. – № 4(154). – С. 197-199. – EDN: EDOAWB.

2. Эльжуркаева, Ф. М. Социальная работа как вид профессиональной деятельности / Ф. М. Эльжуркаева // Научный Лидер. – 2024. – № 12(162). – С. 35-36. – EDN: MLXGHL.

Матвеевич Алена Владимировна,
мастер производственного обучения,
ГБПОУ ИО «Братский политехнический колледж»,
г. Братск, Иркутская область

АДАПТАЦИЯ СТУДЕНТОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ В СИСТЕМЕ СПО: ОТ УЧЕБНЫХ БАРЬЕРОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ

Проблема получения среднего профессионального образования (далее – СПО) инвалидами и лицами с ОВЗ сегодня очень актуальна. Получение образования обучающимися данной категории является одним из основных и неотъемлемых условий их успешной социализации, обеспечения их полноценного участия в жизни общества, эффективной самореализации в различных видах профессиональной и социальной деятельности [2, с. 167; 4, с. 22].

Обучаясь в среднем профессиональном образовательном учреждении, студенты-инвалиды и студенты с ОВЗ сталкиваются с огромным количеством проблем, которые затрудняют процесс освоения ими профессионально-образовательной программы. Ведь современный процесс обучения отличается динамичностью, высокой требовательностью к результатам усвоения знаний, ведь в процессе обучения необходимо обработать, систематизировать и усвоить огромный объем информации, овладеть профессиональными компетенциями. Эти и многие другие причины затрудняют процесс адаптации в социуме [2, с. 167].

В Братском политехническом колледже данная категория обучающихся имеет возможность получить профессию 16199 Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин. Обучение включает в себя последовательное освоение программных продуктов, необходимых для дальнейшей профессиональной деятельности данной категории студентов.

Осуществляя подготовку обучающихся по профессиональному модулю: «Ввод и обработка цифровой информации», необходимо учитывать особенности данной категории студентов – сниженный объем памяти, недостаточная переключаемость внимания. Учебная деятельность планируется так, чтобы поставленные учебные задачи были посильны данной категории обучающихся.

Благодаря наглядности и практической направленности заданий, обучающиеся видят реальный результат своего труда, что положительно сказывается на их адаптации в условиях СПО и дальнейшем желании продолжать обучение [1].

При работе с клавиатурным тренажером Stamina-online, обучающиеся оттачивают навык владения «Слепой печатью» и постепенно нарастают темп печати и сложность предложенного текста. Применение клавиатурного тренажера Stamina-online является эффективным инструментом для развития мелкой моторики, внимания и памяти.

При работе с текстовым редактором Microsoft Word на начальном этапе обучающиеся осваивают базовые навыки набора, форматирования и редактирования текста. Особое внимание уделяется созданию простых документов, работе с шрифтами, абзацами, списками и таблицами. Это позволяет не только закрепить навыки печати, но и научиться структурировать информацию.

Работа с электронными таблицами Microsoft Excel формирует у студентов основы аналитического мышления. Они учатся вводить данные, использовать простые формулы, строить диаграммы. Для обучающихся с ОВЗ важна визуализация данных, что делает Excel незаменимым инструментом для наглядного представления результатов.

Создание презентаций в программе Microsoft PowerPoint развивает у студентов творческое мышление и навыки публичного выступления. Обучающиеся учатся структурировать материал, подбирать визуальное оформление, работать с изображениями и анимацией. Это формирует

и развивает у них профессиональные компетентности, а также способствует развитию коммуникативных компетенций, при защите своего продукта/проекта.

Простой графический редактор Paint используется для развития мелкой моторики и творческого потенциала. Студенты учатся создавать и редактировать изображения, работать с цветом и формами, что положительно сказывается на координации движений.

Современные онлайн-сервисы для обработки фото и видео открывают новые возможности для проектной деятельности, так, например, при работе с видео-редактором Capcut студенты учатся монтировать короткие видеоролики, добавлять субтитры, работать с аудиодорожками. Это способствует формированию навыков работы с мультимедийным контентом, востребованных на современном рынке труда.

Таким образом, получение среднего профессионального образования для студентов с инвалидностью и ОВЗ является не просто формальным этапом обучения, а ключевым условием их успешной социализации, социальной адаптации и последующей самореализации. Основным условием успешного освоения профессиональных компетенций становится не снижение требований, а грамотный подбор инструментов и методов обучения, основанных на наглядности, практической направленности и посильности учебных задач. Важно, что благодаря видимому и осязаемому результату своего труда (набранный текст, заполненная таблица, созданная презентация, смонтированный видеоролик) у обучающихся формируется устойчивая положительная мотивация к дальнейшей профессиональной деятельности, снижается тревожность и укрепляется уверенность в собственных силах [2].

Литература

1. Инклюзивное образование. Настольная книга педагога, работающего с детьми с ОВЗ: методическое пособие. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2016. – 167 с.

2. Рыжановская Л. М. Психологическая коррекция в условиях инклюзивного образования: пособие для психологов и педагогов, 2013. – 170 с.

3. Воеводина, Е. В. Проблемы профессионального самоопределения людей с инвалидностью / Е. В. Воеводина // Человек. Общество. Инклюзия. – 2016. – № 1(25). – С. 22-27. – EDN: VOUHRF.

Михайлова Елена Николаевна,
старший методист,
ГПОУ «Кузбасский многопрофильный техникум»,
г. Белово, Кемеровская область – Кузбасс
Долженко Маргарита Леонидовна,
методист центра профориентации,
ГБУ ДПО «Кузбасский региональный институт
развития профессионального образования» им. А. М. Тулеева,
г. Белово, Кемеровская область – Кузбасс

РАННЯЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО И ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА: ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД В СПО

Подготовка подрастающего поколения к созидательному труду на благо общества – важнейшая задача всей образовательной системы государства. Ее успешное осуществление связано с постоянным поиском наиболее совершенных путей трудового воспитания и профессиональной ориентации. Передовой педагогический опыт, результаты научных исследований показывают, что только комплексный подход к решению вопросов трудового самоопределения молодежи способствует успеху профориентационной деятельности.

Профессиональная ориентация во все исторические периоды выполняла особую социально-экономическую функцию в обществе – обеспечение оптимального соответствия индивидуальных намерений, интересов и способностей молодого поколения потребностям и возможностям рынка труда.

Так и в настоящее время в системе среднего профессионального образования уделяется существенное внимание вопросам профориентационной деятельности. Отличительная особенность профориентационной работы в СПО

от аналогичной деятельности образовательных организаций других типов – ее направленность как на «своих» обучающихся и их родителей, законных представителей и педагогических работников, так и на обучающихся, их родителей, законных представителей и педагогических работников других образовательных организаций (школы, школы-интернаты, детские сады и т.д). Для того, чтобы профориентационная работа была максимально результативной, необходимо продумано планировать данную деятельность [3, с. 68].

Под профориентационной деятельностью мы понимаем – государственную по масштабам, экономическую по результатам, социальную по содержанию, педагогическую по методам многогранную работу, так как она содействует рациональному распределению трудовых ресурсов общества в соответствии с интересами, склонностями, возможностями личности и потребностями народного хозяйства в кадрах.

В Кузбасском многопрофильном техникуме к проблеме формирования у подрастающего поколения осознанного выбора будущего профессионального пути уделяется должное внимание, по данному направлению ведется системная, планомерная работа, которая охватывает все категории детей:

− дошкольные образовательные учреждения, где техникумом выстроено взаимодействие по модели «детский сад-техникум-завод»;

− образовательные учреждения среднего общего образования;

− специальные (коррекционные) школы-интернаты, где выстраивается взаимодействие в рамках возможности освоения воспитанниками программ профессионального обучения, социализации и адаптации их в социуме.

В рамках профориентационной работы с детьми дошкольного возраста и школьниками начального звена большая вовлеченность и интерес проявляется посредством применения игровых технологий, экскурсий, художественно – творческой деятельности. Алгоритм ознакомления с профессией, следующий: название профессии – место работы – форменная одежда – орудия труда.

В результате работы с детьми по вопросу ранней (детской) профориентации:

− у детей сформируется обобщенное представление о структуре трудового процесса и понимание взаимосвязи между компонентами трудовой деятельности;

− активизируется познавательная деятельность дошкольников, школьников начального звена интерес к профессиям взрослых;

− развивается чувство уважения к людям разных профессий [2, с.102].

Для учащихся средних общеобразовательных школ, специальных (коррекционных) школ-интернатов действует более широкая просветительская компания:

− проведение Дней открытых дверей с привлечением социальных партнеров;

− выпуск брошюр и буклетов;

− организация презентаций в школах, где сообщается информация о реализуемых профессиях и специальностях, возможностях трудоустройства, о материально-технической базе ПОО, квалификации преподавателей, внеурочной деятельности;

− участие в профориентационных мероприятиях городского уровня «Ярмарка профессий» с привлечением агитбригад, состоящих из обучающихся техникума;

− организация и проведение на базе техникума дополнительных развивающих программ профориентационной направленности;

− проведение в рамках проекта «Билет в будущее» профессиональных проб с целью определения профессиональной ориентации учащихся.

Профессиональная проба является одним из действенных методов самоопределения в профессиональной деятельности, так как в процессе профессиональной пробы моделируются элементы конкретного вида профессиональной деятельности, имеется завершенный вид, продукт труда [1, с. 96].

В ходе вводно-ознакомительного этапа профессиональной пробы школьникам демонстрируется презентация о техникуме, наставники рассказывают о разнообразии и особенностях профессий, реализуемых в ПОО. Подготовительный этап позволяет выявить у школьников знания, необходимые для выполнения профессиональной пробы, предрасположенность к технических направления. Затем начинается исполнительский/ деятельностно-практический этап мероприятия, в ходе которого школьники выполняют комплекс теоретических и практических заданий. Этот этап подразумевают индивидуальную и парную практическую работу. В ходе рефлексии проводится беседа, в ходе которой выясняется, изменились ли профессиональные намерения учащихся, какие трудности и сомнения они испытывали при выполнении пробы. Рефлексия позволяет оценить эффективность их собственной работы в ходе профессиональной пробы и получить индивидуальные рекомендации. Главной особенностью профессиональной пробы является практикоориентированность.

Таким образом, основная цель профориентации состоит в том, чтобы не оставить молодого человека предоставленным самому себе при выборе профессии, помочь ему в процессе успешного профессионального самоопределения. Профессиональная ориентация представляет собой непрерывный процесс, который начинается на ранних этапах жизненного пути, и как практика показывает, ранняя включенность в мир профессий дает свои положительные плоды.

Литература

Блинов, В. И. Образовательная профориентация : учебное пособие для среднего профессионального образования / В. И. Блинов, Н. Ф. Родичев, И. С. Сергеев. – 2-е изд., стер. – Санкт-Петербург : Лань, 2024. – 336 с. – ISBN 978-5-507-47466-0. – Текст : непосредственный.

Панина, С. В. Профессиональная ориентация : учебник и практикум для среднего профессионального образования / С. В. Панина, Т. А. Макаренко. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 363 с. –

(Профессиональное образование). – ISBN 978-5-534-16506-7. – Текст : непосредственный.

Серова, Н. А. Профориентация обучающихся и рынок труда : учебно-методическое пособие / Н. А. Серова, В. И. Сахарова, Н. В. Козырева. – Кемерово : ГБУ ДПО «КРИРПО» им. А.М. Тулеева, 2025. – 140 с.

Моисеенко Ирина Сергеевна,
преподаватель,
ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»,
г. Острогожск, Воронежская область
Шамрина Ирина Васильевна,
преподаватель,
ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»,
г. Острогожск, Воронежская область

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГОВ В КОНТЕКСТЕ КОНКУРСА «МАСТЕР ГОДА»

Конкурсы профессионального мастерства «Мастер года» занимают важное место в системе непрерывного профессионального развития педагогов. Эта форма деятельности позволяет не только оценить уровень мастерства и компетентности педагогов, но и стимулирует их к постоянному совершенствованию профессиональных навыков, внедрению инновационных образовательных практик и обмену опытом с коллегами из различных регионов.

Основная идея конкурса – выявление лучших педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональных знаний, умений и личных качеств, а также развитие у участников навыков адаптации к современным требованиям образования, использованию современных технологий и методов обучения. В рамках «Мастера года» педагогам предоставляется возможность продемонстрировать свои лучшие практики, раскрыть свой профессиональный потенциал и получить обратную связь от экспертного сообщества.

Эта форма профессионального развития способствует формированию ключевых компетенций, таких как коммуникативность, креативность, лидерство, умение работать в команде, способность к инновациям и саморазвитию. Участие в конкурсах помогает педагогам расширить свои горизонты, познакомиться с передовыми педагогическими технологиями

и внедрять их в свою практику, что напрямую влияет на качество образования и воспитания.[1].

Хотелось бы поделится опытом участия в этом конкурсе профессионального мастерства. Региональный этап Всероссийского конкурса «Мастер года – 2025» стартовал в Воронежской области в рамках федерального проекта «Профессионалитет». Отборочный этап –это первый важный этап, который определил конкурсантов по форме развития профессиональных компетенций педагогов. Прошлый 2025 год был отмечен значимыми датами: 80-летием Победы в Великой Отечественной войне, 85-летием системы среднего профессионального образования и пятилетием конкурса «Мастер года». Эти события накладывали особую ответственность на участников, подчеркивая важность профессионального роста и развития педагогического мастерства.

Конкурс «Мастер года» является одним из самых популярных и востребованных форматов профессионального развития педагогов, объединяя специалистов из разных регионов и стимулируя обмен передовым опытом. Цель конкурса – выявление и распространение инновационных педагогических практик, повышение престижа профессии и поддержка педагогов системы СПО, а также формирование кадрового потенциала и популяризация лучших методов в области образования. Такой формат способствует не только профессиональному росту участников, но и развитию их компетентностей через участие в конкурсных мероприятиях, обмен опытом и обучение новым практикам.

Преподаватель ветеринарных дисциплин ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум» Ирина Моисеенко успешно прошла во второй этап конкурса «Мастер года – 2025». Этот этап являлся одним из ключевых элементов профессионального конкурса, направленного на выявление и поддержку лучших педагогов, способных демонстрировать высокие стандарты профессионализма и инновационного подхода к образовательному процессу.

В рамках конкурсных заданий была подготовлена и представлена видеопрезентация под названием «Я – Мастер». В этой работе подробно

преподаватель рассказала о современных методах и практиках организации обучения и воспитания студентов, которые соответствуют актуальным требованиям современного образования и ценностным ориентиром общества. В презентации педагог раскрыла свои идеи и подходы к формированию профессиональных компетенций у студентов, подчеркнув важность использования инновационных технологий, интерактивных методов и индивидуальных подходов в образовательном процессе.

Особое внимание в видеопрезентации для конкурса необходимо уделить вопросам формирования у студентов ответственности, инициативности и творческого мышления – ключевых качеств, необходимых для успешной профессиональной деятельности в сфере ветеринарии. Педагог поделилась своими практическими находками по созданию комфортной и стимулирующей учебной среды, способствующей развитию у студентов интереса к предмету и их мотивации к самосовершенствованию.

В рамках второго этапа прошел открытый мастер-класс по теме «Применение антисептических средств в послеоперационный период при овариоэктомии у мелких домашних животных». Во время занятия студенты научились готовить антисептические растворы, обращаться с хирургическими инструментами и ухаживать за животными после операций, что значительно расширяет их профессиональные компетенции.

В конкурсных заданиях «Я Мастер» и «Мастер-класс» необходимо демонстрировать не только высокий уровень профессиональных навыков, но и личные качества, такие как ответственность, креативность и любовь к профессии. Проведение урока с использованием современных методов и практических методов обучения подтверждает профессиональную готовность и способствует развитию педагогического мастерства.

Конкурс профессионального мастерства «Мастер года» – это мощная платформа для развития педагогических компетенций, которая стимулирует преподавателей осваивать новые методы, обмениваться опытом и повышать свою профессиональную культуру.

Литература

1. Всероссийский конкурс среди педагогических работников системы среднего профессионального образования «Мастер года». – URL: https://firpo.ru/activities/events/vserossiyskiy-konkurs-master-goda.html (дата обращения 10.03.2026) – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.

Морозова Елена Алексеевна,
доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры менеджмента им. И. П. Поварича
Пермяков Матвей Александрович,
студент института экономики и управления
ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс

РАБОТОДАТЕЛИ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ МОЛОДЕЖИ В ЛЕТНИЙ КАНИКУЛЯРНЫЙ ПЕРИОД

Организация временной занятости несовершеннолетних граждан в период летних каникул представляет собой актуальную многоаспектную социально-экономическую задачу и в последние годы приобретает все большую актуальность. С одной стороны, она способствует решению проблем кадрового дефицита на предприятиях в летний сезон, с другой – выполняет важные воспитательные, профориентационные и социальные функции: обеспечивает первый трудовой опыт, финансовую самостоятельность подростков, профилактику правонарушений и социализацию молодежи [1, 2]. Однако, как показывает практика, несмотря на заинтересованность муниципальных властей и потенциальную потребность бизнеса в сезонных кадрах, уровень реального трудоустройства подростков остается невысоким. Основными препятствиями выступают правовые и бюрократические сложности, опасения работодателей, отсутствие эффективных механизмов взаимодействия и информационного посредничества [3].

Для эффективного управления процессами трудоустройства молодежи в каникулярное время необходимы детальные научные исследования, направленные на выявление практики, барьеров и стимулов участия бизнеса в социальных программах, направленных на занятость подростков. Соответствующая цель была поставлена в ходе пилотного социологического

исследования, организованного и проведенного в рамках проекта «Каникулы с пользой: трудоустройство молодежи» в Кемеровском государственном университете. Для реализации цели решались следующие задачи: определить общее отношение работодателей к привлечению подростков к труду во время каникул; изучить опыт привлечения подростков к временным работам; оценить потребности организаций в работниках в летний период; выявить требования, предъявляемые к подросткам при трудоустройстве; изучить отношение к некоторым формам привлечения подростков к каникулярным подработкам. Исследование основывалось на применении анкетного метода сбора первичной информации среди работодателей города Кемерово.

Характеристика выборочной совокупности. В исследовании приняли участие респонденты, представляющие 50 организаций различных видов экономической деятельности (более 20). Наибольшую долю составили предприятия угольной промышленности (16%), розничной торговли (10%), продаж (10%), здравоохранения и образовательных услуг (по 8%).

Выборка включила организации разного масштаба: от микропредприятий с численностью не более 15 сотрудников до крупной компании (более 13 тысяч работников). При этом почти половина организаций (6%) не испытывали ярко выраженной сезонности в трудовой деятельности, 38% отмечали умеренную сезонность в работе, а 16% – ярко выраженную.

Общее отношение к целесообразности трудоустройства несовершеннолетних в каникулярное время. Подавляющее большинство респондентов (90%) демонстрируют позитивное отношение к привлечению молодежи до 18 лет к временной работе в каникулы. Из них 46% оценивают эту меру «точно положительно», а 44% – «скорее положительно». Негативное мнение («скорее» или «точно отрицательно») выразили лишь 10% опрошенных. Это свидетельствует о высоком уровне одобрения самой идеи каникулярной занятости подростков со стороны работодателей.

Респонденты выделяют широкий спектр преимуществ от подобной практики. На первое место выходит получение молодежью первого трудового

опыта (74%), за которым следует представление о трудоустройстве как о форме полезной занятости в период каникул (70%). Более половины работодателей (56%) рассматривают подработку как эффективный инструмент профориентации. Значимыми также считаются помощь в ориентации на рынке труда (38%), материальная поддержка семей подростков (36%) и частичное решение проблемы кадрового дефицита в летний период (32%). Лишь 12% отметили экономическую выгоду из-за потенциально более низкой оплаты труда несовершеннолетних. В ответах на открытый вопрос были дополнительно обозначены такие плюсы, как развитие у подростков финансовой грамотности, привнесение в коллектив новых идей, а также профилактика правонарушений.

Основные препятствия, которые видят работодатели при трудоустройстве подростков, носят организационно-правовой характер. Так, 42% работодателей указывают на неприемлемость для них сокращенного рабочего дня, обязательного для несовершеннолетних. Еще 24% отмечают трудности, связанные с необходимостью создания специальных условий труда. Каждый четвертый респондент (26%) выразил сомнение в трудовой добросовестности современной молодежи. Примечательно, что 42% опрошенных не видят никаких минусов в подобной практике.

Опыт привлечения подростков к временным работам. Более половины предприятий (58%) не имели опыта привлечения работников на временные работы, остальные таким опытом владеют, но многократный он только у 12% предприятий, представители которых приняли участие в опросе. Практика временного трудоустройства подростков еще менее распространена. Она была лишь у 10% организаций на систематической основе и у 28% – на периодической.

Те, кто имеет опыт трудоустройства молодежи на временную работу, в подавляющем большинстве случаев оценивают его точно или скорее положительным. Негативные ответы составляют примерно пятую часть. Предприятия, не практикующие трудоустройство подростков, объясняют это, в первую очередь, отсутствием такой необходимости, во вторую – правовыми

ограничениями, в третью – нежеланием столкнуться с дополнительными сложностями и ответственностью, а также отсутствием подростков, желающих подрабатывать.

Потребности организаций в работниках в летний период. Три четверти предприятий в той или иной степени постоянно (в течение всего года) испытывают нехватку персонала (50% – иногда, 16% – часто и 8% – постоянно). При этом кадровый дефицит в летний период характерен для 68% предприятий предприятий (48% – иногда, 10% – часто и 10% – постоянно). Эти данные свидетельствует о потенциальной потребности организаций в рабочей силе, которую отчасти может удовлетворить молодежь в каникулярный период.

На вопрос о принципиальной возможности выделить на предприятии виды работ для несовершеннолетних мнения разделились: 46% утверждают, что таких работ в их организации нет, 46% видят 1-2 такие позиции, 8% говорят о нескольких видах подобной работы (чаще всего называют должности промоутера, вожатого, ассистента, делопроизводителя, рабочего по благоустройству).

На предстоящий летний период готовность рассмотреть возможность приема подростков выразили 44% респондентов («обязательно» или «скорее да»), в то время как 40% скорее или точно не готовы к этому. Остальные (16%) затруднились с конкретным ответом.

Требования к качествам кандидатов-подростков при трудоустройстве. Анализ ожиданий работодателей выявил приоритет «мягких» навыков (soft skills) и личностных характеристик над специальными компетенциями. Наиболее востребованными качествами были названы: ответственность (77%), корректное поведение (60%), дисциплинированность (56%) и хорошие коммуникативные навыки (52%). В открытых ответах этот список был дополнен такими чертами, как пунктуальность, трудолюбие, обучаемость и исполнительность.

Отношение к мерам институциональной поддержки трудоустройства молодежи. В заключительной части анкеты содержались вопросы о путях

и мерах увеличения доли организаций, привлекающих подростков к работе в каникулярный период. Респонденты активно приветствовали идею создания единой информационной платформы для трудоустройства подростков. Она получила практически единодушную поддержку: 94% респондентов отнеслись к ней положительно (64% – «точно положительно»).

На гипотетическое предложение органов власти о социальном партнерстве в вопросе трудоустройства молодежи в летнее время 68% работодателей готовы отреагировать положительно, но половина из них – только при соблюдении определенных условий. В числе ключевых условий были названы: наличие подходящих вакансий, упрощение процедуры документального оформления, получение согласия родителей и нацеленность на долгосрочное взаимодействие.

Таким образом, проведенный опрос выявил существенный разрыв между высоким нормативно-ценностным одобрением каникулярной занятости несовершеннолетних и ограниченной практикой ее реализации. Работодатели в целом осознают социальную и профориентационную значимость такого трудоустройства, однако их сдерживают преимущественно институциональные барьеры (особый режим труда, сложности оформления подростков) и структурные несоответствия (отсутствие подходящих вакансий в почти половине организаций). Результаты указывают на высокую востребованность посреднических институтов – централизованной платформы и программ социального партнерства, которые могли бы снизить транзакционные издержки работодателей и способствовать формированию эффективного рынка временного труда для подростков.

Полученные результаты позволяют выделить несколько ключевых направлений совершенствования подходов к привлечению работодателей к участию в обеспечении занятостью подрастающего поколения. Важно активизировать механизмы информирования бизнеса о существующих возможностях социального партнерства с государством и муниципалитетом в сфере организации труда молодежи. Необходимо разработать четкую систему мотивации для предприятий, позволяющую компенсировать затраты

на обучение и адаптацию новых сотрудников-подростков, предложить механизмы налоговых льгот и грантов, создающих экономические преимущества для тех фирм, кто готов вкладываться в развитие трудового потенциала молодежи. Важно также упростить процесс документального оформления приема несовершеннолетних на временную работу и повысить внимание образовательных учреждений к подготовке ребят к будущей профессиональной деятельности еще на этапе школьного обучения.

Литература

1. Гуров Г. А., Чуев С. В. Профориентация и трудоустройство молодежи в возрасте от 14 до 18 лет // Московский экономический журнал. 2023. № 11 https://cyberleninka.ru/article/n/proforientatsiya-i-trudoustroystvo-molodezhi-v-vozraste-ot-14-do-18-let (дата обращения: 7.04.2026).

2. Куприянов Б. В., Антонов Н. В. Тохтиева Л. Н. К вопросу о временной занятости несовершеннолетних граждан современного мегаполиса // Экономика труда. 2022. Том 9. № 11. https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-vremennoy-zanyatosti-nesovershennoletnih-grazhdan-sovremennogo-megapolisa (дата обращения: 7.04.2026).

3. Фруслов И. Г. Современные вызовы и перспективы развития политико-правовых аспектов трудоустройства несовершеннолетних // Вестник экономики и права. 2025. № 100 https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-vyzovy-i-perspektivy-razvitiya-politiko-pravovyh-aspektov-trudoustroystva-nesovershennoletnih (дата обращения: 7.04.2026).

Новоселов Василий Васильевич,
советник директора по воспитанию
и взаимодействию с детскими общественными объединениями,
руководитель студии пластилиновой анимации «Золотая птица»,
ГПОУ «Мариинский педагогический колледж
имени императрицы Марии Александровны»,
п. Калининский, Мариинский район, Кемеровская область – Кузбасс

ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОЕ ВОСПИТАНИЕ ЧЕРЕЗ АНИМАЦИОННОЕ ТВОРЧЕСТВО: ОПЫТ СТУДИИ ПЛАСТИЛИНОВОЙ АНИМАЦИИ «ЗОЛОТАЯ ПТИЦА»

Современная система воспитания нуждается не в декларациях, а в инструментах, позволяющих ребенку самостоятельно «присвоить» ценности добра, справедливости, уважения к культурному наследию. Будучи советником директора по воспитанию и руководителем студии пластилиновой анимации «Золотая птица» Мариинского педагогического колледжа имени императрицы Марии Александровны, я на протяжении нескольких лет использую мультипликацию как системообразующий элемент воспитательной работы. Мой опыт показывает: создание пластилинового фильма – это не просто творческий акт, а глубокий нравственный процесс, в котором автор проживает историю героя, учится терпению, сотрудничеству и ответственности за общее дело.

В 2025 году студия «Золотая птица» реализовала два значимых проекта, о которых я считаю необходимым рассказать подробно. Первый – создание анимационного фильма «Добрый медведь» по мотивам шорской народной сказки – был посвящен сохранению и трансляции этнокультурного наследия коренного населения Кемеровской области. Второй – серия мастер-классов в рамках региональной профильной смены «Содружество Орлят России» в ДООЦ «Сибирская сказка» – позволил раскрыть воспитательный потенциал

анимации как средства формирования социальной активности и коллективного доброго поступка.

Одной из приоритетных задач духовно-нравственного воспитания является формирование у подрастающего поколения уважения к истории, культуре и традициям народов, населяющих родной край. Кузбасс – многонациональный регион, где наряду с русскими веками живут шорцы, телеуты, другие коренные народы. Их фольклор – кладезь народной мудрости, однако в реальной школьной практике он используется недостаточно. Дети редко слышат шорские сказки, еще реже – видят их визуальное воплощение.

Идея фильма «Добрый медведь» родилась из желания восполнить этот пробел и одновременно решить воспитательную задачу: показать, что доброта, справедливость и взаимопомощь – универсальные ценности, общие для разных культур. Мы выбрали шорскую сказку, где Медведь предстает не хищником, а защитником леса, помощником человека, хранителем справедливости. Такой образ оказался для детей неожиданным и привлекательным: медведь – герой, которому хочется подражать.

К работе над фильмом были привлечены учащиеся МАНОУ «Гимназии № 2» города Мариинска. Важно подчеркнуть, что проект носил межведомственный и межуровневый характер: студенты педагогического колледжа (мои постоянные студийцы) выступили в роли наставников для младших школьников. Это создало дополнительный воспитательный эффект – старшие передавали младшим не только технические навыки лепки и покадровой съемки, но и ответственное отношение к делу, умение доводить начатое до конца.

Процесс создания фильма был выстроен как полноценная проектная деятельность, включавшая несколько этапов. Сначала мы вместе с ребятами читали и анализировали оригинальный текст шорской сказки, обсуждали характеры персонажей, их внешний облик. Затем переходили к раскадровке: дети учились разбивать сюжет на отдельные сцены и кадры. Самым увлекательным этапом стала лепка персонажей и декораций из пластилина.

Здесь особенно ярко проявилось воспитательное значение ручного труда: работая с пластилином, проживая образ своего героя, дети наделяли его частичкой собственной души. Они искренне переживали, получится ли у их медведя добрый взгляд, увидят ли зрители, что он – помощник, а не враг. Завершающими этапами были покадровая съемка (более 700 фотографий) и озвучивание, где юные актеры учились передавать голосом эмоции персонажей.

Каковы воспитательные результаты проекта «Добрый медведь»? Прежде всего, сформировался устойчивый познавательный интерес к культуре шорцев. После завершения съемок дети сами начали искать другие шорские сказки, задавали вопросы о быте, традициях, языке этого народа. Во-вторых, содержание сказки – идеи взаимопомощи, благодарности, уважения к старшим и к природе – было не просто «пройдено», а интерпретировано через собственное действие. Ребенок, создавший персонажа, запоминает его характер и поступки на порядок глубже, чем тот, кто просто прочитал текст. В-третьих, фильм получил практическое применение: сегодня «Добрый медведь» используется на уроках краеведения и на классных часах в начальной школе как наглядное пособие, созданное самими детьми для сверстников. Этот опыт я считаю образцом устойчивого воспитательного результата, продолжающего работать после завершения проекта.

Если проект «Добрый медведь» был сосредоточен на этнокультурном компоненте, то участие в региональной профильной смене «Содружество Орлят России», проходившей в ДООЦ «Сибирская сказка», позволило развернуть воспитательный потенциал анимации в логике развития социальной активности и личного примера. На эту смену я приехал один – как педагог, готовый вести за собой детей, не имея рядом привычной команды наставников-студентов. Это был вызов, но одновременно и проверка метода: может ли один взрослый, вооруженный технологией анимации, за короткое время смены создать с детьми воспитательно значимый продукт? Практика показала: да, может.

Смена собрала активных, мотивированных школьников – настоящих «орлят», для которых участие в движении «Орлята России» уже является частью их личностной идентичности. Передо мной стояла задача не просто научить детей азам пластилиновой анимации, но и через это творчество усилить те ценности, которые транслирует движение: доброта, взаимопомощь, уважение к старшим, дружба, готовность прийти на помощь. Мультфильм должен был стать не учебной работой, а подарком для всех орлят страны – искренним, сделанным от сердца.

Я провел для участников смены серию мастер-классов. Мы не тратили время на долгую теорию: дети сразу погружались в практику. Вместе мы придумали сюжет о добрых делах, главным героем которого стал Орленок – собирательный образ современного ребенка, который помогает, поддерживает и вдохновляет окружающих. Ребята лепили персонажей, строили декорации, учились управлять камерой и делать покадровые снимки. За несколько дней интенсивной работы было сделано около тысячи фотографий. Каждый кадр требовал терпения, аккуратности и – что самое важное – согласованных действий всей группы.

Именно здесь, в процессе коллективного творчества, рождалось то самое воспитательное пространство, где понятия «команда», «общая цель», «поддержка товарища» перестают быть абстракциями. Дети, которые в первый день держались обособленно, к третьему дню превратились в слаженную микрогруппу: одни отвечали за лепку, другие – за съемку, третьи следили за непрерывностью движения персонажей. Если кто-то ошибался или уставал, остальные подбадривали и помогали. Это и есть воспитание через реальное действие. В какой лекции ребенок так глубоко прочувствует ценность взаимовыручки, как в момент, когда чей-то пластилиновый персонаж падает, и вся команда сообща его «спасает»?

Особо хочу отметить роль самого процесса озвучивания. Когда дети записывали реплики своего Орленка, они проговаривали: «А что я сам могу сделать хорошего сегодня?», «А как бы я поступил на месте героя?». Так

мультфильм становился способом нравственной рефлексии – перевода внешних норм во внутренние убеждения. Итогом смены стала премьера созданного нами мультфильма. Мы устроили показ для всех отрядов лагеря, и аплодисменты зрителей, горящие глаза юных авторов стали для меня лучшей оценкой проделанной работы.

Что вынес я сам из этого опыта? Во-первых, подтверждение того, что технология анимации высокомобильна и может быть развернута в любых условиях – даже в детском лагере, даже без специально оборудованной студии. Во-вторых, лишнее доказательство того, что дети, вовлеченные в создание мультфильма, раскрываются совершенно с неожиданной стороны: тихие становятся лидерами, торопливые учатся терпению. В-третьих, я увидел, что воспитательный эффект не исчезает с окончанием смены. Созданный нами мультфильм остался в «Сибирской сказке» и продолжает показываться новым сменам – значит, добро, запечатленное в пластилиновых кадрах, продолжает работать, воспитывать, вдохновлять.

Оба описанных проекта – и создание фильма «Добрый медведь» с гимназистами, и работа на смене «Содружество Орлят России» – убедительно доказывают: пластилиновая анимация является не узкоспециализированным кружком, а полноценной воспитательной системой. Она работает на нескольких уровнях одновременно. На уровне содержания – через сюжеты сказок и придуманных историй мы транслируем традиционные российские духовно-нравственные ценности. На уровне процесса – коллективное творчество учит ответственности, терпению, уважению к чужому труду, умению договариваться. На уровне результата – созданный детьми мультфильм становится артефактом, который продолжает нести эти ценности другим зрителям, расширяя воспитательное пространство далеко за пределы студии.

Глубоко убежден, что воспитание через искусство – не метафора, а реальная педагогическая практика, доступная каждому советнику по воспитанию. И главное доказательство тому – глаза детей, которые после

премьеры их собственного мультфильма говорят: «Я хочу сделать еще один. Еще добрее». Именно ради таких моментов стоит работать.

Литература

1. Баймухаметова, И. Г. Мультипликация как средство художественноэстетического развития детей дошкольного возраста / И. Г. Баймухаметова // Научные междисциплинарные исследования : Сборник статей VI Международной научно-практической конференции, Саратов, 25 октября 2020 года / НАУЧНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ «ЦИФРОВАЯ НАУКА», ИП Емельянов Николай Владимирович. – Саратов : НАУЧНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ «ЦИФРОВАЯ НАУКА», 2020. – С. 227-233. – EDN: GVIUCB.

2. Крюкова, Е. А. Традиционное воспитание у коренных малочисленных народов Сибири: проблемы и перспективы / Е. А. Крюкова // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2016. – № 11(176). – С. 71–74. EDN: WXFDRJ.

3. Поскакалова, Т. А. Цифровой сторителлинг как средство воспитания и формирования духовно-нравственных ценностей в подростковом возрасте (на примере литературного материала) / Т. А. Поскакалова // Психологическая наука и образование. – 2023. – Т. 28, № 4. – С. 177–189. DOI: 10.17759/pse.2023280411. EDN: OOINDZ.

Нурмамбетова Айгуль Сериковна,
преподаватель экономики,
КГКП «Колледж архитектуры, дизайна и инженерии»,
г. Алматы, Республика Казахстан

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ В КОНТЕКСТЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ДИЗАЙНА

В статье рассматриваются современные подходы к обучению студентов. Особое внимание уделяется практико-ориентированному обучению, роли преподавателя, использованию профессионального опыта, а также развитию предпринимательских компетенций обучающихся.

Современное образование уже не ограничивается передачей теоретических знаний. Сегодня важно формировать у студентов умение применять знания на практике, ориентироваться в реальной экономической среде и быть готовыми к профессиональной деятельности. В этих условиях особую роль играет педагогический дизайн, который позволяет выстраивать обучение логично, понятно и с ориентацией на результат [1].

На практике становится очевидным, что студенты лучше воспринимают материал, когда обучение строится на доверии, взаимопонимании и реальных примерах. Создание такой атмосферы позволяет обучающимся быть более активными, вовлеченными и заинтересованными в процессе обучения.

В своей педагогической деятельности я стремлюсь связывать теоретический материал с практикой. Профессиональный опыт, полученный в системе государственных финансов, в том числе в органах казначейства и Министерстве финансов, позволяет объяснять сложные темы более доступно и наглядно.

Так, при изучении тем «Деньги», «Денежная масса» и «Инвестиции» мы рассматриваем реальные экономические процессы. Обсуждаем примеры инфляции в различных странах, а также особенности денежной системы

Казахстана. Такие примеры вызывают у студентов живой интерес и способствуют активному участию в обсуждении.

Кроме того, считаю важным усиливать практическую направленность обучения. Студенты должны не только получать знания, но и учиться применять их, анализировать и принимать решения. В связи с этим особое внимание уделяется развитию предпринимательских навыков, так как их будущая профессиональная деятельность напрямую связана с производством и бизнесом.

В рамках занятий я обучаю студентов основам предпринимательства, в том числе разработке и составлению бизнес-планов. Это позволяет им лучше понимать экономические процессы и пробовать себя в роли будущих предпринимателей. Некоторые студенты проявляют инициативу и предлагают собственные проекты, что свидетельствует о повышении их интереса к предмету. Также я ориентирую студентов на использование возможностей, которые предоставляет государство для развития бизнеса. Мы рассматриваем действующие государственные программы поддержки предпринимательства, гранты и другие инструменты, которые могут помочь им в реализации собственных идей.

Дополнительно считаю важным расширять образовательный процесс за пределы аудитории. Например, рассматриваю возможность организации посещения музея Национального банка Республики Казахстан. Это позволяет студентам наглядно ознакомиться с историей денежного обращения и лучше понять изучаемые темы.

Кроме того, значимым является развитие международного взаимодействия студентов. Обмен опытом и общение с обучающимися из других стран способствует расширению кругозора, развитию мышления и формированию профессиональных и коммуникативных навыков.

Наряду с этим в образовательном процессе используются современные технологии, которые делают занятия более интересными и разнообразными. Однако при этом ключевая роль остается за преподавателем, который определяет содержание и организацию обучения [1].

Таким образом, сочетание педагогического дизайна, практического опыта и современных методов обучения позволяет сформировать эффективную образовательную среду и повысить качество подготовки студентов. Практика показывает, что такой подход усиливает интерес к обучению и способствует профессиональному развитию обучающихся.

Литература

1. Методические рекомендации по разработке образовательных программ. – Астана : НАО «Talap», 2025 г.

Падурец Наталья Борисовна,
заместитель директора по воспитательной работе,
преподаватель русского языка и литературы,
ГОУ СПО «Рыбницкий политехнический техникум»,
г. Рыбница, Приднестровская Молдавская Республика

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПРОЕКТ «СТУДЕНЧЕСКИЙ АКТИВ: ПЕРЕЗАГРУЗКА»

Традиционные формы студенческого самоуправления в колледжах и техникумах зачастую носят формальный характер, ограничиваясь организацией досуговых мероприятий. Однако современные требования рынка труда диктуют необходимость поиска новых форм интеграции воспитательной работы и профессионального обучения. Проект «Студенческий актив: перезагрузка» предлагает переосмыслить роль студенческого совета, превратив его из административного подразделения в живую экосистему профессиональных сообществ.

В основу проекта заложена кластерная модель, предполагающая создание специализированных центров компетенций, закрепленных за профильными специальностями. Вместо общеинститутских отделов создаются функциональные штабы и бюро:

1. Инженерный штаб «Тесла» (профили: электротехника, металлургия): осуществляет технический аудит помещений и внедрение энергосберегающих технологий.

2. Бюро среды «Урбан» (профили: строительство, отделочные работы): отвечает за проектирование и реновацию внутренней навигации и зон отдыха.

3. Кулинарное агентство «Вкус» (профили: поварское и кондитерское дело): курирует вопросы здорового питания и организацию мероприятий.

4. Проектный офис «Баланс» (профили: экономика, бухгалтерский учет): обеспечивает финансовое планирование, сметный расчет грантов и отчетность.

5. Технический десант «Механик» (профили: механизация, авторемонт): занимается вопросами благоустройства территории и техническим сопровождением выездных мероприятий.

Данный подход позволяет студентам применять теоретические знания на практике в стенах родного учебного заведения, формируя чувство ответственности за результат.

Реализация модели рассчитана на цикл 2026–2027 учебных годов и включает четыре ключевых этапа:

1. Диагностико-рекрутинговый этап: выявление профессионального потенциала через анкетирование и формирование кадрового ядра «Мастеров» центров.

2. Образовательный этап «Академия Лидеров»: развитие навыков командного взаимодействия и нетворкинг с представителями реального сектора экономики.

3. Деятельностный этап «Проектный марафон»: реализация междисциплинарных кейсов (например, совместная работа строителей и электриков над обновлением материально-технической базы) при поддержке цифровых инструментов учета активности.

4. Рефлексивный этап «Форум Перезагрузки»: презентация достигнутых результатов социальным партнерам и награждение лучших объединений.

Для поддержания высокой вовлеченности вводится трехуровневая система «Мастер-статус»:

1. Бронзовый уровень: фокус на внутреннее развитие (тренинги, мастер-классы).

2. Серебряный уровень: внешнее признание (рекомендательные письма, корпоративный мерч).

3. Золотой уровень: карьерные преференции (приоритет при выборе места практики, именные стипендии, участие в региональных форумах).

Внедрение модели «Перезагрузка» позволяет достичь синергетического эффекта в нескольких плоскостях:

− профессиональная база: апробация Hard Skills в условиях реальных производственных задач до выхода на официальную практику.

− личностное развитие: формирование «мягких навыков» (Soft Skills) – лидерства, ответственности и умения работать в кросс-функциональных командах.

− институциональная устойчивость: создание мотивированного сообщества, способного самостоятельно развивать образовательную среду техникума.

− репутационный капитал: рост привлекательности учебного заведения для абитуриентов и работодателей.

Переход к кластерной модели студенческого актива позволяет трансформировать учебное заведение в современную площадку развития кадрового потенциала. Студент перестает быть пассивным потребителем образовательных услуг и становится инициатором качественных перемен. В долгосрочной перспективе это обеспечивает выпускникам конкурентное преимущество на рынке труда и способствует эффективному социально-экономическому развитию региона.

Литература

1. Щуркова, Н. Е. Педагогика. Воспитательная деятельность педагога : учебник для вузов / Н. Е. Щуркова. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2026. – 319 с.

2. Профессиональная педагогика : учебник для вузов / под общей редакцией В. И. Блинова. – Москва : Издательство Юрайт, 2026. – 691 с.

Парфентьева Инга Юрьевна,
заместитель директора по учебной работе,
преподаватель информатики,
ГОУ СПО «Рыбницкий политехнический техникум»,
г. Рыбница, Приднестровская Молдавская Республика

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СПО: СТРАТЕГИИ СИСТЕМНОЙ ИНТЕГРАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ

Современный этап развития среднего профессионального образования характеризуется глубинными изменениями, вызванными ускоренным развитием цифровых технологий и их проникновением во все сферы социально-экономической жизни. Производственные процессы, управление, коммуникации и профессиональная деятельность в целом все чаще строятся на основе цифровых платформ, автоматизированных систем и специализированного программного обеспечения. В этих условиях система СПО сталкивается с необходимостью пересмотра традиционных подходов к обучению и подготовки кадров.

Цифровая трансформация образования требует от выпускника техникума не только владения профессиональными знаниями и умениями, но и развитых цифровых компетенций: способности работать с информацией, использовать цифровые инструменты в профессиональной деятельности, адаптироваться к новым технологиям. В этой связи интеграция цифровых образовательных ресурсов перестает быть дополнительным элементом и становится обязательным условием обеспечения качества подготовки специалистов.

Актуальность рассматриваемой проблемы определяется несколькими факторами. Во-первых, работодатели предъявляют возрастающие требования к уровню цифровой подготовки выпускников. Во-вторых, современное поколение обучающихся ориентировано на интерактивные и визуальные формы

получения информации. В-третьих, цифровые ресурсы позволяют моделировать сложные и дорогостоящие производственные процессы, что особенно важно для профессионального образования. Вместе с тем, несмотря на наличие большого количества цифровых инструментов, остается нерешенной проблема их методически выверенного и системного внедрения в образовательный процесс [1, с. 303].

Цифровые образовательные ресурсы в системе СПО представляют собой совокупность электронных материалов, программных продуктов и онлайн-сервисов, используемых для организации обучения и формирования профессиональных компетенций. В отличие от общего образования, в профессиональной школе ключевым критерием классификации ЦОР выступает их практическая и профессиональная направленность.

По содержательному признаку цифровые ресурсы условно подразделяются на общеобразовательные и профессионально-ориентированные. Первые обеспечивают освоение базовых дисциплин и включают электронные учебники, лекционные материалы и тесты. Вторые направлены на формирование профессиональных навыков и представлены виртуальными тренажерами, цифровыми моделями оборудования, интерактивными технологическими картами.

По функциональному назначению выделяются информационные, практические и контролирующие ресурсы. Информационные ЦОР обеспечивают доступ к нормативной и справочной информации, практические – моделируют профессиональную деятельность, контролирующие – позволяют осуществлять автоматизированную оценку результатов обучения.

По степени интерактивности цифровые ресурсы варьируются от пассивных (текстовые и видеоматериалы) до высокоинтерактивных, включающих виртуальную и дополненную реальность, имитационное моделирование и сценарные тренажеры [2, с. 152].

Эффективность использования цифровых ресурсов напрямую зависит от их соответствия педагогическим требованиям. В системе СПО эти требования

приобретают особое значение в связи с ориентацией на формирование профессиональных компетенций.

Ключевую роль играют дидактические требования, среди которых особое место занимает принцип профессиональной направленности. Цифровой контент должен быть согласован с государственными образовательными стандартами и отражать реальные условия производственной деятельности. Не менее важными являются научная актуальность, интерактивность и адаптивность ресурсов.

Методические требования предполагают модульную структуру ЦОР, возможность их гибкого включения в различные этапы занятия, а также наличие методических рекомендаций для преподавателя. В приоритете находятся задания, ориентированные на решение практических профессиональных задач.

Особую группу составляют требования, связанные с реализацией профессиональных компетенций. Цифровые ресурсы должны обеспечивать имитацию реальной рабочей среды, формировать навыки безопасной работы и способствовать развитию коммуникативных и командных умений в цифровом пространстве.

Дополняют данную систему психолого-эргономические и технико-технологические требования, обеспечивающие доступность, наглядность и удобство использования ЦОР обучающимися.

Интеграция ЦОР в образовательный процесс СПО носит системный характер и направлена на достижение образовательных, развивающих и организационных целей.

С образовательной точки зрения цифровые ресурсы позволяют преодолеть разрыв между теорией и практикой, визуализировать сложные процессы и обеспечить безопасную отработку профессиональных алгоритмов. Использование симуляторов и тренажеров способствует снижению рисков при обучении и повышению качества усвоения материала.

Развивающие цели интеграции ЦОР связаны с формированием цифровой зрелости выпускника, его готовности к самостоятельному обучению

и профессиональной адаптации. Цифровая среда способствует развитию критического мышления, ответственности и субъектной позиции обучающегося.

Организационные цели предполагают трансформацию педагогической системы, обеспечение непрерывности обучения, объективизации оценки результатов и индивидуализации образовательных траекторий [4, с. 201].

В рамках исследования был проведен мониторинг готовности студентов организаций СПО Приднестровья к использованию цифровых инструментов в образовательном процессе. В опросе приняли участие 365 студентов различных образовательных учреждений.

Результаты показали высокую степень цифровой вовлеченности обучающихся. Абсолютное большинство респондентов используют смартфоны как основное учебное устройство, что подтверждает мобильный характер современного обучения. Значительная часть студентов также применяет ноутбуки и персональные компьютеры для выполнения учебных заданий.

Большинство опрошенных регулярно используют интернет для поиска учебной информации, а также уверенно работают с облачными сервисами и офисными программами. При этом выявлена группа студентов, испытывающих дефицит практики использования цифровых инструментов в рамках учебных занятий, что указывает на необходимость дальнейшего развития цифровой составляющей образовательного процесса.

Мониторинг также показал высокий уровень осознания значимости цифровых компетенций для будущего трудоустройства, что свидетельствует о сформированной мотивации к освоению современных технологий.

На основе проведенного анализа был разработан продукт – «Практические рекомендации по интеграции цифровых образовательных ресурсов в учебный процесс».

Процесс внедрения ЦОР включает подготовительный этап, этап интеграции и этап оценки. На подготовительном этапе осуществляется отбор качественного цифрового контента, анализ инфраструктурной готовности и повышение цифровой компетентности педагогов.

Этап интеграции предполагает использование ЦОР на всех фазах занятия: от актуализации знаний до контроля и рефлексии. Особое внимание уделяется смешанным формам обучения, проектной деятельности и элементам геймификации.

Этап оценки основан на использовании цифровых инструментов мониторинга, позволяющих объективно оценивать результаты обучения и оперативно корректировать образовательный процесс.

Проведенное исследование подтверждает, что системная интеграция цифровых образовательных ресурсов является необходимым условием повышения качества подготовки специалистов среднего звена в условиях цифровой трансформации экономики.

Разработанные практические рекомендации позволяют минимизировать основные барьеры цифровизации – технический, методический и временной – и создать устойчивую модель использования ЦОР в образовательном процессе СПО.

Ключевым выводом является необходимость соблюдения баланса между цифровыми технологиями и традиционным педагогическим взаимодействием. Цифровые ресурсы должны выступать не самоцелью, а эффективным инструментом формирования профессиональных и личностных компетенций будущего специалиста.

Литература

1. Полат Е.С., Бухаркина М.Ю. Современные педагогические и информационные технологии в системе образования : уч. пос. М. : Академия, 2010. 368 с. EDN: QXZMNP.

2. Сафонова В.В. Коммуникативная компетенция: современные подходы к многоуровневому описанию в методических целях. М. : Еврошкола, 2004. 236 с. EDN: QWLVCR.

3. Титова С.В. Цифровые технологии в языковом обучении: теория и практика. М. : Эдитус, 2017. 248 с. EDN: YRSQYP.

Пенина Светлана Николаевна,
кандидат педагогических наук,
заведующий отделением СГД,
ТОГБПОУ «Тамбовский колледж искусств»,
г. Тамбов, Тамбовская область

КОНКУРС ПОРТФОЛИО БУДУЩИХ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ, ПЕДАГОГОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ ТВОРЧЕСКИХ КОЛЛЕКТИВОВ

Участие специалиста в профессиональных конкурсах позволяет ему осознать свой уровень и при необходимости повысить его. Чтобы оно стало неотъемлемым атрибутом жизни специалиста, целесообразно начинать подготовку к конкурсной деятельности заранее, еще в студенческие годы. Поэтому в ТОГБПОУ «Тамбовский колледж искусств» проводится ежегодный конкурс портфолио студентов.

Этот конкурс был организован по инициативе администрации колледжа, а его формат был разработан представителями отделения социально-гуманитарных дисциплин. Конкурс проводится силами заведующего и преподавателей этого отделения при поддержке кураторов и администрации с сентября 2016 года, то есть уже 10 лет.

Первые пять лет конкурс портфолио студентов назывался «Перспективы». Сегодня он известен под названием «Шаг вперед». Помимо решения задач развития профессиональных компетенций, учебно-профессиональной мотивации и творческих способностей студентов, конкурс позволяет подготовить их документацию к квалификационному и государственному экзаменам в оптимальном режиме. Знакомясь с результатами конкурса «Шаг вперед» («Перспективы») в виде рейтинговых таблиц, студенты могут заранее оценить свои шансы на трудоустройство и карьерное продвижение.

В первые четыре года с момента основания конкурс начинался с написания студентами эссе на профессиональную тематику:

− «Моя профессия» о мотивах выбора специальности (2016-2017 уч. гг.);

− «Под сенью дружных муз…» о колледже к его 100-летию (2017-2018 уч. гг.);

− «Когда звучит музыка…» о своем отношении к искусству (2018-2019 уч. гг.);

− «…МУЗЫКАНТ…ПЕДАГОГ…ЧЕЛОВЕК!» о нравственных аспектах своей профессиональной деятельности (2019-2020 уч. гг.).

На написание эссе студентам давалось 2 месяца. Сегодня эти работы входят во специальный сборник и хранятся в библиотеке колледжа.

Далее следовало 5 месяцев, посвященных сбору научных, методических и творческих работ студентов, наполненных их участием и в других внешних, внутренних конкурсах, концертах и прочих мероприятиях.

Конкурс предполагал оригинальную фиксацию достижений участников. Организаторами велись красочные рейтинговые таблицы размера А0, в которые с помощью эксклюзивной печати с эмблемой колледжа заносились их баллы за эссе и прочие виды активности.

Основной конкурс сопровождался подконкурсом корпоративной атрибутики (девизов, гербов, гимнов специальности, колледжа, собственных и самого конкурса). Впоследствии эти работы были интегрированы со сборником всех эссе. Научно-методические и творческие работы участников хранятся в электронном виде на отделении социально-гуманитарных дисциплин.

На данный момент формат проведения конкурса портфолио несколько упростился в связи с загруженностью студентов, ведь колледж проводит более 200 мероприятий в год! Так, эссе пишется участниками по желанию и входит в раздел портфолио «Творческая и социально-значимая деятельность».

На данный момент портфолио студента колледжа имеют следующую структуру.

1. Титульный лист с указанием фамилии, имени, отчества студента, его специальности и года выпуска.

2. Лист-содержание.

3. Общие сведения о студенте, включающие год рождения, примерный перечень его достижений и интересов в школе, а также точный перечень дополнительных навыков и увлечений, приобретенных за годы обучения в колледже. Под дополнительными навыками понимаются вождение, свободное владение иностранными языками и музыкальными инструментами (не изучавшимися в колледже), дизайн помещений и костюмов, конферанс, обработка изображений, аудио- и видеофайлов, «слепой набор» текста, свободное использование современной оргтехники и нестандартного программного обеспечения. А к увлечениям организаторами относятся чтение литературы на профессиональную тематику, просмотр профессиональных видео, поэзия, художественная проза и их сочинение, создание либретто танцев, оригинальных сценариев и другое. Отдельно отмечается участие студента в работе Молодежного правительства, волонтерской деятельности и социальных акциях, а также наличие у него опыта работы, например, вожатым или преподавателем.

4. Характеристика учебной работы в виде таблицы с подсчетом процентного соотношения отличных, хороших и удовлетворительных отметок.

5. Характеристика научно-методической деятельности и примеры соответствующих работ. Этот раздел сначала заполняется дипломами, грамотами, благодарностями и сертификатами за научно-методическую деятельность в течение обучения в колледже, а потом следуют опубликованные и неопубликованные статьи и тезисы (или их фрагменты), педагогические модели и графики их реализации, созданные студентами в рамках написания курсовых и дипломных исследований, фрагменты презентаций на профессиональную тематику, полноценные библиографические списки, оформленные по последнему стандарту, конспекты занятий в детском саду, ДШИ, ДМШ, уроков в ООШ, сценариев воспитательных мероприятий,

этические кейсы на профессиональную тематику, коррекционные психологические сказки, кроссворды и дидактические игры по музыке, созданные самими студентами.

Все дипломы, грамоты, благодарности и сертификаты выкладываются в портфолио в обратной хронологии, а внутри каждого временного промежутка (года) документы следуют друг за другом по статусу (международный, всероссийский, областной, городской уровень).

В этом разделе у многих студентов колледжа представлены дипломы за участие в конкурсах НС «Интеграция» – «Национальное достояние России», «Наука. Творчество. Духовность»; «Молодежный научный форум» (Москва); «Социально-культурная деятельность: профессионализм, традиции, инновации» (Краснодар); «Успешный проект», «Цифровая трансформация бизнеса: модели и решения» (Тамбов, ТГТУ) и за Молодежный научный форум «Профессионально-личностное развитие студентов колледжа» (Тамбов, ТКИ) и прочем. Кроме того, студенты колледжа постоянно посещают мастер-классы известных музыкантов и хореографов, оказывают помощь в их проведении, о чем свидетельствуют специальные сертификаты. Научно-методический раздел пополняется и за счет справок и дипломов за участие в олимпиадах колледжа по педагогике и психологии, музыкально-теоретическим дисциплинам и других. Здесь же размещаются документы об именных стипендиях.

6. Творческая и социально-значимая деятельность.

6.1) внутренняя творческая и социально-значимая деятельность;

6.2) внешняя творческая и социально-значимая деятельность.

В подразделе «Внутренняя творческая и социально-значимая деятельность» размещаются дипломы, грамоты, благодарности и сертификаты студентов, полученные ими за творческую деятельность в колледже. Для их получения надо принимать участие в олимпиадах по истории колледжа, корпоративной атрибутики, конкурсах композиции и постановки танца, детской песни и подобных. Здесь же могут быть размещены сценарии мероприятий

развлекательной направленности, например, посвящений в студенты, если студент был максимально причастен к их созданию.

В подразделе 6.2 размещаются аналогичные документы, полученные от жюри внешних творческих конкурсов, администраций районов, городов, других учебных заведений и организаций сферы культуры и искусства. Безусловно, одними из самых статусных наград студентов стали сертификаты участников Творческих школ в рамках I и II Рахманиновских детско-юношеских фестивалей на Тамбовщине и благодарности за помощь администрации города и колледжа в их организации.

Портфолио-победители, как правило, имеют обобщающие таблицы с результатами конкурсов и перечнями концертов в обратной хронологии, что позволяет сразу оценить степень активности студента и уровень его участия. Портфолио могут быть дополнены фотографиями с самых интересных мероприятий по желанию их автора.

Наличие компьютерного класса позволяет студентам наполнять портфолио прямо в колледже с учетом современных требований к оформлению текстовых документов. Ежегодно оформляется до 50 портфолио (всего в колледже учится около 900 детей и почти 100 студентов). Многие студенты используют накопленные материалы при трудоустройстве и в отчетах о своей профессиональной деятельности по первому месту работы.

Каждый студент может принять участие в конкурсе портфолио не менее 4 раз. Благодаря многоуровневой системе колледжа, выстроенной за последние 37 лет Заслуженным деятелем искусств Российской Федерации, заслуженным работником культуры Российской Федерации, Героем Труда Тамбовской области, профессором Ю.А. Толмачевым, концертная и конкурсная деятельность некоторых в прошлом обучающихся, а ныне студентов колледжа, настолько интенсивны, а их достижения настолько высоки, что шанс победить есть даже у первокурсников!

За высокие результаты в конкурсе портфолио студенты вознаграждаются профессиональной литературой. Многие его победители сегодня пополнили

ряды самых успешных преподавателей и даже вошли в состав администрации колледжа.

Хочется отметить работу экспертов конкурса (преподавателей различных отделений колледжа, представителей его администрации и министерства культуры), которым приходилось проверять множество работ и сравнивать их по 5-6 критериям.

Конкурс портфолио повлиял на жизнь всего нашего учебного заведения: усилились профессиональные связи в системах «студент-студент» и «студент-преподаватель», повысился интерес студентов к науке и методикам преподавания, возрос уровень их презентационных навыков. А 2026 год запомнится в колледже масштабным участием четверокурсников в проведении всех ведущих мероприятий отделения социально-гуманитарных дисциплин в качестве соорганизаторов и ярким докладом студентки Яковенко Полины на пленарном заседании II Международной научно-практической конференции «Культура и искусство в современном социуме» к 85-летию системы среднего профессионального образования в России.

Литература

1. Павлов, Д. Н. Методика развития творческой самореализации студентов колледжей культуры и искусств / Д. Н. Павлов // Вестник Нижневартовского государственного университета. – 2021. – № 1(53). – С. 66-73. – DOI: 10.36906/2311-4444/21-1/09. – EDN: PDOWAK.

2. Раздорская И. М. Методические рекомендации по разработке и внедрению в учебный процесс методики студенческого портфолио. Курск : КГМУ, 2010. – 1 CD-ROM.

Печенкина Екатерина Андреевна,
ведущий специалист по работе со студентами,
ФГБОУ ВО «Российский государственный институт сценических искусств»,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс

ПРАКТИКА ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ ТВОРЧЕСКОГО ВУЗА РАБОТЕ СО СРЕДСТВАМИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА И ДОПОЛНЕННОЙ РЕАЛЬНОСТИ

Практика внедрения преподавателями высших учебных заведений средств искусственного интеллекта (далее – ИИ) в образовательный процесс представляет собой актуальное направление исследований. Так, исследователи анализируют возможности использования технологий ИИ для обучения информатике [2], иностранным языкам [3], физической культуры и спорту [4], медицине [5] и другим дисциплинам. Опыт применения ИИ преподавателями творческих вузов с целью формирования у студентов профессиональных компетенций – наименее изученная проблема. Как отмечает Ю. О. Алексюк, «интеграция искусственного интеллекта (ИИ) в образовательный процесс в университетах может значительно повысить креативность студентов» [1, с. 136].

Рассмотрим опыт обучения работе со средствами ИИ и дополненной реальности студентов творческого вуза – филиала ФГБОУ ВО «Российский государственный институт сценических искусств» в Кемерово – «Сибирская Высшая школа музыкального и театрального искусства» (далее – филиал). Так, с целью «обмена опытом и выработки новых идей для развития креативного образования в России»[1] директор филиала, руководитель образовательных программ Школы креативных индустрий (далее – ШКИ) и педагоги ШКИ на III Всероссийском съезде школ креативных индустрий обсуждали в числе прочего вопрос «использования искусственного интеллекта в образовательной

[1] Филиал РГИСИ в городе Кемерово принял участие в III Всероссийском съезде школ креативных индустрий (г. Уфа) // Кемеровский филиал РГИСИ. 17.11.2025. URL: https://siberia.rgisi.ru/media-razdel/novosti/filial-rgisi-v-gorode-kemerovo-prinyal-uchastie-v-iii-vserossiyskom-sezde-shkol-kreativnykh-industri/ (дата обращения: 08.04.2026).

деятельности»[2]. Заведующая библиотекой филиала в рамках Всероссийского форума «Университетская библиотека: так можно», участвуя в обсуждении «сквозной темы форума – использование искусственного интеллекта в современной библиотечной практике»[3], определила наиболее важную задачу, стоящую перед современными библиотеками вузов – «активно наращивать темпы внедрения новых информационных технологий»[4]. Так, руководители и педагоги филиала и ШКИ активно обучаются использованию ИИ в учебном процессе, передавая накопленный опыт и знания студентам.

Проанализируем практику обучения студентов работе со средствами ИИ и дополненной реальности преподавателями филиала и ШКИ. Например, старший преподаватель кафедры продюсерства или общенаучных дисциплин филиала на учебных занятиях по информатике шаг за шагом погружал студентов-продюсеров в работу с технологиями ИИ. Педагог не только раскрыл сущность AR, но и объяснил, какие методы лежат в основе создания AR-проектов. Кроме того, он на практике продемонстрировал, как использовать онлайн-конструктор AR Studio. Главным же этапом обучения стала самостоятельная работа будущих продюсеров с ИИ: каждый создал собственный проект, где через синтез ИИ и AR оживил культурные коды крымских артефактов[5]. Так преподаватель содействовал формированию у студентов таких групп общепрофессиональных компетенций, как «профессиональная компетентность и самостоятельность» («способность… определять оптимальные способы реализации авторского замысла с использованием технических средств… индустрии… исполнительских искусств»)[6] и «информационно-коммуникационные технологии для профессиональной деятельности» («способность понимать принципы работы

[2] Там же.
[3] Публикация в сообществе «Филиал РГИСИ в г. Кемерово» // ВКонтакте. 25.09.2023. URL: https://vk.com/wall-206494127_771 (дата обращения: 08.04.2026).
[4] Там же.
[5] «Артефакты Крыма. Дополни свою историю»… // Кемеровский филиал РГИСИ. 17.11.2025. URL: https://siberia.rgisi.ru/media-razdel/novosti/v-filiale-rgisi-v-kemerovo-proshlo-zanyatie-priurochennoe-ko-dnyu-vossoedineniya-kryma-s-rossiey/ (дата обращения: 18.03.2026).
[6] Основная образовательная программа высшего образования. Специалитет 55.05.04 «Продюсерство». Уровень высшего образования Специалитет. Специализация «Продюсер исполнительских искусств» // Кемеровский филиал РГИСИ. Кемерово, 2025. С. 25. URL: https://siberia.rgisi.ru/upload/sveden/education/eduop/%D0%9F-25-%D0%9E%D0%9E%D0%9F.pdf (дата обращения: 18.03.2026).

современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности»)[7].

Помимо традиционных практических занятий педагогический состав филиала организует для обучающихся лекции, в том числе с приглашенными спикерами-специалистами. Старшим преподавателем филиала была организована лекция «Театр и цифра: игра на равных»: в ходе нее он провел игру «Цифровое зеркало» (актеры смогли почувствовать, как ИИ-технологии могут изменять / дублировать их движения); помог студентам с помощью цифровых технологий сделать из классических произведений иммерсивные; обучил грамотной работе с нейросетями с акцентом на развитии у обучающихся профессиональных компетенций при работе с ИИ-инструментами[8]. Также преподаватель стал участником эфира «Вести. Кузбасс», в котором он рассказал, как ИИ помогает в творчестве. Педагог заявил, что нейросети являются не просто техническим инструментарием, а «настоящими творческими партнерами». Отвечая на вопрос о возможности использования ИИ в театральной сфере, педагог привел пример: нейросеть помогла студентам филиала разработать и воплотить в реальность элементы спектакля «Маугли»: футажи; движущиеся лианы и декорации; оживленная заставка с названием спектакля и др.[9].

В интервью с мастером курса «Режиссер анимации и компьютерной графики» о работе режиссера-аниматора на вопрос «Сможет ли ИИ заменить профессию?» она ответила: «Да, …анимационное движение можно будет запрограммировать… Но мысль запрограммировать будет довольно сложно. Особенно сложно будет запрограммировать юмор. И живые человеческие чувства тоже. А режиссер… работает с живыми человеческими чувствами», тем самым давая понять слушателям, что в своей работе педагог, несмотря на некоторые трудности внедрения ИИ-технологий в процесс обучения режиссеров-аниматоров, готов использовать средства ИИ и обучать грамотному применению современных

[7] Там же. С. 27–28.
[8] Публикация в сообществе «Филиал РГИСИ в г. Кемерово» // ВКонтакте. 31.03.2026. URL: https://vk.com/wall-206494127_3134 (дата обращения: 08.04.2026).
[9] Публикация в сообществе «Филиал РГИСИ в г. Кемерово» // ВКонтакте. 16.05.2025. URL: https://vk.com/wall-206494127_2213 (дата обращения: 08.04.2026).

нейросетей студентов[10]. На встрече с обучающимися начальник Центра генеративного проектирования Сбербанка представил новую онлайн-платформу Fusion Brain AI на базе нейросети Kandinsky – инструмент для генерации и улучшения визуального контента посредством ИИ, которую смогут использовать обучающиеся и педагоги филиала и ШКИ для решения творческих задач и создания уникальных продуктов[11].

В филиале не только обучают студентов применению ИИ для решения профессиональных задач: вуз является площадкой для проведения научных мероприятий – XIV Инновационного конвента «Кузбасс: образование, наука, инновации» (дипломом I степени отмечен доклад «B2B-сервис на основе искусственного интеллекта для таргетированной рекламы событий сферы культуры и искусств» студентки филиала)[12]. Так, исследования, касающиеся использования ИИ в творческой среде, не только привносят в сферу искусства новые идеи, но и предлагают набор инструментов для их воплощения.

Итак, преподаватели передают опыт работы с нейросетями студентам, которые обретают возможность участия в конкурсах и фестивалях, связанных с использованием ИИ-технологий в творческой сфере: Всероссийском молодежном форуме «Шерегеш» (студенты занимались «разработкой цифровых продуктов туристической направленности» с «использованием отечественных систем искусственного интеллекта»)[13]; конкуре «Твой ход, староста» (студентка опубликовала «на странице в ВК пост о пользе нейросетей в образовательном процессе»)[14]; II Российско-Армянском медиафоруме («команды создали

[10] «Разговор о профессии»… // Кемеровский филиал РГИСИ. 18.06.2025. URL: https://siberia.rgisi.ru/media-razdel/novosti/razgovor-o-professii-govorim-o-samoy-vostrebovannoy-spetsializatsii-rezhissyer-animatsii/ (дата обращения: 18.03.2026).

[11] Искусственный интеллект для визуального творчества // Кемеровский филиал РГИСИ. 21.05.2025. URL: https://siberia.rgisi.ru/media-razdel/novosti/iskusstvennyy-intellekt-dlya-vizualnogo-tvorchestva/ (дата обращения: 18.03.2026).

[12] Филиал РГИСИ в городе Кемерово стал одной из площадок XIV Инновационного конвента… // Кемеровский филиал РГИСИ. 16.02.2026. URL: https://siberia.rgisi.ru/media-razdel/novosti/filial-rgisi-v-kemerovo-stal-odnoy-iz-ploshchadok-innovatsionnogo-konventa-kuzbass-obrazovanie-nauka/ (дата обращения: 18.03.2026).

[13] Филиал РГИСИ принимает участие во Всероссийском молодежном форуме «Шерегеш» // Кемеровский филиал РГИСИ. 13.09.2024. URL: https://siberia.rgisi.ru/media-razdel/novosti/filial-rgisi-prinimaet-uchastie-vo-vserossiyskom-molodyezhnom-forume-sheregesh/ (дата обращения: 18.03.2026).

[14] Студентка филиала РГИСИ в городе Кемерово Фарина Сафарян… // Кемеровский филиал РГИСИ. 02.07.2025. URL: https://siberia.rgisi.ru/media-razdel/novosti/studentka-filiala-rgisi-farina-safaryan-voshla-v-chislo-pobediteley-konkursa-tvoy-khod-starosta/ (дата обращения: 18.03.2026).

с помощью инструментов ИИ медиапроекты на тему "Оживим Ереван"»)[15]; всероссийской премии «Анклав» (студийцы ШКИ «оживили фотографии, создали 3D-открытки с дополненной реальностью, экранизировали письма»)[16].

Наконец, на базе филиала функционирует программа ДПО «Технологии виртуальной и дополненной реальности в сфере креативных индустрий», предполагающая, что слушатели овладеют следующими навыками: 1) владение ключевыми приемами создания и обработки графической составляющей для проектов в сфере VR и AR, в т. ч. воплощение художественного замысла; 2) умение организовывать проектную деятельность с обучающимися с использованием VR / AR: постановка задач, координация, контроль этапов реализации; 3) способность применять VR / AR для решения воспитательных задач и развития личностных качеств обучающихся; 4) способность развивать профессиональные компетенции в области VR / AR с учетом актуальных трендов креативных индустрий[17].

Обучение студентов работе с инструментами ИИ и AR играет ключевую роль в подготовке конкурентоспособных специалистов. Овладение этими навыками: повышает профессиональную адаптивность: студенты учатся применять передовые технологии в разных сферах (от актерского до изобразительного искусства); развивает цифровые компетенции: анализ данных, визуализация, прототипирование, автоматизация процессов; стимулирует креативность и инновационное мышление: AR помогает визуализировать идеи, ИИ – генерировать и оптимизировать решения; улучшает качество обучения через интерактивность: AR создает иммерсивную среду для отработки практических навыков без реальных рисков, а ИИ дает персонализированную обратную связь; способствует междисциплинарности: интеграция ИИ и AR требует сочетания

[15] Студентка 3 курса специальности «Продюсерство» Арина Тимганова… // Кемеровский филиал РГИСИ. 24.11.2025. URL: https://siberia.rgisi.ru/media-razdel/novosti/studentka-3-kursa-arina-timganova-stala-uchastnitsey-ii-rossiysko-armyanskogo-mediaforuma/ (дата обращения: 18.03.2026).

[16] Публикация в сообществе «ШКОЛА КРЕАТИВНЫХ ИНДУСТРИЙ в г. Кемерово» // ВКонтакте. 27.11.2025. URL: https://vk.com/wall-211619607_1971 (дата обращения: 08.04.2026).

[17] «Технологии виртуальной и дополненной реальности в сфере креативных индустрий» // Кемеровский филиал РГИСИ. URL: https://siberia.rgisi.ru/upload/dopolnitelnoe-obrazovanie/ТЕХНОЛОГИИ%20ВИРТУАЛЬНОЙ%20И%20ДОПОЛНЕННОЙ%20РЕАЛЬНОСТИ%20В%20СФЕРЕ%20КРЕАТИВНЫХ%20ИНДУСТРИЙ%2017.12.2025.pdf (дата обращения: 18.03.2026).

знаний из IT, дизайна, педагогики; готовит к работе, где автоматизация и иммерсивные технологии – стандарт (владение ими снижает риск профневостребованности). Так, включение ИИ и AR в образовательный процесс расширяет технический арсенал студентов, формирует целостное понимание цифровой трансформации отраслей, учит использовать технологии как инструмент личного и профессионального роста.

Литература

1. Алексюк Ю. О. Развитие креативности с использованием программ искусственного интеллекта у студентов вузов // Цивилизационные изменения современного мира, образования и человека : сб. мат-лов междунар. науч.-практ. конф. Оренбург : ОГУ, 2024. С. 134–141. EDN: PAEGZU.

2. Басев И. Н. Использование искусственного интеллекта для обучения информатике в вузе // Цифровые трансформации в образовании (E-Digital Siberia'2024) : мат-лы VIII Междунар. науч.-практ. конф. Новосибирск : Изд-во СГУПС, 2024. С. 17–23. EDN: OWPYJE.

3. Володина Д. В., Юрьева Ю. С. Возможности искусственного интеллекта в обучении иностранному языку в техническом вузе (на примере больших языковых моделей) // Педагогическое образование. 2024. Т. 5, № 10. С. 97–104. EDN: ZMAWNB.

4. Ермолаева Т. Н. Использование искусственного интеллекта в вузах для занятий по физической культуре и спорту // Дистанционные образовательные технологии : сб. тр. IX Междунар. науч.-практ. конф. Симферополь : ИТ «Ариал», 2024. С. 388–389. EDN: ANBPVY.

5. Кулик Е. Г., Павленко В. И. Собственный опыт использования чат-бота с генеративным искусственным интеллектом (ChatGPT) на практических занятиях в медицинском вузе // Наука и практика в медицине : сб. мат-лов VII всерос. образоват. форума. Благовещенск : ФГБОУ ВО Амурская ГМА Минздрава России, 2025. С. 170–172. EDN: RETVPQ.

Печень Валентина Семеновна,
кандидат сельскохозяйственных наук, доцент,
заместитель директора по УМР,
Филиал БГТУ «Бобруйский государственный лесотехнический колледж»,
г. Бобруйск, Могилевская область, Республика Беларусь
Кубрак Александр Владимирович,
директор,
Филиал БГТУ «Бобруйский государственный лесотехнический колледж»,
г. Бобруйск, Могилевская область, Республика Беларусь
Вишневская Наталья Леонидовна,
заведующий отделением,
Филиал БГТУ «Бобруйский государственный лесотехнический колледж»,
г. Бобруйск, Могилевская область, Республика Беларусь

ФИЛИАЛ БГТУ «БОБРУЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» – УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

В современных условиях среднее специальное образование является одним из важнейших источников формирования кадрового потенциала отраслей экономики и социальной сферы Республики Беларусь.

Учреждения среднего специального образования представлены во всех регионах республики и готовят специалистов среднего звена для различных отраслей экономики. Среднее специальное образование предоставляется на основе общего базового, общего среднего и профессионально-технического образования. Обучение ведется на дневной, заочной и вечерней формах и длится от 2 до 4 лет.

Учреждение образования «Белорусский государственный технологический университет» в своем составе содержит 5 филиалов по подготовке специалистов среднего звена. Это Витебский государственный

технологический колледж; Бобруйский государственный лесотехнический колледж; Полоцкий государственный лесной колледж; Гомельский государственный политехнический колледж; Белорусский государственный колледж промышленности строительных материалов. Подготовка специалистов проводится как по одним и тем же специальностям, так и по разным. Основная категория поступающих – выпускники 9-х классов. Поэтому актуальным является изучение особенностей поступления абитуриентов на одни и те же специальности по различным филиалам.

На начальном этапе изучим динамику подготовки специалистов в целом по Республике Беларусь.

В 2023 году выпускников 9-х классов насчитывалось 100,6 тыс. человек; в 2024 г. – 107,8 тыс. чел, а в 2025 г. – 102,2 тыс. чел. Подготовку специалистов среднего звена в 2023-2024 г. учебном году осуществляли 229 учебных заведений, количество обучающихся на начало учебного года – 116,6 тыс. человек. В 2024 г. в учебные заведения реализующие образовательные программы среднего специального образования было принято 39,1 тыс. чел., окончили средние специальные заведения в этот год 30,2 тыс. чел. [1]

Филиал БГТУ «Бобруйский государственный лесотехнический колледж» ведет подготовку специалистов среднего звена по следующим специальностям: «Техническая эксплуатация оборудования деревообрабатывающих производств», «Деревообрабатывающие производства», «Производства мебели», «Лесное хозяйство», «Разработка и сопровождение программного обеспечения информационных технологий». При проведении исследований учитывалось подготовка специалистов на базе 9 классов дневной формы получения образования. [2]

По специальности «Лесное хозяйство» подготовку специалистов кроме Бобруйского филиала осуществляют также Витебский государственный технологический колледж [3]; Полоцкий государственный лесной колледж [4]; Гомельский государственный политехнический колледж [5].

Рассмотрим основные результаты приема обучающихся на дневную бюджетную форму получения образования по данной специальности в 2025 г. Результаты работы приемной компании представлены в таблице 1.

Таблица 1

Результаты работы приемной компании в 2025 г. по специальности «Лесное хозяйство»

Учебное заведение	Конкурс	Проходной балл
Бобруйский государственный лесотехнический колледж	1,0	7,4
Гомельский государственный политехнический колледж	1,6	7,1
Витебский государственный технологический колледж	1,2	6,4
Полоцкий государственный лесной колледж	1,23	6,1

Данные таблицы 1 показывают, что наибольший конкурс по подготовке специалистов лесного хозяйства в 2025 г. отмечен в Гомельском государственном политехническом колледже. Вторую и третью позицию занимают соответственно Полоцкий государственный лесной колледж и Витебский государственный технологический колледж. Но при этом, несмотря на отсутствия конкурса на данную специальность в Бобруйском государственном лесотехническом колледже, здесь отмечается самый высокий проходной балл. Также высокий проходной балл на специальность «Лесное хозяйство» был отмечен и в Гомельском государственном политехническом колледже (балл выше 7).

Подготовку специалистов по профилю «Разработка и сопровождение программного обеспечения информационных систем» кроме Бобруйского филиала осуществляет Витебский филиал. Поэтому актуальным является изучение результатов работы приемной компании по данной специальности в этих филиалах. Результаты работы приемной компании по данной специальности представлены в таблице 2.

Таблица 2

Результаты работы приемной компании в 2025 г. по специальности «Разработка и сопровождение программного обеспечения информационных систем»

Учебное заведение	Конкурс	Проходной балл
Бобруйский государственный лесотехнический колледж	1,2	8,4
Витебский государственный технологический колледж	1,0	8,4

Как видим (таблица 2), проходной балл по данной специальности как в Бобруйском, так и в Витебском колледже остаются достаточно высоким. При этом, в Бобруйском государственном лесотехническом колледже конкурс составил 1,2 человека на место.

Подготовку специалистов среднего звена по профилю «Деревообрабатывающие производства» проводят 3 филиала учреждения образования «Белорусский государственный технологический университет» Результаты работы приемной компании по данным учебным заведениям за 2025 г. представлены в таблице 3.

Таблица 3

Результаты работы приемной компании в 2025 г. по специальности «Деревообрабатывающие производства»

Учебное заведение	Конкурс	Проходной балл
Бобруйский государственный лесотехнический колледж	1,3	6,1
Гомельский государственный политехнический колледж	1,8	7,1
Витебский государственный технологический колледж	1,1	6,3

Анализ таблицы 3 показывает, что специальность «Деревообрабатывающие производства» наиболее востребована в Гомельском регионе. Конкурс да данную специальность в этом филиала составил 1,8, а проходной балл 7,1. Наличия конкурса на данную специальность отмечено как

в Бобруйском, так и в Витебском филиалах учреждения образования БГТУ. При этом, проходной балл здесь оказался ниже 7,0 баллов.

Каждый из филиалов готовит специалистов среднего звена в основном для своего региона. И только Витебский государственный технологический колледж и Полоцкий государственный лесной колледж ведут подготовку специалистов для Витебского региона. При этом, распределение специалистов проводится по не только в своем регионе, но и по мере востребованности по всей республике.

Проведенные исследования позволяют сделать вывод, что несмотря на подготовку специалистов среднего звена по одним и тем же специальностям, представленные филиалы конкурентоспособны между собой. Их услуги востребованы в тех регионах, где ведется подготовка специалистов соответствующих профилей. Филиал БГТУ «Бобруйский государственный лесотехнический колледж» выполняет свою задачу по подготовке специалистов среднего звена в своем регионе.

Литература

1. Статистический ежегодник. Республика Беларусь 2025, / Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2025. Статистический сборник, Минск, 2025. – 305 С. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://belstu.by.

2. Бобруйский государственный лесотехнический колледж Абитуриентам [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://bobruisk.belstu.by/index.php/ru.

3. Витебский государственный технологический колледж Абитуриентам [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://vitgtk.belstu.by.

4. Полоцкий государственный лесной колледж Абитуриенту [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://pglk.belstu.by.

5. Гомельский государственный политехнический колледж Абитуриент [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://gomel.belstu.by.

Пименова Галина Михайловна,
преподаватель химии и биологии,
ГОУ СПО «Тираспольский техникум информатики и права»,
г. Тирасполь, Приднестровская Молдавская Республика

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В условиях современного образования, характеризующегося цифровизацией, проектным и компетентностным подходами, проблема формирования учебной мотивации студентов техникумов приобретает особую остроту. Студенты техникумов часто сталкиваются с переходом от школьной системы к практико-ориентированному обучению, где преобладают внешние мотивы (получение диплома, избежание неудач), а внутренние (интерес к профессии, саморазвитие) формируются слабо. Это приводит к снижению успеваемости, отсеву и слабой профессиональной идентичности.

Учебная мотивация понимается как сложная динамическая система побуждений, определяющих направленность, активность и устойчивость учебной деятельности. Согласно Е. П. Ильину, мотивация включает потребности, мотивы, цели и эмоции; она не сводится к простому «желанию учиться», а представляет собой иерархию осознанных и неосознанных побуждений [2, с. 45-67].

А. К. Маркова и соавторы выделяют структуру мотивации учения: широкие социальные мотивы (долг, престиж), познавательные (интерес к знаниям), учебно-познавательные (интерес к способам деятельности) и мотивы самообразования. Переход от внешних к внутренним мотивам обеспечивает устойчивость деятельности [4, с. 12-35].

Студенты техникумов отличаются от школьников и вузовских студентов: преобладает прагматическая ориентация («получить специальность для

работы»), низкий уровень познавательных мотивов на входе (до 64 % имеют низкий уровень когнитивных мотивов).

Исследования О. В. Ведуты показывают поэтапное становление мотивации:

− начальный этап (1-й семестр) – кризис адаптации;

− переходный (2-3 семестры) – формирование мотивов получения знаний;

− основной - стремление к профессиональному мастерству;

− завершающий – мотивы самосовершенствования и социальной ответственности.

Выявлены кризисные периоды (семестры 6-7), когда мотивация падает из-за однообразия или перегрузки. Доминируют внешние мотивы (79 %), неопределенность профессионального выбора (37 % выбрали специальность «за компанию») [1].

В отличие от вузов, где преобладает теоретическая мотивация, в техникуме ключевую роль играют практические мотивы (работа с техникой, стажировки). Современные условия (пандемия, онлайн-обучение) усилили проблему: цифровые отвлечения снижают концентрацию, а отсутствие живого общения ослабляет социальные мотивы.

Педагогические аспекты включают создание условий для перехода от внешней к внутренней мотивации. С.Ю. Каргина подчеркивает роль оценки: объективная, позитивная обратная связь повышает удовлетворенность и активирует мотивы достижения; применение таксономии Блума (когнитивная, аффективная, психомоторная сферы) способствует эмоционально-ценностному отношению к учебе [3].

В условиях современного образования эффективны:

− проектно-ориентированное обучение и кейс-методы (связь теории с практикой на реальных производствах);

− геймификация (бейджи, лидерборды в LMS Moodle или СДО техникума);

− цифровые технологии (VR-тренажеры для технических специальностей, симуляторы оборудования);

− психологическое сопровождение (тренинги мотивации, индивидуальные консультации, диагностика по методикам Ильина и Марковой).

Эмпирически доказано: внедрение модульно-компетентностного подхода повышает мотивацию на 25-30 %, если акцент делается на автономию выбора заданий и рефлексию. А.Г. Бугрименко отмечает, что внутренняя мотивация преобладает у студентов с высоким уровнем саморегуляции, что достигается через совместную деятельность и положительный эмоциональный фон [5].

Сформировать устойчивую внутреннюю мотивацию, повысить качество подготовки и снизить отсев позволит реализация следующих мер:

1. Диагностика мотивации на входе (опросники Ильина, Марковой) и мониторинг по семестрам.

2. Интеграция профессиональных модулей с элементами gamification и междисциплинарными проектами.

3. Создание «мотивационного климата»: поощрение инициативы, публичное признание успехов, вовлечение в студенческое самоуправление.

4. Использование онлайн-платформ с персонализированными траекториями (адаптивное обучение).

5. Сотрудничество с психологом: коррекция кризисных периодов через групповые тренинги.

Формирование учебной мотивации студентов техникума – это комплексный психолого-педагогический процесс, требующий учета возрастных, профессиональных и современных цифровых особенностей. Переход от внешних к внутренним мотивам возможен при системном применении технологий, основанных на теориях Ильина, Марковой, Ведуты и др. Только в этом случае техникум подготовит не просто дипломированных специалистов, а мотивированных, компетентных и саморазвивающихся профессионалов, готовых к вызовам современной экономики.

Литература

1. Бугрименко А. Г. Внутренняя и внешняя учебная мотивация у студентов педагогического вуза // Психологическая наука и образование. – 2006. – № 4. – С. 77-85. EDN: HVZGXH .

2. Ведута О. В. Психолого-педагогические особенности становления учебной мотивации студентов технического среднего специального учебного заведения // Образование и наука. – 2011. EDN: MRLNVW .

3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы : учебное пособие / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2008. – 512 с. EDN: SGJDCB .

4. Каргина С. Ю. Психологические и педагогические аспекты повышения учебной мотивации студентов // E-Scio. — 2022. EDN: VKLJBU.

5. Маркова А. К., Матис Т. А., Орлов А. Б. Формирование мотивации учения: книга для учителя. — М. : Просвещение, 1990. — 192 с. EDN: SJPJOJ.

Понамарева Елена Владимировна,
методист центра профориентации,
ГБУ ДПО «Кузбасский региональный институт
развития профессионального образования» им. А. М. Тулеева,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс

СПЕЦИФИКА ОРГАНИЗАЦИИ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ К ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЕ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В настоящее время значительное внимание уделяется профессиональной ориентации обучающихся на всех уровнях образования. Подтверждением данного утверждения могут служить федеральные и региональные проекты и программы, ориентированные на профориентацию обучающихся. Например: Единая модель профориентации «Билет в будущее», региональный проект «Сто дорог – одна моя», чемпионат «Абилимпикс», «Популяризация ИТ-специальностей», «Развитие математического и естественно-научного образования в Кемеровской области – Кузбассе», «План мероприятий по профессиональной ориентации граждан Кемеровской области – Кузбасса» (ежегодный), «План мероприятий («дорожная карта») по развитию кадрового потенциала индустрии туризма и гостеприимства в Кемеровской области – Кузбассе на 2024–2027 годы и плановый период до 2030 года». Добавим также, что кроме названных, существуют федеральные и региональные проекты и программы, предполагающие активного вовлечения обучающихся в профориентационную деятельность, направленную на знакомство и популяризацию профессий и специальностей агропромышленного комплекса, сферы туризма и гостеприимства, инженерных, шахтерских, медицинских, педагогических профессий… добавим также, что существуют знаменательные события и календарные даты, в «честь которых» планируются и проводятся профориентационные мероприятия (день космонавтики, год защитника

отечества и т.п.). Не следует забывать и о такой актуальной задаче как популяризация кузбасских вузов, колледжей, техникумов и ориентация школьников на получение профессионального образования и дальнейшее трудоустройство в своем регионе.

В связи с этим существует потребность в подготовке педагогов к осуществлению профориентации обучающихся с учетом всех вызовов. Система дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) обладает высоким потенциалом в подготовке педагогов к профориентационной работе с обучающимися, что обусловлено присущими ей особенностями: регионализацией, андрагогичностью, двойственностью, пластичностью [1].

Совокупность особенностей системы ДПО определяет специфику организации процесса подготовки педагогов к профориентационной работе с обучающимися. Рассмотрим данную специфику основываясь на опыте реализации разных форм подготовки педагогов в Кузбасском региональном институте развития профессионального образования им. А. М. Тулеева (далее – КРИРПО им. А. М. Тулеева). Считаем необходимым уделять особое внимание таким аспектам организации подготовки педагогов к профориентационной работе с обучающимися в системе ДПО как: определение целевой аудитории, выбор форм подготовки, определение содержания подготовки, информационно-методическое сопровождение педагогов, оценка результативности подготовки.

Определение целевой аудитории зависит от цели организуемой подготовки. Так, в 2023 г. в связи с введением в школах Единой модели профориентации, появилась необходимость подготовки педагогов к реализации этой модели. Соответственно, целевой аудиторией были определены педагоги, реализующие данную работу в общеобразовательных организациях. В КРИРПО им. А. М. Тулеева с целью развития компетенций педагогических работников общего и профессионального образования по реализации профориентационного минимума с сентября по декабрь 2023 года были реализованы четыре курса повышения квалификации по ДПП «Организация профориентационной работы в общеобразовательной организации в условиях введения профориентационного

минимума» (72 ч.). В рамках обучения слушателям (221 чел.) были предложены для изучения общетеоретические вопросы по основам профориентологии с позиции образовательной профориентации и ключевые аспекты профориентационного минимума, а также практические занятия по организационно-методическому обеспечению реализации данной деятельности и знакомству с платформой «Билет в будущее».

Формы подготовки в системе ДПО – это курсы повышения квалификации и образовательные мероприятия (семинары, мастер-классы и т.п.). Основанием для выбора форм могут быть результаты мониторингов, а также различные данные по результативности разных форм работы. Например, анализ результатов проводимого нами ежегодно мониторинга «Организация профориентационной работы в муниципальных образованиях Кемеровской области – Кузбасса» показал, что большинство педагогов, ответственных за профориентацию обучающихся муниципалитетов наиболее предпочитаемыми формами повышения квалификации считают дистанционные: курсы ПК (77,4 %), вебинары (93,5 %), акции и конференции (58,1 %). Наименьшей популярностью пользуются очные формы: курсы повышения квалификации – 9,7 %, семинары, практикумы – 29,0 %. Курсы в очно-дистанционной форме отметили 54,7 % респондентов.

Вместе с те, результаты анализа обратной связи по итогам мероприятий показывают, что наиболее результативными являются именно очные формы подготовки педагогов.

Учитывая вышеизложенное, считаем наиболее оптимальной формой подготовки педагогов курсы в очно-дистанционной форме, а также ограниченное количество очных образовательных мероприятий по ключевым вопросам профориентации обучающихся. Кроме того, имеем успешную практику проведения очных курсов, семинаров, мастер-классов на базе муниципалитетов, организованных по запросу.

В качестве еще одной формы подготовки педагогов можно рассматривать организованную инновационную деятельность педагогических коллективов

образовательных организаций, курируемых институтом. Педагоги проходят теоретическую подготовку по вопросам организации и реализации профориентационной работы, которую реализуют в дальнейшем на практике в свсих образовательных организациях. Инновационную деятельность как предпочитаемую форму повышения квалификации отметили 25,8 % опрошенных.

Содержание подготовки определяется на основании следующего:

• Нормативные документы. ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», профессиональные стандарты, ФГОСы, федеральные образовательные программы определяют требования к результатам обучения и воспитания (в том числе профориентационные результаты) обучающихся в соответствии с уровнем образования; содержание трудовых действий и требования к знаниям и умениям (в том числе по профориентации) педагогов разных специальностей и должностей.

• Государственные приоритеты часто выражаются в принятии целевых программ, предназначенных для решения существенной задачи за ограниченное время (стратегии развития, программы популяризации и т.д.).

• Потребности региона отражены в региональных программах, планах, проектах. При определении содержания ориентируемся на востребованные профессии, отрасли экономической деятельности.

• Запросы педагогов. В ходе проведения различных исследований выявляются актуальные для педагогов темы, вопросы. В зависимости от «масштабности запроса» данные темы могут быть включены в программу курса или освещены в рамках отдельного мероприятия.

• Анализ результатов мониторингов. Например, социологическое исследованиег «Профессиональное самоопределение старшеклассников Кузбасса» выявило наиболее эффективные формы профориентационной работы со школьниками. Соответственно, методике организации и проведения этих форм в процессе подготовки педагогов уделяется особое внимание.

• Современное состояние профориентации. Профориентация, а также другие связанные с ней науки (педагогика, психология, социология) развивается, с течением времени появляются новые направления, научные теории и походы, на основании которых разрабатываются новые технологии или модернизируются существующие. Разрабатываются новые инструменты профориентации. В профориентацию «приходят» из других отраслей формы работы и т.д. Все это находит отражение в содержании подготовки педагогов в системе ДПО.

Информационно-методическое сопровождение педагогов можно рассматривать на двух уровнях.

1. Сопровождение в межсессионный период предполагает консультирование слушателей в период дистанционного обучения, рекомендации по выполнению практических и итоговых работ; подготовка информационно-методических материалов, пособий и т.д.

2. Сопровождение постоянное. Наряду с консультациями (по запросу) проводятся заседания регионального методического объединения профконсультантов Кузбасса, вебинары, форумы, конференции, круглые столы и т.д. публикуются методические статьи в журнале «Образование. Карьера. Общество», методические рекомендации, учебно-методические пособия. На профориентационном портале Кузбасса «Профориентир» ведется раздел для педагогов «Методический кабинет».

Оценка результативности может осуществляться несколькими способами.

• Проверка полученных знаний, умений непосредственно после изучения темы: тестирование, выполнение практических заданий. Такой способ оценки результативности одинаков для образовательных организаций.

• Учитывая особенности взрослых обучающихся, проводим исследование оценки уровня удовлетворенности слушателей, в ходе которой слушатели сами оценивают актуальность, полезность и применимость полученной информации

в практике, приращение профессиональных компетенций, полноту раскрытия учебной информации, сообщают, какой информации недостаточно и т.д.

• Анализ результатов конкурсов. В частности, в течение нескольких лет проводили сравнительный анализ результативности участия в конкурсе профориентационных материалов «ПРОФориентир» педагогов, прошедших обучение на курсах и не проходивших такого обучения. У первых наблюдается более высокое качество подготовленных конкурсных методических материалов.

Еще один способ оценки результативности, пожалуй, больше подходит для оценки результативности системы профориентации в целом. Мониторинговые исследования обучающихся (организации, муниципалитета, региона), показывающие динамику изменений профориентационно важных показателей. В частности, о результативности подготовки педагогов к профориентационной деятельности можно судить по таким показателям как «доля педагогов, прошедших подготовку к данному виду деятельности» и «готовность педагогов к профориентационной работе с обучающимися».

Подводя итоги вышеизложенного отметим, что решение задач по профессиональной ориентации обучающихся, поставленных перед системой образования, требует подготовленных для решения данных задач педагогов. Такая подготовка осуществляется в системе ДПО, однако для результативной подготовки педагогов считаем уделять особое внимание таким организационным аспектам как:

• определение целевой аудитории, ориентированной на решение конкретной профориентационной задачи и, соответственно, требующей подготовки связанной со спецификой обозначенной задачи;

• выбор форм подготовки, соответствующих цели подготовки;

• определение содержания подготовки, способного выступить в дальнейшей работе педагогов инструментом решения заявленных задач;

• информационно-методическое сопровождение педагогов, позволяющее не только приобрести определенные компетенции в рамках заявленной темы подготовки, но и совершенствовать их;

• оценка результативности подготовки, которая показывает степень достижения запланированных результатов подготовки, а также позволяет выявить факторы, оказывающие позитивное или негативное влияние на результативность, чтобы в дальнейшем минимизировать отрицательные факторы.

Литература

1. Понамарева, Е. В. Потенциал системы дополнительного профессионального образования в подготовке педагогов к профориентационной работе с обучающимися / Е. В. Понамарева // Непрерывное профессиональное образование: теория и практика : материалы XIV Международной научно-практической конференции, Новосибирск, 26 июня 2025 года. – Новосибирск : Сибирский государственный университет путей сообщения, 2025. – С. 113-117. – EDN: WVXNKJ.

Ризун Нина Ивановна,
директор,
Государственное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
«Бендерский педагогический колледж»,
г. Бендеры, Приднестровская Молдавская Республика

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ В ПОДГОТОВКЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА: ПРОБЛЕМЫ И ИННОВАЦИИ

Система профессионального образования педагогических кадров на современном этапе претерпевает значительные изменения, обусловленные новыми вызовами и стратегическими задачами развития государства. Подготовка педагогических кадров среднего звена занимает важное место в образовательной системе, обеспечивая преемственность и качество обучения. Специалисты среднего звена выступают связующим звеном между теоретической подготовкой и практической деятельностью, влияя на организацию педагогического процесса. В условиях динамичных изменений возрастает потребность в квалифицированных педагогах, способных эффективно реализовывать образовательные стандарты. Поэтому подготовка таких специалистов становится стратегическим приоритетом системы образования.

Государство ставит перед педагогическим сообществом задачу переосмысления роли педагога как ключевой фигуры обеспечения качества образования и развития республики. Сегодня педагог рассматривается не только как носитель знаний, но и как проводник культурных и духовно-нравственных ценностей общества. Согласно Концепции подготовки педагогических кадров ПМР до 2030 года, важнейшей задачей является обеспечение единых подходов к предметной, методической и психолого-педагогической подготовке. ГОУ СПО

«Бендерский педагогический колледж», имеющий более чем 40-летний опыт подготовки кадров и около 4800 выпускников, реализует современные образовательные стандарты с усиленной практической направленностью.

Несмотря на позитивные изменения и четкие ориентиры, заданные нормативными документами, система подготовки педагогических кадров сталкивается с рядом серьезных вызовов. Одной из наиболее острых проблем остается снижение престижа педагогической профессии, что отражается в отсутствии конкурса на педагогические специальности. Если в 1990-е годы конкурс при поступлении в Бендерский педагогический колледж достигал семи человек на место, то сегодня он фактически отсутствует. Кроме того, анализ трудоустройства выпускников показывает, что при 100% распределении уровень закрепления в профессии остается недостаточно высоким и в 2024 году составил около 69 %, что свидетельствует о необходимости усиления системы наставничества и постдипломного сопровождения молодых специалистов.

В этих условиях реализация Концепции подготовки педагогических кадров до 2030 года становится важным ориентиром профессионализации будущих педагогов. Профессионализация рассматривается как поэтапный процесс формирования специалиста, включающий выбор профессии, освоение профессиональных норм и развитие индивидуального профессионального стиля.

На допрофессиональном этапе через «Модель профориентации» выявляется педагогически одаренная молодежь с использованием профессиональных проб и тренингов. В перспективе планируется открытие психолого-педагогических классов и внедрение программы «Раннее погружение в профессию».

Следующий этап – обучение в колледже, где студенты с первого курса вовлекаются в профессиональную деятельность через экскурсии «Первые шаги в профессию», работу Клуба профессионального становления «От развития к успеху» и проектную деятельность, позволяющую решать реальные педагогические задачи.

Завершающим является постдипломный этап, включающий сопровождение выпускников и мониторинг их профессиональной адаптации.

Одним из приоритетных направлений развития системы подготовки педагогических кадров является внедрение инновационных образовательных технологий. Подготовка будущих педагогов предполагает использование интерактивных методов обучения, цифровых ресурсов, а также развитие исследовательской и проектной деятельности студентов, что способствует формированию профессиональных компетенций и готовности к педагогическому творчеству. Современный педагог должен выступать не только носителем знаний, но и инициатором образовательных инноваций, способным проектировать образовательную среду и применять современные технологии обучения.

Развитие инновационной образовательной среды в педагогическом колледже предполагает апробацию новых педагогических идей и методик. В образовательный процесс внедряются элементы смешанного обучения, кейс-технологии, проблемное и исследовательское обучение, позволяющие моделировать реальные педагогические ситуации и находить эффективные решения. Практическая направленность подготовки усиливается через компетентностный подход и модульное проектирование образовательных программ, интегрирующее теоретическую и практическую подготовку. Такой подход дает студентам возможность осваивать дополнительные квалификации, например преподавание иностранного языка в начальной школе или тьюторское сопровождение детей с ОВЗ.

Важным инновационным направлением является развитие студенческой исследовательской деятельности. Будущие педагоги участвуют в научно-практических конференциях, педагогических мастерских, конкурсах профессионального мастерства и проектных лабораториях, что способствует развитию навыков научного анализа, критического мышления и профессионального саморазвития.

На базе колледжа действуют лаборатории «Дошкольного образования» и «Начального общего образования», служащие центрами практической подготовки. С 2023 года функционирует Клуб профессионального становления, проводятся турниры профессионального мастерства по компетенциям «Дошкольное образование» и «Преподавание в начальных классах» с использованием опыта WorldSkills, в которых с 2024 года участвуют студенты из Российской Федерации. Это способствует повышению профессиональной мобильности и конкурентоспособности выпускников.

Перспективным направлением развития системы подготовки педагогических кадров является формирование предпринимательского и проектного мышления будущих педагогов. В рамках образовательных программ создаются условия для разработки педагогических стартап-проектов, направленных на создание образовательных продуктов, цифровых курсов и социальных инициатив. Это способствует развитию лидерских качеств, ответственности и готовности к самостоятельной профессиональной деятельности.

Приоритетом развития является включение системы подготовки педагогических кадров в процессы цифровой трансформации образования. Внедряются курсы «Нейросети в образовании», создается «Цифровое портфолио студента», используется платформа «ЭлЖур». Планируется открытие Центра цифровой педагогики и программы переподготовки «Педагог-проектировщик цифровых образовательных решений». Одновременно реализуются программы двойных дипломов по направлениям «Музыкальное образование», «Коррекционная педагогика» и «Физическая культура», повышающие профессиональную мобильность выпускников.

Важным направлением подготовки педагогов является формирование Приднестровской идентичности, духовно-нравственных и гражданско-патриотических ценностей. Эта работа реализуется через программу воспитания, добровольческое движение «Волонтеры Победы БПК» и проект «Диалог на равных», в рамках которого студенты выступают наставниками для

школьников. Проводятся также встречи с представителями Тираспольско-Дубоссарской епархии, направленные на сохранение традиционных ценностей.

Совершенствование системы оценки качества подготовки предусматривает внедрение механизмов оценки готовности к профессиональной деятельности, в том числе демонстрационного экзамена в рамках государственной итоговой аттестации. Формируется система мониторинга качества образовательных программ с учетом мнения работодателей через анкетирование, фокус-группы и базу данных «Дефициты выпускников».

Особое внимание уделяется развитию системы наставничества для оказания методической поддержки молодым специалистам на начальном этапе трудовой деятельности. С 2023 года действует Клуб педагогов организаций образования г. Бендеры «Путь к успеху», где проводятся супервизии, тренинги и семинары.

Важную роль играет развитие психологической службы колледжа, организующей тренинги по развитию эмоционального интеллекта и профилактике профессионального выгорания, что способствует формированию профессиональной устойчивости будущих педагогов.

Подготовка современного педагога – это общая задача системы образования, требующая комплексного подхода, включающего модернизацию образовательных программ, усиление практической направленности обучения и повышение социального статуса профессии. Мы убеждены, что подлинный педагог – это тот, кто не просто передает знания, а формирует будущее, воплощая в себе определенные качества и убеждения, что влияет на формирование идентичности обучающихся. Наш долг – воспитать поколение учителей и воспитателей, для которых профессия станет не работой, а призванием на благо развития системы просвещения и Приднестровского народа. Только совместными усилиями колледжа, управлений народного образования и школ-партнеров мы сможем обеспечить качественное образование для будущих специалистов, что в конечном итоге положительно скажется на устойчивом развитии нашего общества. Мы открыты к диалогу

и готовы вместе строить систему подготовки педагогов, достойных великой миссии – воспитывать Человека, бережно передавая культурный код следующим поколениям.

Литература

1. Воробьева Н. А. Трансформация подходов к подготовке педагогов на уровне среднего профессионального образования // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия «Современный колледж». – 2022. – № 1 (1).

2. Дудышева Е. В. Полипрофессионализация подготовки как фактор становления профессионала в педагогическом образовании // Гуманизация образования. – 2023. – № 3.

3. Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования до 2030 года : приказ Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики от 17 мая 2024 г. № 487.

4. Чозгиян О. П., Еремеева Л. И. Практико-ориентированная образовательная среда как фактор формирования субъектной профессиональной позиции у специалистов педагогического профиля // Среднее профессиональное образование. – 2019. – № 11. – С. 6–11. EDN: VAEIPY.

Рулевская Лидия Павловна,
кандидат педагогических наук,
доцент кафедры РОС, методист,
ГБУ ДПО «Челябинский институт
развития профессионального образования»,
ГБПОУ «Челябинский энергетический колледж им. С. М. Кирова»,
ГБПОУ «Карталинский многоотраслевой техникум»,
г. Карталы, Челябинская область

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ИНСТРУМЕНТ НАСТАВНИКА В СИСТЕМЕ ФИДЖИТАЛ-СПОРТА

Современная трансформация системы среднего профессионального образования (СПО) в рамках федерального проекта «Профессионалитет» [4] ставит задачу подготовки специалистов, обладающих не только узкопрофильными навыками, но и развитыми общими компетенциями (ОК), включая цифровую грамотность, способность к работе в команде и непрерывному самообразованию.

Поиск новых методических инструментов продиктован необходимостью реализации указанных требований новых педагогических механизмов. Традиционная урочная система не всегда обеспечивает достаточную гибкость для формирования мягких навыков. Исходя из вышесказанного институт наставничества рассматривается как эффективный инструмент сопровождения профессионального становления. Актуализация данного подхода подтверждается законодательными инициативами.

Значимость института наставничества нормативно зафиксирована на государственном уровне: Указом Президента РФ 2023 год был объявлен Годом педагога и наставника. Теоретическая разработка данной темы осуществляется в трудах российских исследователей, среди которых В. И. Блинов, Т. И. Волчок, Р. Е. Герасимова, Е. Ю. Есенина [2].

В методологическом плане принято разграничивать две базовые категории наставничества: формальную и неформальную. Организационный контроль над реализацией формальных моделей осуществляют преимущественно некоммерческие структуры либо образовательные организации. Сущность официальных программ сводится к сопряжению взрослых волонтеров и молодежи. Целью выступает поддержка, адресованная практическим и развивающим потребностям подопечных. Фактически, такие программы предоставляют молодым людям «ключевой защитный фактор» через институционализированную связь с наставником. Коммуникация обычно строится на личных встречах, хотя не исключены дистанционные форматы (цифровое наставничество).

При этом наличие цифровых инструментов не гарантирует автоматически смыслового контакта. Для студента сегодня интернет есть не просто средство связи, но и естественная среда обитания. Практика показывает, что игнорирование данного контекста снижает результативность воспитательных воздействий, а это в свою очередь обуславливает необходимость пересмотра подходов.

Традиционные методы воспитания и профессиональной ориентации зачастую не учитывают цифровую социализацию современной молодежи, что создает разрыв между образовательной средой колледжа и реальностью студентов.

В данной ситуации фиджитал спорт (гибрид физических и цифровых активностей) выступает перспективной платформой для вовлечения обучающихся [1].

Для поколения Z данная среда представляет собой зону ближайшего развития, для которого цифровые интерфейсы являются естественным продолжением физической реальности. Интеграция моторной активности с кибернетическими задачами обеспечивает слияние цифрового и физического опыта, так как соревновательный компонент здесь служит фактором вовлеченности. Таким образом, мы полагаем, что создается пространство, где игровые механики транслируются в профессионально значимые действия [3].

Высокая мотивационная составляющая данной среды создает предпосылки для отработки командных навыков и цифровой грамотности. Действия участников оставляют цифровой след, дающий возможность отслеживать прогресс непрерывно. Возникает потребность в оперативной реакции наставника. При этом одного лишь интереса со стороны обучающихся недостаточно для достижения дидактических целей.

Стоит заметить, что сама по себе игровая механика не гарантирует образовательного эффекта. Ключевым звеном становится фигура наставника, способного транслировать ценности через цифровую деятельность. Внедрение инструментов искусственного интеллекта (ИИ) открывает новые возможности для масштабирования наставничества, позволяя обрабатывать большие данные об успеваемости и поведении студентов в реальном времени.

Для корректного использования данных инструментов необходимо учитывать, что тридцатилетний период научных изысканий демонстрирует эволюцию взглядов на применение искусственного интеллекта в образовании. Прослеживается последовательная смена моделей: от позиции ученика как реципиента через партнерство к лидерству. Одновременно с этим технологии искусственного интеллекта интенсивно внедряются в образовательный процесс на всех уровнях обучения [5].

В научной литературе универсальная дефиниция искусственного интеллекта на сегодняшний день отсутствует. В нашей работе обратимся к Ф. Кугурулло, который предлагает свою трактовку, описывающую синтез искусственного (обусловленного машинными процессами, а не естественными) и интеллекта (навыков обучения, экстракции понятий из данных и оперирования неопределенностью в сложных ситуациях). В итоговой формулировке автор характеризует ИИ как «артефакт, способный получать информацию об окружающей среде и осмысливать ее, чтобы действовать рационально и автономно даже в неопределенных ситуациях» [5].

В рамках данного исследования под искусственным интеллектом понимается комплекс технологических решений, способных имитировать

когнитивные функции человека (анализ данных, распознавание паттернов, прогнозирование) для поддержки деятельности наставника. Мы исходим из инструментальной концепции: ИИ выступает артефактом, расширяющим возможности педагога, но не замещающим его ценностно-смысловую функцию.

Ключевыми характеристиками ИИ в контексте нашей работы являются:

1. автономность обработки данных: способность системы анализировать цифровые следы обучающихся в среде фиджитал-спорта без постоянного вмешательства человека;

2. адаптивность: возможность корректировать рекомендации на основе изменяющихся показателей успеваемости и поведения.

3. вспомогательный статус: принятие итоговых воспитательных и оценочных решений остается за человеком-наставником.

Такое понимание позволяет развести понятия «автоматизация обучения» и «интеллектуальная поддержка наставничества». Если первое предполагает передачу функций машине, то второе усиливает субъектность педагога за счет делегирования рутинных операций алгоритмам.

Для образовательной практики ключевым становится вопрос операционализации данной автономности. Возникает запрос о перераспределении функций между человеком и машиной. Делегирование алгоритмам рутинных операций высвобождает человеческий ресурс. Это позволяет сосредоточиться на сложных воспитательных вопросах. В тоже время реализация потенциала сталкивается с организационными барьерами.

В традиционной системе образования наставник ограничен временными ресурсами для индивидуальной работы с каждым студентом. Интеграция ИИ позволяет сместить фокус с администрирования на ценностную коммуникацию.

Литература

1. Об утверждении правил вида спорта «фиджитал спорт (функционально-цифровой спорт)»: Приказ Минспорта России от 28.12.2023

№ 1112 // ЮИС Легалакт. URL: https://legalacts.ru/doc/pravila-vida-sporta-fidzhital sport-funktsionalno-tsifrovoi-sport-utv-prikazom/ (дата обращения: 06.03.2026).

2. Рулевская, Л. П. Наставничество в воспитании патриотичности студентов профессиональных образовательных организаций: результаты констатирующего этапа работы региональной инновационной площадки / Л. П. Рулевская // Инновационное развитие профессионального образования. – 2025. – № 1(45). – С. 149-157. EDN: MQDCTO.

3. Рулевская, Л. П. Педагогическая модель интеграции фиджитал-технологий для формирования общих компетенций студентов СПО / Л. П. Рулевская // Инновационное развитие профессионального образования. – 2025. – № 3(47). – С. 58-70. EDN: WUUCKH.

4. Федеральный проект «Профессионалитет» [Электронный ресурс] // Министерство просвещения Российской Федерации : официальный сайт. – URL: https://edu.gov.ru/activity/main_activities/additional_vocational_education/ (дата обращения: 06.03.2026).

5. González-Calatayud V., Paz P.-E., Rosabel R.-V. Artificial Intelligence for Student Assessment: A Systematic Review // Applied Sciences, 2021. V11, no. 12. P. 5467. https://doi.org/10.3390/app11125467 (дата обращения: 06.03.2026). DOI: 10.3390/app11125467 EDN: HTAPSW.

Савченко Оксана Викторовна,
кандидат физико-математических наук,
преподаватель,
ГБПОУ «Волгоградский колледж машиностроения и связи
имени Героя Советского Союза Николая Сердюкова»,
г. Волгоград, Волгоградская область

ПОВЫШЕНИЕ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ ПРИ ОБУЧЕНИИ МАТЕМАТИКЕ

Вопросы активизации учения относятся к числу наиболее актуальных проблем современной педагогической науки и практики. Реализация принципа активности в обучении имеет определенное значение, т.к. обучение и развитие носят деятельностный характер, и от качества учения как деятельности зависит результат обучения, развития и воспитания студентов.

Современное общество ждет от нас мыслящих, инициативных, творческих выпускников с широким кругозором и прочными знаниями. В связи с этим в сфере образования идет поиск нового содержания и новых форм обучения, создаются новые образовательные технологии, так как перемены, происходящие в обществе, определяют приоритетные направления развития общего образования. Одним из них является обеспечение перехода на новые образовательные стандарты, развивающий потенциал которых обеспечивается системно-деятельностным подходом.

В новых стандартах образования говорится о том, что одной из целей математического образования является овладение обучающимися системой математических знаний и умений, необходимых для применения в практической деятельности. Математическая грамотность обучающихся определяется как сочетание математических знаний, умений, опыта и способностей человека, обеспечивающих успешное решение различных проблем, требующих использование математики. Поэтому в современных условиях,

в образовательной деятельности важны ориентация на развитие познавательной активности, самостоятельности обучающихся, формирование умений проблемно-поисковой, исследовательской деятельности. Решить эту проблему старыми традиционными методами невозможно.

Возникновение интереса к математике зависит в большей степени от методики ее преподавания, от того, насколько умело будет построена учебная работа. В связи с этим ведутся поиски новых эффективных методов обучения и методических приемов, которые активизировали бы мысль обучающихся, стимулировали бы их к самостоятельному приобретению знаний. Педагогу надо задуматься о том, чтобы каждый обучающийся работал активно, увлеченно, а это использовать как отправную точку для возникновения и развития любознательности, познавательного интереса.

Учение только тогда станет радостным и привлекательным, когда они сами будут учиться: проектировать, конструировать, исследовать, открывать, т. е. познавать мир в подлинном смысле того слова. Познавать через напряжение сил, умственных, физических и духовных. А это возможно только в процессе самостоятельной учебно-познавательной деятельности на основе современных технологий обучения.

Образовательная технология – это модель совместной учебной и педагогической деятельности по проектированию, организации и проведению учебного процесса с обеспечением комфортных условий для обучающихся и педагога. Цель педагога, применяя новые педагогические технологии, научить обучающихся учиться.

На учебных занятиях в первую очередь необходимо развивать познавательный интерес к предмету, максимальную опору на активную мыслительную деятельность обучающихся. Главной для развития познавательного интереса являются ситуации решения познавательных задач, ситуации активного поиска, догадок, размышления, в которых необходимо разобраться самому. Начальным моментом мыслительного процесса обычно является проблемная ситуация. Мыслить человек начинает, когда у него

появляется потребность что-то понять. Мышление обычно начинается с проблемы или вопроса, с удивления или недоумения, с противоречия. Для этого необходимо использовать проблемные ситуации и помогать их разрешить.

Проблемное обучение является одним из стимулов познавательного интереса. Его сущность заключается в том, что знания не даются в готовом виде, а преподаватель организует их «добывание», «открытие»: подбирает такие задачи и вопросы, которые заинтересуют студентов и вызовут напряженную мыслительную деятельность.

Проблемная ситуация специально создается путем применения особых методических приемов:

− преподаватель подводит студентов к противоречию и предлагает им самим найти способ его разрешения;

− сталкивает противоречия практической деятельности;

− излагает различные точки зрения на один и тот же вопрос;

− предлагает группе рассмотреть явление с различных позиций;

− побуждает студентов делать сравнения, обобщения, выводы из ситуации, сопоставлять факты;

− организует практическую работу исследовательского характера, в ходе которой студенты приходят к эмпирическим выводам, требующим теоретического обоснования;

− предлагает исследовательские задания, при выполнении которых нужно обнаружить некоторые закономерности, требующие теоретического обоснования.

Вот пример создания проблемной ситуации.

Учебное занятие по теме «Признак перпендикулярности плоскостей» начинается с рассмотрения реальной ситуации: «Стены зданий возводятся вертикально. Как же строители осуществляют контроль за этим?». Выясняется, что для этого они используют отвес. Естественно возникает вопрос: «Правильно ли поступают строители, является ли такая проверка достаточной?».

Итак, сформулирована проблема, но пока группа ответить на поставленный вопрос не может. И только теперь объявляется тема занятия. После доказательства теоремы о перпендикулярных плоскостях снова возвращаемся к выдвинутой проблеме. Между постановкой проблемы и ее решением проходит 10-15 минут. Студенты, заинтересованные проблемой, внимательно следят за доказательством теоремы. Таким образом, достигается активизация студентов, усиливается их познавательный интерес.

Чтобы обучение стало интересным, нужно проводить нестандартные учебные занятия, которые достигали бы своей цели, обеспечивали качество подготовки обучающихся. Чтобы содержательная и методическая наполненность учебного занятия, его атмосфера не только вооружали обучающихся знаниями и умениями, но и вызывали интерес, подлинную увлеченность, формировали их творческое сознание. Чтобы они шли на учебное занятие без боязни перед сложностью предмета, ведь математика

В своей работе использую игровую технологию, технологию разноуровневого обучения, личностно-ориентированную технологию. Наиболее эффективными являются не отдельно взятые инновации, а их сочетание. Решению этой задачи и способствуют интерактивные методы. Это творческие задания, работа в малых группах, обучающие игры, использование общественных ресурсов, социальные проекты и другие методы обучения.

Использование информационных технологий в процессе преподавания математики дает то, что учебник дать не может; компьютер на учебном занятии является средством, позволяющим обучающимся лучше познать самих себя, индивидуальные особенности своего учения, способствуя развитию самостоятельности. Использование компьютерной техники открывает огромные возможности для педагога: компьютер может взять на себя функцию контроля знаний, поможет сэкономить время, богато иллюстрировать материал, трудные для понимания моменты показать в динамике, повторить то, что вызвало затруднения, дифференцировать учебное занятие в соответствии с индивидуальными особенностями.

Основные формы и методы обучения, способствующие повышению качества обучения математике – это: ролевые игры, деловые игры, семинары, повторительно-обобщающие занятия, конференции, диспуты, диалоги, проблемное обучение, самостоятельная работа, защита рефератов, индивидуальная работа, творческие сочинения, доклады, сообщения; тестирование, программированный контроль, исследовательская работа и др. Все это способствует решению проблемы качества обучения.

Использование современных педагогических технологий помогает повысить эффективность учебного процесса, достичь лучшего результата в обучении математике, повышают познавательный интерес к предмету.

Литература

1. Булавкин, А. А. Об опыте использования в учебном процессе современных педагогических технологий и инновационных методов обучения // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – Т. 25. – С. 376-380. – EDN: TQOLPJ.

2. Киселев, Г. М. Информационные технологии в педагогическом образовании / Г. М. Киселев. – М. : Дашков и К., 2014. – 308 с. – EDN: TXZRFZ.

3. Лапыгин, Ю.Н. Методы активного обучения / Ю.Н. Лапыгин. – М. : Юрайт, 2015. – 248 с.

Санько Анна Алексеевна,
преподаватель кафедры межкультурных коммуникаций
и технического перевода,
УО «Белорусский государственный технологический университет»,
г. Минск, Республика Беларусь

ФОРМИРОВАНИЕ УНИВЕРСАЛЬНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА КАК ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ

Формирование универсальных и профессиональных компетенций в процессе изучения иностранного языка обеспечивает всестороннюю подготовку будущих менеджеров к профессиональной деятельности в международной среде. Такой подход способствует повышению мотивации студентов, улучшению качества их знаний и готовности к решению сложных управленческих задач.

Для определения компонентов профессиональной компетентности будущих менеджеров был проведен анализ ОСВО специальности Менеджмент по направлению менеджмент международный, где определен набор универсальных и базовых профессиональных компетенций, необходимых для профессиональной подготовки выпускника учреждения высшего образования. К *универсальным компетенция относятся:*

− коммуникация на иностранном языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;

− работа в команде, толерантное восприятие социальных, этнических, конфессиональных, культурных и иных различий;

− способностью к саморазвитию и совершенствованию в профессиональной деятельности;

− проявлением инициативы и адаптацией к изменениям в профессиональной деятельности;

− соблюдение социокультурных норм делового общения в поликультурном мире и др.

К базовым профессиональным компетенциям относятся:

− умения и навыки организации и самоорганизации;

− навыки взаимодействия с людьми в процессе профессиональной деятельности;

− способность к принятию управленческих решений и организации их реализации на основании знания основных законов менеджмента по широкому кругу вопросов, относящемуся к деятельности организации

− умение определять цели развития руководимого подразделения, разрабатывать мероприятия по их достижению, осваивать и реализовывать управленческие инновации с учетом мотивационных характеристик персонала, осваивать и реализовывать инновации в управленческой деятельности и др. [1].

Важно отметить, что выпускник учреждения высшего образования специальности Менеджмент профилизации международный менеджмент должен владеть: исследовательскими навыками; навыками выражения своих мыслей и мнения в межличностном, деловом и профессиональном общении на иностранном языке; различными навыками речевой деятельности (чтение, письмо, говорение, аудирование) на иностранном языке. способностями взаимодействовать со специалистами смежных профилей, анализировать и оценивать собранные данные, пользоваться глобальными информационными ресурсами.

Одним из способов, способствующих эффективному формированию универсальных и профессиональных компетенций студентов в процессе изучения иностранного языка, является работа с аутентичными профессионально-ориентированными текстами, направленная на приобщение студентов к значимым аспектам будущей профессиональной деятельности. Под аутентичными материалами понимаются материалы, «которые носители языка

продуцируют для носителей языка. Использование аутентичных материалов способствовало развитию и совершенствованию у обучающихся навыков чтения и понимания оригинальных текстов, формированию умений устной коммуникации, углублению лексико-грамматических знаний, а также освоению методов аннотирования и реферирования.

Одним из ключевых направлений работы по формированию универсальных и профессиональных компетенций, применяемых в рамках образовательного процесса, было систематическое расширение знаний студентов в области устной и письменной коммуникации, а также овладение методами эффективного межличностного взаимодействия в контексте делового общения. Особое внимание уделялось изучению социокультурных норм делового взаимодействия в многонациональной и поликультурной среде. Важно отметить, что будущие менеджеры работают с такими документами, как резюме, деловая корреспонденция и заявления различных типов, был создан цикл упражнений, предназначенных для закрепления теоретических знаний и отработки умений работы с этими материалами. Такой комплексный подход способствовал не только развитию профессиональных компетенций, но и повышению их готовности к эффективному функционированию в реальных рабочих условиях [3].

В рамках образовательного процесса также были рассмотрены ключевые аспекты управления предприятием, включая политику в области менеджмента, эффективные техники делового общения, взаимодействие с клиентами, правила деловой корреспонденции, ведения телефонных переговоров и мастерство презентации. Первоначально студентам было предложено ознакомиться с образцами резюме на английском языке, используя для этого доступные онлайн-ресурсы и учебные материалы. На основе полученных знаний, им было поставлено задание разработать собственное резюме, ориентированное на будущую карьеру, с учетом индивидуальных характеристик и профессиональных целей. В дальнейшем, в формате групповых занятий, проводилась работа по совершенствованию подготовленных документов: выявлялись и исправлялись недочеты, что способствовало повышению их

общего уровня. Активное использование интернет-источников сопровождалось дискуссиями о качествах, критически важных для современных управленцев. Важным этапом обучения стала ролевая игра, моделирующая процесс трудоустройства. В ходе этого упражнения студенты представили свои резюме комиссии, состоящей из преподавателя и членов группы, выполнявшей роль работодателей. Основная задача заключалась в убедительной презентации своих достижений и компетентном ответе на вопросы, подтверждающем владение специализированной лексикой.

Одним из методов, способствующих формированию профессиональных компетенций будущих менеджеров являлся метод деловой игры, который представляет собой вариативную и динамично развивающуюся форму организации целенаправленного взаимодействия, объединяющего деятельность и коммуникацию всех участников под руководством преподавателя в рамках педагогического процесса. Сущность этого метода составляет взаимосвязь имитационного моделирования и ролевого поведения участников игры в процессе решения ими типовых профессиональных и учебных задач достаточно высокого уровня проблематики. Со студентами экспериментальной группы были проведены деловые игры «Global Contact» (Глобальный контракт), «Negotiation Workshop» (Мастерская Переговоров), «Scale Of Leadership» (Масштаб Лидерства) и тд [2].

Применение групповых обсуждений стало важным инструментом в развитии как профессиональных, так и общих навыков у студентов. Этот образовательный подход основан на совместном анализе актуальных вопросов, имеющих прямое отношение к будущей профессиональной деятельности студентов.

Такой формат обучения мотивирует обучающихся к деятельному участию в дискуссиях, где они учатся аргументировать свою позицию и совместно находить наилучшие решения. Эти процессы способствуют совершенствованию аналитического мышления, развитию умений эффективной коммуникации и углублению профессиональных знаний.

Эффективность групповых дискуссий во многом обусловлена наличием у студентов базовых знаний по рассматриваемому вопросу. В связи с этим, данный метод обучения применялся также в качестве одного из форм контроля для оценки степени усвоения конкретных тем и разделов учебного курса.

Еще одним эффективным методом формирования профессиональных и универсальных компетенций будущих менеджеров в процессе изучения иностранного языка выбранным нами стал метод проектов. Проекты были разработаны с целью интеграции практических задач, соответствующих современным требованиям менеджмента и межличностной коммуникации, что позволяет студентам не только приобретать языковые навыки, но и развивать ключевые компетенции, такие как умение выступать с публичной речью на иностранном языке, умение работать в команде, а также повысить уровень самоорганизации, ответственности и инициативности. В результате, выполненные проекты способствовали формированию у студентов профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной реализации в международной бизнес-среде, а также обеспечивали развитие аналитического мышления и навыков самостоятельного поиска решений актуальных профессиональных задач. Примерами таких проектов являются: «GlobalEthos: Creation of A Global Code of Ethics» (Глобальный Этос: Формирование Международного Этического Кодекса» – проект направлен на на разработку универсального набора этических принципов и правил поведения, регулирующих деятельность международной организации, целью является обеспечение соблюдения высоких стандартов этики, корпоративной ответственности и честности в различных культурных и правовых средах, «Borderless Horizons: Strategic Entry into New Global Markets» (Безграничные горизонты: Стратегический выход на новые глобальные рынки) – целью проекта является моделирование и внедрение стратегического плана для эффективного выхода компании на новые рынки. В рамках данного проекта проводится анализ конкурентной среды, адаптация продукта или услуги, разработка маркетинговых стратегий и методов локализации с целью повышения конкурентоспособности,

«World Leader:: Leadership in a Multicultural environment» (Мировой лидер: Руководство в мультикультурной среде) – проект направлен на развитие у будущих менеджеров навыков эффективного управления командой, освоение стратегий адаптации и разрешения конфликтов, проект ориентирован на создание среды, способствующей эффективному межкультурному взаимодействию., «FutureProof: Designing a Lasting and Responsible Business» (Защита будущего: Создание прочного и ответственного бизнеса) – проект направлен на разработку комплекс мер, которые помогут компании сделать свой бизнес экологичным и социально ответственным, обеспечивая долгосрочную стабильность и положительное влияние на окружающую среду и общество и т. д.

Изложенные в работе подход к отбору содержания, а также выбор форм и методов преподавания иностранного языка студентам БГТУ, нацеленные на развитие как общих, так и специфических компетенций будущих специалистов в области управления, отвечают критериям информативности, педагогической значимости, реалистичности и посильности учебного материала. Данная методика подогревает интерес к предмету и удовлетворяет образовательные запросы учащихся, акцентируя внимание на роли иностранного языка в углублении и расширении профессиональных знаний. Формирование позитивного эмоционального фона, ценностного отношения к профессиональной сфере, развитие ориентации на карьерный рост и заинтересованности в дисциплине, восприятие иностранного языка как инструмента познания, стимулирование разнообразных способов коммуникации и получение опыта творческой деятельности – все это создает благодатную почву для всестороннего профессионального и личностного роста будущего менеджера.

Литература

1. Образовательный стандарт высшего образования. ОСВО 6-05-0412-01-2023. Общее высшее образование. Специальность 6-05-0412-01 Менеджмент.

Квалификация Менеджер. Экономист : утв. Министерством образования Республики Беларусь 28.04.2023 № 225. – Минск : Министерство образования Республики Беларусь, 2023. – 11 с.

2. Санько, А.А. Профессионально-личностное развитие будущих менеджеров в современных социокультурных условиях / А.А. Санько //Диверсификация педагогического образования в условиях развития информационного общества : материалы IV Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 31 окт. 2025 г. / Белорус. гос. ун-т ; ред- кол.: О. Г. Прохоренко (гл. ред.) [и др.]. – Минск : БГУ, 2025 – С. 664–669.

3. Санько, А. А. Условия обучения межкультурному взаимодействию как фактору профессионального развития студентов / А.А. Санько // Проблемы модернизации современного высшего образования: лингвистические аспекты : материалы XI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием 16 мая 2025 г. – Омск: ОАБИИ, 2025. – С. 196 – 201. EDN: RFENDK.

Сапожникова Наталья Алексеевна,
методист,
ГБУ ДПО «Кузбасский региональный институт
развития профессионального образования» им. А. М. Тулеева,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс
Гунькова Анастасия Игоревна,
учитель-дефектолог,
ГКУ «Детский дом «Остров надежды»,
г. Новокузнецк, Кемеровская область – Кузбасс
Смолькина Анастасия Викторовна,
педагог-психолог,
ГКУ «Детский дом «Остров надежды»,
г. Новокузнецк, Кемеровская область – Кузбасс

ЭФФЕКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОФОРИЕНТАЦИИ ДЕТЕЙ-СИРОТ В УСЛОВИЯХ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ: ОПЫТ РЕГИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ

Актуальность поиска и внедрения эффективных технологий профессиональной ориентации обучающихся в условиях сетевого взаимодействия образовательных организаций разного типа продиктована стратегическими приоритетами развития системы образования Российской Федерации и Кемеровской области – Кузбасса [4]. В соответствии с Программой «Развитие образования» одной из ключевых целей является формирование системы выявления и поддержки талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости и всеобщности, направленной на их профессиональное самоопределение [1, с. 223].

Для детей, оставшихся без попечения родителей, эта задача имеет первостепенное значение. Из-за ограниченного круга общения и отсутствия положительных примеров поведения им требуется систематическая помощь

в выборе профессии. Взаимодействие с образовательными учреждениями и предприятиями играет ключевую роль в разработке реалистичных карьерных планов и успешной интеграции в общество [2, с. 78; 3, с. 317].

ГКУ «Детский дом «Остров надежды» в период с 2023 по 2025 год выступал в качестве базового учреждения ГБУ ДПО «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования» (КРИРПО) по теме «Эффективные технологии профориентации обучающихся в условиях сетевого взаимодействия образовательных организаций разного типа с учетом потребностей регионального рынка труда». В данной статье обобщается опыт работы, анализируются полученные результаты и формулируются выводы о целесообразности предложенных подходов.

Цель исследования: определение и апробация эффективных технологий профориентации воспитанников детского дома в сетевом взаимодействии образовательных организаций разного типа с учетом потребностей регионального рынка труда.

Задачи исследования:

1. Определить особенности организации профориентационной работы с воспитанниками детского дома.

2. Выявить и обосновать эффективные технологии профориентации в условиях сетевого взаимодействия.

3. Апробировать модель сетевого взаимодействия «детский дом – лицей – колледж – предприятие».

4. Разработать методические рекомендации по результатам апробации.

5. Транслировать опыт использования эффективных технологий в профессиональном сообществе.

Исследование включало четыре этапа:

Подготовительный этап (февраль – август 2023): анализ литературы, разработка программы деятельности базового учреждения, подготовка нормативной базы, подбор диагностического инструментария.

Констатирующий этап (сентябрь – декабрь 2023): первичная диагностика уровня сформированности профессионального самоопределения воспитанников, организация работы методического объединения, проведение первых профориентационных мероприятий.

Формирующий этап (январь 2024 – июнь 2025): реализация программы профориентационной работы, включающей экскурсии, мастер-классы, профессиональные пробы, проектную деятельность, участие в конкурсах и конференциях.

Заключительный этап (август – декабрь 2025): анализ и обобщение результатов, подготовка итогового отчета, оформление методических материалов.

Результаты исследования

В ходе реализации деятельности базового учреждения был получен ряд значимых результатов, которые можно разделить на организационно-методические и практико-ориентированные.

1. Разработка организационно-методической базы

В рамках подготовительного этапа была разработана и утверждена программа деятельности базового учреждения. Сформирована рабочая группа, в состав которой вошли заместитель директора по воспитательной работе, педагоги-психологи, социальные педагоги, воспитатели и учитель-дефектолог. Утверждено «Положение о работе по профессиональной ориентации воспитанников». Разработан диагностический инструментарий для мониторинга уровня сформированности профессионального самоопределения, включающий анкеты, листы наблюдения и методику определения профессионального типа личности Дж. Голланда [5, с. 178].

Результаты первичной диагностики показали преобладание среди воспитанников социального типа личности (35%), что свидетельствует о склонности к взаимодействию с людьми и ориентации на профессии типа «человек – человек». Реалистичный и интеллектуальный типы составили по 18%, что указывает на необходимость целенаправленной работы

по расширению представлений о профессиях, связанных с техникой и интеллектуальным трудом. Эти данные легли в основу планирования профориентационных мероприятий.

2. Реализация практико-ориентированных технологий

Ключевым направлением работы стало внедрение технологий, позволяющих воспитанникам не только получать информацию о профессиях, но и приобретать первичный практический опыт. Среди наиболее эффективных технологий, апробированных в ходе работы, можно выделить:

Профориентационные экскурсии: организованы экскурсии на предприятия ЕВРАЗ ЗСМК (цех УПП, СПЦ, рельсобалочный цех), в локомотивное депо, трамвайное депо, ООО «Сибшахтострой», а также в профессиональные образовательные организации (Новокузнецкий пищевой техникум, Новокузнецкий транспортно-технический техникум, Кузнецкий металлургический техникум им. Бардина). Экскурсии были профессионально ориентированы и давали возможность не только ознакомиться с оборудованием, но и понять суть работы, требования к специалистам и условия труда. За время проведения проекта было организовано свыше 20 экскурсий, в которых приняли участие более 300 подростков.

Мастер-классы и профессиональные пробы: проведены мастер-классы по профессиям повара, кондитера, флориста, архитектора, медицинской сестры, водителя трамвая, спасателя. Особую ценность представляли мероприятия в рамках проектов «Профессионалитет 24», «Профканикулы», «Школа профориентации ЕВРАЗ», где воспитанники могли не только наблюдать, но и выполнять элементарные трудовые операции. Анализ рефлексивных отзывов показал, что 85% участников отметили повышение интереса к профессиям, с которыми они познакомились в ходе практической деятельности.

Квест-игры и конкурсные мероприятия: разработаны и проведены квест-игры «Мир профессий», «Профессии вокруг меня», «Кем быть?», «Лабиринт профессий». Данные форматы способствовали активизации познавательной

деятельности, развитию коммуникативных навыков и умения работать в команде.

Информационно-цифровые технологии: в рамках выступления на XXII Международной научно-практической конференции «Профессиональное образование и занятость молодежи: XXI век» был представлен опыт использования информационных методов для знакомства с профессиями металлургической отрасли. Воспитанники в ходе исследовательской работы использовали ресурсы «Атлас новых профессий», портала «Профориентир» и научно-технического музея им. И.П. Бардина для подготовки презентаций и проведения виртуальных экскурсий.

3. Развитие сетевого взаимодействия и социального партнерства

В ходе реализации проекта была выстроена устойчивая модель сетевого взаимодействия, включающая следующие уровни:

вертикальное взаимодействие с органами управления образованием и региональным институтом развития образования (ГБУ ДПО «КРИРПО» им. А. М. Тулеева).

горизонтальное взаимодействие с образовательными организациями разного типа (лицеи, колледжи, вузы) и учреждениями дополнительного образования.

Взаимодействие с предприятиями-работодателями (ЕВРАЗ ЗСМК, ООО «Сибшахтострой», трамвайное депо, аптечная сеть), а также с некоммерческими и общественными организациями (Центр занятости населения, библиотечная система, спортивные клубы).

4. Оценка результативности профориентационной работы

Для оценки технологий разработаны критерии участия детей в профориентации: достаточность информации о профессии, осознанность выбора, активность, навыки анализа и креативность.

Мониторинг на формирующем этапе показал положительную динамику: количество воспитанников с устойчивыми профессиональными предпочтениями выросло с 28% до 52%. Повысилась информированность

о профессиях и требованиях к личностным качествам. Воспитанники старших классов активнее используют профессиональные пробы и наставничество для уточнения выбора.

Качественный анализ результатов участия в мероприятиях показал, что использование таких технологий, как профессиональные пробы, мастер-классы, экскурсии с элементами практической деятельности, квест-игры, способствует не только расширению знаний о мире профессий, но и развитию таких значимых качеств, как инициативность, ответственность, умение работать в команде и планировать свою деятельность.

Заключение

Опыт ГКУ «Детский дом «Остров надежды» по реализации программы позволяет сделать следующие выводы:

1. Сетевое взаимодействие образовательных организаций разного типа, предприятий и социальных партнеров является необходимым условием эффективной профориентационной работы с детьми-сиротами, обеспечивая доступ к разнообразным ресурсам и формирование реалистичных представлений о профессиональной деятельности.

2. К числу наиболее эффективных технологий профориентации для данной категории обучающихся относятся практико-ориентированные технологии: профессиональные пробы, мастер-классы, экскурсии по профессиям, а также игровые технологии (квесты, деловые игры) и информационно-цифровые методы.

3. Реализация модели «детский дом – лицей – колледж – предприятие» позволила выстроить непрерывную систему профориентационного сопровождения, включающую просвещение, диагностику, практическую апробацию и индивидуальное консультирование.

4. Разработанные и апробированные методические материалы (конспекты занятий, сценарии игр, критерии оценки) могут быть рекомендованы для использования в других образовательных организациях, работающих с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей.

5. Полученные количественные и качественные показатели (рост числа воспитанников с устойчивыми профессиональными предпочтениями, увеличение участия в конкурсах и конференциях, повышение квалификации педагогов) свидетельствуют о результативности предложенного подхода.

Дальнейшее развитие деятельности видится в расширении спектра профессиональных проб, углублении сотрудничества с вузами региона, а также в систематизации опыта по формированию «soft skills» как основы успешной профессиональной карьеры выпускников детского дома.

Литература

1. Климов Е. А., Психология профессионального самоопределения: учебное пособие для студентов вузов / Е. А. Климов. – М. : ИЦ «Академия», 2004. – 304 с. EDN: QXIENF.

2. Панина С. В., Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся : учебное пособие для среднего профессионального образования / С. В. Панина. – Москва : Академия, 2026. – 287 с.

3. Пряжникова Е. Ю., Профориентация : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. – Москва : ИЦ «Академия», 2008. – 496 с. EDN: QWIKBR.

4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».

5. Швецова Н. В., Современные методы и технологии сопровождения профориентации в школе / Н. В. Швецова // Молодой ученый. – 2021. – № 44 (386). – С. 202-205. EDN: MCHVTF.

Сенина Наталья Константиновна,
заместитель заведующего,
МАДОУ № 5 «Детский сад комбинированного вида»,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ (НА ПРИМЕРЕ МАДОУ № 5 «ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»)

В настоящее время большое внимание в России уделяется молодым педагогам. Это связано с необходимостью повышать качество образования, требований к уровню квалификации и профессионализма молодых педагогов, а также с целью привлечения молодых квалифицированных кадров в образовательные организации и создание условий для их профессионального роста и адаптации.

На заседании Государственного Совета по вопросу «О повышении роли и престижа педагога и наставника, В.В. Путин подчеркнул, «наставничество для отечественной экономики – это новое качество роста, сокращение издержек, повышение производительности труда, а это, как всем известно, ключевой элемент развития страны в целом».

На современном этапе институт наставничества в России активно развивается и поддерживается на государственном уровне:

− В 2018 году учрежден знак отличия «За наставничество».

− С 1 марта 2025 года в Трудовом кодексе России введены нормы о наставничестве.

− 21 мая 2025 года утверждена Концепция развития наставничества в РФ до 2030 года [1].

− В 2024 году был проведен Всероссийский конкурс «Наставничество».

− В 2025 году Президент РФ подписал указ об учреждении Дня наставника – 2 марта (приурочен ко дню рождения К. Д. Ушинского).

− Разрабатываются Федеральные проекты, цель которых включить не менее 70% обучающихся и педагогических работников в различные формы наставничества. Такие как: «Россия – страна возможностей», «Мы вместе», «Россия в мире», «Все лучшее детям», «Ведущие школы», «Педагоги и наставники», «Создание сети современных кампусов», «Университеты для поколения лидеров», «Профессионалитет» и другие.

В стратегии социально-экономического развития Кемеровской области – Кузбасса на период до 2035 года один из приоритетов выступает Кузбасс – как «Центр профессионального превосходства», который включает в себя: в том числе и центр развития наставничества. Так же одним из главных приоритетов Кузбасса является сокращение оттока выпускников и молодых специалистов в другие регионы России [2, с. 12].

В декабре 2019 года была утверждена целевая модель наставничества в образовательных организациях (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).

Целевая модель наставничества в образовании – это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Целевая модель опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации и является методологической и концептуальной основой для успешной реализации программ наставничества в образовательных организациях, исходя из условий и задач конкретной организации.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. [3, с. 4].

Две основные роли, участвующие в целевой модели наставничества:

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный в передаче опыта и навыков для стимуляции самосовершенствования наставляемого. [3, с.4]

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. [3, с.4]

Но в целевой модели наставничества отсутствует уровень дошкольного образования. Поэтому наш опыт внедрения целевой модели в дошкольную образовательную организацию (далее ДОО) уникален, имеет положительные результаты и может быть полезен другим образовательным организациям города, региона, страны.

Наш детский сад (МАДОУ № 5 «детский сад комбинированного вида») самый большой в Сибирском Федеральном округе и тема наставничества для нас стала не модным трендом, а необходимостью. Наше учреждение столкнулось с проблемой обеспеченности кадрами, текучести кадров из категории «молодые специалисты». На момент реализации их было – 34 человека. Одной из причин считаем обособленность и удаленность ж. р. Лесная поляна, а также отсутствие системы поддержки и сопровождения молодых специалистов в ДОО.

Актуальность обоснована необходимостью разработки и реализации программы наставничества в ДОО, которая стала основой для открытия на базе МАДОУ № 5 муниципальной инновационной площадки по наставничеству.

На основе целевой модели наставничества и с помощью Диаграммы Исикавы, мы разработали программу наставничества для наших молодых педагогов.

Диаграмма Исикавы (известна как «диаграмма причин и следствий» или «рыбья кость») – инструмент анализа качества, который выявляет коренные причины проблем в процессе производства или предоставления услуг. Разработан японским инженером Каору Исикавой в середине XX века.

Уникальность, новизна проекта заключалась в организации работы профессиональных сообществ по пяти образовательным областям в соответствии с ФГОС ДОО: социально-коммуникативное развитие, познавательное, речевое, художественно-эстетическое и физическое развитие, используя активные формы и методы работы с молодыми педагогами, а также возможность транслировать результаты и опыт на уровне города, региона.

Цель внедрения целевой модели наставничества в ДОО: максимальное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а так же создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации наставляемых МАДОУ № 5.

Таким образом, запуск и реализация инновационной площадки по наставничеству помогла молодым специалистам преодолеть трудности в процессе адаптации к трудовой деятельности, более быстро и легко влиться в коллектив, познакомиться с особенностями и традициями ДОО, расширить сферу профессиональных интересов и возможностей и как следствие произошло закрепление молодых специалистов в системе дошкольного образования города Кемерово, региона в целом.

Литература

1. Распоряжение Правительства РФ от 21 мая 2025 года № 1264-р. Утверждает Концепцию развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и план мероприятий по ее реализации. Доступно по: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/411951838/ Ссылка активна на 14.04.2026.

2. Стратегия социально-экономического развития Кемеровской области – Кузбасса на период до 2035 года. Доступно по: https://www.economy.gov.ru/material/file/c461e87bcae53d7d6f06e406c0f24063/kem_obl.pdf. Ссылка активна на 14.04.2026.

3. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». https://edufe1.gosuslugi.ru/netcat_files/183/2831/Rasporyazhenie_Ministerstva_prosvescheniya_RF.pdf . Ссылка активна на 14.04.2026.

4. Яковкина, А. О. История наставничества в России / А. О. Яковкина // Вестник науки. – 2023. – Т. 1, № 5(62). – С. 215-221. – EDN: TKTIEE.

Сергиенко Алена Юрьевна,
преподаватель,
ГБПОУ «Макеевский техникум сервиса и торговли»,
г. Макеевка, Донецкая народная республика

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

В современном мире, где изменения происходят стремительно, воспитание квалифицированного специалиста выходит за рамки простой передачи знаний. Это длительный процесс, направленный на формирование личности, обладающей способностью к самосовершенствованию, адаптации к новым условиям и лидерским качествам. Основой профессионализма служат фундаментальные знания и навыки, глубокое понимание своей сферы деятельности, а также владение необходимыми инструментами и технологиями. Такие навыки, как эффективная коммуникация, критическое мышление, умение взаимодействовать в коллективе и находить нестандартные решения, становятся ключевыми отличиями выдающегося специалиста от просто хорошего. Современные работодатели все чаще отдают предпочтение этим компетенциям, иногда даже выше, чем техническим. Немаловажной является способность к непрерывному обучению и адаптации. Профессионал всегда готов осваивать новое, подстраиваясь под изменчивые требования рынка труда.

Формирование профессионала начинается с глубокого понимания целей, которые стоят не только перед учебными заведениями, но и перед каждым человеком в отдельности. Профессионализм – это не просто набор навыков, но и система ценностей, которая формирует поведение и отношение к труду:

• ответственность за свои действия, за результат, за команду. Профессионал должен понимать, что его работа влияет на других, и относится к этому серьезно.

• добросовестность и этичность, такие как честность, порядочность, соблюдение профессиональных стандартов являются основой доверия, без которого невозможно построить долгосрочные и продуктивные отношения.

• стремление к совершенству, то есть желание делать свою работу максимально качественно, постоянно улучшать свои навыки и результаты.

• уважение к коллегам и клиентам, понимание, что каждый человек важен.

• социальная ответственность и понимание влияния своей работы на общество и стремление приносить пользу.

Ценности, которые мы закладываем в будущих профессионалов, должны быть не просто заявлены, но и активно транслироваться через образовательный процесс и пример преподавателей. В условиях постоянных вызовов и неопределенности, прежде всего, мы должны развивать умение работать в команде, искреннее желание понять точку зрения другого, найти общий язык и совместно достигать целей, проявляя заботу и поддержку по отношению к коллегам. Все вышеперечисленное невозможно без тесного взаимодействия с теми, кто в конечном итоге будет нанимать этих профессионалов – с работодателями. Социальное партнерство – это жизненно важный механизм, который состоит из многих деталей:

• актуализация образовательных программ: работодатели лучше всех знают, какие специалисты им нужны сегодня и будут нужны завтра. Их участие в разработке учебных планов, формировании компетенций позволяет готовить выпускников, максимально соответствующих требованиям рынка.

• практика и стажировки: реальное погружение в рабочую среду. Студенты получают ценный опыт, применяют знания на практике, знакомятся с корпоративной культурой. Работодатели, в свою очередь, могут присмотреть себе будущих сотрудников.

• мастерство и наставничество: опытные специалисты из компаний могут стать наставниками для студентов, передавая им не только знания, но и свой опыт, мудрость, помогая адаптироваться в профессии.

• совместные исследовательские проекты: объединение усилий образовательных учреждений и бизнеса для решения актуальных задач, разработки новых технологий и инноваций. Это способствует не только развитию науки и производства, но и формированию у студентов навыков работы в реальных исследовательских командах.

• формирование корпоративной культуры и ценностей: работодатели могут активно участвовать в формировании у студентов понимания важности корпоративной этики, командной работы, клиентоориентированности. Это помогает выпускникам быстрее адаптироваться к рабочей среде и стать ценными членами коллектива.

• обратная связь и оценка качества образования: регулярный диалог с работодателями позволяет образовательным учреждениям получать ценную обратную связь о качестве подготовки выпускников, выявлять пробелы и своевременно корректировать образовательные программы. Это обеспечивает непрерывное совершенствование системы образования.

• создание условий для трудоустройства: партнерство с работодателями облегчает процесс трудоустройства выпускников. Совместные ярмарки вакансий, дни карьеры, целевое обучение – все это способствует тому, чтобы молодые специалисты находили свое место на рынке труда.

• развитие непрерывного образования: социальное партнерство выходит за рамки подготовки студентов. Оно включает в себя и программы повышения квалификации, переподготовки для уже работающих специалистов, что особенно важно в условиях быстро меняющегося рынка труда. Работодатели могут определять потребности в обучении, а образовательные учреждения – предлагать соответствующие программы.

Социальное партнерство с работодателями выполняет роль связующего элемента, обеспечивая актуальность образовательных программ, практическую направленность обучения и успешную интеграцию выпускников в профессиональную среду. Это инвестиция в будущее, где каждый специалист будет не просто исполнителем, а активным участником, творцом и лидером,

способным внести значимый вклад в развитие своей отрасли и общества в целом.

В настоящее время социальное партнерство с работодателями становится особенно важным. Оно выходит за рамки простого обновления программ и организации стажировок. Это совместное определение перспектив рынка труда и выявление компетенций, которые будут актуальны в течение следующих 5-10 лет. Это также включает создание совместных лабораторий и исследовательских центров, где студенты и практикующие специалисты могут работать над реальными проектами, внедряя инновации и развивая новые технологии. Это организация совместных мероприятий, таких как конкурсы профессионального мастерства, кейс-чемпионаты, которые позволяют студентам проявить свои навыки в условиях, максимально приближенных к реальным рабочим задачам, и получить ценную обратную связь от потенциальных работодателей.

Кроме того, сотрудничество между сторонами общества должно стимулировать развитие практики постоянного образования и профессионального роста на всех этапах трудовой деятельности. Работодатели могут активно участвовать в разработке программ повышения квалификации и переподготовки, учитывая специфику своей отрасли и потребности в новых компетенциях. Учебные заведения способны предоставлять разнообразные учебные программы, которые помогают профессионалам соответствовать динамичным потребностям индустрии. Это приводит к усилению взаимодействия между учебными заведениями и коммерческими структурами, что способствует непрерывному развитию компетенций специалистов.

Одним из ключевых моментов выступает развитие у учащихся осознания корпоративной социальной ответственности и вклада специалиста в долгосрочное процветание сообщества. Компании, представляя инициативы корпоративной социальной ответственности, экологические начинания и принципы добросовестного управления бизнесом, способны послужить вдохновляющим образцом для молодых профессионалов. Это способствует

пониманию молодыми людьми того, что их трудовая деятельность служит не просто источником дохода, а средством для осуществления положительных трансформаций в обществе.

Исходя из данной информации, формирование профессионала XXI века выходит за рамки простой подготовки квалифицированного специалиста. Это процесс становления целостной личности, обладающей способностью к самосовершенствованию, адаптации к изменяющимся условиям, лидерским качествам и активному вкладу в общественную жизнь. Реализация этого процесса невозможна без постоянного диалога и тесного взаимодействия между учебными заведениями, работодателями и студентами. Только через такое партнерство можно сформировать среду, которая даст каждому человеку возможность реализовать свой потенциал, стать ценным специалистом и внести существенный вклад в процветание своей страны и всего мира. Это вложение в человеческий капитал, которое приносит многократный возврат, создавая не только высококвалифицированных специалистов, но и сознательных граждан, готовых строить будущее.

Литература

1. Гайнуллина, Ф. И. Социальное партнерство в условиях становления и развития рыночных отношений: курс лекций / Ф. И. Гайнуллина, В. Н. Киселев, В. Е. Можаев, В. Г. Смольков, С. Н. Щеглова. – М. : АТиСО, 2000. – 175 с.

2. Социальное партнерство: Словарь-справочник. – М. : АТиСО, 2002. – 407 с.

3. Практики взаимодействия ПОО с работодателями в условиях реализации федерального проекта «Профессионалитет» : сборник статей Всероссийской научно-практической конференции [Текстовое электронное издание] / сост. М. А. Фахретдинова, Е. В. Постнова. – Ульяновск, – ОГБПОУ УТОТиД, 2025. – 111 с.

4. Чесневская, И. Г. Социальное партнерство – эффективная модель взаимодействия образовательных организаций с работодателями (на примере

ГБПОУ КК НКРП) / И. Г. Чесневская // Экономика и социум. – 2023. – № 7(110). – С. 676-683. – EDN: BULHYV.

5. Малькова, Л. А. Социальное партнерство: взаимодействие предприятий и образовательного учреждения в деле подготовки квалифицированных кадров / Л. А. Малькова, Т. Н. Стойник, Н. И. Смагин. – Текст : непосредственный // Актуальные задачи педагогики : материалы II Междунар. науч. конф. (г. Чита, июнь 2012 г.). – Чита : Издательство Молодой ученый, 2012. – URL: https://moluch.ru/conf/ped/archive/59/2440.

Сердюк Светлана Анатольевна,
преподаватель,
Колледж ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»,
г. Луганск, Луганская Народная Республика
Кучер Наталия Васильевна,
преподаватель,
Колледж ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»,
г. Луганск, Луганская Народная Республика

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК СРЕДСТВО ОБУЧЕНИЯ ПРОГРАММИРОВАНИЮ В КОЛЛЕДЖЕ

Современный студент, осваивающий программирование, сталкивается с классической проблемой: написанный код часто не работает с первого раза, а процесс поиска ошибок может занять много времени, особенно когда преподаватель не может оказать мгновенную помощь. Однако сегодня эта ситуация кардинально трансформируется. Искусственный интеллект берет на себя роль персонального наставника, который не решает задачи за учащегося, а помогает оперативно разобраться в материале, находить недочеты и осваивать сложные концепции. Владение нейросетями для генерации кода – это не опция, а необходимое условие конкурентоспособности выпускника уже через два-три года после окончания учебы. Таким образом, интеграция ИИ в образовательный процесс колледжа – это требование времени.

Одно из ключевых и наиболее востребованных применений нейросетей в образовании – функция персонального консультанта, доступного в любое время. Столкнувшись с непониманием темы на лекции, студент может обратиться к ИИ, который объяснит материал в ином ключе, подберет наглядные примеры и укажет на ошибки в написанном коде. Ценность такого подхода

в том, что нейросеть не занимается автоматической генерацией готовых решений, а выполняет роль наставника. Она способна переводить абстрактные профессиональные концепции на язык простых и понятных аналогий, что способствует быстрому и осознанному усвоению знаний.

Проверка заданий по программированию – одна из самых трудоемких задач для преподавателя. Искусственный интеллект открывает новые возможности для решения этой проблемы.

Традиционные системы автоматической проверки (например, Online Judges) работают по простому принципу: запускают код студента на заранее подготовленных тестах и сообщают, пройден тест или нет. Такой подход проверяет только результат, но не качество кода. Студент может пройти все тесты ужасно написанной программой, и система этого не заметит.

Искусственный интеллект, напротив, способен анализировать код глубже:

− Оценивать читаемость кода (понятны ли названия переменных, есть ли комментарии, соблюдены ли стандарты оформления).

− Анализировать эффективность алгоритма (ИИ может подсказать, что решение работает правильно, но есть более оптимальный способ, и объяснить, почему один подход лучше другого.

− Указывать на потенциальные проблемы (замечает крайние случаи, не покрытые тестами, и предупреждает о возможных ошибках, которые проявятся при нестандартных входных данных).

− Объяснять ошибки человеческим языком (вместо непонятных сообщений компилятора студент получает объяснение: «Ты забыл инициализировать переменную перед использованием» или «Цикл может стать бесконечным, проверь условие выхода»).

Важно, что ИИ не заменяет преподавателя, а берет на себя рутинную часть работы, позволяя педагогу сосредоточиться на сложных случаях и живом общении со студентами. А исследования показывают, что своевременная и содержательная обратная связь критически важна для успешного освоения программирования.

Тестирование знаний по программированию традиционно сталкивается с рядом проблем. С одной стороны, классические тесты с выбором ответа не позволяют оценить реальные навыки написания кода и понимания алгоритмов. С другой стороны, проверка практических заданий требует значительных временных затрат преподавателя, а обратная связь приходит к студентам с опозданием, теряя свою педагогическую ценность.

Искусственный интеллект открывает новые возможности для решения этих проблем. Современные языковые модели способны не только генерировать качественные тестовые задания на основе учебных материалов, но и проводить глубокую диагностику знаний в диалоговом режиме, оценивая не просто правильность ответов, а уровень понимания материала

Российская компания CodeInside разработала систему AI Экзаменатор для проверки знаний студентов в области программирования. Система использует нейросетевые технологии для автоматической генерации вопросов и проведения интервью с каждым студентом на основе анализа выполненных заданий, включая программный код и отчеты.

Вопросы адаптируются в зависимости от уровня знаний студента и направлены как на теоретические, так и на практические аспекты. После прохождения интервью система автоматически формирует отчет с результатами, включающий как текстовую, так и количественную оценку знаний.

Система работает в изолированной среде, исключая возможность использования внешних источников информации, и имеет встроенные механизмы проверки личности студента, что особенно важно для объективной оценки.

Таким образом, искусственный интеллект открывает новые возможности для автоматизации создания тестовых заданий по программированию в колледже. Современные решения позволяют:

− автоматически генерировать качественные тестовые вопросы на основе учебных материалов;

− создавать индивидуальные тесты по коду каждого студента, проверяя реальное понимание собственных решений;

− генерировать параметризованные задания с уникальными условиями для каждого обучающегося;

− интегрироваться с существующими LMS, обеспечивая бесшовное внедрение.

Ключевой принцип, объединяющий все рассмотренные подходы – сохранение человека в центре образовательного процесса. ИИ выступает инструментом, освобождающим преподавателя от рутинной работы по составлению тестов, позволяя сосредоточиться на анализе результатов и индивидуальной работе со студентами.

Для колледжей, готовящих специалистов по информационным системам и программированию, внедрение ИИ-генерации тестов становится не просто способом оптимизации, но и возможностью познакомить студентов с современными технологиями, с которыми они столкнутся в профессиональной деятельности.

ИИ не заменяет преподавателя, но освобождает его от рутины. В нашем колледже преподаватели IT научились:

− автоматически проверять работы студентов;

− быстро готовить учебные материалы;

− создавать тесты по темам для своих курсов;

− грамотно составлять запросы к нейросетям.

Зачем это нужно? Чтобы у преподавателя оставалось время на живое общение со студентами, на сложные темы, на творчество. Рутину берет на себя машина.

Искусственный интеллект в обучении программированию – это не будущее, а настоящее. Уже сейчас в колледжах по всему миру студенты:

− получают персональную помощь 24/7;

− сразу видят и исправляют ошибки;

− создают реальные проекты за недели вместо месяцев;

− учатся работать с теми же инструментами, что и профессионалы.

Главное, что нужно понять: ИИ – это не враг и не замена учебе. Это инструмент, как когда-то текстовый редактор или калькулятор. Кто научится им пользоваться, тот будет работать быстрее, понимать глубже и стоить дороже на рынке труда.

А задача колледжа – дать студентам такую возможность и научить использовать ИИ грамотно, с пониманием, не теряя собственного мышления.

Литература

1. Набиуллин, И. В. Нейросети в обработке текстовых объектов русской литературы / И. В. Набиуллин // Нижневартовский филологический вестник. – 2025. – № 1. – С. 37-42. – DOI: 10.36906/2500-1795/25-1/04. – EDN: UVUKPZ.

2. Искусственный интеллект и образовательные данные в педагогической деятельности : учебно-методическое пособие / С. С. Куликова, Е. А. Масолова, Т. Н. Носкова [и др.]. – Санкт-Петербург : Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, 2026. – 224 с. – ISBN 978-5-8064-3785-4. – EDN: ZDLLOT.

3. Заславский, А. А. Интеграция искусственного интеллекта в образовательный процесс для формирования персонализированных задач / А. А. Заславский, Н. А. Заславская // Вестник МГПУ. Серия: Информатика и информатизация образования. – 2025. – № 3(73). – С. 20-28. – DOI: 10.24412/2072-9014-2025-373-20-28. – EDN: SXRBZN.

4. Искусственный интеллект в образовании: возможности, методы и рекомендации для педагогов / Е. В. Гребенюк, Д. Г. Даниелян, С. С. Даниелян, С. О. Крамаров. – Москва : ООО «Издательский Центр РИОР», 2024. – 99 с. – ISBN 978-5-369-02147-7. – DOI: 10.29039/02147-7. – EDN: RSOJQJ.

Серова Наталья Анатольевна,
начальник центра профориентации,
ГБУ ДПО «Кузбасский региональный институт
развития профессионального образования» им. А. М. Тулеева,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс

ЦИФРОВЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ В ПОДГОТОВКЕ ПЕДАГОГОВ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ

В условиях современного мира наблюдается усиление значимости профессиональной ориентации, что обусловлено, прежде всего, высокой конкуренцией на рынке труда и изменениями требований к профессиональным компетенциям.

Выбор профессионального пути, соответствующий индивидуальным предпочтениям и актуальным требованиям рынка труда, является ключевым фактором успешной самореализации личности и обеспечения достойного качества жизни, что, в свою очередь, способствует повышению общего уровня экономического благосостояния государства.

В связи с этим профориентация приобретает особую актуальность и получает поддержку на государственном уровне.

Традиционные подходы в профориентации дополняются инновационными инструментами и методами, что расширяет возможности для эффективного профессионального самоопределения обучающихся.

Исследованием методов профориентации в контексте цифровой трансформации и разработкой современных подходов к профориентации, учитывающих тенденции в смежных областях, занимаются такие ученые, как И. С. Сергеев, Д. А. Махотин, В. Н. Пронькин и Н. Ф. Родичев. [6] и другие.

В исследовании, проведенном учеными Пряжниковым Н. С., Гусевым А. Н. и Тюриным К. Г. [7, с. 480–483], представлены результаты

разработки новой методики профориентации для учащихся старших классов. В основе методики лежит современная схема анализа профессий, разработанная Н. С. Пряжниковым, а также «Формула профессии», созданная Е. А. Климовым [5].

В трудах Л. Д. Забокрицкой, Т. А. Орешкиной, И. Н. Обабкова, Е. Г. Чепурова [1] и др. нашли отражение результаты исследования перспектив использования искусственного интеллекта и других инновационных технологий в области профессиональной ориентации.

Современный подход к профориентационной деятельности тесно связан с использованием цифровых и интернет-ресурсов. В данном контексте изменяется понимание профессиональной ориентации как процесса, направленного не только на помощь человеку в выборе профессии, но и на предоставление ему доступа к ресурсам для самостоятельного формирования профессиональной и карьерной траектории, а также на обучение методам использования этих ресурсов.

Таким образом, в настоящее время профориентационная работа в России носит инновационный характер и имеет ряд уникальных черт:

− профессиональная ориентация определена одновременно как личный запрос ребенка и его семьи и глобальная задача для страны;

− выстроена единая модель профориентации, реализуемая на сегодняшний день во всех образовательных организациях, направленная на работу с учащимися 6-11 классов, включая детей с ОВЗ и инвалидностью;

− современные форматы профориентационных мероприятий отличаются разнообразием, новизной и позволяют организовывать профориентационную работу на уровне, отвечающем потребностям рынка труда и интересам современных школьников;

− определена роль педагогического работника как грамотного наставника, осуществляющего педагогическое сопровождение обучающихся в процессе профессиональной ориентации [4].

Что касается профессиональной компетентности современного педагога в сфере профориентации, то такие исследователи, как С. Н. Чистякова, П. С. Лернер, Н. Ф. Родичев, Е. В. Титов рассматривают роль современного педагога-профориентатора как фасилитатора, чья деятельность ориентирована «на взаимодействие со школьником по оказанию ему поддержки в становлении личностного роста, социальной адаптации, принятии решения об избираемой профессиональной деятельности и самоутверждения в ней» [3].

Очевидно, что организационно-методическое сопровождение профориентации обучающихся должен осуществлять специалист, компетентный не только в общепедагогических, но и в информационных, психологических и организационных проблемах профессионального выбора обучающихся.

Одним из главных векторов развития современного образования является формирование у педагогов инновационной активности и умения работать в условиях неопределенности, их включение в процесс разработки и внедрения новшеств. Современные ученые выделяют специальную подготовку педагога как главное условие, необходимое для успешного осуществления инновационной деятельности в образовательной организации. Эта необходимость находит свое отражение в Законе Российской Федерации «Об образовании») и в государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года.

Рассматривая роль цифровых ресурсов в подготовке педагогов к инновационной деятельности по профориентации, следует отметить доступ к актуальной информации; интерактивность; возможность индивидуализации обучения; обмен опытом; автоматизацию рутинных задач.

В качестве примеров цифровых ресурсов в подготовке педагогов к инновационной деятельности по профориентации можно выделить онлайн-курсы и вебинары по профориентации и инновационным методам работы; интерактивные приложения и игры, имитирующие профессиональную деятельность; виртуальные экскурсии на предприятия и в организации; сайты и порталы, предоставляющие информацию о рынке труда и востребованных

профессиях; цифровые платформы для обмена опытом и сотрудничества между педагогами.

Использование цифровых ресурсов в подготовке педагогов способствует развитию инновационных подходов и повышению эффективности профориентационной работы.

Проанализировав мнения ряда исследователей в сфере инноватики, можно выделить следующие направления работы, ориентированные на подготовку педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности, включающие в себя следующие мероприятия:

– формирование у педагогов позитивного отношения и потребности в инновационной деятельности;

– создание необходимых условий для совершенствования профессиональной квалификации и компетентности педагогов;

– ознакомление и распространение педагогического инновационного опыта;

– создание в рамках образовательной организации инновационных структурных подразделений и управление их функционированием;

– формирование в образовательной организации единой системы мониторинга и оценки инновационной деятельности;

– создание и использование системы поощрения инновационной деятельности педагогов [2].

Подводя итог, необходимо отметить, что использование цифровых образовательных ресурсов является перспективным направлением в подготовке педагогов к инновационной деятельности по профориентации. Их использование способствует повышению качества образования, развитию профессиональных компетенций и готовности педагогов к работе в современных условиях. Дальнейшее развитие и интеграция цифровых технологий в образовательный процесс могут стать важным фактором в успешной профориентационной работе и подготовке квалифицированных специалистов, востребованных на современном рынке труда.

Литература

1. Забокрицкая Л. Д., Орешкина Т. А., Обабков И. Н., Чепуров Е. Г. Применение алгоритма машинного обучения для профориентации абитуриентов высшего учебного заведения // Вестник Томского государственного университета. 2022. № 485. С. 217–225. DOI: 10.17223/15617793/485/24. EDN: ZTMEZO.

2. Кулешова, М. В. Особенности подготовки педагогов общеобразовательных школ к инновационной деятельности / М. В. Кулешова // Инновационная наука. – 2024. – № 7-2. – С. 117-121. – EDN: TKAGCS.

3. Курочкина Л. В. Формирование профессиональной компетентности будущих педагогов в сфере профессиональной ориентации школьников // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 5. С. 190. EDN: PKWULL.

4. Муратова А. А. Инновации в системе профориентационной работы в общем образовании на современном этапе // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2023. – № 4(240). – С. 57-64. – DOI: 10.25198/1814-6457-240-57. – EDN: ERBPBB.

5. Пряжников, Н. С. Экспертная система профориентации школьников «Выбирай и поступай» – «ВИП» / Н. С. Пряжников, А. Н. Гусев, К. Г. Тюрин // Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е. А. Климова : Материалы Международной научно-практической конференции, Москва, 12–15 октября 2016 года. – Москва: ООО «Акрополь», 2016. – С. 480-483. – EDN: WZFENF.

6. Сергеев И. С., Махотин Д. А., Пронькин В. Н., Родичев Н. Ф. Прогноз развития системы профессиональной ориентации в условиях цифровой трансформации // Педагогика. 2021. № 7. – С. 5- 19. EDN: JDYECN.

Скоблова Наталия Игоревна,
преподаватель,
ГБПОУ ИО «Братский политехнический колледж»,
г. Братск, Иркутская область

ВОЗМОЖНОСТИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА ДЛЯ АВТОМАТИЗАЦИИ РУТИННЫХ ПРОЦЕССОВ В РАБОТЕ ПЕДАГОГА

Современный педагог сталкивается с огромным объемом рутинных задач: проверка работ, составление отчетов, планирование уроков, коммуникация с родителями. Эти процессы отнимают драгоценное время, которое можно было бы посвятить непосредственному взаимодействию с учениками, творческому планированию занятий и профессиональному развитию. Искусственный интеллект (ИИ) предлагает инструменты для автоматизации многих рутинных процессов, высвобождая педагогов для выполнения наиболее значимых аспектов их работы [1, с. 214].

Основные области автоматизации с помощью ИИ:

1. Проверка и оценка учебных работ:

− автоматическая проверка не только тестов, но и развернутых ответов, эссе, сочинений,

− анализ письменных работ на грамматику, стиль, логику изложения с предоставлением обратной связи для учеников;

2. Персонализация обучения:

− адаптивные учебные платформы, которые анализируют успехи ученика и автоматически подбирают задания соответствующей сложности,

− генерация индивидуальных заданий с учетом уровня подготовки и интересов каждого ученика;

3. Административные задачи:

− умное планирование расписания с учетом множества факторов: загрузки кабинетов, предпочтений учителей, образовательных стандартов,

− обработка и систематизация документации с использованием технологий распознавания и классификации документов;

4. Подготовка учебных материалов:

− генерация вариантов заданий и упражнений по заданной теме и уровню сложности,

− создание презентаций и раздаточных материалов на основе конспекта урока;

5. Коммуникация и обратная связь:

− анализ эмоционального состояния учащихся по текстовым сообщениям или видеозаписям (с соблюдением этических норм и конфиденциальности),

− автоматическое уведомление родителей об успехах или проблемах ученика.

В нашем колледже ИИ используют в основном для подготовки учебных материалов к урокам: планы уроков, технологические карты, презентации, задания на самостоятельную работу и проверочные. Есть множество онлайн-сервисов со встроенным ИИ, которые также помогают создавать красочные и удобные презентации, например, Gamma.app и Sokratic.ru. Здесь можно использовать свои конспекты или переделать устаревшую презентацию.

Для разработки планов уроков и заданий используют Gigachat и DeepSeek. Для успешной работы с ИИ нужно уметь писать промты – это запросы, которые пользователь отправляет искусственному интеллекту. Для обучения педагогов проводятся курсы и мастер-классы.

Преимущества внедрения ИИ в педагогическую практику очень существенны:

− высвобождение до 10-15 часов в неделю за счет автоматизации рутинных операций,

− возможность уделять больше времени индивидуальной работе с учениками,

− снижение эмоционального выгорания благодаря уменьшению монотонной нагрузки,

− более быстрая обратная связь по выполненным работам,

− повышение эффективности образовательного процесса.

Но, не смотря на плюсы ИИ, есть и ряд этических вопросов и ограничений:

− конфиденциальность данных (нельзя использовать персональные данные обучающихся),

− ИИ должен помогать педагогу, а не заменять его,

− необходимо обеспечить равный доступ к технологиям для всех обучающихся,

− автоматизация не должна препятствовать развитию у студентов способности к самостоятельному анализу.

Искусственный интеллект открывает перед педагогами большие возможности для оптимизации своей работы. Правильно внедренные ИИ-инструменты не заменяют преподавателя, а становятся его «цифровым помощником», берущим на себя рутинные задачи и предоставляющим ценную аналитику. Это позволяет педагогу сосредоточиться на самом важном – воспитании, мотивации и индивидуальном развитии каждого обучающегося.

Будущее образования – это симбиоз человеческого педагогического мастерства и технологических возможностей, где ИИ освобождает время и ресурсы для настоящего творчества в преподавании [2, с. 138].

Литература

1. Казарян А. Ю. Искусственный интеллект в процессах образования и обучения, положительные и отрицательные стороны / А. Ю. Казарян. – Международный журнал гуманитарных и естественных наук, – 2023. – С. 214-216. DOI: 10.24412/2500-1000-2023-11-2-214-216. EDN: HEXFMJ.

2. Широколобова А. В. Искусственный интеллект как инструмент оптимизации работы преподавателя высшей школы / А. В. Широколобова. – Педагогика. Вопросы теории и практики, – 2024. – С. 138-145.

Соколова Эмилия Андреевна,
студентка института экономики и управления,
ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс

ПОТРЕБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА В РАБОТНИКАХ

Актуальность исследования обусловлена тем, что дефицит кадров сдерживает экономический рост и развитие макрорегиона. Нагрузка незанятого населения на одну вакансию в Сибирском федеральном округе (СФО) снизилась с 2,1 чел. в 2010 г. до критических 0,3 чел. в 2023 г., что сигнализирует об исчерпании резерва рабочей силы [1]. Ситуация усугубляется депопуляцией, миграционным оттоком молодежи и разрывом между запросами экономики и системой подготовки кадров [2].

Цель исследования – проанализировать современное состояние, региональные особенности кадрового дефицита в СФО и выработать на основании полученных данных рекомендации для кадровой политики.

Вопросы кадрового обеспечения экономики страны, отдельных регионов рассматриваются в трудах многих ученых. Так, в работе Миненко А.В. представлены системные меры кадровой и образовательной политики в СФО, включая предложение о налоговом вычете для граждан, проходящих профессиональную переподготовку [3], Т.И. Черненко рассматривает миграцию как фактор урегулирования дефицита [4], Е.А. Коломак анализирует поляризацию пространственного развития регионов [5]. Стоит отметить, что существующие рекомендации носят общий характер, не учитывают особенности регионов, мнение проживающих, готовности и способности государственных органов к внедрению мер по улучшению. Помимо этого, изложенные рекомендации слабо привязаны к конкретным инвестиционным проектам. Данное исследование пытается восполнить этот пробел.

Сибирский федеральный округ сталкивается с глубоким демографическим кризисом. В 2021 г. убыль населения составила 114,5 тыс. чел. [2]. Как видно из таблицы 1, уровень безработицы в СФО (3,3%) выше общероссийского (2,7%), что при высокой потребности в кадрах свидетельствует о структурном дисбалансе, а не о простом отсутствии рабочих мест.

Таблица 1

Сравнительные показатели рынка труда СФО, Кемеровской области и РФ, 2023 год

Показатель	СФО	Кемеровская область	РФ
Численность рабочей силы, тыс. чел.	8284,5	1233,1	76036,7
Уровень безработицы, %	3,3	3,4	2,7
Уровень участия в составе рабочей силы, %	66,1	64,8	62,8

Источник: составлено автором по данным [1].

Анализ долгосрочной динамики (таблица 2) указывает на устойчивый тренд роста потребности в работниках. С 2010 по 2021 г. спрос в СФО вырос в 2,7 раза, а доля округа в общероссийском объеме вакансий увеличилась до 16,7%. Спад 2022 г. носил временный характер, и в 2023 г. дефицит вновь усилился, подтверждая его структурную природу.

Таблица 2

Динамика потребности организаций в работниках в РФ и СФО, 2010–2023 гг.

Год	Потребность в РФ, тыс. чел.	Потребность в СФО, тыс. чел.	Доля СФО в РФ, %
2010	981,9	118,3	12,0
2015	1135,2	155,4	13,7
2020	1735,6	277,8	16,0
2021	1922,4	320,8	16,7
2022	1608,3	225,7	14,0
2023	1828,9	230,2	12,6

Источник: составлено автором по данным [1].

Одним из ключевых индикаторов, который раскрывает проблему дефицита кадров (а не безработицу) является показатель нагрузки незанятого населения на одну заявленную вакансию (таблица 3). В 2010 г. в СФО на одну вакансию претендовали 2,1 чел., а к 2023 г. этот показатель упал до 0,3 чел. Это указывает на то, что резерв незанятого населения, способный закрыть потребности экономики без переобучения, полностью исчерпан.

Таблица 3

Соотношение незанятого населения к заявленным вакансиям в РФ и СФО, 2010–2023 гг. (человек на вакансию)

Год	РФ	СФО
2010	1,8	2,1
2015	1,0	1,1
2020	1,7	1,4
2021	0,5	0,4
2022	0,4	0,4
2023	0,3	0,3

Источник: составлено автором по данным [1].

Анализ региональной структуры потребности в работниках в 2023 году показывает: внутри округа потребность в кадрах распределена крайне неравномерно (Таблица 4). Более половины (58,5%) всей заявленной вакантности приходится на три индустриально развитых региона: Красноярский край (21,7%), Кемеровскую (18,7%) и Новосибирскую (18,1%) области. Это «ядро» экономического роста СФО, где сконцентрированы крупнейшие предприятия и реализуются масштабные инвестиционные проекты. В противоположность этому, республики Алтай и Тыва суммарно формируют лишь около 1% спроса, что отражает их аграрно-рекреационную специализацию и ограниченные масштабы современной индустрии. Такой разрыв указывает на глубокую региональную поляризацию рынка труда.

Таблица 4

Распределение потребности в работниках по субъектам СФО в 2023 году

Субъект СФО	Потребность, чел.	Доля в СФО, %
Красноярский край	49919	21,7
Кемеровская область	43080	18,7
Новосибирская область	41648	18,1
Иркутская область	40108	17,4
Алтайский край	24187	10,5
Омская область	13698	6,0
Томская область	9512	4,1
Республика Хакасия	5574	2,4
Республика Алтай	1273	0,6
Республика Тыва	1166	0,5

Источник: составлено автором по данным [1].

Для понимания долгосрочных тенденций важен сравнительный анализ изменения потребности в ключевых регионах за период с 2010 по 2023 год (Таблица 5). Наибольший рост показал Красноярский край, где потребность увеличилась в 3,8 раза, что напрямую связано с реализацией в крае масштабных инвестиционных проектов в рамках таких инициатив как «Енисейская Сибирь», развитие Арктической зоны и строительство новых горно-обогатительных комплексов, совокупная кадровая потребность которых оценивается в десятки тысяч специалистов [5]. В Кемеровской и Новосибирской областях рост был менее интенсивным (в 1,7 и 1,8 раз), однако их доля в общей потребности по округу остается высокой, что и подтверждает их опорный статус притяжения трудовых ресурсов.

Таблица 5

Сравнительный анализ и изменения потребности в работниках в субъектах СФО, 2010 и 2023 гг.

Регион СФО	Потребность, 2010 г. (чел.)	Потребность, 2023 г. (чел.)	Изменение, раз
Красноярский край	13056	49919	3,8
Кемеровская область	24763	43080	1,7
Новосибирская область	22720	41648	1,8
Иркутская область	18405	40108	2,2
Алтайский край	9876	24187	2,4
Омская область	7543	13698	1,8
Томская область	4112	9512	2,3
Республика Хакасия	2897	5574	1,9
Республика Алтай	521	1273	2,4
Республика Тыва	489	1166	2,4

Источник: составлено автором по данным [1].

Стратегия пространственного развития РФ до 2030 года отмечает, что в СФО к 2030 году планируется создать около 378 тысяч новых рабочих мест. При этом численность населения в трудоспособном возрасте за тот же период вырастет лишь на 270 тысяч человек относительно 2024 года. Это указывает на потенциальный дефицит рабочей силы и потребность в привлечении кадров, в том числе из других федеральных округов [2].

Проведенный анализ позволяет сформулировать ключевые выводы:

1. Структурный характер дефицита: рынок труда СФО исчерпал резервы (нагрузка 0,3 чел./вакансию). Факторами выступают депопуляция, миграционный отток и несоответствие структуры подготовки кадров потребностям экономики.

2. Региональная поляризация: 58,5% дефицита сконцентрировано в «Большой тройке» (Красноярский край, Кемеровская и Новосибирская области). Это «ядро» экономического роста СФО.

3. Связь с инвестпроектами: максимальный рост потребности там, где реализуются крупные проекты (Красноярский край – рост в 3,8 раза).

На основе анализа и в развитие Стратегии СФО до 2035 г. [2] могут быть сформулированы следующие рекомендации:

1. Сконцентрировать кадровую политику на «Большой тройке» регионов. Меры господдержки (субсидии, программы переподготовки, стимулирование миграции) должны быть сконцентрированы в регионах, формирующих основной спрос, так как именно здесь сосредоточен наибольший дефицит, влияющий на экономику всего округа.

2. Связать программы профессиональной переподготовки с конкретными крупными инвестиционными проектами. Необходима опережающая система подготовки кадров, «заточенная» под проекты типа «Енисейской Сибири». Образовательным кластерам в рамках «Профессионалитета» нужно тесно кооперироваться с компаниями-инвесторами, развивать государственно-частное партнерство (ГЧП) для разработки целевых программ, чтобы к моменту запуска предприятий кадры были готовы [5].

3. Сделать ставку на кластерный подход как на основу кадрового планирования, приоритет – дефицитные отрасли. Вместо общих программ – целевые программы для каждого кластера: «Кадры для угольного кластера Кузбасса», «Кадровое обеспечение туристического кластера Алтая» и др. Это позволит точечно закрывать дефицит в наиболее востребованных профессиях [2].

4. Усилить меры, стимулирующие внутреннюю трудовую мобильность внутри СФО. Существует огромный разрыв между индустриальными регионами (21,7% вакансий в Красноярском крае) и аграрными республиками (0,5–0,6%). Предлагается программа «Рабочие кадры для Енисейской Сибири» для привлечения граждан из республик Тыва и Алтай в Красноярский край с предоставлением подъемных (100–150 тыс. руб.), сертификатов на переобучение под конкретное предприятие и компенсацией аренды жилья на первые 6–12 месяцев. Это превратит миграцию из стихийного оттока в управляемый ресурс [4].

5. Реализовать системный подход к стимулированию профессиональной переподготовки. Решения по преодолению дефицита кадров по отдельным специальностям рекомендуются быть связанными со стимулированием трех аспектов реализации программ профессиональной переподготовки: граждан к прохождению профессиональной переподготовки, работодателей к организации профессиональной переподготовки и повышению квалификации своих работников, образовательных организаций профессионального образования к реализации подобных современных и конкурентоспособных программ (гранты на разработку современных программ под запросы кластеров [3].

Проблема кадрового дефицита в СФО перешла в хроническую, структурную фазу. Ее решение – в переходе от реактивных мер к проактивному планированию, жестко привязанному к кластерной политике и конкретным инвестиционным проектам. Интеграция инструментов национальных проектов, идей исследователей и их доработка с опорой на мнение регионов позволит трансформировать кадровый голод из угрозы в причину качественного обновления человеческого капитала одного из важнейших макрорегионов России.

Литература

1. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2024 : статистический сборник / Росстат. – М., 2024.

2. Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Сибирского федерального округа до 2035 года: распоряжение Правительства РФ от 26.01.2023 № 129-р.

3. Миненко, А. В. Системные меры кадровой и образовательной политики в Сибирском федеральном округе / А. В. Миненко // Вектор экономики. – 2022. № 11(77). – EDN: KQJELH.

4. Черненко, Т. И. Миграция как способ преодоления дефицита трудовых ресурсов в регионах Сибирского федерального округа // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2019. Том 3. С. 157–159.

5. Инвестиционный портал Красноярского края. Комплексный инвестиционный проект «Енисейская Сибирь» : [официальный сайт]. – URL: https://investkrsk.ru/projects/cip-eniseyskaya-sybir.

Соловьева Ольга Алексеевна,
кандидат педагогических наук, доцент,
заместитель начальника центра развития профессионального образования,
УО «Республиканский институт профессионального образования»,
г. Минск, Республика Беларусь

ПРОЕКТИРОВАНИЕ АДАПТИВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ КОЛЛЕДЖА ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С РАССТРОЙСТВАМИ АУТИСТИЧЕСКОГО СПЕКТРА

Актуальность проблемы профессионального обучения лиц с расстройствами аутистического спектра (далее – РАС) обусловлена значительным увеличением данной категории обучающихся в системе среднего профессионального образования. В республиканском банке данных детей с особенностями психофизического развития Республики Беларусь в 2025 г. состояло 5517 детей с расстройствами аутистического спектра, из них 2207 – в возрасте от 9 до 17 лет [1, с. 47]. Специалисты ГУ «Республиканский научно-практический центр психического здоровья» отмечают, что около 30% лиц с РАС по своему состоянию здоровья потенциально могут получать профессиональное образование [1]. При этом в Беларуси для лиц с РАС не установлены медицинские противопоказания к получению профессионально-технического, среднего специального и высшего образования.

Анализ зарубежного опыта свидетельствует о критическом разрыве в уровнях занятости лиц с РАС: в странах Европейского союза уровень безработицы среди взрослых с РАС достигает 80–90%, в США лишь около 32% этой категории граждан вовлечены в оплачиваемую занятость. По данным исследования Института социальной политики (2021 г.), только 12–18% взрослых с аутизмом в России имеют какую-либо занятость [1]. Данные мониторинга в России (2022 г.) подтверждают рост числа обучающихся с РАС

в организациях среднего профессионального образования с 116 до 661 человека [1].

В связи с увеличением количества лиц с РАС в колледжах сегодня ярко обострилось противоречие между потребностью в организации их профессионального образования и недостаточностью сведений об особенностях проектирования адаптивной образовательной среды в соответствии с их особыми образовательными потребностями.

Цель исследования – разработка научно обоснованных подходов к проектированию адаптивной образовательной среды колледжа для обучающихся с РАС на основе анализа нейропсихологических теорий и зарубежного опыта.

Методы исследования: теоретический анализ литературных источников, систематизация научных и эмпирических данных о когнитивных особенностях лиц с РАС.

Проектирование адаптивной образовательной среды для лиц с РАС требует понимания нейропсихологических основ данного расстройства. Современная наука объясняет когнитивные особенности людей с РАС через несколько взаимодополняющих теорий [2; 3].

Теория дефицита модели психического описывает трудности в понимании мыслей, намерений и эмоциональных состояний других людей. В профессиональном обучении это проявляется в трудностях интерпретации инструкций преподавателя, особенно если они неявны; сложностях в понимании невербальных сигналов коллег; риске неадекватных комментариев в профессиональной среде [2, с. 146–153].

Теория дисфункции зеркальных нейронов связывает особенности РАС с нарушениями в работе системы зеркальных нейронов. В профессиональном обучении это проявляется в затруднениях при освоении практических навыков через наблюдение и имитацию действий преподавателя [3].

Теория нарушений исполнительных функций объясняет трудности в планировании, организации, контроле действий, переключении, рабочей

памяти, саморегуляции. В образовательном процессе это выражается в трудностях с инициацией задачи; сложностях в удержании сложной инструкции в памяти; склонности к перфекционизму [2, с. 157–160].

Теория слабой центральной согласованности предполагает склонность к фокусировке на деталях при относительном ослаблении способности к целостному восприятию. Это проявляется в исключительной внимательности к деталям, что может быть преимуществом в профессиях, требующих высокой точности (программирование, бухгалтерия), но одновременно в трудностях понимания общей картины производственного процесса [2, с. 154–156].

Теория сенсорной интеграции связывает особенности поведения при РАС с нарушением обработки сенсорной информации. Примерами гиперчувствительности являются непереносимость громких звуков, шума; избегание яркого света; реакции на запахи. Примерами гипочувствительности могут быть нечувствительность к температуре/боли [4].

Анализ зарубежного опыта организации профессионального образования лиц с РАС позволяет выявить ключевые принципы проектирования адаптивной образовательной среды. Высокоразвитые страны демонстрируют тенденцию к интеграции лиц с РАС в общую систему профессионального образования с предоставлением индивидуальных поддерживающих сервисов [1].

Ключевым фактором успеха выступает сочетание теоретического обучения с практической стажировкой на рабочем месте. Программы Project SEARCH, TEACCH T-STEP предполагают от 25% до 75% времени обучения в реальных производственных условиях. Эффективность адаптации Project SEARCH+ASD достигает 73% успешного трудоустройства [1].

Государственно-частное партнерство создает устойчивые механизмы трудоустройства. Модель Specialisterne (Дания), корпоративные программы Autism at Work (Microsoft, SAP, Siemens) демонстрируют эффективность вовлечения работодателей на всех этапах – от проектирования программ обучения до гарантированного трудоустройства [1].

На основе анализа нейропсихологических теорий и зарубежного опыта можно сформулировать следующие принципы проектирования адаптивной образовательной среды колледжа для обучающихся с РАС.

Принцип нейропсихологической адаптации предполагает учет когнитивного профиля обучающихся. Для преодоления дефицита модели психического требуется эксплицитное, пошаговое инструктирование, визуализация последовательностей действий, обучение «социальным сценариям» для типовых рабочих ситуаций. Для преодоления нарушений исполнительных функций предусматривается дробление задач на мелкие этапы, использование внешних регуляторов (чек-листы, таймеры), создание предсказуемой структуры учебного процесса [2; 3].

Принцип сенсорной безопасности предполагает создание среды, адаптированной к индивидуальному сенсорному профилю обучающегося. Адаптационные стратегии включают использование шумоподавляющих наушников, регулируемое освещение, организацию рабочих мест в зонах с минимальными раздражителями, создание специальной «тихой комнаты» с приглушенным освещением [4].

Принцип визуальной поддержки реализуется через использование наглядных методов обучения. Визуализация плана занятия повышает уровень самостоятельности обучающегося. Зонирование пространства позволяет ориентироваться в окружающем пространстве. Визуальные расписания помогают упорядочить деятельность, уменьшить беспокойство [5].

Принцип практикоориентированности обеспечивает сочетание теоретического обучения с практической стажировкой. Устанавливаются четкие границы задания, используются таймеры для отслеживания времени, задания предъявляются маленькими частями [5].

Принцип коммуникационной адаптации предполагает использование простых и понятных фраз, адаптацию текстов, избегание метафор и абстрактных выражений. Словесные инструкции сопровождаются визуальными материалами.

Информация структурируется в логической последовательности, ключевые моменты повторяются без перефразирования [5].

Принцип сопровождения и поддержки реализуется через организацию персонального сопровождения, проведение практикоориентированных тренингов, оказание психологической помощи, информирование преподавателей и родителей [1; 5].

Таким образом, проектирование адаптивной образовательной среды колледжа для обучающихся с РАС требует комплексного подхода, учитывающего нейропсихологические особенности данной категории обучающихся. Реализация принципов нейропсихологической адаптации, сенсорной безопасности, визуальной поддержки, практикоориентированности, коммуникационной адаптации и сопровождения позволит создать условия для успешного профессионального обучения и трудоустройства лиц с расстройствами аутистического спектра.

Литература

1. Соловьева, О. А. Особенности организации профессионального обучения лиц с расстройствами аутистического спектра / О. А. Соловьева // Спецыяльная адукацыя. – № 5. – 2025. – С. 19–25.

2. Сергиенко, Е. А. Модель психического как основа становления понимания себя и другого в онтогенезе человека / Е. А. Сергиенко, Е. И. Лебедева, О. А. Прусакова. – М., 2009. – 415 с. EDN: SUSBHZ

3. Рамачандран, В. С., Оберман, Л. М. Разбитые зеркала: теория аутизма // Аутизм и нарушения развития. – 2008. – № 6(3). – С. 1–9. EDN: BUJRLI

4. Чулкова, Р. Н. Дисфункция сенсорной интеграции у детей с расстройствами аутистического спектра // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016. – № 2-4. EDN: VOMMXR

5. Соловьева, О. А. Особенности организации профессионального обучения лиц с расстройствами аутистического спектра / О. А. Соловьева // Профессиональное образование. – № 4 (62). – 2025. – С. 19-25.

Стрижакова Наталья Владимировна,
преподаватель иностранного языка,
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н. В. Лемаева»,
г. Нижнекамск, Республика Татарстан
Матросова Юлия Викторовна,
преподаватель иностранного языка,
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н. В. Лемаева»,
г. Нижнекамск, Республика Татарстан

ОПЫТ ИНТЕГРАЦИИ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА В ОБУЧЕНИЕ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ КОЛЛЕДЖА НЕФТЕХИМИИ И НЕФТЕПЕРЕРАБОТКИ ИМ. Н. В. ЛЕМАЕВА: МЕТОДИКА, РЕЗУЛЬТАТЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

В эпоху глобализации владение иностранным языком перестало быть просто преимуществом – оно превратилось в обязательное условие профессиональной компетентности. Английский язык, выступая в роли языка международного общения, открывает специалистам доступ к новейшим научным разработкам, профессиональным сообществам и возможностям карьерного роста.

На практике преподаватели иностранного языка регулярно сталкиваются с проблемой: уровень языковой подготовки студентов зачастую не соответствует требованиям современного рынка труда. Особенно остро это проявляется при подготовке к профессиональным конкурсам и олимпиадам, где задания все чаще включают англоязычные блоки. Чтобы преодолеть этот разрыв, необходима целенаправленная работа по развитию языковой компетенции с опорой на специфику будущей профессии студентов.

Основа методики: междисциплинарный подход. Ключевой элемент нашей педагогической стратегии – интеграция иностранного языка в профессиональное обучение через реализацию межпредметных связей. Мы убеждены:

изолированное изучение языка малоэффективно. Гораздо больший результат дает его естественное включение в контекст специальных дисциплин.

Такой подход требует тесного взаимодействия преподавателей иностранного языка и профильных предметов. На протяжении многих лет работы мы выстроили систему сотрудничества, которая позволяет: связать языковые задачи с профессиональными компетенциями; сделать процесс изучения языка более осмысленным и мотивирующим для студентов; сформировать у обучающихся представление о языке как инструменте профессиональной деятельности.

Практическая реализация: в нашем колледже работа по интеграции языка в профессиональную подготовку ведется по двум взаимосвязанным направлениям:

1. Информационное взаимодействие. Преподаватели специальных дисциплин предоставляют коллегам по иностранному языку сведения о содержании ФГОС СПО и профессиональных модулей. На этой основе мы отбираем и переводим на английский язык ключевые термины, понятия и фрагменты учебных материалов.

2. Учебно-методическое взаимодействие. Совместно разрабатываются: справочные материалы для преподавателей спецдисциплин (глоссарии, списки терминов, краткие языковые подсказки); тестовые и практические задания на английском языке, позволяющие оценить усвоение профессионального содержания.

Этапы внедрения методики:

1. Создание рабочей группы. В нее входят преподаватели иностранного языка и профильных дисциплин. Задача группы – отобрать содержание профессиональных модулей, наиболее значимое для перевода на английский язык, и разработать справочно-методические материалы.

2. Подготовка педагогов. Важный организационный принцип нашей работы – целевая специализация преподавателей иностранного языка. Мы исходим из того, что один педагог не может эффективно курировать все шесть

специальностей и восемь профессий, реализуемых в колледже: это привело бы к поверхностному охвату и потере связи с профессиональным контекстом. Поэтому каждый преподаватель английского языка закрепляется за одним основным направлением подготовки и одним смежным. Такое распределение позволяет:

− Глубоко погрузиться в профессиональную лексику и специфику отрасли: преподаватель изучает терминологию, технологические процессы, стандарты и документацию по закрепленным направлениям.

− Наладить персональное взаимодействие с преподавателями спецдисциплин: регулярные консультации, совместное планирование тем, обмен материалами.

− Создавать адресные методические разработки – глоссарии, кейсы, задания – с учетом реальных учебных планов и профессиональных модулей.

− Отслеживать динамику студентов в рамках конкретных групп, корректировать методику с учетом их уровня подготовки и профессиональных интересов.

− Снизить нагрузку и повысить качество работы: фокус на 2–3 направлениях дает возможность уделять больше времени методической проработке и самообразованию.

Для преподавателей спецдисциплин организуются: заседания «Школы повышения профессионального мастерства», где обсуждаются приемы использования англоязычных материалов на занятиях; индивидуальные консультации по вопросам терминологии и языковых нюансов; программы самообразования с акцентом на развитие языковой грамотности в профессиональной сфере.

4. Разработка и внедрение материалов. Созданные глоссарии, подборки текстов и заданий апробируются на занятиях по специальным дисциплинам. Например, при изучении темы «Технологические процессы в нефтепереработке» студенты работают с англоязычными схемами установок, учатся называть оборудование и описывать процессы на английском языке.

5. Демонстрация опыта. Проводятся открытые уроки и мастер-классы, где коллеги могут увидеть, как языковые элементы органично встраиваются в профессиональное содержание.

6. Диагностика мотивации. Регулярно проводится анкетирование и беседы со студентами, чтобы выявить их отношение к изучению языка в контексте профессии. Это помогает корректировать методику и поддерживать интерес обучающихся.

7. Систематизация результатов. Накопленный опыт оформляется в виде справочно-методического пособия, которое становится ресурсом для дальнейшего развития методики.

Результаты и эффекты. Многолетняя практика применения междисциплинарного подхода показала устойчивую положительную динамику по ряду ключевых показателей:

− Рост академической успеваемости. Студенты демонстрируют более высокие результаты по дисциплине «Иностранный язык в профессиональной деятельности», поскольку видят ее прикладную ценность. Понимание связи между языком и профессией повышает мотивацию к изучению.

− Активизация учебно-исследовательской деятельности. Обучающиеся чаще участвуют в проектах, конференциях и конкурсах, где требуется использование английского языка. Растет интерес к чемпионату профессионального мастерства «Профессионалы»: студенты осознают, что владение языком – важный элемент профессионального мастерства.

− Успехи в профессиональных состязаниях. Увеличилось число студентов, занимающих призовые места в конкурсах профессионального мастерства регионального и всероссийского уровней. В том числе – в номинациях с англоязычными заданиями.

− Формирование профессиональной идентичности. У обучающихся развивается осознание себя как специалистов, способных взаимодействовать в международной среде. Язык перестает быть абстрактным предметом и становится частью профессионального инструментария.

Описанная методика не является статичной – она развивается и масштабируется. В ближайшей и среднесрочной перспективе мы планируем:

1. Расширение базы профессиональных текстов и кейсов. Создание электронного банка англоязычных материалов по каждой специальности: технические описания оборудования, стандарты безопасности, статьи из профильных журналов, фрагменты международных нормативов (например, ISO).

2. Внедрение элементов смешанного обучения. Разработка онлайн-модулей с интерактивными заданиями: виртуальные экскурсии на нефтеперерабатывающие заводы с англоязычными комментариями, симуляции технологических процессов, тесты на соответствие терминов.

3. Углубление партнерства с отраслевыми предприятиями. Привлечение специалистов-практиков к разработке языковых кейсов, организация экскурсий и мастер-классов на английском языке, создание сценариев «профессиональных диалогов» для отработки коммуникативных навыков.

4. Адаптация заданий чемпионатов под учебные модули: например, разбор англоязычной документации к конкурсным заданиям по компетенции «Лабораторный химический анализ», отработка устной презентации проекта на английском.

5. Развитие системы самооценки и рефлексии студентов. Внедрение языковых портфолио, где обучающиеся фиксируют: освоенную профессиональную лексику; выполненные проекты с использованием английского языка; участие в конкурсах и мероприятиях международного уровня.

6. Повышение квалификации преподавателей. Организация курсов по отраслевой терминологии (нефтехимия, автоматизация, экология), стажировок на предприятиях, участия в международных педагогических семинарах.

7. Масштабирование опыта. Тиражирование методики в рамках сетевого взаимодействия с другими колледжами нефтехимического профиля, публикация методических рекомендаций и онлайн-курсов для педагогов СПО.

8. Цифровизация мониторинга результатов. Внедрение электронных систем для отслеживания динамики языковой подготовки в привязке к профессиональным модулям: анализ успеваемости, фиксация достижений в конкурсах, оценка роста мотивации.

Эти шаги позволят не только закрепить достигнутые результаты, но и вывести процесс формирования языковой компетенции на новый уровень – сделать его более гибким, технологичным и ориентированным на реальные запросы отрасли.

Литература

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 30.12.2021, с изм. от 01.03.2022) // Собрание законодательства РФ. – 31.12.2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7598.

2. Гальскова, Н. Д. Современная методика обучения иностранным языкам : пособие для учителя. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : АРКТИ, 2003. – 192 с. EDN: LYNBWX.

3. Казначеева, С. Н., Репина, Р. В. Интеграция иностранного языка с другими дисциплинами на основе личностно-деятельностного подхода с целью развития познавательной активности студентов // Интернет-журнал «Мир науки». – 2016. – Т. 4, № 1. – URL: (дата обращения: 20.03.2026). EDN: VSZJIN.

4. Самойлова, Е. В., Назарова, О. В., Корнилецкая, Н. С. Актуальные проблемы и перспективы преподавания иностранного языка студентам неязыковых специальностей вузов в рамках интегрированного подхода // Интеграция образования. – 2014. – № 2. – С. 117–123. DOI: 10.15507/Inted.075.018.201402.117. EDN: SFARUT.

Тарлавский Валерий Ильич,
кандидат педагогических наук, доцент,
Военный учебно-научный центр ВВС «Военно-воздушная академия
им. профессора Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина» (г. Воронеж),
Воронежский государственный педагогический университет,
г. Воронеж, Воронежская область

СИТУАЦИЯ ЦЕННОСТНОГО ВЫЗОВА СОВРЕМЕННОЙ ПРОФОРИЕНТАЦИИ КАК ФЕНОМЕН[1]

Сегодня профориентация как междисциплинарная область знания и образовательная практика находится в состоянии активного развития. Это и реализация новых федеральных и региональных проектов и программ профориентационной направленности, введение Единой модели профориентации в общеобразовательных организациях РФ, внимание к профориентации как научной психолого-педагогической проблеме со стороны ученых-исследователей и т.п. Вместе с тем, чем активнее развивается система профориентации, тем больше вызовов она получает. Вызовы «практически всегда сопровождают любое развитие, и чем динамичнее и масштабнее развитие, тем больше появляется вызовов» (Е. И. Зеленин и др. [1]).

Профориентация как социальная система сталкивается с вызовами. Справедливо отмечает М. В. Шакурова, что «сегодня в совокупности вызовов выделился безусловный лидер – ценностные вызовы (очевидным триггером стал Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»)» [2].

Актуальность проблемы ценностных вызовов современной профориентации подчеркивают эксперты тематической сессии ПМЭФ-2025

[1] Статья выполнена при финансовой поддержке Министерства просвещения Российской Федерации в рамках выполнения государственного задания в сфере науки (номер темы OTGE-2026-0022).

«Ценностная повестка как фактор профориентации молодых кадров для развития человеческого капитала». Ключевые тезисы включают следующие: важность совпадения ценностей молодежи с ценностными установками работодателей и страны в целом; идея коллективного успеха как основа для самореализации и саморазвития, как элемент национального культурного кода, который может быть противопоставлен эгоцентричным тенденциям; необходимость включения в корпоративные практики национального культурного кода; необходимость прогнозирования и проектирования будущих профессий как целевого ориентира для создания информационных продуктов, роль современных медиа и ценностно-ориентированных проектов в формировании образа будущего молодежи, создании моды на нужные стране профессии и передачи ценностей молодежи [3].

В настоящее время разработка теоретико-методологических и методических основ реагирования системы профориентации на ценностные вызовы является актуальной научно-педагогической задачей.

Ценностные вызовы системе профориентации мы рассматриваем как совокупность проблем, угроз и возможностей, которые не просто фиксируются, но и ожидают продуктивного реагирования системы, ее субъектов (М.В. Шакурова). При этом цценностные вызовы как трудности или проблемы, с которыми сталкивается система профориентации в процессе своего развития, направляет усилия исследователей к поиску механизмов, чтобы вызовы стали возможностями для развития системы профориентации. Развитие системы профориентации без учета ценностных вызовов и реагирования на них затруднительно. Стоит отметить, что ценностный вызов системе профориентации – это проблема, которая угрожает системе ценностей, самой сути профориентации.

Ценностный вызов системе профориентации может быть от различных субъектов профориентации: человек, семья, общество и государство (ФЗ 273 «Об образовании в РФ»). В то же время может возникнуть ценностный вызов субъектам от современной профориентации. Возникает взаимовызовная

реверсивная конструкция, взаимовлияние. С одной стороны система реагирует на ценностные вызовы, а с другой – «держит оборону» и пытается изменить ситуацию (рисунок 1).

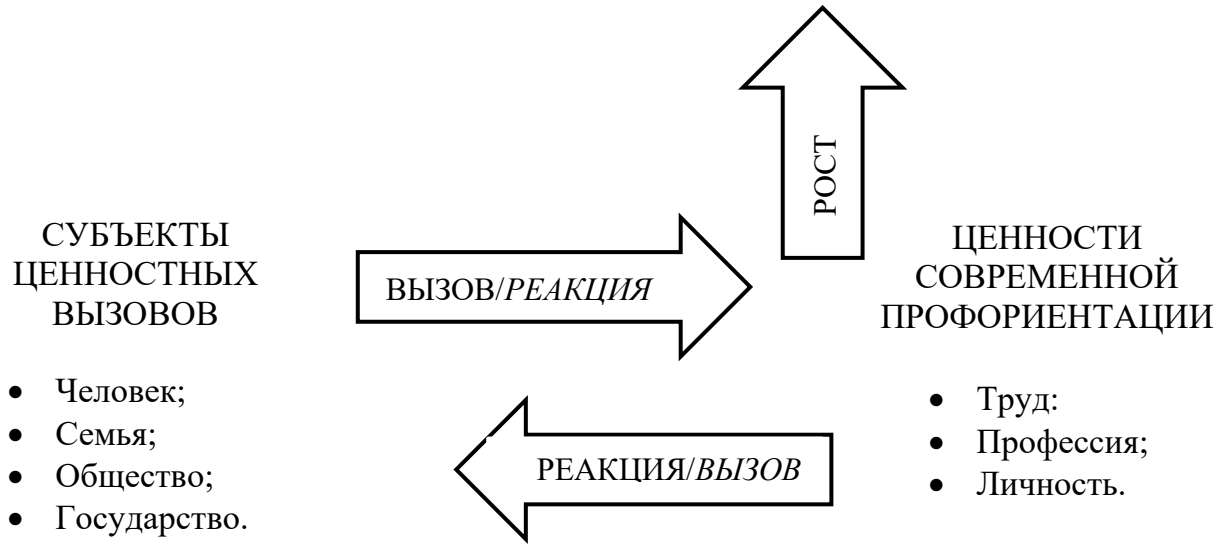


Рис. 1. Взаимовызовная реверсивная конструкция «вызов – реакция – рост»

Мы рассматриваем возникновение ценностного вызова современной профориентации как конкретную ситуацию. Ситуация ценностного вызова – это:

− некие проблемы, угрозы системе профориентации, реагирование на которые позволить стать возможностью ее развития;

− точка бифуркации, в которой система профориентации осуществляет выбор: путь роста или фаза надлома;

− механизм развития системы профориентации, т.к. развивается не в условиях комфорта, а именно в таких ситуациях, когда система профориентации вынуждена осуществлять выбор.

На наш взгляд, ситуация ценностного вызова возникает при наличии трех условий:

1. Конфликт ценностей. Существует противоречие между двумя или более значимыми ценностями современной профориентации (труд, профессия, личность) с одной стороны и ценностями субъектов (человек, семья, общество и государство) с другой.

2. Неопределенность критериев. Нет универсального «правильного» ответа. Кто прав? Современная профориентация, отстаивающая традиционные ценности, не только «держит оборону» но и, реагируя на вызовы, развивается.

3. Высокая цена выбора. Это точка бифуркации, в которой система профориентации осуществляет выбор: путь роста или фаза надлома. Справедливый вопрос задает Н. С. Пряжников: «Всегда ли профориентация должна только реагировать на различные изменения, т.е. быть «зависимой» от этих изменений, или же она обладает потенциалом для того, чтобы и самой влиять на ситуацию?» [4].

Таким образом, ситуация ценностного вызова является ядром триады «вызов – реакция – рост»:

1. Система профориентации находится в состоянии развития.

2. Сталкивается с трудностями, препятствиями, непониманием практики, возникают проблемы. Чем активнее развитие системы профориентации, тем больше вызовов она получает. Профориентация сталкивается с необходимостью сделать выбор, затрагивающий ее систему ценностей.

3. Возникает ситуация ценностного вызова: несоответствие, конфликт ожиданий Вызов – реакция, реакция – вызов. Происходит формирование новых вызовов. Это непрерывный процесс. Под вызовы меняется инфраструктура. Профориентация развивается в ценностных вызовах.

4. Если система реагирует на вызовы, они становятся ее возможностями. Действие пары «вызов-реакция». Ресурсы начинают на нее реагировать; происходит их переход из потенциального состояния в актуальное; происходит актуализация профориентационного потенциала как особый вариант развития (актуализация как вид развития, развитие как это актуализация потенциала).

Вместо заключения приведем слова Н. С. Пряжникова: «Система профориентации должна быть гибкой, быстро реагировать на различные изменения в экономике, политике, в научно-технологической сфере, в культуре. Если профориентация, даже если она была эффективной в какие-то периоды, не учитывает эти изменения, то ее эффективность резко снижается.

Соответственно, можно выделять основные проблемы, понимаемые как нарастающее несоответствие уже сложившейся системы профориентации тем внешним и внутренним факторам, которые требуют изменения это системы» [4].

Литература

1. Зеленин, Е. И. Особенности социальных и аксиологических вызовов глобального мира в условиях цифровизации / Е. И. Зеленин, С. Г. Хвостова, С. В. Якшин // Kant. – 2024. – № 4(53). – С. 202-206. – DOI: 10.24923/2222-243X.2024-53.31. – EDN: NTMJEK.

2. Шакурова, М. В. Аксиологические вызовы современному воспитанию / М. В. Шакурова // Актуальные проблемы личностно-профессионального становления педагога: вызовы, тенденции и перспективы : сборник научных статей III Международного форума, посвященного Году защитника Отечества, в 2 частях, Воронеж, 17 мая 2025 года. – Воронеж : Воронежский государственный педагогический университет, 2025. – С. 8-11. EDN: FWKCCK.

3. Молодежь на рынке труда: курс на ценностную профориентацию. Экспертное заключение по итогам сессии ПМЭФ-2025 «Ценностная повестка как фактор профориентации молодых кадров для развития человеческого капитала» // https://roscongress.org/materials/molodezh-na-rynke-truda-kurs-na-tsennostnuyu-proforientatsiyu/?utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F (дата обращения: 04.04.2026).

4. Пряжников, Н. С. Проблемы и «точки роста» современной российской профориентации / Н. С. Пряжников // Век психологии в Ярославле : сборник научных материалов всероссийской конференции, Ярославль, 20–24 ноября 2023 года. Ярославль : Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского, 2023. С. 289–297. EDN: JWYZFQ.

Улитко Валерия Вячеславовна,
кандидат педагогических наук,
проректор по научной работе,
ГОУДПО «Институт развития образования и повышения квалификации»,
г. Тирасполь, Приднестровская Молдавская Республика

УПРАВЛЕНИЕ ВЕКТОРОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ КОНКУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА

Профессиональная деятельность учителя в условиях реализации ГОС претерпевает трансформации, обусловленные новыми требованиями к компетенциям. Однако готовность к обновлению профессиональных компетенций субъектна, тесно связана с рефлексивными умениями конкретного практика и пониманием того, в каком направлении необходимо саморазвитие.

Нередко участие в конкурсе профессионального мастерства педагогом понимается формально как накопление грамот для аттестации. Проблема трансформации этой активности учителей в реальный профессиональный рост определила развитие и направленность конкурсного движения под руководством и при поддержке ГОУ ДПО «ИРОиПК». Мы рассматриваем конкурсное движение как системный инструмент управления профессиональным развитием учителя, задавая вектор этого развития: направленное движение к конкретным методическим компетенциям.

В этой связи нормативной основой всех конкурсов, организуемых Институтом, принимаются требования государственных образовательных стандартов к образовательным результатам выпускников разных уровней образования. Конкурсные номинации рассматриваются как маркеры профессиональных дефицитов и зон роста.

Для учителей зонами роста является развитие компетенции:

− в области организации урока деятельностного типа;

− в проектировании уроков учебных предметов «Основы религиозных культур и светской этики. 4 класс» и «Основы духовно-нравственной культуры народа Приднестровья. 5-6 классы»;

− в области мониторинга сформированности у учащихся разных уровней образования универсальных учебных действий;

− в организации проектно-исследовательской деятельности учащихся 5-11 классов;

− в формировании функциональной грамотности у учеников разных уровней образования;

− в формировании читательской грамотности учащихся начальных классов.

Для заместителей директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе и классных руководителей это компетенции:

− в проектировании воспитательного пространства организации образования (класса);

− в организации системной профориентационной работы.

Алгоритм управления профессиональным развитием в условиях участия практиков в конкурсном движении включает 3 последовательных шага: стратегический, конкурсный и аналитический.

Первый шаг (стратегический) «Конструктор компетенций» предусматривает разработку Положения, определение номинаций (исходя из актуальных требований к профессиональным компетенциям педагогов или управленцев), разработку критериальной основы для оценки конкурсных работ по каждой номинации и оформление критериальных листов; включение конкурса в план научно-методической работы Института, информирование потенциальных участников о номинациях года и сроках проведения конкурса на официальном сайте Института; прием заявок и методических разработок; консультации для учителей;

− второй шаг (конкурсный) «Экспертиза мастерства» – систематизация поступивших конкурсных материалов (методических разработок или медиа

продуктов), формирование жюри конкурса (исходя из поступивших заявок), экспертиза конкурсных материалов на основе критериальных листов (электронная форма); определение победителей и призеров в каждой номинации конкурса;

– третий шаг (аналитический) «На вершине профессии» публикация списка победителей – размещение информации о результатах конкурса на официальном сайте Института, награждение дипломами и сертификатами конкурсантов, тиражирование (оформление электронного банка лучших практик и его ежегодное пополнение); анализ типичных ошибок и консультации для участников (на основе заполненных критериальных листов); обзор и анализ лучших конкурсных материалов на курсах повышения квалификации (в рамках практикумов).

Участие в таких конкурсах для учителя – это не столько формирование портфолио к аттестации (согласно Положению Министерства просвещения ПМР «Об аттестации педагогических и руководящих работников», внимания при процедуре аттестации заслуживают только призовые места), сколько вызов себе, своей профессиональной компетентности и готовность к самообразованию в требуемом направлении. Конкурсанту необходимо:

– ознакомиться с Положением и сосредоточиться на номинациях года, изучить критериальный лист к соответствующим конкурсным номинациям;

– отобрать и изучить методическую литературу по теме к той конкурсной номинации, в которой он будет участвовать (при необходимости уточнения теоретических сведений или методических вопросов);

– получить (при необходимости) консультацию у организационного комитета;

– разработать методический продукт и обязательно провести его самооценку по критериальному листу к номинации.

Считаем важным этапом по завершении конкурса ознакомление участника с результатами экспертизы его конкурсных материалов (критериальный лист по желанию участника отправляется ему на электронную почту) и осмысление того, что в методической разработке было корректно (что стало доказательством

его роста), а что требует внимания. Здесь очень ценна консультация эксперта, проводившего оценку конкурсной работы, анализ сильных и слабых сторон методического продукта.

Победа же в таком конкурсе – это объективное признание высокого мастерства и рефлексия аспектов профессионального развития. Участнику предлагается выступить с опытом в рамках заседания Республиканского научно-методического совета (по предмету), участвовать в тематических семинарах или мастер-классах. Педагоги, чьи материалы удостоены первого места, нередко становятся сами членами жюри в этом конкурсе в следующие годы.

В настоящее время Институт готов предложить учителям, заместителям, классным руководителям, библиотечным работникам 16 конкурсов профессионального мастерства: https://iroipk.idknet.com/konkursy/ .

Для руководителей и заместителей руководителя – 4 конкурса:

− конкурс «Лучший управленческий проект» (для заведующих, заместителей по образовательной деятельности организаций дошкольного образования);

− конкурс управленческих проектов «Управление воспитательными системами: новые смыслы и лучшая воспитательная практика» https://schoolpmr.info/rub/konkurs/uprav_vospit_sistemami/ ;

− конкурс методических материалов по профориентации детей и молодежи «Кем быть?» https://schoolpmr.info/rub/konkurs/kem-byt/;

− смотр-конкурс «Методист года» (для организаций среднего профессионального образования).

Для педагогов (педагогических коллективов) разных уровней образования – 7 конкурсов:

− конкурс «Профессиональные педагогические игры в системе дошкольного образования ПМР» (для педколлективов организаций дошкольного образования) https://schoolpmr.info/rub/prof_ped_igry_doshk_obr_pmr/ ;

− конкурс методических материалов «Духовно-нравственное воспитание в школе» https://schoolpmr.info/rub/duh-nravst_vosp_v_shkole/;

− конкурс методических разработок внутриклассного оценивания метапредметных образовательных результатов обучающихся «Кладовая идей» https://schoolpmr.info/rub/kladovaia_idei/;

− конкурс «Языковая мозаика: педагогические находки» среди филологов всех уровней образования;

− конкурс «Педагогические горизонты» (для педагогов коррекционного образования) https://schoolpmr.info/rub/pedagogicheskie_gorizonty/;

− интернет-конкурс «Лучшая методическая разработка» среди педагогических работников начального и среднего профессионального образования https://schoolpmr.info/rub/luchshaia_met_raz_spo/;

− смотр-конкурс среди мастеров производственного обучения организаций профессионального образования на лучшую разработку методического обеспечения процесса учебной практики.

Для команд (педагогов, обучающихся и родителей) – 4 конкура:

− конкурс образовательных видеороликов «Дети – детям» (начальное образование) https://schoolpmr.info/rub/deti-detiam/;

− конкурс электронных образовательных постеров «Знаешь о незнании – действуй!» (5 – 11 классы) https://schoolpmr.info/rub/znaesh_o_neznanii-deistvui/;

− конкурс видеороликов «Буктрейлер интересной книги» (начальное образование) https://schoolpmr.info/rub/buktreiler_interesnoi_knigi/;

− конкурс видеороликов «Виртуальная экскурсия по родному краю» https://schoolpmr.info/rub/virt_ekskursiia_po_rodnomu_kraiu/ ;

Для библиотечных работников – 1 конкурс «Юбилейный зов книги на полках библиотеки» https://schoolpmr.info/rub/konkurs/iubileinyi_zov_knigi/ .

Таким образом, конкурсы профессионально-педагогического мастерства мы рассматриваем как технологию управления профессиональным развитием [1]:

1) формулирована цель – устранение профессиональных дефицитов педагогов в условиях реализации государственных образовательных стандартов;

2) разработан инструментарий для разных категорий педагогических работников – Положение с актуальными для реализации ГОС номинациями и критериальной базой (критерии и показатели);

3) определены организационная форма – конкурс профессионального мастерства (как площадка для самообразования) и принцип управления совершенствованием профессиональных компетенций, заключающийся в ежегодной актуализации тех номинаций, в которых качество методических продуктов, представленных на конкурс в предыдущем году, было наиболее слабым.

4) мониторинг достижения цели предусматривает 3 показателя:

а) количественный показатель – количество заявок и поданных работ в каждой номинации, количество участников;

б) качественный показатель – динамика качества предоставленных конкурсных материалов;

в) результативный – тиражирование и внедрение в практику (пополнение электронного банка лучшими материалами для скачивания).

Представленный опыт диверсификации неформального образования достаточно востребован в среде педагогов т.к. они обладают богатой практикой, осознанностью и потребностью в применении знаний в новых условиях. Участие в конкурсах профессионального мастерства, целью которых становится не демонстрация имеющегося профессионального опыта, а совершенствование профессиональных компетенций через самообразование и устранение дефицитов является для педагогов в том числе возможностью предупреждения профессиональной дезориентации в переходный период и преодоления профессионального выгорания.

Литература

1. Змеев С. И. Основы технологии обучения взрослых: учебное пособие для высших учебных заведений [Электронный ресурс] / С. И. Змеев. – Москва, 2001. – 132 с. – Режим доступа https://ds5-tmr.edu.yar.ru/dokumenti_23-24/zmeev_osnovi_tehnologii_obucheniya_vzroslih.pdf (дата обращения 11.04.2026)

Хохлова Ксения Дмитриевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс
Наумкина Елизавета Антоновна,
студент,
ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс
Волкова Ксения Николаевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс
Панова Софья Евгеньевна,
студент,
ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс

РАБОЧАЯ СИЛА И БЕЗРАБОТИЦА В РЕГИОНАХ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

Современный рынок труда представляет собой сложную социально-экономическую структуру, формирование которой определяется взаимодействием демографических, институциональных и структурных факторов. В условиях продолжающейся трансформации российской экономики особое значение приобретает анализ состояния рабочей силы и динамики безработицы на региональном уровне. Сибирский федеральный округ (СФО) характеризуется высокой территориальной неоднородностью, специфической отраслевой структурой, значительными демографическими различиями и неодинаковым уровнем социально-экономического развития субъектов, что делает изучение рынка труда в данном округе особенно актуальным.

Цель исследования заключается в комплексном анализе рабочей силы и безработицы в субъектах СФО за 2021-2023 год на основе данных Росстата. Задачи исследования включают анализ численности рабочей силы, уровня участия населения в ее составе, динамики безработицы и потенциальной рабочей силы, а также выявление ряда межрегиональных различий и факторов, определяющих специфику рынка труда в представленных субъектах. Методологической основной исследования является сравнительный, статистический, структурный метод анализа, позволяющий идентифицировать тренды и тенденции и закономерности, влияющие на экономическую активность населения.

Понятие рабочей силы является базовым для анализа рынка труда. Согласно методологии Международной организации труда (МОТ), рабочая сила представляет собой часть населения, включающую занятых и безработных, способную и готовую участвовать в производстве товаров и услуг [1]. В Российской практике рабочая сила определяется как экономически активное население в возрасте 15 лет и старше, включающее лиц, имеющих работу, и лиц, находящиеся в поиске работы и готовых ее выполнить [2]. Рабочая сила отражает потенциал экономики к генерации трудовых ресурсов и показывает степень использования трудового капитала в стране или регионе [3].

Безработица, согласно классическому определению, является социально-экономическим явлением, характеризующимся наличием в обществе лиц, способных и готовых работать, но не имеющих работы. Исследователи трудовых рынков подчеркивают, что безработица играет роль индикатора экономической нестабильности, влияет на уровень доходов населения и формирует базу для оценки кадровой политики государства [4].

Анализ рабочей силы в Сибирском федеральном округе осуществлялся на основе данных таблицы 1, содержащей показатели численности рабочей силы и уровня ее участия за 2021-2023 год. Данные таблицы позволяют заключить, что численность рабочей силы в СФО характеризуется относительной

стабильностью при умеренной тенденции к снижению в 2022 году (на 60,6%) и частичному восстановлению в 2023 году (61,2% по отношению к 2021 г.).

Таблица 1

Численность рабочей силы в субъектах СФО за 2021-2023 годы

Регион	Численность рабочей силы, тысяч чел.			Уровень участия в составе рабочей силы, %		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Сибирский федеральный округ	8 362,9	8 262,0	8 284,5	60,8	60,6	61,2
Республика Алтай	93,3	90,4	92,1	70,0	68,9	68,8
Республика Тыва	130,3	132,2	123,5	58,2	58,4	54,0
Республика Хакасия	256,0	257,0	265,2	60,1	60,5	62,8
Алтайский край	1 058,0	1 102,3	1 138,4	58,3	61,7	64,9
Красноярский край	1 460,6	1 408,0	1 423,1	62,7	60,6	61,4
Иркутская область	1 149,1	1 152,3	1 154,0	60,4	61,1	61,6
Кемеровская область	1 260,6	1 242,6	1 233,1	58,3	58,0	58,0
Новосибирская область	1 435,3	1 393,2	1 390,8	62,2	60,7	60,8
Омская область	986,2	964,4	936,4	63,6	63,1	62,2
Томская область	533,6	519,5	528,1	60,6	59,5	60,5

Источник: составлено по [5]

В 2021 году рабочая сила составляла 8362,9 тыс. человек, в 2022 году – 8262,0 тыс. человек, а в 2023 году – 8284,5 тыс. человек. Эта динамика свидетельствует о том, что рынок труда округа адаптировался к последствиям пандемии, демонстрируя способность к восстановлению [5].

Межрегиональные различия носят структурный характер: наибольшая доля рабочей силы наблюдается в Красноярском крае, в Кемеровской, Новосибирской и Иркутской областях, что объясняется, кроме разницы по численности населения, их экономической масштабностью и уровнем урбанизации; в республиках Алтай и Тыва показатели значительно ниже, что связано с демографическими особенностями, низкой плотностью населения и ограниченной диверсификацией хозяйства.

В таблице 2 представлен уровень участия в составе рабочей силы населения по полу и типу поселения в 2023 году [5]. Он отражает степень вовлеченности населения в экономически активную деятельность и становится важным индикатором, как социального благополучия региона, так и наличия возможностей трудоустройства. В целом по СФО показатель составлял 61,2%. Уровень участия в составе рабочей силы в 2023 году варьируется от 54% в Республике Тыва до 68,8 в Республике Алтай.

Таблица 2

Уровень участия в составе рабочей силы населения по полу и типу поселения в 2023 году

Регион	Все население	Мужчины	Женщины	Городское население	Сельское население
СФО	61,2	69,4	54,5	62,7	56,5
Республика Алтай	58,9	66,4	52,5	60,4	58,2
Республика Тыва	54,0	54,8	53,3	57,8	49,2
Республика Хакасия	62,8	69,9	57,1	65,3	57,1
Алтайский край	64,9	72,5	58,8	69,0	59,1
Красноярский край	61,4	69,2	54,9	62,8	55,9
Иркутская область	61,6	70,0	54,9	62,7	57,8
Кемеровская область	58,0	67,3	50,6	58,9	52,8
Новосибирская область	60,8	70,4	53,0	62,4	54,0
Омская область	62,2	70,3	55,6	62,9	60,1
Томская область	60,5	67,4	54,8	63,3	53,4

Источник: составлено по [5]

Данные таблицы 2 свидетельствуют о наличии выраженных различий в уровнях участия мужчин и женщин в рабочей силе. Во всех субъектах округа участие мужчин стабильно превышает участие женщин, что соответствует общероссийской тенденции в силу пятилетней разницы пенсионного возраста. В СФО этот разрыв составляет 15%, что также объясняется отраслевой структурой экономики, в которой преобладает промышленность, добыча полезных ископаемых и строительство – традиционно мужские сферы занятости.

В таблице 3 отражена численность безработных и потенциальной рабочей силы в субъектах СФО за 2021-2023 год. Ее анализ показывает устойчивое снижение численности безработных по всем субъектам округа. В 2021 году общая численность безработных составляла 483,2 тысяч человек, в 2022 году – 363,5 тысяч человек, а в 2023 году 276,4 тысяч человек, то есть за 2 года число безработных сократилась на 87,1%

Таблица 3

Численность безработных и потенциальной рабочей силы в субъектах СФО за 2021-2023 годы

Регион	Численность безработных, тысяч чел.			Потенциальная рабочая сила, тысяч чел.		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
СФО	483,2	363,5	276,4	209,8	195,0	146,0
Республика Алтай	11,3	8,8	8,2	3,5	4,3	2,9
Республика Тыва	19,9	12,6	8,2	9,2	10,9	8,3
Республика Хакасия	16,3	8,5	5,7	9,3	10,6	8,6
Алтайский край	58,8	41,8	39,0	38,5	22,8	15,1
Красноярский край	51,4	38,0	28,5	27,0	30,9	20,9
Иркутская область	68,8	57,6	42,4	37,1	43,0	35,4
Кемеровская область	68,6	51,4	42,1	28,5	24,5	17,4
Новосибирская область	87,1	65,6	47,4	26,0	26,0	16,5
Омская область	64,1	51,2	34,1	15,9	9,6	8,6
Томская область	37,0	28,1	20,9	14,7	12,4	12,4

Источник: составлено по [5]

Потенциальная рабочая сила также демонстрирует сокращение (за 2 года 49,0% по СФО в целом), что связано с постепенным переходом части населения из категории потенциально активных в состав реальной рабочей силы.

В заключение отметим, анализ показателей рабочей силы и безработицы в субъектах СФО за период 2021-2023 год позволяет отметить заметные изменения, указывающие на посткризисное восстановление региональных рынков труда.

Устойчивое сокращение численности безработных, рост вовлеченности населения в экономическую деятельность и снижение совокупного показателя безработицы свидетельствуют о стабилизации социально-экономической ситуации в округе.

Литература

1. Международная организация труда МОТ. – Текст: электронный // Международная организация труда МОТ. – URL: (дата обращения: 03.12.2025).

2. Мырадов, М. Понятия «рабочая сила», «рынок труда» и «занятость населения», и их виды / М. Мырадов, А. Аманназаров. – Текст: электронный // Вестник науки. – 2024. – № 5 (74). EDN: VEUQOS.

3. Капелюшников, Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р. И. Капелюшников. – Текст: электронный // Проблемы прогнозирования. – 2000. – № 5. EDN: HRTENT.

4. Интернет-энциклопедия «Рукивики». Безработица. – Текст: электронный // Интернет-энциклопедия «Рукивики». – 2025. – URL: https://ru.ruwiki.ru/wiki/Безработица (дата обращения: 03.12.2025).

5. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2024: Статистический сборник. – Текст: электронный // Росстат. – М: Федеральная служба государственной статистики. – 2024. – 1120 с. – URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2024.pdf (дата обращения: 20.11.2025).

Черных Ирина Александровна,
и. о. заместителя директора по НМР,
ГПОУ «Прокопьевский аграрный колледж»,
п. Школьный, Кемеровская область – Кузбасс

АГРОТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КЛАСС КАК ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ АГРАРНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

Внедрение Агротехнологических классов в настоящее время это одно из актуальных направлений реализации федерального проекта «Кадры в АПК». Так как сельское хозяйство в Кузбассе считается перспективной отраслью, то создание «бесшовной траектории» подготовки кадров от школьной скамьи до предприятий АПК, предусматривающую раннее вовлечение молодежи в профессию является для региона нужной и своевременной [1].

В Прокопьевском аграрном колледже третий год реализуется Программа профессиональной подготовки «Эффективное животноводство и современные корма» в рамках Агротехнологического класса для обучающихся 8-9 классов основной общеобразовательной школы поселка Школьный, которая располагается в шаговой доступности от ГПОУ ПАК [2].

Программа рассчитана на два года обучения и построена по модульному принципу, включая в себя в первый год обучения следующие модули: растениеводство, животноводство, основы механизации, введение в агробизнес. Второй год обучения предусматривает выбор профильных классов: механизация сельского хозяйства и -ветеринария.

Занятия проводят преподаватели профессионального цикла один раз в неделю по пятницам согласно расписанию. В работе со школьниками предусмотрены теоретические и практические занятия, экскурсии на производственные участки и другие нетрадиционные формы занятий. После первого года обучения промежуточной аттестацией является зачет. Второй год

обучения предусматривает изучение конкретного модуля и завершается экзаменом по выбранной профессии. В результате завершения программы и успешной сдачи экзамена по модулю «Механизация сельского хозяйства» учащимся выдается свидетельство об окончании обучения с присвоением квалификации «Слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования» 1 разряда. В результате завершения программы и успешной сдачи экзамена по модулю «Ветеринария» свидетельство об с присвоением квалификации «Оператор по ветеринарной обработке животных» 1 разряда.

Практический опыт показывает, что занятия школьников по данной программе способствует их полному погружению в профессию и осознанному выбору будущей специальности. Заинтересованность профессией начинается с практических занятий, когда учащиеся могут попробовать себя в освоении первых профессиональных навыков. Так три ученицы 8 класса, которые обучались в агротехнологическом классе в 2024, 2025 и 2026 годах стали призерами Регионального чемпионата «Профессионалы», как юниоры по компетенции «Ветеринария».

Следует отметить, что из 14 учащихся основной общеобразовательной школы поселка Школьный, которые начали освоение Программы с октября 2023 года, в июне 2025 года на школьной линейке посвященной Последнему звонку, все 14 учащихся получили первый официальный документ – свидетельство о рабочей профессии. Из них семь человек по профессии «Слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования» и семь по профессии «Оператор по ветеринарной обработке животных». Считаем хорошим результатом тот факт, что из 14 выпускников школы 2025 года – семь ребят, то есть 50% от общего числа выпуска пришли учиться в Прокопьевский аграрный колледж на специальности агротехнологического направления.

Опыт работы ГПОУ ПАК по данному направлению неоднократно был представлен педагогическому сообществу и представителям предприятий реального сектора экономики Прокопьевского и Новокузнецкого муниципальных округов, был одобрен и поддержан со стороны предприятий,

администрации округов, ИРО Кузбасса, директоров школ. Данное направление рекомендовано развивать и расширять границы взаимодействия. С 2025 года к данной Программе подключилась Яснополянская средняя школа Прокопьевского муниципального округа, занятия для них также проводятся 1 раз в неделю. Школьников 8 класса привозят в колледж для проведения занятий. Также существует практика выездных занятий преподавателей колледжа в школу.

Важно, что в процессе реализации проекта задействованы социальные партнеры реального сектора экономики. Так, например, предприятие ООО «Кузбасский бройлер» в Металлурговской школе Новокузнецкого муниципального округа оборудовало агротехнологический класс по направлению птицеводства. Школьники не только изучают азы птицеводства в учебном классе, но и привлекаются в производственные процессы птицефабрики. Предприятие имея заинтересованность в будущих специалистах готовы отправлять школьников на целевое обучение в образовательные учреждения профессионального образования аграрного профиля. Крупное предприятие Прокопьевского муниципального округа ООО «СХП «Михайловское», занимающееся производством молочной продукции, также включено в Программу обучения. На данном предприятии проводятся экскурсии для школьников с целью знакомства их с животноводческой отраслью в реальных условиях. Такое совместное взаимодействие направлено на популяризацию сельского хозяйства с дальнейшей перспективой получения школьниками специальностей аграрного профиля и их трудоустройства в Прокопьевском муниципальном округе, что поддерживается Администрацией округа, которая оказывает в этом всяческую поддержку.

Реализация проекта стала одним из ключевых факторов участия ГПОУ ПАК в конкурсном отборе на получение субсидий из федерального бюджета на реализацию проекта развития образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального

образования для подготовки кадров отрасли сельского хозяйства в рамках федерального проекта «Кадры в АПК» национального проекта по обеспечению технологического лидерства «Технологическое обеспечение продовольственной безопасности». Конкурсный отбор позволит в 2026–2028 гг. провести капитальный ремонт учебных зданий и модернизировать материально-техническую базу образовательного учреждения, тем самым повысить интерес школьников сельских территорий к получению специальностей аграрного направления для АПК Кузбасса.

Литература

1. По нацпроекту в Кузбассе в 2025 году откроется 20 агротехнологических классов. Администрация Правительства Кузбасса. 2025. https://ako.ru/news/detail/po-natsproektu-v-kuzbasse-v-2025-godu-otkroetsya-20-agrotekhnologicheskikh-klassov.

2. Эффективное животноводство и современные корма: Программа профессиональной подготовки для школьников 8-9 классов общеобразовательных школ. Организация-разработчик: Государственное профессиональное образовательное учреждение «Прокопьевский аграрный колледж». – 2024.

Четверикова Татьяна Николаевна,
начальник отдела «Центр планирования профессиональной карьеры»,
ГБУ ДПО Самарской области Центр профессионального образования,
г. Самара, Самарская область

РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ИНТЕГРАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ ПОПУЛЯРИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ» В ЕДИНУЮ МОДЕЛЬ ПРОФОРИЕНТАЦИИ: ОПЫТ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Актуальность проблемы профессиональной ориентации обучающихся обусловлена масштабным кадровым дефицитом в Российской Федерации. По оценкам Минтруда России, общая замещающая кадровая потребность к 2032 году составит 12,2 млн работников, в том числе: 11,7 млн – для замещения выбывающих на пенсию сотрудников и порядка 500 тыс. в связи с созданием дополнительных рабочих мест [2]. В этих условиях государственная политика в сфере профориентации выходит на принципиально новый уровень системности: с 2022 года в стране реализуется федеральный проект «Профессионалитет», направленный на модернизацию системы среднего профессионального образования через создание образовательно-производственных кластеров, а с 1 сентября 2023 года во всех общеобразовательных организациях, реализующих основное и среднее общее образование, внедрена Единая модель профессиональной ориентации.

Оба механизма закреплены в контуре национального проекта «Молодежь и дети» (2025–2030) и подчинены целям, определенным Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» [3]. Вместе с тем вопрос их практической синхронизации на региональном уровне остается недостаточно исследованным. Опыт Самарской области

показывает необходимость поддержки интеграции мероприятий программы популяризации «Профессионалитета» в модули Единой модели профориентации со стороны региональных органов власти в сфере образования.

Федеральный проект «Профессионалитет» и программа его популяризации запущены в 2022 году. Самарская область, вошедшая в проект в числе первых пилотных регионов, последовательно наращивающая кластерную сеть до 10 кластеров к 2026 году с охватом 7 ведущих отраслей экономики [1, с. 46], активно реализует программу его популяризации. Программа популяризации «Профессионалитета» включает комплекс мероприятий, которые ориентированы на разные целевые аудитории: школьников, их родителей (законных представителей), студентов образовательных организаций среднего профессионального образования, педагогическое сообщество и в целом широкую общественность. Колледжи, входящие в «Профессионалитет», организуют и проводят свыше 20 различных форм профориентационных мероприятий: профессиональные пробы, мастер-классы, квест-программы, экскурсии на предприятия, профориентационные смены и иные активности.

Включение мероприятий программы популяризации «Профессионалитета» с современной кластерной инфраструктурой в Единую модель профориентации расширяет ее возможности для обучающихся. Управление этим процессом региональным министерством образования повышает устойчивость профориентационной системы региона и обеспечивает ее долгосрочное развитие, благодаря согласованию целей Единой модели, образовательных траекторий «Профессионалитета» и стратегических задач кадровой обеспеченности региональной экономики. Взаимодействие школ, колледжей и предприятий формирует единую среду для профессионального самоопределения молодежи и планомерного восполнения кадрового потенциала региона.

Управляемая интеграция программы популяризации «Профессионалитета» в Единую модель профориентации обеспечила готовность

школ региона к реализации Единой модели на основном и продвинутом уровне с опережением федеральных сроков. На основании административного решения министерства образования Самарской области с 1 сентября 2024 года регион отказался от базового уровня реализации Единой модели. В 2025/2026 учебном году 213 школ региона (32,4 % от общего числа) реализуют Единую модель профориентации на продвинутом уровне.

Очевидно, что такие мероприятия, как мастер-классы и профессиональные пробы из обязательного блока плана мероприятий, направленных на популяризацию «Профессионалитета», наполняют модуль «Мероприятия профессионального выбора». Региональной практикой в этом модуле выступают профориентационные каникулярные смены, реализуемые на базе организаций среднего профессионального образования в период школьных каникул (осенних и весенних – в обязательном порядке для всех колледжей региона, летних – вариативно). Продолжительность от 3 до 7 дней профориентационных каникулярных смен и использование инфраструктуры «Профессионалитета», в том числе инфраструктуры предприятияй-партнеров, обеспечивают качественное погружение учащихся 6 – 11 классов в профессиональный контекст востребованных профессий и специальностей. Более 10 тыс. школьников в каждый каникулярный период анализируют свои интересы и способности в контексте определенных профессий.

Региональная система предпрофильной подготовки, направленная на создание условий, обеспечивающих самоопределение выпускников основной школы в отношении выбора профилирующего направления образования, также базируется на инфраструктуре кластеров «Профессионалитета». Предпрофильной подготовкой в 2025 году было охвачено более 21 тыс. 9-классников из 460 школ Самарской области по 520 курсам продолжительностью 10 учебных часов.

Предпрофильная подготовка, обеспечивая реализацию модуля «Мероприятия профессионального выбора», предполагает активное включение родителей в процесс выбора школьником соответствующего курса, чем

дополняет модуль «Взаимодействие с родителями» наряду с областными родительскими собраниями «Профессионалитет-63» и целым комплексом мероприятий для родителей потенциальных абитуриентов во время Дней открытых дверей в колледжах «Профессионалитета», в том числе Единого дня открытых дверей.

Модуль «Профессиональное обучение» обеспечивается реализацией профессионального обучения 9-классников на базе организаций СПО: государственное задание со стороны министерства образования Самарской области (144 часа на каждого обучающегося) решает вопрос с финансированием процесса, колледж реализует образовательную программу на современном оборудовании, школа содействует посещению школьниками занятий в колледже. Ежегодно более 2,5 тыс. 9-классников получают первую профессию.

В системе профориентационной работы заметное место занимают областные видеоконференции «Открытый урок» (до 4 мероприятий в год со средним охватом 13 тыс. учащихся), областной классный час «Профессионалитет: ты в хорошей компании» (2 мероприятия в год в рамках Единого дня открытых дверей с охватом порядка 50 тыс. школьников), областное родительское собрание «Профессионалитет-63» (2 мероприятия в год в рамках Единого дня открытых дверей с охватом порядка 30 тыс. человек).

Учитывая особую роль института амбассадоров «Профессионалитета» в реализации программы популяризации «Профессионалитета» и в целом в профориентационной работе, с 2024 года при поддержке регионального министерства образования ЦПО Самарской области организует и проводит областной форум амбассадоров «Профессионалитета». Для амбассадоров «Профессионалитета» форум – это обмен опытом и идеями, обучение выступлению на публике, работе в команде, решению конфликтов, использованию искусственного интеллекта и пр. Для региона форум – это повышение эффективности программы популяризации «Профессионалитета», а также новые перспективы в развитии системы профориентации в рамках и за рамками Единой модели.

В 2026 году региональная поддержка интеграционных процессов пополнилась новой практикой: профориентационные туры для руководителей общеобразовательных организаций в образовательные организации среднего профессионального образования. Профориентационные туры направлены на устранение информационных разрывов между уровнями образования и, как следствие, улучшение координации профориентационной работы. Колледж предлагает управленческой команде школы не только экскурсию по современным лабораториям и мастерским, но и интерактивные мастер-классы и «профпробы». Цель таких мероприятий не в «примерке» профессии директором школы, а в повышении качества предварительной подготовки школьников к участию в профориентационных мероприятиях на базе колледжа и эффективности профориентационной работы в целом. Важно, что после личного погружения управленческая команда школ демонстрирует более высокий уровень доверия к колледжам и системе СПО в целом.

К настоящему времени в регионе наблюдается рост интереса к среднему профессиональному образованию со стороны школьников и их родителей: при ежегодном увеличении бюджетных мест в учреждениях СПО (в 2025 году количество бюджетных мест увеличилось почти на 13 % по сравнению с 2024 годом), контрольные цифры приема выполняются в полном объеме, при этом порядка 4 тыс. человек поступают в учреждения СПО на платной основе. На некоторые направления конкуренция при поступлении в самарские колледжи и техникумы сравнима с ведущими вузами: по количеству поданных абитуриентами заявлений на специальность «дошкольное образование» – 38 чел. на место; «сварщик» – 36 чел. на место; «технология машиностроения» – 34 чел. на место [4].

Достигнутые результаты обусловлены комплексом взаимосвязанных факторов, важнейшим из которых является активная роль предприятий-партнеров кластеров в мероприятиях программы популяризации «Профессионалитета». Управляемая синхронизация программы популяризации «Профессионалитета» с Единой моделью профориентации повышает

эффективность, напрямую ориентируясь на ключевые государственные цели: укрепление технологического суверенитета, развитие рынка труда, социально-экономический рост и повышение благополучия граждан [3].

Литература

1. Коновалова, Е. О. Федеральный проект «Профессионалитет» в контексте модели управления региональной системой СПО (на примере Самарской области) / Е. О. Коновалова, К. В. Кузьмина // Вестник науки. – 2025. – Т. 5, № 11(92). – С. 45-50. – EDN: UMSHBK.

2. Минтруд подсчитал, что более 12 млн работников нужно привлечь в экономику РФ до 2032 года // Интерфакс : сайт. – 2025. – 4 дек. – URL: https://www.interfax.ru/russia/1061199 (дата обращения: 31.03.2026).

3. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года : Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 // Официальный интернет-портал правовой информации. – 2024. – 7 мая. – URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/50542 (дата обращения: 31.05.2026).

4. Самарские колледжи и техникумы бьют рекорды по числу абитуриентов // Обозрение : сайт. – URL: https://oboz.info/samarskie-kolledzhi-i-tehnikumy-byut-rekordy-po-chislu-abiturientov/ (дата обращения: 31.03.2026).

Шабанова Вероника Евгеньевна,
студентка,
ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс
Назина Ксения Алексеевна,
студентка,
ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ И МУНИЦИПАЛЬНЫЕ СЛУЖАЩИЕ В РЕГИОНАХ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

Кадровый состав государственных и муниципальных органов является ключевым элементом, обеспечивающим реализацию государственной политики на местах. В условиях реализации национальных проектов, смещения фокуса развития на восточные регионы страны и обострения глобальных вызовов возрастает роль качественного и эффективного публичного управления в регионах Сибирского федерального округа (СФО).

Актуальность исследования кадрового потенциала государственной и муниципальной службы в регионах СФО обусловлена стратегической важностью данного макрорегиона для национальной безопасности и социально-экономического развития Российской Федерации. Сибирь, занимающая около 30% территории страны, обладает не только колоссальным природно-ресурсным потенциалом, но и уникальным геополитическим положением, выступая связующим звеном между европейской частью России и азиатско-тихоокеанским регионом.

Государственные и муниципальные служащие составляют основу управленческого аппарата, непосредственно реализующего государственную политику на федеральном, региональном и местном уровнях [1]. Именно от их профессионализма, компетентности и мотивации зависит качество

предоставления публичных услуг населению, скорость прохождения административных процедур для бизнеса и, в конечном счете, уровень доверия граждан к институтам власти. Однако специфические условия функционирования публичной службы в СФО – экстремальные природно-климатические условия, значительная территория с низкой плотностью населения, этнокультурное разнообразие неравномерность социально-экономического развития, и удаленность от федерального центра – формируют уникальный комплекс вызовов для кадрового обеспечения системы управления.

Целью исследования является анализ численного состава и проблем кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы в регионах Сибирского федерального округа в 2010-2022 годы.

Анализ кадрового состава в СФО целесообразно начать с численности государственных гражданских (муниципальных) служащих государственных органов и органов местного самоуправления за 2010-2022 год (табл. 1).

Таблица 1

Численность государственных гражданских (муниципальных) служащих государственных органов и органов местного самоуправления, человек [2]

	2010	2015	2020	2021	2022
СФО	167341	152012	119663	115837	115815
Республика Алтай	3515	2868	2417	2380	2361
Республика Тыва	3795	3750	3327	3262	3258
Республика Хакасия	5317	4840	4131	4069	4174
Алтайский край	20187	17628	15208	14642	14546
Красноярский край	27701	25208	21781	21294	21313
Иркутская область	21449	19795	18542	17924	18048
Кемеровская область	18618	17674	16142	15663	15510
Новосибирская область	21248	19812	17990	17293	17290
Омская область	15427	14016	12256	11719	11807
Томская область	9111	8938	7869	7592	7508

На основании анализа данных таблицы о численности государственных гражданских и муниципальных служащих в Сибирском федеральном округе за период 2010-2022 гг. можно сделать следующие выводы:

1. Устойчивая отрицательная динамика: наблюдается последовательное и значительное сокращение численности служащих в СФО. За 12 лет общая численность уменьшилась на 51 526 человек, что составляет 30,8% от уровня 2010 года.

2. Этапы сокращения: наиболее резкое снижение произошло в период 2015-2020 гг. (-32 349 человек). В 2021-2022 гг. тенденция сохранилась, хотя темпы сокращения несколько замедлились

3. Системный характер проблемы: сокращение затрагивает все уровни публичной власти в округе, что свидетельствует о системном характере снижения кадрового обеспечения государственного и муниципального управления в сибирских регионах.

Данные тенденции могут указывать на оптимизацию аппарата управления; снижение привлекательности государственной и муниципальной службы в регионах СФО; возможное ухудшение качества государственных и муниципальных услуг; усиление кадрового дефицита в органах власти.

В таблице 2 представлена численность гражданских служащих территориальных органов федеральных органов исполнительной власти. За период с 2010 по 2022 годы наблюдается системное и масштабное сокращение численности государственных и муниципальных служащих во всех регионах СФО. Назовем выявленные закономерности и ключевые показатели.

1. Общее сокращение по СФО: численность служащих уменьшилась с 71 635 до 37 177 человек; сокращение составило 34 458 человек или 48,1% от исходного уровня; наиболее интенсивное сокращение произошло в период 2015-2020 гг.

2. Региональная дифференциация: наибольшее сокращение в абсолютных значениях зафиксировано в Красноярском крае (-3 926 чел.), Новосибирской области (-3 686 чел.), Алтайском крае (-4 108 чел.); наибольшее сокращение

в процентном соотношении: Алтайский край (-46,9%); Омская область (-46,4%), Томская область (-43,5%).

3. Критическое сокращение численности по периодам: 2010-2015 гг. – на 15,5%; 2015-2020 гг. – на 32,6%; 2020-2022 гг. – на 8,8%.

Таблица 2

Численность государственных гражданских служащих территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, человек [2]

	2010	2015	2020	2021	2022
СФО	71635	60527	40782	37417	37177
Республика Алтай	1577	1325	906	858	849
Республика Тыва	1681	1499	1036	975	957
Республика Хакасия	2255	2026	1370	1296	1284
Алтайский край	8764	7043	5228	4693	4656
Красноярский край	11089	9555	7745	7271	7163
Иркутская область	8630	7230	5628	5121	5189
Кемеровская область	7620	6582	5126	4760	4593
Новосибирская область	10153	8473	7105	6502	6467
Омская область	6634	5233	4000	4539	3556
Томская область	4179	3713	2629	3402	2363

Исходя из приведенных данных, во многих субъектах СФО требуется разработка комплексной программы по стабилизации кадрового потенциала и повышению привлекательности государственной и муниципальной службы в сибирских регионах.

В таблице 3 приведена численность гражданских (муниципальных) служащих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

На основании данных таблицы можно сделать ряд выводов о динамике численности муниципальных служащих в СФО.

1. Общая тенденция: за 12-летний период наблюдается сокращение численности муниципальных служащих на 14247 человек; в процентном

отношении снижение составило 18,3% от уровня 2010 года; динамика носит неравномерный характер с периодами снижения и последующей стабилизации.

2. Фазовый анализ динамики: в период 2010-2015 гг. произошло сокращение на 6149 человек (7,9%); наиболее значительное снижение зафиксировано в Республике Алтай (-28,0%) и Алтайском крае (-12,7%); в период 2015-2020 гг. сокращение численности составило 10469 человек (14,6%); практически все регионы показали отрицательную динамику; в период 2020-2022 гг. отмечается рост численности на 2371 человек (3,9%); положительная динамика затронула большинство регионов СФО.

3. Региональные особенности: наибольшее сокращение характерно для Республики Алтай (-27,6%), Красноярского края (-16,8%); наименьшее -для Томской области (+4,9%), Республики Тыва (+17,1%); в Республике Тыва наблюдается устойчивый рост на протяжении всего периода.

4. Структурные изменения: наибольшая абсолютная убыль в Красноярском крае (-2335 чел.); стабилизация ситуации в 2021-2022 гг. в большинстве регионов; формирование новой кадровой структуры муниципальной службы.

Таблица 3

Численность государственных гражданских (муниципальных) служащих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, человек [2]

	2010	2015	2020	2021	2022
СФО	77719	71570	61101	63313	63472
Республика Алтай	1562	1125	1075	1130	1131
Республика Тыва	1482	1575	1659	1714	1735
Республика Хакасия	2307	2030	2099	2127	2240
Алтайский край	9498	8290	8032	8015	7955
Красноярский край	13909	12234	10697	11440	11574
Иркутская область	10726	9891	10275	10645	10719
Кемеровская область	9089	8808	8539	8800	8698
Новосибирская область	9213	8970	8468	8734	8726
Омская область	6934	6885	6354	6658	6686
Томская область	3822	3878	3903	4050	4008

Приведенные данные свидетельствуют о необходимости мониторинга качества предоставления муниципальных услуг и разработки программ повышения эффективности работы муниципальных служащих.

В таблице 4 отражена численность муниципальных служащих в органах местного самоуправления. На основании данных таблицы можно сделать некоторые выводы.

1. Общая тенденция к сокращению: у большинства регионов СФО численность муниципальных служащих в 2022 году снизилась по сравнению с 2010 годом (Республика Алтай, Республика Тыва, Алтайский край, Красноярский край, Иркутская, Омская, Томская области). Это может свидетельствовать об оптимизации управленческого аппарата или централизации функций.

Таблица 4

Численность муниципальных служащих органов местного самоуправления, человек [1]

	2010	2022
СФО	54356	43303
Республика Алтай	1065	590
Республика Тыва	863	1068
Республика Хакасия	1388	1321
Алтайский край	7019	5564
Красноярский край	10411	7965
Иркутская область	6746	7032
Кемеровская область	6600	6671
Новосибирская область	6546	6168
Омская область	4718	4298
Томская область	2652	2626

2. Незначительный рост в отдельных регионах: в Республике Хакасия, Кемеровской и Новосибирской областях отмечен небольшой рост числа служащих, что может быть связано с расширением местных административных функций или изменением методики учета.

3. Наибольшее сокращение в абсолютных числах: самые значительные сокращения произошли в Республике Алтай (на 11053 человека) и Иркутской области (на 3346 человек), что указывает на масштабные реформы или трансформации в системе местного самоуправления этих регионов.

4. Стабильность в отдельных случаях: в Алтайском крае, Новосибирской и Кемеровской областях изменения минимальны (в пределах +/- 3%), что говорит об относительной стабильности штатной численности.

Литература

1. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». https://www.consultant.ru/.

2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2024.pdf .

Шальнова Наталья Васильевна,
методист центра профориентации,
ГБУ ДПО «Кузбасский региональный институт
развития профессионального образования» им. А. М. Тулеева,
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ: КАК ТЕХНОЛОГИИ МЕНЯЮТ ПРОЦЕСС ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

Профориентация – важнейший этап в жизни любого молодого человека, определяющий его дальнейшую судьбу и успешность в профессиональном развитии.

Раньше профориентация строилась на классических психологических тестах (например, модели Холланда: реалистический, исследовательский, артистический, социальный, предпринимательский, конвенциональный) и личных беседах с психологом. Школьник проходил стандартный бумажный тест, получал размытый результат и оставался один на один с вопросом: «А что с этим делать дальше?». Эти методы имеют ценность, но их главный недостаток – статичность. Тесты не учитывают динамику рынка труда, а консультант физически не может проанализировать тысячи вариантов за короткий срок.

Сегодняшняя профориентация значительно отличается от традиционных методов прошлых десятилетий. Современные реалии диктуют необходимость индивидуального подхода, постоянного обновления навыков и использование инновационных технологий. Эти тенденции проявляются в нескольких ключевых аспектах, которые определяют вектор развития данной сферы.

Профориентация сегодня сосредоточена на уникальных характеристиках каждого клиента. Теперь профориентологи используют разнообразные инструменты для диагностики личности, игровые методики и глубокое изучение контекста жизни человека. Такой подход позволяет выявить скрытые таланты

и предпочтения, создавая основу для эффективного карьерного планирования. Важно учитывать широкий спектр факторов, влияющих на профессиональный выбор: состояние здоровья, образовательный уровень, культурные особенности и финансовые возможности семьи. Особое внимание уделяется работе с ограничивающими убеждениями, такими как страх неудачи, синдром самозванца и отсутствие уверенности в собственных силах [1].

В последние годы традиционные методы профориентации уступают место современным технологиям, среди которых особое место занимает искусственный интеллект (ИИ). Искусственный интеллект – инструмент, который делает профориентацию умной, персонализированной и доступной каждому.

ИИ собирает и анализирует огромные объемы данных о соискателях, включая их интересы, навыки, личностные качества и карьерные устремления. Это позволяет создавать точные и персонализированные рекомендации по выбору профессии. Это особенно актуально в условиях быстро меняющегося рынка труда, где своевременность принятия решений имеет большое значение.

Современные платформы не просто задают вопросы – они учатся на ответах пользователя, анализируют его поведение в сети, данные об учебных успехах и даже хобби, чтобы предложить оптимальный путь.

Пользователь проходит не просто тест, а интерактивный опрос: отвечает на вопросы о предпочтениях, описывает ситуации из жизни, загружает свои работы (эссе, проекты). Алгоритм анализирует не только явные ответы, но и скрытые паттерны: например, если человек охотно решает логические задачи в игровой форме, система делает вывод о его аналитическом складе ума, даже если он сам этого не осознает. На выходе – не один «идеальный» вариант профессии, а карта возможностей: профессии, востребованные сейчас, которые появятся через 5–10 лет (на основе анализа трендов), необходимые навыки и курсы для их освоения. Все это ИИ способен делать автоматически, анализируя тысячи вакансий, зарплатные данные и тренды рынка, которые человек вручную изучал бы неделями [2].

Какие существуют преимущества ИИ в профориентации?

Во-первых, персонализация: ИИ учитывает уникальность каждого человека: его сильные стороны, слабые места, интересы, темп обучения. Нет «универсального» списка профессий – есть список конкретного человека.

Во-вторых, масштабируемость. Один алгоритм может работать с тысячами учеников одновременно. Школа, даже небольшая, получает доступ к профессиональному инструменту без необходимости нанимать целую команду психологов.

В-третьих, актуальность данных. Традиционные справочники устаревают за год. ИИ-платформы обновляют информацию в реальном времени, учитывая последние тренды рынка труда.

В-четвертых, снижение субъективности и предубеждений. Человеческий консультант может (часто неосознанно) влиять на выбор подростка своими собственными стереотипами («девочкам – филология, мальчикам – инженерия»). Алгоритм, при правильной настройке, лишен гендерных, социальных или этнических предубеждений.

И наконец, в-пятых, геймификация и вовлеченность. Интерактивные квесты, симуляторы, чат-боты делают процесс выбора профессии увлекательным. Подростки, которые раньше «отмалчивались», теперь активно участвуют. Одна из главных проблем выбора – невозможность «попробовать» работу до поступления в вуз. ИИ в связке с виртуальной (VR) и дополненной (AR) реальностью решает эту задачу.

Уже сейчас существуют симуляторы, позволяющие школьнику на час стать хирургом, пилотом дрона, архитектором виртуальных миров или биотехнологом. ИИ внутри симуляции отслеживает реакции пользователя: как быстро он принимает решения? Насколько высок уровень стресса? Внимателен ли он к деталям? Это превращает профориентацию из скучного анкетирования в захватывающий квест с реальной обратной связью.

Несмотря на очевидные преимущества, использование ИИ в профориентации несет ряд рисков. Одним из главных является проблема

конфиденциальности данных. Сбор и хранение персональных данных требует строгого контроля и защиты от несанкционированного доступа. Кроме того, существуют опасения по поводу возможных ошибок в рекомендациях, которые могут повлиять на выбор профессии.

− Отсутствие эмпатии. ИИ может проанализировать данные, но не может понять душевные терзания, страхи или семейное давление, с которым сталкивается подросток.

− Эффект «Черного ящика». Иногда алгоритм выдает рекомендацию, но не может объяснить, почему он так решил.

− Риск алгоритмической предвзятости. Если нейросеть обучалась на данных прошлых лет, она может предлагать стереотипные решения (например, реже советовать девушкам технические специальности), просто потому что так было раньше.

Можно с уверенностью сказать, что современная профориентация вышла далеко за пределы традиционного тестирования и советов по выбору профессии. Она превратилась в комплексный подход, включающий индивидуальный анализ потребностей, развитие навыков, применение искусственного интеллекта и учет динамичных изменений на рынке труда.

Искусственный интеллект не отменяет необходимости размышлять о своем будущем – он делает этот процесс осознанным, основанным на данных и доступным для каждого. Технологии позволяют перейти от «выбора профессии вслепую» к построению индивидуальной карьерной траектории, гибкой и адаптивной к изменениям мира.

Необходимо помнить, что главный секрет успешной профориентации в эпоху искусственного интеллекта – баланс. ИИ не выбирает за нас – он «подсвечивает» путь, убирает информационный шум и помогает увидеть возможности, о которых мы даже не подозревали.

В мире, где каждые 10 лет человеку, скорее всего, придется менять квалификацию, ИИ станет персональным карьерным навигатором. Главное – помнить: последнее слово всегда остается за человеком. Ведь «дело всей

жизни» – это не только про алгоритмы и зарплаты, это про страсть, любопытство и ощущение смысла. А эти качества пока подвластны только нам.

Литература

1. Колесова, А. С. Перспективы применения искусственного интеллекта в профориентационной деятельности / А. С. Колесова, О. Н. Сараева // Креативная экономика. – 2023. – Т. 17, № 7. – С. 2475-2490. – DOI: 10.18334/ce.17.7.118351. – EDN: WSEWQA.

2. Неуступов, А. А. Использование искусственного интеллекта для профориентации школьников / А. А. Неуступов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2024. – Т. 12, № 3. – С. 37-39. – DOI: 10.12737/1998-1740-2024-12-3-37-39. – EDN: JHPLAI.

Эверс Татьяна Федоровна,
преподаватель биологии,
высшая квалификационная категория,
ГБПОУ «Донецкое училище олимпийского резерва им. С. Бубки»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика

ВОСПИТАНИЕ ТРЕНЕРА-ПРОФЕССИОНАЛА

В условиях стремительного развития спортивной индустрии и повышения требований к качеству подготовки спортсменов все острее встает вопрос о профессионализме тренерского состава. Современный тренер, это не просто технический специалист, а ключевой субъект воспитательного процесса, оказывающий значительное влияние на формирование личности, ценностных ориентаций и жизненных установок подрастающего поколения. Особую важность эта тема приобретает в свете требований Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС), где особое внимание уделяется всестороннему развитию личности, включая физическое, духовно-нравственное и социальное воспитание. Согласно исследованиям, более 80% воспитанников в значительной степени формируют свое мировоззрение под влиянием наставников в спорте [2]. Цифровизация образования и внедрение инновационных технологий в тренировочный процесс требуют от тренера новых компетенций умения работать с данными, использовать мобильные приложения, анализировать биометрические показатели и применять гибридные формы обучения. В этих условиях воспитание тренера-профессионала становится не просто педагогической задачей, а социальной необходимостью, определяющей качество будущего поколения спортсменов, уровень их здоровья, мотивации и успешной социализации.

Современный тренер – это не просто специалист, умеющий показать упражнение или составить план тренировки. Он – педагог, наставник, психолог и организатор, чья деятельность направлена на формирование личности

спортсмена. Воспитание тренера-профессионала – это сложный, многоуровневый процесс, требующий не только глубоких теоретических знаний, но и высокой личной ответственности, нравственной зрелости и постоянного саморазвития [2].

Профессиональная подготовка будущего тренера должна строиться на системно-деятельностном подходе, включающем три ключевых компонента: социокультурный, профессионально-педагогический и физкультурно-спортивный. Только в их единстве формируется специалист, способный не просто обучать, а воспитывать.

Одним из важнейших аспектов является личный пример. Как отмечал К. Д. Ушинский, «влияние личности воспитателя на молодую душу составляет ту воспитательную силу, которую нельзя заменить ни учебниками, ни моральными сентенциями». Тренер должен быть образцом дисциплины, трудолюбия, честности и гуманизма. Его поведение, отношение к делу, эмоциональная устойчивость – все это становится частью педагогического процесса [1].

К профессионально важным качествам тренера относятся:

• Нравственные – гуманизм, честность, справедливость, требовательность к себе и другим;

• Коммуникативные – умение слушать, находить подход к каждому, проявлять педагогический такт;

• Волевые – выдержка, настойчивость, решительность, способность принимать решения в стрессовых ситуациях;

• Интеллектуальные – критическое мышление, креативность, умение анализировать и адаптировать методики;

• Психомоторные – высокий уровень физической подготовки, точность движений, способность демонстрировать технику.

Важно, чтобы в процессе подготовки будущих тренеров уделялось внимание ауто-психологической компетентности – осознанию своих сильных и слабых сторон, умению работать над собой, анализировать ошибки и извлекать

из них уроки. Только такой специалист способен к постоянному профессиональному росту. Особое значение сегодня приобретает трансдисциплинарный подход в обучении. Он позволяет интегрировать знания из педагогики, психологии, медицины, биомеханики и цифровых технологий, формируя целостное понимание спортивного процесса. Например, использование ИКТ-технологий помогает моделировать тренировочные нагрузки, анализировать биометрические данные и создавать персонализированные программы подготовки. Формирование тренера-профессионала – это не событие, а непрерывный процесс, включающий [1]

1. Базовую теоретическую подготовку;
2. Практическую отработку навыков;
3. Наставничество и супервизию;
4. Самообразование и участие в научно-практических конференциях;
5. Рефлексию собственной деятельности.

Таким образом, воспитание тренера-профессионала – это не просто передача знаний, а создание личности, способной вести за собой, вдохновлять, развивать и сохранять здоровье своих подопечных. Только такой подход обеспечит высокое качество подготовки спортивного резерва и укрепит систему физической культуры и спорта в стране. Воспитание тренера-профессионала – это сложный, многогранный процесс, в котором важны не только знания и умения, но и личностные качества, нравственная зрелость и постоянное стремление к саморазвитию [3].

Тренер сегодня – это не просто наставник в спорте, а воспитатель, пример и ориентир для своих подопечных. Именно от его профессионализма, эмоциональной устойчивости и педагогического мастерства зависит, станет ли спортсмен не только сильным атлетом, но и гармонично развитой личностью. Инвестиции в подготовку тренеров – это инвестиции в будущее спорта и общества в целом. Только через системный подход, объединяющий теорию практику, наставничество и рефлексию, можно вырастить специалистов, способных отвечать на вызовы современности и вести за собой новое поколение.

Профессионал в спорте начинается с профессионала в воспитании. И задача системы образования, сделать этот путь возможным, осознанным и эффективным.

Литература

1. Вдовиченко Н. А. Методическая разработка на тему: Развитие профессиональной компетентности тренера-преподавателя в образовательном учреждении. – Темрюк, 2011. – 24 с.

2. Ильин Е. П. Психология физического воспитания : учебник. – 2-е изд., испр. и доп. – СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2000. – 486 с. EDN: RVIJGN.

3. Деркач А. А., Исаев А. А. Педагогическое мастерство тренера / Предисл. Н. В. Кузьминой, А. Ц. Пуни, А. В. Тарасова. – М. : Физкультура и спорт, 1981. – 375 с.

Якушева Лариса Алексеевна,
социальный педагог,
ГКУ «Детский дом «Радуга»,
г. Юрга, Кемеровская область – Кузбасс
Лебедева Елена Сергеевна,
социальный педагог,
ГКУ «Детский дом «Радуга»,
г. Юрга, Кемеровская область – Кузбасс

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-СОЦИАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ВОСПИТАННИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И СТУДЕНТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ – ВЫПУСКНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ

В современных условиях вопросы социальной интеграции и профессионального становления выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, приобретают особую остроту. Для Кемеровской области – Кузбасса, региона с выраженной промышленной спецификой и динамично меняющейся структурой рынка труда, эта проблема становится не только педагогической, но и стратегически значимой для социально-экономического развития.

Актуальность исследования обусловлена взаимосвязанными факторами:

− социально-экономические трансформации: демографические сдвиги и структурные изменения в экономике Кузбасса диктуют новые требования к качеству рабочей силы;

− высокая уязвимость целевой группы: дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, относятся к группе социального риска, что требует разработки специальных мер поддержки;

− государственная политика: реализация национальных проектов в сфере образования и демографии ставит задачи по обеспечению равных стартовых возможностей для всех категорий молодежи;

− цифровизация общества: внедрение цифровых технологий в профориентацию открывает новые возможности, но одновременно требует формирования у молодежи цифровой грамотности и навыков самообразования.

Цель исследования – теоретическое обоснование, разработка и апробация модели формирования профессионально-социальных компетенций у воспитанников организаций для детей-сирот и студентов первого, второго курса профессиональных образовательных организаций – выпускников данных организаций.

Для достижения поставленной цели необходимо:

− провести теоретический анализ состояния разработанности проблемы формирования профессионально-социальных компетенций у целевой группы;

− выявить специфические трудности профессионально-социальной адаптации выпускников организаций для детей-сирот на начальном этапе обучения в профессиональных образовательных организациях;

− теоретически обосновать и спроектировать комплекс педагогических условий (организационно-педагогических, психолого-педагогических), обеспечивающих эффективность процесса формирования компетенций;

− апробировать разработанный комплекс условий в рамках опытно-экспериментальной работы на базе организации для детей-сирот и профессиональной образовательной организации;

− разработать методические рекомендации для социальных педагогов, педагогов-кураторов, мастеров производственного обучения по организации работы по профессионально-социальной ориентации.

Методологическую основу исследования составляет комплекс взаимодополняющих методов: теоретический: анализ литературы, синтез, обобщение, моделирование; эмпирический: анкетирование и тестирование обучающихся, педагогическое наблюдение, беседа, экспертная оценка, педагогический эксперимент (констатирующий, формирующий и контрольный этапы); статистический: обработка полученных данных с использованием математической статистики для подтверждения достоверности результатов.

Анализ научно-педагогической литературы убедительно доказывает, что воспитанники учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, входят во взрослую жизнь с рядом специфических трудностей: ограниченным социальным опытом, недостаточной сформированностью жизненных навыков и отсутствием устойчивых моделей профессионального поведения. В связи с этим организация целенаправленной работы по профессионально-социальной ориентации данной категории молодежи выступает ключевым фактором их успешной адаптации и самореализации.

Переход к самостоятельной жизни – важный момент в жизни человека, и этот переход связан с серьезными стрессами. Большинство воспитанников детских домов в возрасте 14-16 лет имеют социально-педагогическую запущенность. Сама организация жизнедеятельности детей в интернатных учреждениях устроена таким образом, что у них формируется позиция сироты, не имеющего поддержки и одобрения в социуме. Эта роль реализуется человеком в течение жизни и удерживает детей-сирот в инфантильной иждивенческой позиции, блокирует проявление потенциальных возможностей, в том числе связанных с ограниченностью социального опыта и отсутствием позитивных образцов для подражания.

Остановимся на нескольких ключевых направлениях в изучении заявленной проблемы.

1. Теоретические основы профессионального самоопределения.

В трудах Климова Е. А. [4] заложены фундаментальные основы психологии профессий, автор подчеркивает важность учета индивидуальных

склонностей, интересов и способностей личности при выборе профессионального пути. Пряжников Н. С. [6] рассматривает профориентацию как сложный процесс формирования внутренней готовности к профессиональному развитию, включающий не только выбор профессии, но и осознание своей социальной роли. В работе Байбородовой Л. В. [2] обосновывается актуальность исследования особенностями социализации и профориентации воспитанников детских домов и недостаточной разработанностью этой проблемы в педагогической науке, а также существующими проблемами и трудностями в практике. Автор показывает, что благодаря государственно-общественному взаимодействию обеспечивается индивидуализация процесса профориентации, формирование социально-трудовых компетенций детей-сирот и практическая направленность профессиональной ориентации.

Базарова Т. С. [1] акцентирует внимание на необходимости активизации психолого-педагогической и правовой помощи не только в период обучения, но и в постинтернатный период, а также необходимости усиления индивидуальной работы, способствующей раскрытию личностного потенциала ребенка как основы его профессионального и жизненного самоопределения.

2. Проблемы социализации и адаптации детей-сирот.

Мудрик А. В. [5] отмечает, что выпускники детских домов часто испытывают дефицит навыков межличностного взаимодействия, не умеют планировать бюджет, выстраивать долгосрочные отношения и нести ответственность за свои поступки. Это создает серьезные барьеры для их профессиональной интеграции. Подготовка детей-сирот к самостоятельной жизни включает формирование знания своих прав и обязанностей, умения применять знания в различных жизненных ситуациях, адекватной оценки собственных поступков, поступков окружающих, друзей, сверстников.

3. Формирование компетенций в образовательном процессе.

В исследовании Зимней И. А. [3] акцент смещается на формирование у детей-сирот не только профессиональных (hard skills), но и социально-

личностных (soft skills) компетенций: коммуникативных, организаторских, навыков саморегуляции и командной работы.

4. Региональный аспект профориентационной работы.

Тавстуха О. Г. исследует региональный аспект профессионального самоопределения молодежи в условиях изменения и совершенствования образования, акцентируя внимание на необходимости учета специфики регионального рынка труда при организации профориентации. Для Кузбасса характерно преобладание рабочих профессий в горнодобывающей, металлургической и энергетической отраслях, что требует особого внимания к подготовке молодежи к востребованным рабочим специальностям.

Сегодняшняя система развития профориентации характеризуется переходом от информационно-просветительской работы к комплексному сопровождению личности. Все большее значение приобретают технологии наставничества, проектная деятельность, использование цифровых платформ для знакомства с миром профессий. Однако для детей-сирот эти технологии должны быть адаптированы с учетом их психолого-педагогических особенностей.

Таким образом, проведение комплексного исследования особенностей организации профессионально-социальной ориентации в Кузбассе является своевременным и необходимым шагом для повышения эффективности педагогической деятельности и развития человеческого капитала региона.

В ходе реализации проекта планируется получить следующие научно-практические результаты:

− пакет научных публикаций (научные статьи в журнале «Образование. Карьера. Общество»), отражающих теоретические положения и результаты эмпирического исследования;

− подобранные критерии и показатели для мониторинга процесса формирования профессионально-социальных компетенций у целевой группы;

− апробированный в условиях организаций Кузбасса комплекс педагогических условий (программа сопровождения), доказавший свою эффективность по итогам педагогического эксперимента;

− методические рекомендации для педагогических работников системы профессионального образования и организаций для детей-сирот, содержащие алгоритмы работы по профессиональной ориентации обучающихся.

Реализация перечисленных результатов позволит:

− существенно повысить уровень профессиональной мотивации и осознанности выбора профессии у выпускников детских домов;

− снизить риски социальной дезадаптации и отсева студентов на начальных курсах обучения;

− создать в Кемеровской области – Кузбассе систему непрерывного сопровождения детей-сирот на пути к профессии;

− внести вклад в решение кадровых проблем промышленных центров области (в частности, Юргинского городского округа) за счет подготовки мотивированных и социально адаптированных молодых специалистов;

− укрепить социально-экономический потенциал Кузбасса за счет повышения качества человеческого капитала.

Современная практика профориентационной работы демонстрирует переход от разрозненных профориентационных мероприятий к комплексной системе сопровождения профессионального самоопределения, охватывающей как воспитанников детских домов, так и студентов профессиональных образовательных организаций. Результативность сопровождения определяется снижением риска их дезадаптации, успешным трудоустройством.

Дальнейшие исследования будут направлены на разработку методического пособия и его апробацию в образовательных учреждениях Кузбасса. Организация целенаправленной работы по профессионально-социальной ориентации воспитанников организаций для детей-сирот и студентов профессиональных образовательных организаций является стратегически важным направлением модернизации системы профессионального образования. Реализация разработанной модели формирования компетенций способствует не только успешной личностной самореализации молодых людей из числа социально уязвимых групп,

но и отвечает долгосрочным интересам социально-экономического развития индустриального региона – Кузбасса.

Литература

1. Базарова Т. С. Социально-педагогические основы профориентационной работы с воспитанниками детского дома // Вестник Бурятского государственного университета. – 2016. – № 1. – С. 165-171.

2. Байбородова, Л. В. Концептуальные основы профессиональной ориентации детей-сирот в детских домах / Л. В. Байбородова, Л. Н. Серебренников, Н. В. Тамарская, М. Г. Черняева // Сборник материалов конференции. – 2020.

3. Зимняя, И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34-44.

4. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения : учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / Е. А. Климов. – Москва : Издательский центр «Академия», 2010. – 304 с.

5. Мудрик, А. В. Социальная педагогика : учебник для студентов педагогических вузов / под ред. В. А. Сластенина. – Москва : Издательский центр «Академия», 2011. – 224 с.

6. Пряжников, Н. С. Профессиональное самоопределение : теория и практика : учебно-методическое пособие / Н. С. Пряжников. – Москва : Академия, 2012. – 320 с.

Электронное научное издание

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ: XXI ВЕК. ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ

Материалы
XXIV Международной научно-практической конференции
(Кемерово, 15–16 апреля 2026 г.)

Материалы публикуются в авторской редакции
Орфография и пунктуация авторов сохранены
Ответственность за содержание материалов несут авторы

Минимальные системные требования
Компьютер: Intel Pentium Dual Core; RAM: 2048 Мб; привод CD-ROM (DVD-ROM).
Операционная система: Linux, Windows.

Дата выпуска тиража: май 2026 г.
Тираж 300 экз.
Гарнитура: Times New Roman.
Объем издания – 2,72 Мб.

Изготовлено в ГБУ ДПО «КРИРПО» им. А. М. Тулеева
650070, г. Кемерово, ул. Тухачевского, 38А

383