Образование Карьера Общество

Око

12+

Учредитель журнала —
ГБУ ДПО «КРИРПО» им. А. М. Тулеева

№ 3 (90)
2026

2026 ГОД ЕДИНСТВА НАРОДОВ РОССИИ







- Лучшие практики наставничества
- Подготовка кадров
- Профориентация
- Пространство педагогических идей
- С юбилеем!

КРИРПО
ИМ. А. М. ТУЛЕЕВА









ЛИН-ИГРЫ НА «ДИНОТЕРРЕ»: БЕРЕЖЛИВОСТЬ ДЛЯ ВСЕХ

С 3 по 5 июля 2026 года представители КРИРПО им. А. М. Тулеева на площадке V Международного научно-популярного фестиваля «Динотерра» успешно провели лин-игры, охватившие более 160 участников.

Взрослые и дети с интересом вовлекались в лин-игры, аутентичные мероприятию, и, согласно сценариям тренингов, «спасали» деревню от «нападения» киякурсора, «кормили» динозавров, «помогали» палеонтологам разобрать и систематизировать «останки» динозавров, «идентифицированные» учеными по результатам «ДНК-анализа».

Через уникальные игровые сценарии с элементами фабрики процессов дети и взрослые осваивали серьезные лин-инструменты: организация рабочего места по системе 5S, основы канбан, голос клиента, Just in Time (точно вовремя — обеспечение необходимыми ресурсами точно в нужный момент) и пр.

Такой формат популяризации технологий бережливого производства является удачным способом продемонстрировать, что бережливое мышление — это не скучно, а увлекательно и доступно для понимания каждому. Ждем вас на следующем фестивале!















Образование
Карьера
Общество
ОКО

№ 3 (90)
2026

Уважаемые читатели!

Наставничество — не модный тренд, а живая потребность человека в человеке. Тема эта сегодня звучит особенно востребованно, и именно она стала смысловым центром нашего выпуска.

Рубрика **«Лучшие практики наставничества»** открывает номер опытом тех, кто умеет быть рядом в нужный момент — поддержать, направить, поделиться знаниями и опытом. Здесь и сопровождение студентов, и педагогическое партнерство, и взаимодействие образовательных организаций, и работа с командами. За каждым текстом — реальное дело и его результаты.

Продолжают разговор рубрики **«Подготовка кадров»** и **«Профориентация»**. Первая — о том, кто и как формирует специалистов для реального сектора, где требования меняются быстро, а ответственность за результат высока. Вторая — о том, как помочь школьнику и студенту увидеть свое призвание, какие инструменты для этого работают сегодня.

В **«Пространстве педагогических идей»** собраны находки и размышления, выходящие за рамки привычного урока: здесь и эмоциональный интеллект, и новые подходы к классике, и забота о здоровье, и оценка, которая мотивирует.

Завершает номер рубрика **«С юбилеем!»** — дань уважения учебным заведениям, которые десятилетиями хранят и развивают традиции профессионального образования.

Надеемся, каждый читатель найдет в этом выпуске полезный для себя опыт. Приятного чтения!

Главный редактор журнала,
кандидат технических наук, доцент
А. А. Баканов

Информационное, педагогическое, научно-методическое издание

Редакционный совет: Д. А. Алференко, Л. С. Зникина, Е. Л. Касьяник, Е. А. Коровка
Главный редактор: А. А. Баканов

Редактура: А. Ю. Подберезина | **Верстка:** Е. В. Зейц
Фотограф: М. Н. Возный | **Печать:** А. В. Богданов

Учредитель журнала: ГБУ ДПО «КРИРПО» им. А. М. Тулеева

Адрес редакции: 650070, Российская Федерация, Кемеровская область — Кузбасс, г. Кемерово, ул. Тухачевского, 38а
Телефон, факс: (3842) 31-09-72. E-mail: oko@krirpo.ru

Адрес издателя: 650070, Российская Федерация, Кемеровская область — Кузбасс, г. Кемерово, ул. Тухачевского, 38а
E-mail: krirpo@krirpo.ru. Сайт: www.krirpo.ru

Тираж 500 экземпляров. Заказ № 640.
Номер подписан в печать 28.09.2026. Дата выхода в свет 30.09.2026. Усл. печ. л. 9,51

Журнал зарегистрирован в Управлении Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Кемеровской области
Регистрационный номер ПИ № ТУ42-00810

Цена: 435 рублей

Отпечатано в типографии ГБУ ДПО «КРИРПО» им. А. М. Тулеева
650070, Российская Федерация, Кемеровская область — Кузбасс, г. Кемерово, ул. Тухачевского, 38а

СОДЕРЖАНИЕ

Лучшие практики наставничества

Земляникина Н. Г., Гунькова А. И., Смолькина А. В., Вихарева Е. Н.
Сотрудничество детского дома и Кузбасского института ФСИН России как фактор успешной социализации воспитанников: результаты и перспективы 3

Дементьева Е. И.
Песочница для взрослых: полигон профессиональных проб 5

Исхакова Т. И.
Развивая себя – развиваем бренд: наставническая модель в подготовке студенческой медиакоманды 7

Стексова Т. Ю., Хафизова А. В.
СВОи отцы: растим патриотов. Проект-инициатива по созданию серии детских книг «Отцовское слово» 9

Евтюкова Н. С.
Наставничество как осознанный выбор: траектория успеха «Первых ЛКПТ» 11

Щеглова Л. В.
Развитие инженерного мышления учащихся: модель наставничества в цифровой образовательной среде 13

Новикова В. Г.
Наставничество во взаимодействии ПОО с работодателями 15

Подготовка кадров

Жилина С. В., Астратов В. Ю.
Дополнительное образование взрослых по актуальным направлениям в области сварочного производства 19

Гриценко Н. В., Коровина Э. М.
Подготовка кадров для предприятий ОПК в системе СПО: модель регионального техникума (на примере г. Нижний Тагил) 23

Профориентация

Стаценко И. М.
Искусственный интеллект как фактор трансформации профессиональной деятельности и компетенций профориентолога 28

Долженко М. Л.
Знакомство младших школьников с профессиями будущего 31

Козырева Н. В.
Сторителлинг в профориентации обучающихся: подходы и эффективность 32

Пространство педагогических идей

Стародумова Е. А.
Развитие эмоционального интеллекта — ключ к успеху в учебе и жизни 37

Лященко С. М.
Развитие компетенций педагогов в условиях семьесберегающего подхода 40

Гертнер Д. Е.
Изучаем классику с умом: как искусственный интеллект помогает студентам полюбить литературу 44

Григорьева В. Н.
Использование здоровьесберегающих технологий на уроках русского языка 46

Фадина М. В.
Формирующее оценивание как условие роста учебной мотивации студентов колледжа 48

Лашенко С. Н.
Методика обучения медицинских сестер определению группы крови без использования натуральной крови 53

Лукина А. В.
Сценарий урока «Математическое моделирование реальных процессов с помощью дифференциальных уравнений» 55

С юбилеем!

Моргунова Г. Е., Кузьминич И. В.
Мариинский педагогический колледж — старейшее учебное заведение Сибири. История длиною в 105 лет 60

Иванова Е. Н.
Таштагольский техникум горных технологий и сферы обслуживания: 80 лет в профессиональном образовании 76

СОТРУДНИЧЕСТВО ДЕТСКОГО ДОМА И КУЗБАССКОГО ИНСТИТУТА ФСИН РОССИИ КАК ФАКТОР УСПЕШНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ ВОСПИТАННИКОВ: РЕЗУЛЬТАТЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Земляникина Наталья Геннадьевна, *заместитель директора по воспитательной работе,*
Гунькова Анастасия Игоревна, *учитель-дефектолог,*
Смолькина Анастасия Викторовна, *педагог-психолог,*
Вихарева Екатерина Николаевна, *воспитатель,*
Детский дом «Остров надежды», г. Новокузнецк

Актуальность наставничества обусловлена необходимостью поиска эффективных механизмов социализации воспитанников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Согласно данным благотворительного фонда «Солнечный город», основная проблема данной категории детей — адаптация к самостоятельной жизни и отсутствие рядом близкого человека, способного стать опорой в трудной жизненной ситуации. Исследования подтверждают, что участие в наставнических проектах способствует личностному росту участников, развитию эмпатии и улучшению коммуникативных навыков [1]. Особый интерес представляет модель наставничества с участием курсантов ведомственных вузов ФСИН России, поскольку она обладает значительным воспитательным и профориентационным потенциалом.

Форма наставничества «студент — ученик» в нашем случае конкретизируется в форму «курсант — воспитанник» и базируется на организации деятельностного сопровождения между курсантами и воспитанниками, выходящего за рамки формального шефства, и предполагает формирование устойчивых пар «курсант — воспитанник»,



Н. Г. Земляникина



А. И. Гунькова



А. В. Смолькина



Е. Н. Вихарева


Уборка территории в преддверии 9 мая


Дружеский матч по футболу

где отношения строятся на принципах доверия, взаимного уважения и долгосрочности.

Для подростка из детского дома критически важно иметь рядом значимого взрослого, с которым можно выстроить дружеские отношения, а не опеки, и который при этом не является ни воспитателем, ни психологом учреждения. Курсанты в наставничестве занимают уникальную позицию: с одной стороны, они представители строгой ведомственной структуры, воплощающей идеи закона и порядка, с другой — молодые люди, способные стать для воспитанников старшими товарищами.

Традиция взаимодействия Кузбасского института ФСИН России с детскими социальными учреждениями г. Новокузнецка берет начало в 2019 году. Сотрудничество с ГКУ «Детский дом «Остров надежды» носит системный характер и включает следующие формы работы:

1) регулярные встречи курсантов с воспитанниками: совместные игры на свежем воздухе, помощь в выполнении домашних заданий, неформальное общение;

2) организация творческих мастер-классов и спортивных праздников;

3) уроки юридической грамотности, способствующие формированию правовой культуры воспитанников;

4) участие во Всероссийской акции «Елка желаний» — курсанты института ежегодно исполняют новогодние мечты детей;

5) выходы воспитанников в институт: участие в торжественных мероприятиях, знакомство с учебным заведением.

Систематическая работа в направлении наставничества позволила достичь результатов:

1. На высоком уровне сформированы доверительные отношения. Наблюдения показывают, что взаимодействие между курсантами и воспитанниками переросло в устойчивую дружбу, которую укрепляет постоянное общение, помощь и взаимовыручка. По словам воспитателей, курсанты стали по-настоящему своими в детском доме.

2. Наблюдается позитивная динамика социального развития воспитанников, у которых отмечается:

• повышение уровня коммуникативной компетентности;

• формирование позитивных жизненных ориентиров;


Мастер-класс по изготовлению новогодних украшений


Дружеская беседа за чашкой чая

• развитие навыков саморегуляции;
• снижение проявлений девиантного поведения.

3. Наблюдается положительная динамика в процессе профессионального самоопределения воспитанников. Общение с курсантами способствует формированию у воспитанников интереса к юридическим профессиям, службе в правоохранительных органах. Выпускники детского дома выражают желание поступать в ведомственные учебные заведения.

4. Развитие профессиональных компетенций курсантов. Участие в наставнической деятельности способствует развитию у будущих сотрудников УИС эмпатии, педагогических навыков, коммуникативной компетентности, что соответствует требованиям профессионального стандарта.

5. Укрепление позитивного имиджа уголовно-исполнительной системы. Совместные мероприятия формируют у воспитанников и педагогов позитивный образ сотрудников ФСИН, что способствует профилактике противоправного поведения и формированию уважения к закону.

Таким образом, сотрудничество ГКУ «Детский дом «Остров надежды» и Кузбасского института ФСИН России представляет собой успешную модель межведомственного взаимодействия, направленную на социализацию воспитанников детского дома через институт наставничества. Перспективы дальнейшего развития взаимодействия связаны с углублением правового и профориентационного направлений, развитием наставнических компетенций курсантов, расширением форм совместной деятельности и научно-методическим осмыслением накопленного опыта. Представленная модель взаимодействия детского дома и ведомственного вуза может быть рекомендована к распространению в других регионах как эффективная практика социализации детей-сирот через институт наставничества.

Литература

1. «Солнечный город» представил результаты исследования о том, почему для подростка из детского дома важен наставник [Электронный ресурс] // Журнал о благотворительности : [сайт]. URL: https://givingjournal.ru/2025/11/10/solnechnyj-gorod-predstavil-rezultaty-issledovanija-o-tom-pochemu-dlja-podrostka-iz-detskogo-doma-vazhen-nastavnik/ (дата обращения: 15.03.2026).

ПЕСОЧНИЦА ДЛЯ ВЗРОСЛЫХ: ПОЛИГОН ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОБ

Дементьева Елена Ивановна, *воспитатель,*
Детский сад № 172, г. Новокузнецк

Когда мы говорим о детях, мы часто вспоминаем песочницу. Это место, где малыши впервые учатся общению, где они впервые что-то создают и строят своими руками, падают, встают и пробуют снова, и никто их за это не наказывает. Песочница — это безопасное пространство для первых проб.

А теперь представим молодого педагога или студента, который впервые переступает порог детского сада в качестве воспитателя. Ему страшно, что дети не будут слушаться, страшно ошибиться при методисте, страшно выглядеть глупо перед родителями. По сути, он — тот же ребенок, которого бросили во взрослую песочницу, полную сложных правил.

Поэтому в нашем детском саду мы создали «Песочницу для взрослых» — безопасное пространство, где студенты и молодые педагоги могут пробовать, ошибаться и расти без страха, но с чувством поддержки. Где наставник — это не строгий судья, а тот, кто подстрахует, покажет и даст лопатку, чтобы копать дальше.



Моя концепция называется «Полигон профессиональных проб», или «Методическая песочница».

Как это работает в жизни?

В обычной практике студента часто ставят в позицию наблюдателя: «Сиди и смотри, как надо». А потом резко бросают в бой: «Проводи занятие». Результат — стресс, слезы и желание уйти из профессии.

В нашей «песочнице» все иначе. Я даю студенту право на ошибку. Мы договариваемся: «Здесь, в этой группе, со мной рядом, ты можешь пробовать. Даже если у тебя что-то не полу-

чится — я рядом, я подхвачу, я объясню. Ошибаться — это нормально, это часть роста».

И теперь самое главное: чем наполнена наша песочница. У нас есть три основных инструмента, три метода наставничества, которые позволяют студенту пройти путь от робкого новичка до уверенного коллеги.

Инструмент первый: парное наставничество, когда мы со студентом ведем занятие вдвоем. Это не то же самое, что «я работаю, а ты смотришь». Приведем пример: Сегодня я веду основную часть, а студент мне ассистирует. Он показывает картинки, помогает детям, следит за временем. Он — уже важная часть процесса, он чувствует себя частью команды, а не пассивным наблюдателем.

На следующий день мы меняемся ролями. Студент пробует самостоятельно провести фрагмент занятия, а я его страхую. Если он запнулся или забыл текст игры, я незаметно подсказываю и помогаю удержать внимание малышей.

Эта форма снимает главный страх — страх одиночества перед детьми.

Инструмент второй: видеокейсы с разбором (рефлексивное наставничество). Современная молодежь живет в телефонах, этот фактор можно использовать во благо для адаптации в профессии.

Заручившись согласием студента или молодого специалиста, мы снимаем фрагменты занятий на видео. А потом в спокойной обстановке, за чашкой чая, мы просматриваем и анализируем это видео. Я прошу его самого прокомментировать: «Посмотри на этот момент. Что ты чувствовал? Что можно было сделать иначе?»

И тут происходит магия. Студент сам видит свои ошибки, сам находит решения. Я лишь задаю вопросы. Это учит его рефлексии — главному качеству настоящего профессионала.

Инструмент третий: микрообучение. Полностью самостоятельно провести 20–30-минутное занятие требует большого напряжения от студента, поэтому мы практикуем метод маленьких шагов. Мы берем всего 5–7 минут. Отрабатываем только один элемент: например, как заинтересовать детей в начале занятия (организационный момент) или как провести пальчиковую гимнастику. Студент проводит выбранный фрагмент занятия и для меня, и для коллег (всего 2–3 повтора). Мы не оцениваем, мы поддерживаем и даем обратную связь.

В спорте, чтобы поднять тяжелую штангу, сначала учатся брать маленький вес. Так и здесь — маленький, успешный шаг дает огромную уверенность в будущем. Рассмотрим на конкретном примере. К нам на практику пришла студентка Анна. На первой встрече она сидела, сжавшись в комочек и шептала: «Я боюсь, я не смогу, дети меня не будут слушать». Мы начали с малого. Сначала она просто помогала мне (парное наставничество), потом мы сняли на видео, как она читает сказку, и посмотрели это вместе (видеоразбор). Она увидела, что у нее красивый голос и дети на самом деле замирают и внимательно слушают, когда она говорит.



Парное наставничество со студентом

Через 3 месяца Анна самостоятельно провела утреннюю гимнастику. Через полгода она защитила диплом на «отлично», и теперь она работает в соседнем детском саду. Мы до сих пор общаемся, и она говорит: «Я до сих пор вспоминаю нашу «песочницу», когда мне страшно».

За последние 2 года через нашу «песочницу» прошло 12 студентов. Из них 9 пришли работать в систему дошкольного образования. 5 остались работать в нашем саду. Это высокий показатель удержания в профессии.

В детской песочнице дети создают свой мир из песка. В нашей взрослой, «методической песочнице» мы создаем новое поколение педагогов.

РАЗВИВАЯ СЕБЯ — РАЗВИВАЕМ БРЕНД: НАСТАВНИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ МЕДИАКОМАНДЫ

Исхакова Татьяна Ивановна,
начальник отдела профориентационной работы, руководитель медиацентра,
Кузбасский педагогический колледж, г. Кемерово

В современном образовательном пространстве умение работать с цифровыми коммуникациями стало не просто полезным навыком, а обязательным элементом профессиональной компетентности педагога. Перед нами встала задача реализовать двойную цель: с одной стороны — усилить присутствие Кузбасского педагогического колледжа в медиапространстве, с другой — дать студентам практические компетенции, которые станут их конкурентным преимуществом на рынке труда.

Речь идет не о поверхностном знакомстве с социальными сетями, а о системном формировании медиаграмотности: от технических навыков съемки и монтажа до умения анализировать информацию, генерировать идеи и выстраивать диалог с аудиторией. Такая двойственность подхода позволила соединить стратегические интересы учреждения и личностный рост обучающихся.

Тема «Развивая себя — развиваем бренд» подчеркивает прямую связь между личностным ростом участников медиакоманды и репутацией колледжа. В треке о разнообразии форм наставничества эту тему можно раскрыть через синергию hard и soft skills студентов под руководством наставников.

Реализация модели наставничества: от набора до мастерства

Этап 1. Формирование команды

В сентябре 2025 года мы открыли набор в медиацентр «КузПК_Медиа». Отклик превзошел ожидания: 20 студентов с разным уровнем подготовки объединились в команду. Перед нами стояла непростая задача: из разнородной группы создать сплоченный коллектив, где каждый владеет базовым набором инструментов для работы с контентом.

Этап 2. Образовательная программа как фундамент

Для систематизации знаний была разработана дополнительная программа «Основы медиакоммуникации». Цель программы — не просто научить работать с техникой, а сформировать устойчивую мотивацию к медиатворчеству. Мы ставили перед собой задачу развить у студентов: технические навыки (съемка, монтаж, работа с ПО); аналитическое мышление (отбор информации, этическая оценка контента); коммуникативные компетенции (публичные выступления, командная работа).



При разработке программы я опиралась на практический опыт работы с социальными сетями: лично отбирала темы и детализировала содержание занятий, исходя из актуальных запросов цифровой среды. Главная задача — сформировать у студентов применимые «здесь и сейчас» компетенции, которые позволят им уверенно ориентироваться в медиапространстве и эффективно решать реальные задачи.

Структура и содержание программы

Программа включает 10 тематических блоков, каждый из которых сочетает теорию и практическую отработку:

1. Введение. Информационные и мультимедийные технологии.
2. Медиатренды. Анализ актуальных форматов (рилсы, подкасты, сторис, лонгриды).
3. Основы работы с фото- и видеоконтентом.
4. Основы копирайтинга.
5. Аналитика социальных сетей.
6. Особенности работы с различными социальными сетями.
7. Создание контента с помощью мобильных приложений.
8. Основы работы с нейросетями.
9. Базовая координация медиаресурсов учреждения.
10. Работа над творческим проектом.

Методика реализации

Каждый теоретический блок немедленно закреплялся практикой: после изучения основ копирайтинга студенты писали тексты для реальных публикаций; на занятиях по видеомонтажу отрабатывали навыки на материалах мероприя-

тий колледжа; при освоении аналитики анализировали статистику действующих пабликов КузПК.

По итогам обучения студенты овладели универсальными инструментами для создания контента (от съемки до публикации); научились адаптироваться к разным платформам и форматам; получили опыт анализа данных для корректировки стратегии; освоили базовые ИИ-инструменты, ускоряющие рабочий процесс; реализовали собственные проекты, доказав готовность к самостоятельной работе.

Таким образом, программа стала мостом между академическими знаниями и профессиональной деятельностью, позволив студентам перейти от роли наблюдателей к статусу активных создателей медиаконтента.

Этап 3. Медиапроизводство в реальных условиях: интеграция студентов в работу соцсетей

После теоретического блока студенты погрузились в реальную работу.

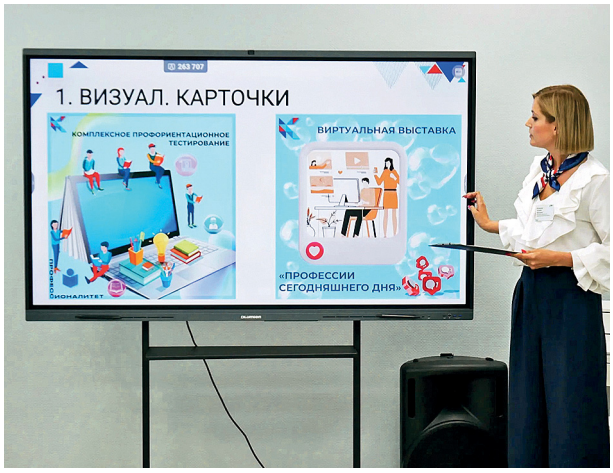
Практический опыт приобретался через участие КузПК_Медиа в мероприятиях. В связке с профориентационной командой учреждения, амбассадорами ФП «Профессионалитет» в рамках популяризации ФП «Профессионалитет» и национального проекта «Молодежь и дети» в колледже проводятся крупные мероприятия с приглашением школьников г. Кемерово. Наставляемые с первых минут оказываются вовлечены в процесс: фотографируют, снимают ролики, пишут посты, то есть упаковывают мероприятия под ключ.

Также медиаконтент — это творчество. Поэтому ребятам были даны рекомендации по созданию контента, не привязанного к конкретным мероприятиям, тем самым было создано пространство для творчества. На сегодняшний день студенты самостоятельно записывают подкасты с преподавателями, берут интервью у своих товарищей-сокурсников, снимают юмористические клипы и делают мемы. Все это располагает студентов к лояльному отношению к деятельности медиацентра (они работают не только потому, что «надо», но и создают что-то свое) и оживляет наши социальные сети, делая их не просто формальной страницей для отчетности, а действительно живой страничкой нашего образовательного учреждения.

Мы строим мост между студенческой жизнью и внешним миром, создавая качественный контент, который отражает все грани студенческой жизни. Наша задача — показать реальный мир образования через призму молодого взгляда и сделать его доступным для всех заинтересованных в развитии.



Обучающий семинар по ведению социальных сетей учреждения в рамках деловой программы чемпионата «Профессионалы»



Семинар-практикум для работников ПОО «Лучшие практики в ведении госпабликов»

Мы стремимся к тому, чтобы наши студенты становились не просто потребителями контента, но и его создателями. Обучая их основам фотографии, видеосъемки и оформления постов, мы даем им возможность выражать свои мысли и идеи через визуальный контент.

Такой подход дал двойной эффект: студенты отработали навыки работы в полевых условиях, а соцсети колледжа обрели живой, неформальный тон, который привлекает нашу целевую аудиторию и делает наши публикации интересными для преподавателей, родителей, коллег из других образовательных организаций.

За время реализации наставнической практики удалось достичь следующих результатов:

1. Профессиональные компетенции студентов:

• каждый участник освоил полный цикл создания контента (от идеи до публикации);

• сформированы навыки работы с профессиональным ПО для обработки фото и видео;

• развито критическое мышление: студенты научились отличать достоверную информацию от фейков, выбирать актуальные темы и избегать спорных форматов.

2. Развитие цифрового присутствия колледжа:

• усилена популяризация ФП «Профессионалитет» через истории амбассадоров;

• повышена вовлеченность аудитории за счет разнообразия форматов (от официальных репортажей до юмористических роликов);

• укреплен бренд КузПК как инновационного образовательного учреждения.

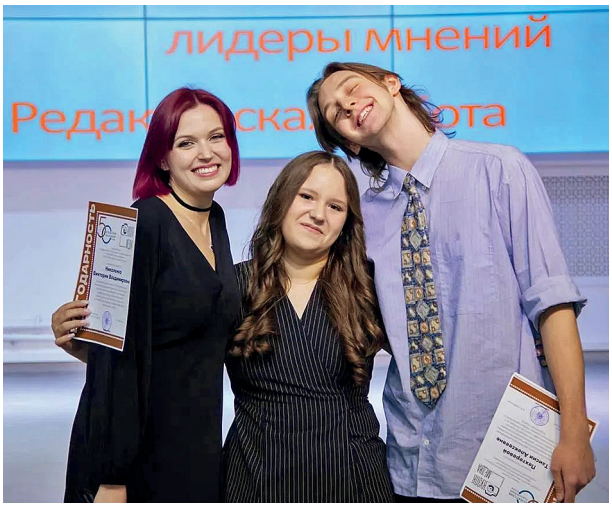
3. Социокультурный эффект:

• студенты стали не просто исполнителями, а соавторами медиастратегии;

• сформировано сообщество единомышленников, где ценятся инициатива и креативность.

Реализованная модель наставничества доказала свою эффективность. Мы не просто «научили студентов снимать видео» — мы создали *саморазвивающуюся систему,* где колледж получает качественный контент и укрепляет репутацию, студенты приобретают компетенции, востребованные в современной педагогике; формируется культура медийной грамотности, которая будет транслироваться в будущие профессиональные коллективы.

Следующие шаги: масштабирование программы на другие направления подготовки; внедрение системы сертификации выпускников медиацентра; развитие формы наставничества «студент — студент» как основы непрерывного обучения.



Награждение лучших студентов-медийщиков в рамках Директорского приема Зимний бал, 2025 г.

Таким образом, наставничество в медиасфере стало мостом между традиционным образованием и требованиями цифровой эпохи. Мы уверены: этот опыт может быть полезен другим образовательным учреждениям, стремящимся сочетать академические знания с практическими навыками XXI века.

СВОИ ОТЦЫ: РАСТИМ ПАТРИОТОВ. ПРОЕКТ-ИНИЦИАТИВА ПО СОЗДАНИЮ СЕРИИ ДЕТСКИХ КНИГ «ОТЦОВСКОЕ СЛОВО»

Стексова Татьяна Юрьевна, *заведующий,*
Хафизова Ангелина Валерьевна, *старший воспитатель,*
Детский сад № 4 «Парк детского периода» комбинированного вида, г. Киселевск

В современном мире, где стремительно меняются ценности и приоритеты, особенно остро ощущается дефицит осмысленного мужского, отцовского участия в патриотическом воспитании подрастающего поколения. Статистика неумолима: 76 % отцов видят свою главную роль в материальном обеспечении семьи, а 45 % уделяют детям недостаточно времени, ссылаясь на занятость (68 %) или убеждение, что воспитание — «не мужское дело» (12 %). Это приводит к размыванию связи поколений, потере семейной идентичности и поверхностному восприятию патриотизма, который в 68 % ДОУ сводится к «календарным» акциям,



Т. Ю. Стексова



А. В. Хафизова

а 74 % воспитателей отмечают, что родители воспринимают его как «задачу государства». Кризис традиционных ценностей проявляется и в том, что 40 % россиян не знают историй своих прадедов, а среди молодежи этот показатель достигает 65 %.

Именно в ответ на эти вызовы детский сад представляет уникальную наставническую практику — проект-инициатива «Отцовское слово». Его суть — создание серии персонализированных детских книг, призванных познакомить старших дошкольников с 17 духовно-нравственными ценностями через истории, написанные отцами-героями, защищавшими Родину в зоне специальной военной операции, или другими значимыми мужчинами, являющимися наставниками и примером для своих детей. Их личные истории, переживания, наблюдения, даже самые простые моменты из жизни на передовой или в тылу, становятся основой для сюжета. Эти воспоминания адаптированы для детской аудитории, лишены излишней жестокости, но сохраняют правдивость и эмоциональную глубину.

Каждая книга имеет размер А3, единое цветовое решение, оформление и логотип. Текст на одной из последних страниц — квинтэссенция всего содержания — разбит на слоги для самостоятельного чтения ребенком. На тыльной стороне обложки — фото автора-отца с перечислением конкретных заслуг.

Ключевая ценность инициативы: отцовское наставничество — это уникальный путь к формированию духовно-нравственных ценностей у детей дошкольного возраста, инвестиция в будущее, в формирование глубокой, искренней и осознанной любви к своей Родине.

Задачи, которые мы ставим перед собой:

1) создать устойчивую систему наставничества, ориентированную на активное вовлечение отцов в качестве ключевых трансляторов семейно-патриотических ценностей через разработку и создание серии детских книг «Отцовское слово»;

2) заложить основы для устойчивого развития и распространения модели «семейного патриотизма»;

3) создать условия для личного эмоционального восприятия детьми патриотизма через призму семьи и памяти предков.

«Отцовское слово» — это не просто сборник правил, это разговор по душам. Простым и понятным языком папа рассказывает сказку на ночь, объясняя, что такое хорошо, а что такое плохо. Что такое честность, смелость, доброта, уважение к старшим и любовь к своей семье и Родине. Каждая страница этой книги оживает благодаря рисункам, созданным детскими руками. Маленькие художники, старшие дошкольники, вкладывают в свои работы всю свою искренность и непосредственность.



Александр Коннов дает старт проекту


Одна из задач проекта — создать модель семейного патриотизма

Педагогический коллектив является движущей силой успешной реализации проекта. Мы выступаем в роли наставников в рамках модели «Педагог — Отцы — Дети». Наша наставническая деятельность основана на четком осознании важности решаемой проблемы и нацелена на создание максимально благоприятной среды для активного участия отцов в формировании у детей прочных духовно-нравственных ценностей. Ключевые направления нашей работы:

• оказание методической и психологической помощи отцам;

• проведение диагностики и просветительских мероприятий;

• обеспечение организации и сопровождения наставнической деятельности отцов;

• встраивание проекта в общую систему образования;

• систематический мониторинг и оценка эффективности;

• налаживание взаимодействия с социальными партнерами.

Наставническая практика детского сада в рамках проекта — это многогранная, системная деятельность, направленная на активизацию роли отца в патриотическом воспитании, формирование духовно-нравственных ценностей у детей и укрепление семейных связей. Педагоги выступают в роли организаторов, методистов, консультантов, вдохновителей и координаторов, создавая условия для того, чтобы каждый отец мог стать настоящим наставником для своего ребенка, а каждое «Отцовское слово» стало инвестицией в будущее нашей Родины.

«Отцовское слово» — это книга, которая поможет каждому ребенку вырасти настоящим человеком, с добрым сердцем и сильным духом; научит его отличать правду от лжи, добро от зла и всегда поступать по совести; станет верным другом и советчиком на долгие годы, напоминая о самых важных ценностях, которые передаются из поколения в поколение.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОСОЗНАННЫЙ ВЫБОР: ТРАЕКТОРИЯ УСПЕХА «ПЕРВЫХ ЛКПТ»

Евтюкова Наталья Сергеевна, *советник директора по воспитанию, куратор первичного отделения «Первые ЛКПТ», Ленинск-Кузнецкий политехнический техникум, г. Ленинск-Кузнецкий*

В современном образовании роль наставника претерпела значительные изменения. Сегодня наставник — это не просто транслятор знаний, а навигатор, который помогает молодому человеку не потеряться в океане возможностей. Моя практика строится на глубоком убеждении: каждый студент — это уникальная личность, обладающая скрытым потенциалом. Моя задача как куратора первичного отделения и советника по воспитанию — создать условия, в которых этот потенциал раскроется максимально ярко.

Наставничество в рамках нашего первичного отделения — это живой процесс, где теория встречается с практикой, а инициатива студентов становится двигателем прогресса. Наше первичное отделение «Первые ЛКПТ» живет в ритме всей страны, активно включаясь в муниципальные, региональные и федеральные проекты. Работа на таком высоком уровне требует от ребят не только смелости, но и максимальной самоотдачи. В основе наставнической деятельности лежит формула: «Поддерживать и направлять, не подавляя инициативу». Инициатива всегда исходит от самих ребят. Они приходят с идеями, мечтами, а иногда и с самыми фантастическими планами. Я становлюсь для них опорой, помогая трансформировать абстрактную идею в четкий социальный или творческий проект.





Победа в муниципальном этапе Чемпионата по первой помощи

Благодаря этой форме наставничества ребята обретают важнейшие навыки (soft skills), которые невозможно получить только за партой:

• навык проектной деятельности: от постановки цели до анализа результата;

• навык командной работы и взаимовыручка: понимание того, что успех общего дела зависит от каждого;

• эмпатию и способность слышать: умение принимать чужую точку зрения и находить компромисс;

• уверенность в себе: осознание собственной уникальности и значимости для общества.

Участие в крупных федеральных проектах, таких как «Чемпионат по первой помощи», «Первые в профессии», «Хранители истории» или

«Первый студенческий» — это вызов, который принимают мои подопечные.

На этом уровне наставничество приобретает особую значимость. Здесь я помогаю ребятам не только технически подготовиться, но и психологически настроиться на победу.

Призовые места в конкурсах «Книжные истории» и «Палитра первых» позволили ребятам сделать открытие: неважно, из какого города ты родом — маленького или большого. Результата можно добиться везде, если ты веришь в себя и готов трудиться. Это осознание — один из главных педагогических результатов моей работы. Вера в справедливость и собственные силы — это тот фундамент, который поможет им добиваться успехов в жизни.

Особым поводом для гордости стал 2025 год. В масштабном конкурсе первичных отделений наша «первичка» заняла 3-е призовое место на федеральном уровне. Это была победа всей команды, доказательство того, что мои наставнические практики эффективны и конкурентоспособны.

Наша социально значимая «Инициатива первых» мобильная IT-бригада «Айтишники ЛКПТ», разработанная активистами первичного отделения, вошла в 1000 лучших инициатив страны и получила рекомендацию к участию в конкурсе детских и молодежных инициатив.

Мы развиваем форму наставничества «студент — студент», где активисты старших курсов становятся наставниками для первокурсников. Чтобы поддержать их на этом непростом пути, мы ищем новые, современные формы взаимодействия. Одной из таких находок стала разра-



Участие в региональном этапе проекта «Первый студенческий»



Победители Всероссийского конкурса «Книжные истории»



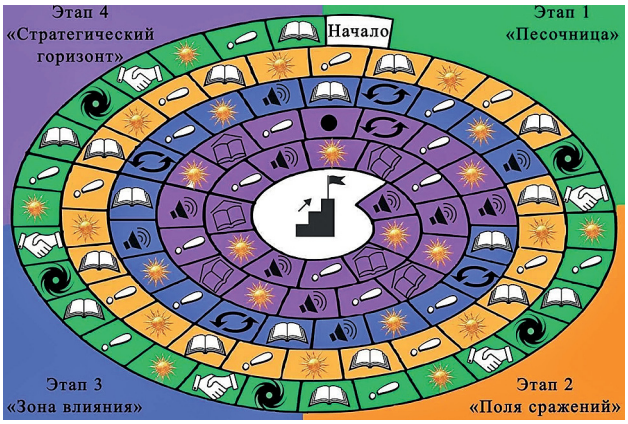
Диплом победителя Конкурса первичных отделений Движения Первых



Команда победителей



Апробация обучающей настольной игры «Наставник твоего пути»



Игровое поле настольной игры «Наставник твоего пути»

ботка уникальной обучающей настольной игры «Наставник твоего пути», созданной совместно с педагогом-организатором И. А. Губиной.

Игра представляет собой интерактивное поле, где каждый ход — это вызов. Через решение кейс-заданий студенты-наставники сталкиваются с различными педагогическими и конфликтными ситуациями, которые могут возникнуть в работе с первокурсниками. Первая проведенная игра вызвала настоящий фурор и получила исключительно положительный отклик. Студенты отметили, что игровой формат помогает снять барьеры и настроиться на деловой, профессиональный лад. Мы планируем внедрить игру «Наставник твоего пути» в нашу постоянную практику как эффективный инструмент подготовки студенческого актива и активистов первичного отделения.

Результаты 2025 года поставили перед нами высокую планку. Но наставничество — это путь постоянного роста. Нам есть куда расти, и в 2026 году мы снова вступаем в конкурсную борьбу за звание лучшего первичного отделения и стремимся к еще более высоким результатам.

РАЗВИТИЕ ИНЖЕНЕРНОГО МЫШЛЕНИЯ УЧАЩИХСЯ: МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

Щеглова Лариса Владимировна, *учитель физики,*
Гимназия города Юрги, г. Юрга

Учитель физики — это настоящий проводник в мир естествознания, способный зажечь искру любознательности в сердцах учеников. Он искусно переплетает теорию с практикой, превращая абстрактные понятия в осязаемые эксперименты, наглядно демонстрирующие физические явления.

В эпоху технологического прогресса, когда инженерное образование приобретает первостепенное значение, роль учителя физики становится еще более важной. Он формирует фундамент для будущих инженеров, конструкторов и ученых. Учитель физики вдохновляет учеников на собственные исследования, показывая, как научные знания применимы в повседневной жизни.



Для меня, как для учителя, наставничество — это естественное продолжение педагогической деятельности. Если на уроке я чувствую себя учителем, передающим знания в рамках учебной программы, то во внеурочной деятельности, в атмосфере медиацентра, я становлюсь наставником. Это проявляется на мероприятиях, во время съемок, на экскурсиях, фестивалях и конкурсах.

Моя роль — помочь каждому участнику раскрыть свои таланты, «вытянуть» его, дорастить до максимально возможного уровня мастерства. В зависимости от целей и формата мероприятия, я выбираю наиболее эффективную форму наставничества: индивидуальную или групповую. Это позволяет максимально адаптировать процесс обучения и поддержки к потребностям каждого члена команды.

В своей педагогической практике я как учитель физики столкнулась с противоречием: традиционные формы обучения недостаточно эффективны для формирования современного инженерного мышления. Учащимся сложно удерживать системное видение проекта только в рамках урока. При этом цифровая среда, в которой живут дети, часто используется развлекательно, а не образовательно. Как превратить цифровое пространство из источника отвлечения в инструмент инженерного развития?

С 2023 года я являюсь руководителем гимназического медиацентра «В фокусе». Для решения проблемы я разработала модель наставничества, где медиапространство выступает полигоном для инженерных проектов.

Эта работа дала мне ценный опыт в организации и проведении мероприятий, развитии творческих способностей у детей и подростков, а также в создании качественного медиаконтента. Считаю, что в современном образовательном пространстве медиацентр школы — это многофункциональная площадка, где учащиеся активно развивают инженерное мышление, критическое мышление и навыки решения задач.

Ключевая идея моего опыта — это перенос взаимодействия «наставник — ученик» в цифровую среду с сохранением человеческого контакта.



Региональный этап Межрегионального детско-юношеского чемпионата-форума технологических команд «КреаТех»

Инженерное мышление в моей модели развивается через три элемента:

1. Проектирование: работа с цифровыми двойниками и моделями.

2. Коммуникация: защита идей и командная работа.

3. Рефлексия: ведение цифрового дневника проекта.

Наставничество реализуется в форме «учитель — ученик».

Работа началась с диагностики уровня цифровых и инженерных компетенций. На основе данных была сформирована проектная группа и подобраны инструменты. Была спроектирована модель наставничества, определены роли и критерии успеха.

В результате медиацентр стал центром инноваций, где учащиеся развивают навыки, необходимые для карьеры в инженерной сфере. Основной деятельностью стала реализация цикла проектов. Учащиеся решают инженерные задачи, используя



Встреча участников детских медиацентров с губернатором Кемеровской области — Кузбасса И. В. Середюком

инструменты: программирование на языке Python, Arduino, видеомонтаж. Особенность состоит в том, что я как наставник не даю готовых решений, а направляю через цифровую среду.

Медиацентр организует мастер-классы, лекции и встречи с профессиональными инженерами, что позволяет учащимся получить ценные знания и вдохновение от экспертов в данной области. Совместное участие в конкурсах и медиасеминарах становится отличной площадкой для практического применения полученных знаний. Одной из форм работы, направленной на быстрое и успешное освоение навыков медийщика, является привлечение одного или двух начинающих учеников к работе с более опытными ребятами. Таким образом реализуется каскадное наставничество, включая форму «ученик — ученик». Каждый сентябрь, принимая новых участников в медиацентр, мы проводим отбор по интересам. И здесь каждый опытный «фокусник» (так мы ласково называем наших медийщиков) выступает в роли наставника для новичков. Ребята, уже освоившие навыки фотосъемки, монтажа, написания текстов или ведения социальных сетей, берут под свое крыло новичков, делятся с ними секретами мастерства и помогают осваивать азы.



Лауреат регионального конкурса «Время креативных технологий»

В результате медиацентр становится центром инноваций и творчества, где учащиеся не только получают знания, но и развивают навыки, необходимые для успешной карьеры в инженерной сфере. Мы вместе с ребятами создаем школьные новости, освещаем важные события и развиваем навыки журналистики. Участвуем в конкурсах и имеем успешные результаты. Я как руководитель и наставник медиацентра активно участвую в организации этих процессов, но главное — внимательно наблюдаю за работой детского самоуправления. Анализ того, как ребята взаимодействуют, как передают опыт, как решают возникающие задачи, позволяет мне проводить «разбор полетов» и корректировать нашу работу, делая ее еще более эффективной.

Медиацентр «В фокусе» — это не просто место для создания контента. Это пространство, где каждый может найти свое призвание, раскрыть свой потенциал и стать частью чего-то большего. Это место, где рождаются идеи, где формируется команда, и где сила наставничества, как учительского, так и ученического, становится движущей силой для развития и вдохновения.

НАСТАВНИЧЕСТВО ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ПОО С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Новикова Вероника Геннадьевна, *преподаватель специальных дисциплин, Кемеровский профессионально-технический техникум, начальник отдела внедрения и сопровождения программных продуктов для транспорта, ООО СибТрансНавигация, г. Кемерово*

Наставничество — это процесс передачи знаний, опыта и навыков от более опытного человека к менее опытному. Оно имеет глубокие исторические корни и является неотъемлемой частью многих культур и обществ. В этой статье мы рассмотрим историю наставничества, его виды и значение в современном мире.

История наставничества

Наставничество существует с древних времен. В ремесленных гильдиях подмастерьев направляли на обучение у мастеров, чтобы они могли освоить профессию и впоследствии открыть свое дело. Это был эффективный способ передачи знаний и навыков от поколения к поколению.



С развитием промышленности и науки наставничество стало еще более важным. Технические специалисты и инженеры передавали свои знания молодым работникам, чтобы



Конкурс «Лучшая профессия»

обеспечить развитие промышленности и науки. Это способствовало прогрессу и инновациям.

Наставничество можно разделить на множество позиций, начиная с детского дошкольного воспитания и заканчивая предприятиями. Рассмотрим основные виды наставничества:

1. Детское дошкольное воспитание. В дошкольных учреждениях воспитатели и педагоги помогают детям развиваться физически, интеллектуально и эмоционально. Они учат детей основам общения, самообслуживания и другим важным навыкам.

2. Школьное воспитание. Учителя и наставники в школах помогают ученикам осваивать знания и навыки, необходимые для дальнейшего образования и жизни. Они также способствуют развитию личности и формированию ценностей.

3. Центры досуга и кружки. В этих учреждениях наставники помогают детям и взрослым развивать творческие и спортивные способности, а также другие интересы. Это способствует всестороннему развитию личности.

4. Среднее профессиональное образование. В колледжах и техникумах наставники помогают студентам осваивать профессиональные навыки и компетенции, необходимые для работы в выбранной сфере.

5. Высшее образование. В университетах и институтах наставники (например, научные руководители) помогают студентам проводить исследования, писать научные работы и осваивать сложные дисциплины.

6. Предприятия. На предприятиях наставничество осуществляется в форме передачи опыта и знаний от более опытных сотрудников к менее опытным. Это способствует повышению квалификации и профессиональному росту сотрудников.


Лекция «Экспедитор и его деятельность»

Роль наставничества в профессиональном развитии

В рамках среднего профессионального образования Кемеровского профессионально-технического техникума и предприятия СибТрансНавигация наставничество становится основой для формирования квалифицированных специалистов. Компания СибТрансНавигация активно сотрудничает с профессиональным образовательным учреждением, уделяя особое внимание подготовке квалифицированных специалистов. Наставники в компании СибТрансНавигация — это опытные специалисты, которые готовы делиться своими знаниями и опытом с начинающими работниками. Они помогают наставляемым осваивать новые технологии, оборудование и методы работы, а также учиться решать сложные задачи.

С 2015 года СибТрансНавигация тесно взаимодействует с Кемеровским профессионально-техническим техникумом, делясь своим опытом и предоставляя студентам практические знания и навыки.



Награждение студентов КПТТ за активное участие в деятельности компании ООО «СибТрансНавигация»

Компания осознает, что успешная подготовка специалистов невозможна без практического применения теоретических знаний. Поэтому организует стажировки для студентов, что помогает им лучше понять будущую профессию и подготовиться к реальным рабочим условиям. Стажировки не только дают студентам ценный опыт работы, но и способствуют развитию их профессиональных навыков. СибТрансНавигация также создает условия для установления контактов между студентами и потенциальными работодателями, что облегчает их адаптацию к профессиональной среде.

В рамках сотрудничества компания СибТрансНавигация и Кемеровский профессионально-технический техникум совместно разработали программу стажировок, которая позволяет студентам познакомиться с деятельностью предприятий Кемеровской области — Кузбасса. Это не только закрепляет их теоретические знания, но и помогает понять специфику отрасли и требования работодателей.

Компания СибТрансНавигация активно участвует в разработке образовательных программ Кемеровского профессионально-технического техникума, учитывая потребности рынка труда. Это позволяет нам готовить специалистов, востребованных на рынке, и обеспечивать их успешное трудоустройство.

СибТрансНавигация продвигает трудоустройство выпускников техникума, предоставляет стажировки, помогает составлять резюме и портфолио, дает рекомендации и оказывает другую необходимую помощь.

Цель наставничества в компании — помочь молодым специалистам начать свою карьеру и успешно реализовать себя в выбранной профессии. По мнению компании СибТрансНавигация, выпускники техникума, получившие опыт во время стажировки, имеют высокие шансы на успешное трудоустройство.



Изучение студентами КПТТ работы Кемеровского автовокзала

Сотрудничество с Кемеровским профессионально-техническим техникумом — это важный шаг для компании СибТрансНавигация, который способствует развитию не только отдельных специалистов, но и всей отрасли в целом.

Обобщая сказанное, нельзя не отметить позитивные итоги сотрудничества между образовательной организацией и компанией. На сегодняшний день в компании ООО «СибТрансНавигация» производственную и преддипломную практику прошли **512 студентов.** На базе предприятия написано и защищено **317 дипломных проектов** студентами техникума. Всего в компании ООО «СибТрансНавигация» начинали свою трудовую деятельность **27 выпускников** техникума. В настоящее время в команде профессионалов работает **6 выпускников** Кемеровского профессионально-технического техни-

кума. По рекомендации компании ООО «СибТрансНавигация» **12 выпускников** техникума работают на крупнейшем предприятии Кузбасса ГПК «Пассажиравтотранс».

ООО «СибТрансНавигация» является участником федерального проекта «Профессионалитет», с 2024 года принимает участие в региональном чемпионате по профессиональному мастерству «Профессионалы» в Кузбассе.

Таким образом, наставничество становится основой непрерывного профессионального развития в рамках профессионального образования. Оно позволяет не только подготовить квалифицированных специалистов, но и сформировать у них навыки, необходимые для успешной карьеры в выбранной сфере.



Участник Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы», студент 3-го курса Глеб Гребенщиков

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ ПО АКТУАЛЬНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ В ОБЛАСТИ СВАРОЧНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Жилина Светлана Витальевна, *методист I категории отдела дополнительного образования взрослых, филиал «Индустриально-педагогический колледж» учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования»,*
Астратов Виталий Юрьевич, *ведущий инженер по сварке, специалист сварочного производства IV уровня, Производственное республиканское унитарное предприятие «МИНГАЗ», г. Минск, Республика Беларусь*

Система дополнительного образования взрослых в Республике Беларусь включает 16 образовательных программ, направленных на профессиональное и личностное развитие. Основные из них — повышение квалификации, переподготовка и обучающие курсы.

Преимущества системы дополнительного образования взрослых для организаций:

• *целевая направленность:* программы дополнительного образования взрослых разрабатываются с учетом специфики и запроса производства.

• *Управление изменениями:* быстрое внедрение новых требований к профессиональным компетенциям.

• *Рост эффективности:* обучение сотрудников способствует быстрому освоению новых технологий, улучшению профессиональных навыков и повышению качества работы.

Преимущества системы дополнительного образования взрослых для работников:

• *актуализация навыков:* возможность освоить смежные профессии или новые инструменты.

• *Повышение конкурентоспособности:* работник становится более ценным активом для организации, что открывает перспективы для карьерного роста.



С. В. Жилина



В. Ю. Астратов

• *Адаптивность:* развитие гибких навыков (soft skills) и умения справляться с современными требованиями.

Значимость системы дополнительного образования взрослых для государства и экономики:

• *кадровый суверенитет:* помогает отраслям экономики оперативно получать специалистов требуемого уровня квалификации.

• *Рост производительности труда:* квалифицированные кадры увеличивают общую эффективность предприятий.

• *Снижение социальной напряженности:* переобучение позволяет избежать безработицы, давая

возможность взрослым людям освоить новые, востребованные профессии.

• *Инновационный рост:* трансформация знаний из науки и образования в реальный сектор экономики.

Этот подход трансформирует традиционную систему подготовки кадров, делая процесс непрерывным.

Отдел дополнительного образования взрослых филиала «Индустриально-педагогический колледж» учреждения образования «Республиканский институт профессиональной подготовки» (далее — отдел ДОВ) на протяжении двух десятилетий активно выстраивает взаимодействие с ведущими организациями и предприятиями отрасли экономики Республики Беларусь по подготовке рабочих кадров.

Под запросы рынка труда в отделе ДОВ разработаны и систематически обновляются учебные программы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации по рабочим профессиям различных отраслей экономики Республики Беларусь, в том числе курсов целевого назначения и обучающих курсов.

Обучение осуществляется в очной (дневной) форме. Активно внедряется в практику обучение рабочих на базе самих организаций и предприятий (без отрыва от производства).

Одним из актуальных направлений работы отдела ДОВ в обучении взрослых является сварочное производство. Спрос на сварщиков в Республике Беларусь высокий в связи с развитием строительной индустрии и ростом производства металлоконструкций. Появляются новые технологии, методы и оборудование. Автоматизированные системы сварки, роботизированные комплексы и инновационные материалы открывают новые возможности для сварщиков и позволяют решать более сложные задачи.

«Роботизация — один из основных факторов повышения технологичности экономики в новой пятилетке», — заявил 11 февраля 2026 г. Министр экономики Республики Беларусь Юрий Чеботарь, выступая с докладом на тематической сессии «Сложности развития робототехнической отрасли в Республике Беларусь: причины и пути решения» форума «Технологический суверенитет: IT-ресурс для промышленности».

Ключевые аспекты актуальности обучения сварщиков роботизированной сварке:

• *технологический прогресс:* переход заводов на роботизированные комплексы (включая дуговую, контактную сварку) требует персонала, умеющего управлять автоматикой, а не только варить вручную;

• *высокое качество и скорость:* роботы обеспечивают идеальную повторяемость шва, что критично для машиностроения, автомобилестроения и металлообработки;

• *спрос на рынке труда:* обучение позволяет превратить классического сварщика в оператора, способного контролировать работу нескольких роботов, что повышает ценность сотрудника.

Основные направления и перспективы обучения:

• *интеграция программирования и робототехники:* обучение навыкам программирования роботизированных сварочных комплексов (GMAW);

• *мобильная робототехника:* обучение работе с современными мобильными сварочными роботами, которые меняют методы работы;

• *специализация на высокоточном оборудовании:* обучение работе с роботизированными системами для обеспечения высокой точности швов;

• *цифровизация и IT-навыки:* обучение навыкам настройки оборудования через компьютерные интерфейсы.

Роботизированная сварка — ключевой элемент автоматизации промышленных предприятий в Республике Беларусь. Сварочный робот обеспечивает стабильное качество шва, высокую производительность и экономию на персонале.

Лидерами роботизации производства в Республике Беларусь являются флагманы машиностроения и металлообработки, среди которых СЗАО «БЕЛДЖИ», ЗАО «Штадлер Минск», ОАО «БЕЛАЗ», ОАО «МАЗ».

СЗАО «БЕЛДЖИ»: сварочный цех завода в Борисовском районе Минской области оснащен роботами KUKA с источниками Fronius TPS/i (CMT). Технология CMT — ключевая: позволяет сваривать тонкие оцинкованные панели (0,7–1,2 мм) без прожогов и с минимумом брызг. Покрасочные роботы Dürr обеспечивают толщину ЛКП 125 мкм. Уровень автоматизации сварки — один из самых высоких в белорусском машиностроении.

ЗАО «Штадлер Минск»: производство поездов и трамваев. Алюминиевые кузова свариваются роботами — парк недавно удвоен для наращивания мощности до 500 вагонов / год. Сварка алюминия требует TIG и MIG в аргоне — роботизация обеспечивает стабильность качества при больших длинах швов (кузов вагона — десятки метров швов).

ОАО «БЕЛАЗ»: роботизированная сварка рам и кузовов карьерных самосвалов. Толщина металла 10–40 мм (09Г2С) — тяжелая сварка полуавтоматом MIG / MAG. Автоматизирован-

ные раскройные комплексы (плазменная резка с ЧПУ) подготавливают детали. В 2026 году запланирована закупка 110 единиц нового оборудования, часть из них — роботизированные сварочные комплексы.

ОАО «МАЗ»: роботизированная сварка элементов рам грузовиков. Lincoln и ESAB — сварочные источники. Портальные системы для крупногабаритных лонжеронов.

ОАО «АМКОДОР»: два сварочных роботизированных технологических комплекса (РТК), предназначенных для повышения производительности, эффективности и качества сварки крупных узлов лесной и специальной техники.

Ввиду активного внедрения в промышленность роботизированных сварочных комплексов (далее — РТК) отделом ДОВ были проработаны вопросы потребности в обучении сварщиков (далее — слушателей) программированию и эксплуатации РТК.

Промышленные гиганты и машиностроительные предприятия Республики Беларусь испытывают нехватку специалистов, способных программировать, обслуживать и контролировать роботизированные сварочные комплексы.

Так, например, по данным популярного белорусского интернет-сервиса в Республике Беларусь Rabota.by в 2026 году открыты вакансии операторов и наладчиков сварочных роботов на крупных машиностроительных и производственных предприятиях, таких как ЗАО «Штадлер Минск» и ИЗАО «ФерролиБел».

ЗАО «Штадлер Минск»: требуются наладчики-операторы и операторы сварочных роботов (оборудование IGM) для работы с алюминиевыми кузовами электротранспорта.

ИЗАО «ФерролиБел»: открыты вакансии операторов роботизированных комплексов для программирования роботов марок YASKAWA, KAWASAKI, KUKA.

Основные обязанности:

• запуск, мониторинг и корректировка управляющих программ сварки;

• установка и закрепление заготовок в технологической оснастке;

• контроль качества швов и геометрических параметров деталей;

• обслуживание комплекса, замена расходных материалов и мелкосрочная наладка.

С учетом востребованности на рынке труда кадров с гибридными навыками (знание классической технологии сварки и пониманием принципов работы роботизированной техники) отделом ДОВ было принято решение о создании нового направления в Республике Беларусь в дополнительном образовании взрослых: обучение классических сварщиков роботизированной сварке. Решение проблемы нехватки трудовых ресурсов путем обучения через систему дополнительного образования взрослых тесно связано с повышением производительности качества выполняемых сварных соединений и конкурентоспособностью при изготовлении серийных и крупносерийных изделий и деталей.

В настоящее время ведется работа по формированию реестра потенциальных заказчиков, заинтересованных в обучении сварщиков работе на РТК, что обусловлено производственными задачами и существующей потребностью в подготовленных квалифицированных кадрах.

Для организации обучения слушателей с целью развития профессиональных компетенций, необходимых для программирования и эксплуатации РТК, отделом ДОВ совместно с Производственным республиканским унитарным предприятием «МИНГАЗ» (далее — УП «МИНГАЗ») определены следующие соответствующие условия:

• *материально-техническое обеспечение:* роботизированный комплекс для выполнения автоматической механизированной сварки (MIG / MAG), компьютерный учебный класс для программирования робототехнического комплекса, расходный материал (сварочная проволока, защитный газ, токосъемные наконечники, сварочные сопла, антипригарные жидкости и пасты, наплавляющие каналы (лайнеры), сменные вставки;

• *кадровое обеспечение:* квалифицированные преподаватели, обладающие соответствующими профессиональными компетенциями;

• *методическое обеспечение:* учебная программа обучающего курса, учебно-методические материалы.

В соответствии с требованиями единого тарифно-квалификационного справочника по рабочей профессии «Электрогазосварщик» определен минимальный 4-й квалификационный разряд, позволяющий обучать классического сварщика роботизированной сварке.

Центр компетенций современных сварочных технологий филиала «Индустриально-педагогический колледж» учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования» (далее — Центр компетенций ИПК РИПО) располагает соответствующими мастерскими и лабораториями, оснащенными современным сварочным оборудованием и материалами.

В лаборатории механизации и автоматизации сварочного производства Центра компетен-

ций ИПК РИПО установлен универсальный промышленный сварочный робот KR8R 1620 KUKA, на базе которого имеется учебная роботизированная ячейка для получения навыков по роботизированной сварке. Такой комплект включает дополнительное оборудование: сварочное оборудование и оснастку, защитное ограждение, компрессор, вытяжку, сварочный стол.

На основании комплекса нормативных правовых и технических документов, регламентирующих образовательную деятельность и сварочное производство в Республике Беларусь, отделом ДОВ совместно с ведущим инженером по сварке, специалистом сварочного производства IV уровня УП «МИНГАЗ» В. Ю. Астратовым был разработан проект учебной программы обучающего курса «Подготовка сварщиков на допуск к сварочным работам на роботизированном сварочном комплексе» (далее — обучающий курс).

Для обеспечения реализации обучающего курса отделом ДОВ совместно с В. Ю. Астратовым разработаны следующие учебно-методические материалы: конспекты лекций, презентации, методические рекомендации по эксплуатации РТК KUKA, вопросы для самопроверки.

Содержание учебной программы обучающего курса направлено на освоение слушателями ключевых профессиональных компетенций, позволяющих управлять РТК, формирование способностей выполнять автоматизированные сварочные работы, контролировать качество шва и обслуживать высокотехнологичное оборудование.

В рамках освоения образовательной программы обучающего курса для слушателей предусмотрена возможность отрабатывать полученные навыки на конкретных образцах применительно к изделиям, изготавливаемым на предприятии, которое направило их на обучение.

Основные направления обучения:

• *программирование промышленного сварочного робота KUKA:* основы работы с контроллерами; создание и отладка программ.

• *Эксплуатация роботизированного сварочного комплекса:* настройка и калибровка оборудования; диагностика и устранение неисправностей; техника безопасности при работе с промышленными сварочными роботами.

• *Специализированные технологии:* роботизированная сварка (MIG / MAG).

Особое внимание при разработке обучающего курса уделено распределению учебных часов между теоретическими и практическими занятиями. Преобладание практического обучения при обучении слушателей роботизированной



Лаборатория механизации и автоматизации сварочного производства



Компьютерный класс с программным обеспечением

сварке целесообразно и необходимо, поскольку работа сварщика роботизированной сварки требует глубокого мышечного и пространственного понимания оборудования.

Слушателям, освоившим содержание образовательной программы обучающего курса, выдается сертификат об обучении установленного образца. Предусмотрено ведение реестра слушателей, освоивших образовательную программу обучающего курса «Подготовка сварщиков на допуск к сварочным работам на роботизированном сварочном комплексе».

Представленный опыт сотрудничества в использовании высокотехнологичного оборудования Центра компетенций современных сварочных технологий ИПК РИПО для реализации образовательной программы обучающего курса с участием организаций-заказчиков кадров может быть применен как один из вариантов партнерства в системе профессионально-технического образования, среднего специального образования и субъектов отраслей экономики на основе государственной кластерной политики Республики Беларусь.

ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ОПК В СИСТЕМЕ СПО: МОДЕЛЬ РЕГИОНАЛЬНОГО ТЕХНИКУМА (на примере г. Нижний Тагил)

Гриценко Наталья Владимировна, *директор,*
Коровина Элина Михайловна, *заместитель директора по учебной работе,*
Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса, г. Нижний Тагил

Оборонно-промышленный комплекс (ОПК) остается не только опорой стратегической безопасности государства, но и одной из немногих отраслей, задающих темп технологическому обновлению национальной экономики. Об этом говорит и динамика диверсификации производства: в 2024 г. на продукцию гражданского и двойного назначения приходилось 27 % выпуска отечественных оборонных предприятий, тогда как к 2030 году, согласно поручению Президента Российской Федерации В. В. Путина, этот показатель должен быть доведен до 50 % во всех отраслях комплекса [1].

Ориентиры, закрепленные в Государственной программе развития оборонно-промышленного комплекса, срок реализации которой продлен до 2036 года, предполагают динамичное наращивание научно-технического, производственно-технологического, кадрового и интеллектуального потенциала отрасли и последовательную реализацию ее конкурентных преимуществ [6, с. 3203].

Ни одна из этих задач не решается в отрыве от человеческого капитала. Программы модернизации и технологического обновления производств обеспечиваются прежде всего квалифицированным персоналом, а значит — работающей системой его подготовки и переподготовки. Именно поэтому кадровое обеспечение ОПК правомерно рассматривать не как отраслевую, а как общегосударственную задачу, напрямую связанную с национальной безопасностью.

Обращение к заявленной теме продиктовано двумя обстоятельствами. Первое — состояние научной разработки проблемы. Публикаций, посвященных подготовке кадров для предприятий ОПК, немало, однако их проблематика распределена неравномерно. Кадровый дефицит комплекса исследуется преимущественно на федеральном уровне (А. В. Иванов, О. В. Кузнецов [2, с. 32–38], Е. В. Каштанова, Т. В. Сувалова [3, с. 86–95]); отдельные работы посвящены направлениям совершенствования самой системы подготовки (А. Ю. Пронин [5, с. 237–239]) и моделям взаимодействия образовательных организаций с предприятиями (Е. К. Шилов [7, с. 359–364]). При этом региональная специфика — то, как задача решается в конкретном промышленном городе с конкретным набором предприятий, — остается на периферии исследовательского внимания.



Н. В. Гриценко



Э. М. Коровина

Второе — отсутствие работ, обобщающих опыт Нижнего Тагила. Между тем город является одним из промышленных центров Свердловской области, а его градообразующим предприятием выступает АО «Научно-производственная корпорация “Уралвагонзавод” им. Ф. Э. Дзержинского» (далее — НПК «УВЗ»). Корпорация возглавляет интегрированную структуру, в которую входит порядка сорока промышленных, научно-исследовательских и конструкторских организаций; их площадки расположены в пяти федеральных округах России и за ее пределами. В самом Нижнем Тагиле работают также ФКП «Нижнетагильский институт испытания металлов» (НТИИМ) и АО «Уральское конструкторское бюро транспортного машиностроения» (УКБТМ), АО «Химический завод «Планта».

Не случайно именно Нижний Тагил стал местом проведения Всероссийской научно-технической конференции «Проектирование систем вооружения, боеприпасов и измерительных комплексов», собравшей около 90 представителей оборонно-промышленных предприятий и организаций из разных регионов страны [4]. Здесь же проходит апробацию программа «Мобильная подготовка кадров для высокотехнологичных производств Уралвагонзавода».

Кадры для ОПК в городе готовят несколько учреждений, а также Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса (далее — НТТМПС, техникум).

Предметом настоящей статьи является модель подготовки кадров в системе СПО для предприятий ОПК Нижнего Тагила, разработанная и реализуемая на базе НТТМПС. С 2022 года техникум участвует в федеральном проекте «Профессионалитет» и входит в кластер «Машиностроение», созданный на базе Верхнесалдинского авиаметаллургического колледжа им. А. А. Евстигнеева. К настоящему времени заключен ряд четырехсторонних соглашений о сотрудничестве, сторонами которых, наряду с техникумом, выступают Министерство промышленности и науки Свердловской области, Министерство образования Свердловской области и предприятия ОПК: НПК «УВЗ», АО «Химический завод «Планта» (далее — ХЗ «Планта»), ПАО «Уралхимпласт», УКБТМ, ООО «РаСвет», НТИИМ — филиал ФКП «НИО “ГБИП России”» и АО «Уралкриомаш».

Опыт, накопленный техникумом за годы этого сотрудничества, до сих пор не получил обобщенного описания, что дополнительно подчеркивает актуальность темы.

Исследование модели подготовки кадров в системе СПО для предприятий ОПК Нижнего Тагила опирается на метод моделирования, анализ практик взаимодействия образовательных организаций с предприятиями ОПК и анализ нормативных документов.

Ведущим стал метод моделирования: он позволил спроектировать такую систему подготовки специалистов, которая учитывает требования работодателей, опирается на анализ потребностей отрасли и оптимизирует организацию учебного процесса.

Анализ практик взаимодействия предполагал рассмотрение сложившихся форм и методов сотрудничества, изучение его нормативно-правового регулирования и оценку достигнутой эффективности. Основной критерий здесь — то, в какой мере сотрудничество закрывает потребность предприятий ОПК в специалистах по наиболее дефицитным направлениям подготовки.

Эмпирической базой послужили данные мониторингов качества обучения и кадрового обеспечения отрасли, а также годовая отчетность техникума. Их привлечение дало возможность очертить круг профессий и специальностей СПО, востребованных в организациях ОПК, охарактеризовать количественный и качественный состав обучающихся, проследить динамику трудоустройства выпускников и оценить степень включенности работодателей в образовательный процесс.

Многолетнее сотрудничество с оборонно-промышленными предприятиями региона позволило НТТМПС выстроить собственную модель подготовки высококвалифицированных специалистов — ориентированную на актуальные потребности рынка труда и на задачи социально-экономического развития территории. Модель включает десять взаимосвязанных компонентов (этапов).

1. Прогнозирование кадровой потребности и обоснование контрольных цифр приема

Объем и профили подготовки техникум определяет не самостоятельно, а в постоянном диалоге с предприятиями, опираясь на их прогноз потребности в специалистах. Результат такого планирования показателен: по инициативе работодателей контрольные цифры приема выросли вдвое по сравнению с уровнем 2020 года.

2. Обновление структуры и содержания образовательных программ

Гибкость программ обеспечивается их регулярным пересмотром по мере изменения запросов предприятий ОПК. Работодатели включены в разработку и актуализацию программ, благодаря чему требования федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) наполняются содержанием реальных производственных функций.

3. Технологии обучения и вовлечение обучающихся в производственную среду

Практическая составляющая подготовки обеспечивается набором инструментов, применяемых на всех этапах реализации образовательных программ:

• практики и стажировки студентов непосредственно на производственных площадках;

• сетевое взаимодействие, при котором представители работодателей ведут занятия, мастер-классы и курсы как в техникуме, так и на своих предприятиях;

• наставничество на производстве.

Наиболее показателен в этом ряду совместный с НПК «УВЗ» проект «Наставничество: модель взаимодействия корпорации “Уралвагонзавод” и техникума для повышения качества кадровых ресурсов».

Студенты, трудоустроенные на предприятия ОПК, переводятся техникумом на обучение по индивидуальному учебному плану; с работодателем они заключают срочные трудовые договоры, гарантирующие соблюдение всех установленных норм.

4. Развитие образовательной инфраструктуры и материально-технической базы

Предприятия ОПК города участвуют в модернизации материальной базы техникума на договорной основе: оказывают финансовую помощь (НПК «УВЗ»), предоставляют автобусы и автомобили для хозяйственных нужд, передают оборудование для оснащения химической лаборатории (ПАО «Уралхимпласт», ХЗ «Планта»).

5. Мероприятия, формирующие профессиональное самоопределение и учебную мотивацию

Диалог между работодателями и студентами эффективнее всего складывается в неформальной обстановке — на совместных мероприятиях. К ним относятся конкурсы профессионального мастерства: в 2022–2025 гг. техникум выступал региональной площадкой чемпионата «Абилимпикс», участниками которого становились и студенты, и сотрудники Уралвагонзавода. Сюда же входят профессиональные пробы, экскурсии на предприятия и в музеи, всероссийские конференции и семинары, ежегодно собирающие более 100 участников.

Не менее значимы внеучебные форматы: спортивные соревнования (легкоатлетическая эстафета, сдача норм ГТО на базе УВЗ, кубок «Что? Где? Когда?», «Сила оружейника»), волонтерский проект «УВЗ — детям», научно-практические конференции «Шаг в будущее» и «Профи-Старт 2025», а также дни открытых дверей, ярмарки вакансий и дни карьеры.

6. Повышение квалификации педагогических работников техникума и персонала предприятий

Техникум обеспечивает условия для стажировок педагогического состава на современных производственных площадках и технологических линиях. Это позволяет преподавателям не только повышать квалификацию, но и проводить производственную апробацию реализуемых образовательных программ.

Встречное направление — подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала самих предприятий на базе техникума по индивидуальным заказам и соответствующим образовательным программам.

Так, в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» техникум в 2023 г. обучил пятерых слушателей с нарушениями слуха и обеспечил их трудоустройство на ХЗ «Планта», в НПК «УВЗ» и Корпорации ВСМПО-АВИСМА. Реализуется и программа профессиональной переподготовки «Основы взаимодействия с инвалидами по слуху для сотрудников социальной сферы»: с 1 ноября 2024 г. по ней обучаются специалисты НПК «УВЗ».

7. Участие внешних партнеров в управлении образовательной организацией

К управлению развитием техникума привлекаются работодатели, общественные организации, родители, представители высшего образования и науки. Партнерство реализуется через коллегиальные советы, позволяющие принимать решения совместно, договоры о социальном партнерстве, соглашения о государственно-частном партнерстве, поддерживаемые региональными властями, и договоры о целевом обучении, которые дают студенту поддержку в период учебы и гарантию трудоустройства, а работодателю — подготовленного специалиста.

Так, в работе Наблюдательного совета НТТМПС участвуют представители управленческого звена НПК «УВЗ», ПАО «Уралхимпласт» и ХЗ «Планта». При необходимости они включаются в заседания Методического совета техникума и методических объединений.

8. Независимая оценка качества подготовки выпускников

Представители предприятий ОПК вовлечены в совершенствование механизмов объективной оценки: они входят в состав государственных экзаменационных комиссий, судят профессиональные чемпионаты, выступают экспертами демонстрационных экзаменов. Смысл такого участия — привести компетенции выпускника в соответствие с требованиями рабочего места, а работодателю дать специалиста, готового к реальным производственным условиям.

9. Трудоустройство молодых специалистов

В техникуме сложилась система мотивированного трудоустройства, которая опирается на три позиции:

• вовлечение работодателей в наем: подбор и трудоустройство выпускников ведут сами представители предприятий-партнеров;

• развитие целевого обучения: с работодателями выстроено взаимодействие по планированию и реализации соответствующих программ;

• стимулирование целевых договоров: интенсивная профориентационная и разъяснительная работа с абитуриентами и студентами с привлечением кадровых служб предприятий, реализация образовательных программ в сетевой форме, перевод обучающихся на индивидуальные образовательные траектории.

10. Учебно-производственный комплекс как механизм взаимодействия с предприятиями ОПК

Учебно-производственный комплекс (УПК) — подразделение образовательной организации, которое обеспечивает практическую часть обучения по профессиональным, рабочим и дополни-

Таблица 1

Показатели подготовки кадров в ГАПОУ СО «НТТМПС» в 2024/25 учебном году

Наименование показателя	Значение показателя, %
Доля студентов, прошедших производственную практику на базе организаций-партнеров в течение отчетного года	95
Доля образовательных программ, содержание которых обновлено в соответствии с запросами предприятий	100
Доля выпускников, трудоустроенных в течение первого года после окончания техникума	81

тельным образовательным программам. Применительно к ОПК его смысл двоякий: предприятие получает доступ к студентам и выпускникам и тем самым закрывает кадровый дефицит, а образовательный процесс — доступ к производственным ресурсам предприятия.

УПК отрасли «Машиностроение» действует в техникуме с 2023 года. Его деятельность соотнесена с видом экономической деятельности «Производство готовых металлических изделий, кроме машин и оборудования» (ОКВЭД) и обеспечивает подготовку по профессии 15.01.32 «Оператор станков с программным управлением» и специальности 15.02.16 «Технология машиностроения». На базе комплекса выполняются механическая обработка металлических изделий — сверление, точение, фрезерование, электроэрозионная обработка, строгание, притирка, доводка, протягивание, рихтовка, резка, шлифование, затачивание, сварка — и изготовление металлических изделий. С 2024 года эти работы ведутся в рамках долгосрочного договора с ХЗ «Планта».

Эффективность модели поддается измерению. С 2022 по 2025 год количество мест для приема на обучение по контрольным цифрам увеличилось более чем на 50 % — с 250 до 392; одновременно вдвое вырос конкурс на машиностроительные направления, достигнув трех абитуриентов на место. Число предприятий, вовлеченных в профориентационную работу техникума, к 2024/25 учебному году увеличилось с двух до пяти. Изменилось и отношение работодателей к выпускникам: доля положительных отзывов о качестве их подготовки поднялась с 72 % в 2022 г. до 98 % в 2025 г.

Годовая отчетность НТТМПС фиксирует и другие показатели работы техникума по подготовке кадров для организаций ОПК (табл. 1 составлена на основе материалов Мониторинга качества подготовки кадров и Мониторинга подготовки кадров для организаций ОПК).

Отчетные данные техникума показывают, что описанная десятикомпонентная модель позволяет решить три взаимосвязанные задачи: покрыть кадровый дефицит предприятий ОПК, удержать образовательные программы в соответствии с запросами работодателей и обеспечить выпускникам гарантированное трудоустройство по специальности.

Не менее существенны эффекты, которые тесное взаимодействие с предприятиями-партнерами дает самой образовательной организации. Это повышение качества образовательного процесса и подготовка специалистов, конкурентоспособных на конкретных предприятиях ОПК Нижнего Тагила; рост квалификации руководящего и преподавательского состава сообразно современным требованиям отрасли; модернизация материально-технической базы техникума с учетом запросов ключевых работодателей.

Опыт НТТМПС позволяет сделать более общий вывод: связка «профессиональная образовательная организация — предприятие ОПК» становится результативной тогда, когда работодатель присутствует на всех без исключения этапах — от определения контрольных цифр приема до итоговой аттестации и найма выпускника.

Литература

1. Государство в рамках нацпроектов обеспечивает преференции российским предприятиям: интервью Алексея Харнаса с Денисом Мантуровым // Эксперт. 2024. № 7 (8). URL: https://expert.ru/intervyu/denis-manturov-gosudarstvo-v-ramkakh-natsproektov-obespechivaet-preferentsii-rossiyskim-predpriyatiya (дата обращения: 15.07.2026).

2. Иванов А. В., Кузнецов О. В. О совершенствовании подготовки профессиональных кадров для организаций ОПК // Высшее образование в России. 2015. № 8 (9). С. 32–38.

3. Каштанова Е. В., Сувалова Т. В. Современные тенденции кадрового обеспечения предприятий оборонно-промышленного комплекса России: проблемы

системы подготовки кадров и пути решения // E-Management. 2021. Т. 4. № 4. С. 86–95.

4. Проектирование систем вооружения, боеприпасов и измерительных комплексов: материалы 18-й Всерос. науч.-техн. конф., Нижний Тагил, 30 сентября – 1 октября 2021 г. Нижний Тагил: Изд-во НТИ (филиал) УрФУ им. Б. Н. Ельцина, 2022. 436 с.

5. Пронин А. Ю. Компетентностная модель подготовки специалистов для предприятий оборонно-промышленного комплекса // Образование, инновации, исследования как ресурс развития сообщества: материалы II Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием, 26 июня 2025 г. Чебоксары. Чебоксары : ИД «Среда», 2025. С. 237–239.

6. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие оборонно-промышленного комплекса» (с изменениями и дополнениями): постановление Правительства РФ от 16 мая 2016 г. № 425-8 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2016. № 22. С. 3207.

7. Шилов Е. К. Профессиональная подготовка специалистов для предприятий оборонно-промышленного комплекса (ОПК): синтез безопасности, инноваций и сотрудничества // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 29-й Междунар. науч.-практ. конф., 20–21 мая 2024 г., Екатеринбург. Екатеринбург : Изд-во РГППУ, 2024. С. 359–364.

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ФАКТОР ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И КОМПЕТЕНЦИЙ ПРОФОРИЕНТОЛОГА

Стаценко Ирина Михайловна, *кандидат экономических наук, профориентолог, инструктор по использованию нейросетей в организации, Профориентационный центр Ирины Стаценко, г. Кемерово*

Качество организации профориентационной работы на региональном уровне напрямую влияет на доступность и качество помощи подросткам и семьям в выборе профессионального пути. На региональном уровне значительное внимание уделяется результативности профориентационной работы. Достижение количественных и качественных результатов (осознанность выбора, соответствие траектории, трудоустройство) зависит как от выстроенных процессов профориентации в образовательных организациях, службах занятости, центрах опережающей профессиональной подготовки, институтах развития образования, предприятиях, так и от уровня ключевых компетенций профконсультантов и профориентологов [1, с. 79–80].

Степень соответствия профессиональной подготовки определяет качество диагностики, обоснованность индивидуальных траекторий и рекомендаций и удовлетворенность семей процессом сопровождения профессионального самоопределения подростков.

Понятие «ключевая компетенция» часто используется как в менеджменте, так и в педагогике. Ученые в области стратегического управления К. К. Прахалад и Г. Хэмел рассматривают ключевые компетенции как совокупность знаний и технологий, обеспечивающих конкурентное преимущество. С точки зрения образования ключевая компетенция — это интеграция знаний и умений [2, с. 81–83].



В отечественной научной литературе (А. В. Хуторской, И. А. Зимняя, Э. Ф. Зеер) под ключевыми компетенциями понимаются интегративные, междисциплинарные характеристики личности, обеспечивающие эффективность профессиональной деятельности.

В работах отечественных исследователей в области профессионального самоопределения содержание ключевых компетенций профориентолога раскрывается через их функции деятельности.

В научной и методической литературе чаще всего выделяются следующие компетенции профориентолога:

1. Базовые: знание психологии труда для диагностики профессиональных склонностей, владе-

ние методиками профессиональной диагностики, знания о трендах в мире профессий, умение классифицировать профессии.

2. Специализированные: коммуникативные навыки для проведения бесед и групповых профориентационных мероприятий, умение анализировать рынок труда, психологическая компетентность (эмпатия, толерантность и т.д.).

3. Организационные: проектирование траекторий, организация профпроб, встреч с экспертами, самоорганизация и саморазвитие.

Анализ содержания реализуемых региональных программ переподготовки в области профориентации, том числе в Кемеровской области, показал, что на практике акцент ставится также на регионально-аналитическую компетенцию и компетенцию взаимосодействия. Региональный анализ как компетенция профориентолога подразумевает способность оценивать социально-экономические особенности конкретного региона для адаптации профориентационных рекомендаций. Это включает мониторинг доминирующих отраслей, уровня безработицы, спроса на выпускников, демографических тенденций и образовательной инфраструктуры (наличие вузов, колледжей, центров занятости).

Взаимодействие понимается как способность профконсультантов и профориентологов выстраивать партнерские отношения и координировать усилия между всеми участниками профориентационного процесса: клиентом, семьей, образовательными учреждениями, работодателями и службами занятости.

Современный этап развития профориентации характеризуется активным внедрением технологий генеративного искусственного интеллекта. По данным отраслевых исследований, в 2025 году генеративный искусственный интеллект используется более чем в 70 % организаций, при этом темпы роста внедрения составляют около 15–20 % ежегодно. Ожидается, что к 2030 году до 60 % экономического эффекта цифровизации будет связано с использованием нейросетей [3].

Для определения возможностей генеративного искусственного интеллекта в профориентационной деятельности автором было проведено исследование рабочих процессов профориентолога. В качестве информационной базы использовались опросы специалистов, экспертные анкеты и глубинные интервью, данные профессионального стандарта «Профконсультант». В интервью приняли участие 72 специалиста.

Исследование включало моделирование профессиональных задач с использованием больших языковых моделей. На первом этапе деятельность профориентолога была декомпозирована на отдельные микрооперации. Для каждой микрооперации формулировалась гипотеза о возможности применения генеративного искусственного интеллекта, необходимых исходных данных, об ожидаемом результате и существующих ограничениях. Такой подход позволил оценить применимость искусственного интеллекта в конкретных профессиональных действиях. В результате были выделены 7 основных кластеров деятельности профориентолога: диагностика и сбор данных, анализ и интерпретация, подготовка материалов, консультационная работа, подбор профессиональных и образовательных траекторий, игровые форматы, продвижение и создание контента. В дальнейшем рабочие процессы были разложены на 153 микрооперации — от первого обращения клиента до формирования итогового профессионального маршрута. Каждая микрооперация оценивалась с позиции вероятности возможности и целесообразности применения искусственного интеллекта.

В результате исследования были выявлены наиболее трудоемкие задачи и направления деятельности, которые современные нейросети способны упростить или ускорить: анализ и интерпретация данных, разработка черновиков отчетов и рекомендаций, предварительный подбор профессиональных направлений, подходящих профессиональных сфер с учетом диагностики. При этом исследование подтвердило необходимость сохранения ведущей роли специалиста при интерпретации результатов, формировании окончательных рекомендаций, требующих учета индивидуальных характеристик и семейного контекста.

Для микроопераций, имеющих наиболее высокие значения вероятности успешности, была проведена апробация применения искусственного интеллекта, которая показала возможность сокращения временных затрат. Например, при подготовке анкет использование больших языковых моделей позволило сократить время с 30 до 5 минут при обеспечении необходимых требований к качеству.

Методическим результатом исследования является также формирование подхода к внедрению нейросетей в деятельность профориентолога, при котором поэтапно выполняется описание профессионального процесса, декомпозиция на операции, оценка применимости искусственного интеллекта, экспериментальная проверка, определение роли профориентолога и ограничение технологии.

Проведенное исследование стало основой для разработки авторской системы интеграции искусственного интеллекта в деятельность профориентолога. На его основе были сформированы дорожная и технологическая карты внедрения больших языковых моделей, разработаны алгоритмы работы с нейросетями, инструкции и шаблоны запросов для отдельных профессиональных задач. С учетом результатов исследования были подготовлены практические модули работы с применением искусственного интеллекта: симулятор погружения в профессию, разработчик сценариев профпроб в домашних условиях, AI-report для подготовки и визуализации отчетов.

Полученные в ходе исследования результаты свидетельствуют об изменении структуры профессиональной деятельности профориентологов. С одной стороны, снижается доля рутинной обработки информации, с другой стороны, возрастает значимость оценочной деятельности, проектирования траекторий, методической работы, развиваются навыки работы с инструментами генеративного искусственного интеллекта.

Уровень владения нейросетями у профконсультантов и профориентологов имеет значительный разброс от базового до продвинутого.

По данным Russian Field, CAWI, март 2026 79 % подростков в России в возрасте 14–17 лет пользуются нейросетями. Подростки используют нейросети в процессе обучения и выборе профессии. Среди тех, кто пользуется нейросетями, только 16 % являются продвинутыми пользователями и понимают природу нейросетей, ограничения, владеют техникой запросов [4].

Распространение генеративного искусственного интеллекта в сфере профориентации формирует двойной вызов для профконсультантов и профориентологов. С одной стороны, нейросети создают новые возможности для оптимизации рабочих задач, с другой стороны, возникает необходимость сопровождения подростка, который уже самостоятельно использует нейросети без достаточного уровня критического осмысления.

Опираясь на результаты исследования, можно сделать вывод, что традиционные ключевые компетенции профориентолога целесообразно конкретизировать и уточнить с учетом развития генеративного искусственного интеллекта.

Для профориентологов в настоящее время актуальны: знание современных цифровых инструментов, умение формулировать запросы нейросетям, навыки интерпретации ответов нейросетей с учетом фактчекинга, способность переводить ответы нейросетей на понятный подростку язык, умение обучать подростков использованию нейросетей в контексте выбора профессии, умение использовать нейросети в интерактивных профориентационных упражнениях, знание возможностей и рисков использования нейросетей при выборе профессии, способность адаптировать работу под различные типы подростков с учетом их навыков работы с нейросетями.

Данные навыки формируют отдельную группу компетенций, связанных с использованием генеративного искусственного интеллекта в профориентации: уметь работать с нейросетями с учетом их возможностей и ограничений, сопровождать подростка, который использует нейросети в выборе профессии.

Генеративный искусственный интеллект выступает фактором трансформации ключевых компетенций профориентолога. Он изменяет не только инструменты, но и содержание профессиональной деятельности.

Литература

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

2. Prahalad C. K., Hamel G. The Core Competence of the Corporation // Harvard Business Review. 1990. Vol. 68, № 3. P. 79–91.

3. Искусственный интеллект в России – 2025 год: тренды и перспективы [Электронный ресурс]. URL: https://ict.moscow/analytics/iskusstvennyi-intellekt-v-rossii-2025-trendy-i-perspektivy (дата обращения: 19.03.2026).

4. Russian Field. Подростки и нейросети [Электронный ресурс]. URL: https://russianfield.com/adolescence (дата обращения: 08.04.2026).

ЗНАКОМСТВО МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ С ПРОФЕССИЯМИ БУДУЩЕГО

Долженко Маргарита Леонидовна, *методист центра профориентации, Кузбасский региональный институт развития профессионального образования им. А. М. Тулеева, г. Белово*

Одной из приоритетных задач школьного обучения и воспитания является подготовка школьников к обоснованному выбору профессии. Социально-экономические преобразования, демократизация, особенности региональных рынков труда, актуальность проблемы дефицита рабочих и узкоспециализированных кадров подтверждают необходимость систематической и целенаправленной работы по профориентации школьников, начиная уже с младшего возраста [1].

При организации профориентационной работы с младшими школьниками необходимо учитывать возрастные психологические особенности. Школьник начинает приобщаться к социальному опыту на уровне не только понимания, но и преобразования. В связи с этим практическая включенность в различные виды познавательной, игровой, общественно полезной, трудовой и досуговой деятельности, в ходе которой приобретается ценный опыт проб и ошибок, в профориентации является необходимой. Выделяют следующие особенности профессиональной ориентации младших школьников:

• значительное место отводится воспитательной работе, направленной на формирование и развитие качеств личности школьников, важных для их дальнейшего профессионального самоопределения;

• расширение представлений о мире профессий проводится в разных формах, при этом предпочтение следует отдавать игровым и практико-ориентированным;

• один из основных методов изучения личности младшего школьника — специально организованное наблюдение [2, с. 116].

Основным содержанием профориентации в начальных классах считается формирование любви и добросовестного отношения к труду, понимание его роли в жизни человека и общества, развитие интереса к профессиям будущего посредством включенности ученика в практическую деятельность.

С февраля 2026 года Средняя общеобразовательная школа № 1 города Ленинска-Кузнецкого является базовым учреждением ГБУ ДПО «КРИРПО» им. А. М. Тулеева. В рамках этого сотрудничества коллектив образовательной организации отрабатывает новые форматы профориентационной работы по ознакомлению детей школьного возраста с профессиями. Мы выбрали концепцию Гайд-парка — место сбора для дискуссий и обсуждения различных проблем.



В целях привлечения внимания обучающихся первых классов к выбору профессии в школе прошло мероприятие «Гайд-парк. Профессии будущего». Основная идея мероприятия: познакомить обучающихся с профессиями будущего через познавательный досуг, игру и общение со сверстниками.

На подготовительном этапе подготовки мероприятия педагоги школы провели для учеников классные часы «Кем я хочу быть», «Профессия моих родителей», на которых дети познакомились с направлением внеурочной деятельности «Мир профессий». На первом этапе выбрана тема «Гайд-парк. Профессии будущего», подобрано 6 профессий и 8 творческих площадок, определено 7 команд по 8 человек. В рамках второго этапа проходил сбор теоретического материала, подбор технического сопровождения, создание декораций и реквизита. Заключительный этап состоял из разработки сценария и маршрутных листов. На протяжении всей прогулки, команды перемещались по воображаемой территории парка и делали небольшие остановки на запланированных пунктах. Каждая локация была связана с профессией будущего. На локации «Камень знаний» дети, играя с кубиком Блума, развивали дискуссии, высказывали мнения о профессиях. В ходе проведения мероприятия ученики получают информацию о содержании, условиях, организации труда и обучения конкретной профессии / специальности, оплате труда, требованиях к личности человека, возможностях профессионально-квалификационного и должностного роста, планировании карьеры, текущем и перспективном кадровом спросе.

Каждому участнику игры предоставилась возможность обогатить представления о профессиях VR-специалиста, ландшафтного дизайнера, ситифермера, 3Д-инженера в разных видах профессиональной деятельности, побывав на профориентационных станциях указанного маршрута. При организации данного мероприятия необходимым условием стало активное межведомственное взаимодействие с центром профориентации КРИРПО им. А. М. Тулеева, общественными организациями, средствами массовой информации.

В ходе проведения мероприятия мы выделили несколько аспектов, которые обеспечили результативность Гайд-парка: отсутствие соревновательного эффекта, осознанное прохождение локаций.

Для отслеживания результата нами было установлено «Дерево желаний» как конечный объект нашего парка. У ребят была возможность проявить свою симпатию к понравившемуся объекту Гайд-парка. Они прикрепляли листочки — картинки с профессией к Дереву. Выявились детские интересы к определенным профессиям будущего. Подсчеты результатов показали, что обучающиеся отдали предпочтение таким профессиям, как VR-специалист и 3Д-инженер, что составило более 70 % от общего количества участников. Педагоги и родители высоко оценили полезность и информативность проведения мероприятия.

Таким образом, игра «Гайд-парк. Профессии будущего» способствовала повышению уровня информированности учеников в вопросах профориентации. Вся информация была представлена интересно, с учетом возрастных особенностей участников мероприятия, что имеет большое практическое значение для дальнейшего формирования осознанного выбора профессий будущего у младших школьников.

Литература

1. Организация профориентационной работы с обучающимися 3–4-х классов и их родителями : учебно-методическое пособие / Н. В. Козырева, Н. О. Малахова, Е. В. Понамарева, Н. А. Серова. Кемерово : ГБУ ДПО «КРИРПО», 2023. 136 с. (Профориентация).

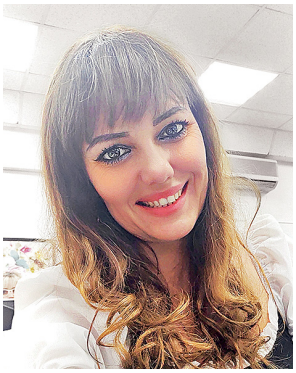
2. Профориентация обучающихся и рынок труда : учебно-методическое пособие / Н. А. Серова, В. И. Сахарова, Н. В. Козырева [и др.]. Кемерово : ГБУ ДПО «КРИРПО» им. А. М. Тулеева, 2025. 190 с. (Профориентация).

СТОРИТЕЛЛИНГ В ПРОФОРИЕНТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ: ПОДХОДЫ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Козырева Наталья Владимировна, *методист центра профориентации,*
Кузбасский региональный институт развития профессионального образования им. А. М. Тулеева, г. Кемерово

В современных условиях профориентация школьников и студентов становится все более сложной задачей. Обучающиеся сталкиваются с огромным потоком информации относительно выбора профессии в быстро меняющемся рынке труда и испытывают трудности построения реального карьерного пути. В этом контексте сторителлинг — рассказывание и анализ жизненных и профессиональных историй — приобретает особую актуальность.

Сторителлинг в профориентации — это использование историй и личных кейсов для формирования у учащихся интереса к различным профессиям и осознания собственных карьерных перспектив [1]. Такой подход позволяет не только передавать информацию, но и вызывать эмоциональный отклик, что делает процесс выбора профессии более осознанным и личностно значимым. Более того, данный метод профориентации помогает старшеклассникам не только узнать о профессиях, но и «прожить» их через воображение, что способствует развитию творческого подхода к выбору карьеры, активизируя интерес и способствуя формированию собственных сценариев профессионального развития [2, с. 83]. Внедрение сторителлинга в профориентацию делает процесс более живым, личностно ориентированным и эффективным для современных школьников.



В теории педагогики существует ряд основных подходов сторителлинга в профориентации: «Классический сторителлинг или личные исто-

рии», «Кейс-сторителлинг», «Форсайт-сторителлинг», «Ролевые истории».

Подход «Личные истории» содержит рассказы о собственном профессиональном пути, успехах и ошибках. Примеры применения подобного подхода — это встречи с профессионалами и интервью.

Подход «Кейс-сторителлинг» содержит анализ реальных или вымышленных рабочих ситуаций через историю. Предполагает решение кейсов, деловые игры. Так, например: кейс-сторителлинг «Один день из жизни архитектора». Обучающемуся или группе обучающихся озвучивается следующая ситуация: восьмиклассник Артем не может определиться с будущей профессией. Ему нравятся и рисование, и математика, и компьютерные технологии. На профориентационном занятии педагог предлагает ему и другим ребятам прожить один день из жизни архитектора.

Далее организуется конфликт (проблема). Артему поручают разработать проект небольшого общественного пространства — например, детской площадки во дворе нового жилого комплекса. Он сталкивается с трудностями: как совместить креативность, безопасность, пожелания жителей и ограниченный бюджет?

Кульминацией сторителлинга является развитие действия. Артем изучает примеры современных площадок, общается с заказчиком (роль которого играет педагог), обсуждает идеи с одноклассниками. Он делает эскизы, использует простую программу для 3D-моделирования, учится аргументировать свои решения. И, наконец, этап разрешения. В финале Артем представляет свой проект классу. Его идея — многофункциональная площадка с зонами для разных возрастов — получает одобрение. Артем понимает, что профессия архитектора требует не только творчества, но и умения работать в команде, слушать людей и находить компромиссы. В эпилоге сторителлинга рассматриваются варианты плана погружения в данную деятельность. Например, запись Артема на кружок по 3D-моделированию и развитие интереса к архитектуре. Через год — его участие в школьном конкурсе проектов и призовое место.

Почему этот кейс работает? Эмоциональная вовлеченность: обучающиеся не просто слушают о профессии, а «проживают» ее. В данном случае практическая польза этого подхода заключается в формировании навыка проектирования, коммуникации и работы в команде и осознанного выбора, где Артем получает личный опыт и может принять более взвешенное решение о будущем. Такой сторителлинг помогает не только узнать о профессии, но и примерить ее на себя, увидеть свои сильные стороны и зоны роста.

Рассмотрим подход «Форсайт-сторителлинг», направленный на создание сценариев будущего, прогнозирование новых профессий. Примеры применения: проектная деятельность, тренинги. Например, сценарий форсайт-сторителлинга «Профессия будущего: мой путь».

Цель: помочь школьникам осознать свои профессиональные интересы, научиться прогнозировать развитие профессий и строить личную траекторию профессионального роста. Аудитория: обучающиеся 8–11-х классов.

Этапы проведения: введение и погружение, групповая работа, моделирование, визуализация и обратная связь, рефлексия и обсуждение.

Введение и погружение. Ведущий рассказывает историю о будущем, например: «Представьте, что на дворе 2040 год. Вы — успешный специалист в своей области. Расскажите, как прошел ваш рабочий день, с какими вызовами вы столкнулись, какие навыки помогли вам добиться успеха». Это может быть как реальный, так и фантастический сюжет (например, работа на космической станции или в виртуальной реальности). Далее организуется групповая работа: создание историй. Обучающиеся делятся на группы. Каждая группа выбирает профессию будущего (например, «дизайнер виртуальных миров», «специалист по этике искусственного интеллекта», «инженер по биопринтингу»). Задача — придумать и рассказать историю о том, как герой этой профессии проходит свой путь: с чего начинал, какие трудности преодолевал, какие решения принимал.

В рамках этапа моделирования будущего группы создают «карту времени»: на ватмане или флипчарте отмечают ключевые этапы развития профессии, тренды, риски и возможности. Можно использовать стикеры, рисунки, метафоры.

После рассказа историй проводится рефлексия и обсуждение, которое может содержать ряд вопросов: какие качества и навыки нужны для успеха в выбранной профессии? какое образование потребуется? какие шаги можно сделать уже сейчас, чтобы приблизиться к своей мечте?

И, наконец, визуализация и обратная связь. Итогом может стать «облако тегов» с ключевыми словами (навыки, профессии, качества), а также индивидуальные или групповые мини-проекты (презентации, комиксы, видеоролики) о своем профессиональном будущем.

Ожидаемые результаты:

• повышение мотивации к осознанному выбору профессии;

• развитие навыков командной работы, креативного и критического мышления;

• формирование умения прогнозировать и строить сценарии будущего.

Приведем пример истории: «Я – инженер по биопринтингу. Мой рабочий день начинается в лаборатории, где мы печатаем органы для трансплантации. Однажды нам поступил срочный заказ — нужно было создать сердце для ребенка. Мы работали всю ночь, используя новейшие технологии и искусственный интеллект. Благодаря нашим усилиям ребенок получил шанс на жизнь. Я горжусь своей профессией и понимаю, что выбрал ее не случайно: еще в школе я увлекался биологией и мечтал помогать людям».

Такой подход позволяет не только познакомить школьников с миром профессий, но и помогает им увидеть себя в будущем, осознать свои сильные стороны и сделать первые шаги к профессиональному самоопределению.

Подход сторителлинга «Ролевые истории» предполагает погружение обучающихся в различные профессиональные роли с использованием ролевых игр, симуляций. Вот примерная ролевая история сторителлинга: «Один день из жизни инженера». Обучающимся предлагается представить себя в роли молодого инженера, который только что устроился на работу в крупную технологическую компанию. Его задача — разработать новый проект по автоматизации производства. В процессе работы герой сталкивается с трудностями: не все коллеги поддерживают его идеи, возникают технические сложности, а сроки сдачи проекта поджимают. Кроме того, он должен выбрать, как лучше презентовать свою идею руководству. В данном сторителлинге развитие действия предполагает обсуждение в группах обучающихся ситуации их поступка на месте героя: какие шаги предприняли бы для решения технических задач, как бы убедили коллег и руководство, какие навыки им бы понадобились. Можно разыграть сценки: переговоры, мозговой штурм, презентация проекта. В финале истории герой находит нестандартное решение, объединяет команду и успешно защищает проект. Участники обсуждают, какие качества и знания помогли герою добиться успеха, и что они сами могут сделать для развития нужных навыков.

После ролевой игры проводится обсуждение: что понравилось в роли инженера, какие трудности возникли, какие профессии еще интересны и почему. Это помогает ребятам лучше понять себя и свои профессиональные предпочтения.

Почему это работает? Во-первых, на этапе погружения обучающиеся не просто слушают о профессии, а «проживают» ее. Во-вторых, большую роль играют эмоции и вовлеченность: история вызывает интерес и желание разобраться в теме. В процессе происходит развитие навыков, где именно ролевая игра тренирует коммуникацию, критическое мышление и работу в команде. А самоанализ, обсуждение помогают осознать обучающимся свои сильные стороны и интересы.

Подобные ролевые истории можно создавать для самых разных профессий: врача, журналиста, IT-специалиста, эколога и других. Главное, чтобы сюжет был близок и понятен подросткам, а в центре истории стояли выбор, преодоление трудностей и личный рост.

На первый взгляд может показаться, что подходы «Кейс-сторителлинг» и «Ролевые истории» схожи, но они имеют существенные различия. Фокус «Кейс-сторителлинга» — практика, анализ и цель научить на примере. Пример использования: бизнес-обучение, консалтинг. А фокус сторителлинга «Ролевые истории» — это поведение, навыки и цель (отработка навыков). Пример использования: тренинги, деловые игры.

Отсюда выводы:

• классический сторителлинг — для эмоций и ценностей;

• ролевые истории — для навыков и опыта через проживание;

• кейс-сторителлинг — для анализа и обучения на реальных примерах.

Сторителлинг в профориентации обладает рядом преимуществ, которые делают этот подход особенно эффективным для современных школьников и студентов. Одно из них — повышение вовлеченности и мотивации. Истории вызывают эмоциональный отклик, делают профориентационные занятия более живыми и запоминающимися. Обучающиеся становятся не пассивными слушателями, а активными участниками процесса, что способствует лучшему усвоению информации и формированию устойчивого интереса к профессиям. Также развитие творческого и критического мышления, где через создание собственных сценариев и ролевые игры школьники учатся анализировать профессиональные ситуации, принимать решения, оценивать свои возможности и строить личные карьерные траектории. Более того, сторителлинг в профориентации формирует лучшее понимание профессионального мира. Истории профессионалов, кейсы и реальные примеры позволяют увидеть профессию изнутри, понять, какие навыки и качества востребованы, с какими трудностями можно столкнуться и как их преодолевать. Сторителлинг помогает подросткам осознать свои ценности,

интересы и цели, а также увидеть, как их личные качества могут быть реализованы в различных профессиональных сферах, то есть способствует формированию профессиональной идентичности. В процессе совместного создания и обсуждения историй обучающиеся учатся работать в группе, выражать свои мысли, слушать других и аргументировать свою точку зрения, развивая навыки командной работы и коммуникации.

Данный метод профориентационной работы не только информирует, но и вдохновляет, помогает структурировать мысли, анализировать опыт и делать осознанный выбор профессии. Такой подход способствует формированию у обучающихся уверенности в своих силах и готовности к профессиональному самоопределению.

Однако при внедрении сторителлинга в профориентацию могут возникнуть определенные трудности. Одна из них — недостаток опыта и навыков у педагогов. Не всегда педагоги умеют эффективно использовать сторителлинг, подбирать и структурировать истории, а также вовлекать обучающихся в этот процесс. В этом случае требуется дополнительное обучение и развитие компетенций.

Помимо этого, иногда возникает сложность подбора релевантных историй. Для каждой профессии или темы важно находить интересные, современные и понятные обучающимся сюжеты. Исходя из опыта проведения сторителлингов, не всегда удается найти или создать такие истории, которые будут действительно близки и полезны обучающимся. Сторителлинг требует подготовки: нужно продумать сценарий, подобрать материалы, иногда — пригласить спикеров или организовать ролевые игры. В условиях плотного учебного графика и нехватки финансирования это может стать препятствием. Что касается участников, то на практике не все школьники одинаково активно могут участвовать в обсуждении и создании историй. Некоторые могут быть пассивны, стесняться или не видеть ценности и интереса в таком формате, что снижает общую эффективность данного метода и представляет трудность, связанную с различным уровнем вовлеченности обучающихся. В этом случае необходимо своевременно менять приемы проведения: использовать мультимедийные и цифровые форматы (видео, подкасты, презентации). Также трудно объективно измерить, насколько сторителлинг повлиял на выбор профессии или формирование профессиональных интересов, что в свою очередь затрудняет обоснование необходимости внедрения таких методов для администрации и родителей.

Для преодоления этих трудностей важно обеспечивать методическую поддержку педагогов, развивать их компетенции, использовать гибкие форматы и сочетать сторителлинг с другими методами профориентации, например с диагностикой интересов. После прохождения тестов по профориентации участники могут придумать историю о герое с похожими результатами, описать его профессиональный путь, успехи и вызовы. Это поможет осмыслить результаты теста в творческом ключе.

Возникает вопрос: «Как оценить эффективность сторителлинга?» Оценка эффективности сторителлинга в профориентации — это комплексная задача, требующая сочетания количественных и качественных методов. Рассмотрим основные подходы и показатели, которые используются для такой оценки.

1. Анализ вовлеченности и обратной связи. При помощи анкетирования и опроса участников после сторителлинга можно выяснить, насколько истории были интересны, понятны и полезны, что запомнилось, какие эмоции вызвал рассказ.

2. Групповые обсуждения и рефлексия. Здесь анализируются высказывания обучающихся, их впечатления, выводы, сделанные после историй или ролевых игр.

3. Оценка изменений в отношении к профессиям. Проводится мониторинг интереса к определенным профессиям до и после сторителлинг-мероприятий (например, через анкетирование или тестирование), где отслеживается активность обучающихся, сравнивается динамика, увеличилось ли число вопросов, самостоятельных исследований, участия в профориентационных проектах после сторителлинга.

3. Качественный анализ предполагает интервью с обучающимися и педагогами: выясняется, как сторителлинг повлиял на представления о профессиях, помог ли структурировать мысли, появились ли новые цели. Также можно провести анализ творческих работ: оценки сценариев, эссе, проектов, созданных учащимися на основе услышанных или придуманных историй.

4. Долгосрочные показатели. Устойчивость профессионального выбора: отслеживается, насколько выбранные после сторителлинга профессии остаются актуальными для обучающихся через 1–2 года. Количество участников, продолживших обучение или стажировки по выбранным направлениям.

5. Методологические подходы. Триангуляция данных: использование разных источников информации (опросы, интервью, наблюдения, анализ продуктов деятельности). Лонгитюд-

ные исследования: отслеживание результатов на протяжении нескольких лет. Сравнительный анализ: сравнение групп, где использовался сторителлинг, с контрольными группами, где применялись традиционные методы профориентации.

6. Использование цифровых инструментов. Анализ активности в социальных сетях и на образовательных платформах (лайки, комментарии, количество просмотров сторителлинг-контента). Сбор и анализ цифровых следов учащихся (например, участие в онлайн-викторинах, форумах, связанных с профессиями). Эффективность сторителлинга в профориентации оценивается не только по краткосрочным эмоциям, но и по реальным изменениям в профессиональном самоопределении, устойчивости выбора и развитии личностных качеств обучающихся. Комплексный подход к оценке позволяет выявить сильные и слабые стороны метода и повысить его результативность.

Таким образом, сторителлинг в профориентации — это не просто модный тренд, а возможно эффективный инструмент, который помогает обучающимся осознанно подходить к выбору профессии, развивать личностные качества и готовиться к успешной профессиональной жизни в условиях неопределенности. Главное, педагогам необходимо освоить компетенции для его внедрения в профориентацию, которые позволят не только эффективно организовать и провести сторителлинг в том или ином подходе, но и оценить его эффективность.

Литература

1. Курлетова Н. А. Сторителлинг как инструмент профориентации // Журнал «1 сентября». 2025. №7 (38). URL: https://1-sept.ru/component/djclassifieds/?view=item&cid=6:publ-st-bf&id=4252:сторителлинг-как-инструмент-профориентации&Itemid=464#djclassifieds (дата обращения:12.08.2026).

2. Новиков А. М. Методология игровой деятельности // Школьные технологии. 2009. № 6. С. 77–89.

РАЗВИТИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА — КЛЮЧ К УСПЕХУ В УЧЕБЕ И ЖИЗНИ

Стародумова Елена Александровна, *преподаватель психологии,*
Высокогорский многопрофильный техникум, г. Нижний Тагил



В современном мире все чаще говорят о важности не только профессиональных знаний, но и так называемых soft skills — гибких навыков, среди которых особое место занимает эмоциональный интеллект. Для студентов техникума, стоящих на пороге взрослой жизни и будущей профессии, развитие этого качества становится не просто желательным, а необходимым условием для успешной самореализации.

Эмоциональный интеллект — это способность человека распознавать свои и чужие эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей, а также умение управлять своими эмоциями и эмоциями окружающих для решения практических задач.

В отличие от коэффициента интеллекта (IQ), который отвечает за логику, память и аналитические способности, эмоциональный интеллект связан с миром чувств. Можно быть блестящим инженером или программистом, но если вы не умеете работать в команде, справляться со стрессом или конструктивно общаться с коллегами, карьерный рост будет затруднен.

В российской культуре исторически сложилось особое отношение к чувствам. С одной стороны, существует стереотип о «загадочной русской душе», с другой — долгие годы в обществе поощрялась сдержанность и даже некоторая суровость в проявлении эмоций. Однако сегодня психологи отмечают: умение понимать и выражать свои чувства — признак зрелой и гармоничной личности, а не слабости.

Структура эмоционального интеллекта

Чтобы понять, как развивать эмоциональный интеллект, нужно разобраться в его составляющих. Наиболее популярная модель принадлежит американскому психологу Дэниелу Гоулману и включает пять ключевых компонентов [1]:

1. Самоосознание. Это фундамент. Способность понимать, что вы чувствуете в данный момент и почему. Человек с высоким самоосознанием знает свои сильные и слабые стороны, понимает, как его эмоции влияют на окружающих.

2. Саморегуляция. Умение контролировать свои эмоции и импульсивные побуждения. Это не подавление чувств («держать все в себе»), а их конструктивное проживание. Например, не срываться на крик, когда что-то не получается, а сделать глубокий вдох и найти решение.

3. Мотивация. Внутреннее стремление к достижениям ради самого процесса, а не только ради денег или похвалы. Люди с развитым эмоциональным интеллектом проявляют инициативу, оптимизм и настойчивость даже перед лицом неудач.

4. Эмпатия. Способность поставить себя на место другого человека, понять его чувства и точку зрения. Это основа для построения доверительных отношений в коллективе.

5. Социальные навыки. Умение эффективно общаться, убеждать, улаживать конфликты и работать в команде. Сюда же относится лидерство и способность вдохновлять других.

Почему это важно для студента?

Для студента техникума развитие эмоционального интеллекта дает конкретные преимущества:

• Учеба. Управление стрессом перед экзаменами, умение концентрироваться на задаче, даже если настроение не очень — все это напрямую влияет на успеваемость.

• Практика. На производстве студенту придется взаимодействовать с наставниками, мастерами и коллегами. Эмпатия и навыки общения помогут быстрее влиться в коллектив.

• Личные отношения. Понимание себя и партнера — залог крепкой дружбы и семьи.

Эмоциональный интеллект — это не врожденный талант, а навык, который можно тренировать. На уроках психологии я провожу занятия по развитию эмоционального интеллекта. Одно из них предлагаю вашему вниманию.

Занятие по развитию эмоционального интеллекта

Цель: исследование мира эмоций и чувств.

Задачи:

1. Получение опыта распознавания своих эмоциональных состояний и связывания их с совершаемыми поступками и действиями.

2. Формирование способности управлять эмоциями, понимания чувств других людей.

3. Развитие навыков установления и поддержки позитивных взаимоотношений с людьми.

Сегодня мы поговорим об эмоциональном мире человека, о том, какую роль играют чувства и эмоции в нашей жизни.

Упражнение 1. «Называем эмоции»

Напишите в тетради как можно больше, но не менее семи эмоций, которые вы знаете.

Рефлексия:

Легко ли вам удалось вспомнить эмоции?

Как вы считаете, есть плохие и хорошие эмоции?

Можно ли управлять своими эмоциями?

Упражнение 2. «Психогимнастика»

Скажите фразу «Я очень рад(а) всех видеть»:

• гневно
• безразлично
• гордо
• жалостно
• заманчиво
• ласково
• со страхом
• весело
• грустно
• с удивлением.

Рефлексия:

Сложно ли вам было показать эмоцию?

С помощью каких средств вам удалось показать ту или иную эмоцию?

Эмоциональный интеллект — это способность людей ориентироваться в мире эмоций, собственных и окружающих людей, умение управлять своим эмоциональным состоянием. Что, в свою очередь, позволяет:

• успешно справляться с конфликтами и управлять ими;

• понимать и проявлять сочувствие к другим;

• устанавливать и поддерживать позитивные отношения;

• ставить цели и достигать их, и в конечном счете проживать более счастливую жизнь.

Эмоции — это наша реакция на происходящие события. Удивление, интерес, радость, грусть, злость, страх, отвращение — это простые базовые эмоции, они рождаются автоматически, до участия логики и осмысления, и работают на режим безопасности и развития человека.

Чувство — это множество эмоций, направленных на наше окружение к кому-либо или к чему-либо. Чувства длятся дольше, чем эмоции. Пример: «мне интересно» — это эмоция, «я восхищаюсь его поступком» — это чувство. Давайте порассуждаем, какие эмоции содержатся «внутри» чувств: обиды, ревности, счастья и др.

Задача нашей психики — справляться с различными повседневными ситуациями. С некоторыми ситуациями мы справляемся легко, другие же вызывают затруднения. Бывают так называемые травматичные переживания, с которыми человек на уровне психики не справился, не нашел для себя поддерживающего объяснения, не нашел выхода, решения и т.д. (заглушил, переключил внимание, запретил себе думать об этом, потому что слишком больно). Либо человек не осознал, что он сейчас почувствовал. В таком случае непрожитая, неотреагированная эмоция попадает в бессознательную часть психики человека. Накопленные эмоции создают напряжение внутри и могут вырываться наружу в самый неподходящий момент в виде эмоционального «взрыва» или панической атаки. Кроме того, неотреагированные эмоции вызывают симптомы различных заболеваний у человека.

Состояние здоровья — это отпечаток чувств и переживаний.

Упражнение 3. «Случай в лифте»

Общение начинается с чувства — взаимоотношения, поступки, поведение. Неосознавание чувств, их игнорирование делают собственную жизнь неконтролируемой. В этом упражнении хорошо иллюстрируется роль чувств.

Восемь участников занимают центр комнаты. Вокруг них выставляются стулья, спинками внутрь, это имитирует лифт. Остальные участники становятся наблюдателями.

Участникам объясняется сюжет игры: «Вы все — жильцы одного дома. И вот однажды утром, вы застреваете в лифте. При этом у вас возникают разные чувства. Какие именно, вы узнаете, когда вытащите карточку».

Необходимо раздать карточки участникам с названиями чувств и состояний.

Варианты карточек:

Радость, восторг, удовольствие.

Интерес, волнение, возбуждение.

Горе, страдание, печаль, депрессия.

Злость, раздражение, негодование, возмущение.

Страх, тревога, опасение.

Презрение, высокомерие, пренебрежение.

Стыд, самоуничижение, неловкость.

Удивление, изумление.

Ваше поведение должно быть продиктовано тем состоянием, которое написано на карточке. Называть словом его нельзя.

Рефлексия:

Как удалось передать состояние?

Как в жизни я проявляю это чувство?

Как часто я испытываю это чувство и в каких ситуациях?

Познакомимся со шкалой эмоций.

Шкала эмоций

Многосоставные эмоции или чувства (разочарование, стыд, ревность, гордость, зависть). У любой многосоставной эмоции есть внутри базовые эмоции и располагаются они на шкале от 0 до 100 баллов.

Базовые эмоции

0_____**страх**_____100

волнение ужас

0_____**гнев**_____100

раздражение ярость

0_____**радость**_____100

спокойствие эйфория

0_____**грусть**_____100

печаль депрессия

Нужно вовремя осознать ту эмоцию, которую ты сейчас испытываешь, и это осознание поможет не увеличиваться ей до 100 баллов.

Как научиться управлять своими эмоциями, развивать эмоциональный интеллект?

Шаг 1. Понимание своих эмоций:

• осознание эмоции — проговаривание (я сейчас чувствую злость);

• понимание эмоции — понять причину возникновения.

Шаг 2. Отреагирование эмоций телом (дыхание, подвигаться, поговорить).

Шаг 3. Управление своими эмоциями.

Шаг 4. Понимание эмоций других людей (эмпатия — сочувствие, наблюдение за людьми).

Шаг 5. Влияние на других людей.

Упражнение 4. «Эмоции в теле»

1. Какие цвета соответствуют эмоциональному состоянию?

2. Закрасить контур тела — где в моем теле живут эмоции.

Отметьте на силуэте свои чувства в тех частях тела, в которых они часто проявляются. Вам необходимо вспомнить те моменты, когда вы испытываете эти эмоции и каким образом они откликаются в вашем теле. Возьмите карандаш этого цвета и закрасьте нужную часть тела. Делайте это упражнение не «из головы», а «из тела», как чувствуете.

Рефлексия:

Как найти в теле, где живет эмоция, и как ее определить?

Как тело реагирует на разные эмоции?

Как можно регулировать эмоции через тело?

Как правильно проживать эмоции

• *Позитивные эмоции* — ставить позитивные якоря, отмечать и смещать фокус на позитивные события и эмоции.

• *Гнев* — проживать через практики злости — что-то побить, покричать, пройтись по лестнице в быстром темпе, поприседать, то есть дать мышцам нагрузку.

• *Обида* — проживать через слезы, поплакать, проговорить.

• *Страх* — продышать, медленно полной грудью, без пауз.

Способы трансформации эмоций

• *Вялость, апатия, слабость* — остановиться, глубокий длинный вдох через нос, затем резкий быстрый выдох — 10–15 раз.

• *Тревога, возбуждение, беспокойство* — короткий вдох через нос и медленный выдох через рот. Выдох длиннее в 2 раза, чем вдох.

• *Грусть, тоска, печаль, одиночество* — встать, расправить плечи, грудь выдвинуть вперед, подбородок кверху, улыбнуться себе в зеркале.

Страх, ужас, испуг, паника — когда нам страшно, мы теряем опору в ногах. Глубокий вдох через нос, выдох через рот, постоять твердо на ногах (как будто ты дерево и твои корни уходят в землю) и прочувствовать это состояние своей крепости и твердости, уверенности в себе 5–10 минут.

Упражнение 5. «Я учусь у тебя»

Обращаясь к своему одногруппнику, назвать личное качество данного человека, которое обладает для вас ценностью, привлекательностью. Задача принявшего прежде всего подтвердить высказанную мысль: «Да, у меня можно научиться…». Затем обращение к следующему участнику.

Итоги занятия. Рефлексия

Развитие эмоционального интеллекта — это инвестиция в собственное будущее. В мире, где рутинные операции все чаще выполняют роботы и искусственный интеллект, именно человеческие качества, способность чувствовать, сопереживать и находить общий язык, становятся главной ценностью.

Литература

1. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ. «Манн, Иванов и Фербер», 2022. 544 с.

РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ СЕМЬЕСБЕРЕГАЮЩЕГО ПОДХОДА

Лященко Светлана Михайловна, *кандидат педагогических наук, директор, Тольяттинский социальный приют для детей и подростков «Дельфин», г. Тольятти*

Современная государственная семейная политика Российской Федерации в качестве безусловного приоритета определяет сохранение кровной семьи для ребенка, оказавшегося в трудной жизненной ситуации. Концепция развития системы профилактики социального сиротства нацеливает социальные учреждения на переход от изолированной работы с ребенком к комплексному сопровождению семьи. В этой логике семьесберегающий подход становится методологической основой деятельности социальных приютов [1].

Нормативно-правовая база закрепляет этот вектор. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан» определяет социальное обслуживание как деятельность, направленную на предоставление социальных услуг, в том числе семьям с детьми, находящимся в трудной жизненной ситуации [2]. Семейный кодекс РФ провозглашает приоритет семейного воспитания, Концепция государственной семейной политики до 2025 года ставила задачу создания условий для выполнения семьей ее функций, а в настоящий момент действует нацпроект «Семья». Таким образом, на уровне нормативных документов задача перехода к семьесберегающей модели закреплена.

Однако на практике реализация этого подхода сталкивается с серьезными кадровыми затруднениями. Педагоги (воспитатели, социальные педагоги, психологи), привыкшие работать непосредственно с ребенком, не обладают в достаточной мере компетенциями, необходимыми для взаимодействия с родителями, находящимися в кризисе: мотивирования их на изменения, выстраивания доверительного диалога, межведомственной координации. Как отмечает Е. И. Холостова, «работа с семьей требует от специалиста не только профессиональных знаний, но и особых личностных качеств — терпимости, эмпатии, способности видеть ресурсы даже в самой деструктивной семье» [3].



Это порождает противоречие между требованиями учредителя и реальной готовностью педагогического коллектива. Очевидно, что без целенаправленного развития профессиональных компетенций педагогов семьесберегающий подход останется лишь декларацией. Именно это противоречие определило цель настоящей статьи — представить опыт разработки и апробации программы повышения квалификации педагогов «Семьесбережение: от теории к практике» и показать ее влияние на развитие профессиональных компетенций и готовность педагогов к семьесберегающей деятельности.

Семьесберегающий подход в социальной работе понимается как система принципов, методов и технологий, направленная на сохранение кровной семьи для ребенка и предотвращение

социального сиротства. В отличие от традиционной модели, где приют рассматривался как временное место изоляции ребенка от неблагополучной семьи, семьесберегающий подход фокусируется на реабилитации семьи как целостной системы и возвращении ребенка в родную семью либо, при невозможности этого, на подготовку к замещающей семейной заботе. Как подчеркивает А. Г. Асмолов, «семьесбережение — это укрепление психологической безопасности детства через восстановление воспитательного потенциала родителей» [4].

Содержательно семьесберегающая деятельность включает три этапа работы с семьей: кризисное вмешательство (выявление фактов неблагополучия, помещение ребенка в приют, первичный контакт с родителями), основной этап (совместная работа с семьей — психологическая помощь, социальное сопровождение, обучение родительским навыкам) и завершающий этап (возврат ребенка в кровную семью либо передача под опеку). На каждом из этих этапов педагог выполняет функции, требующие особых профессиональных компетенций.

Анализ профстандарта педагога, литературы по социальной работе с семьей и собственного практического опыта позволил выделить следующие ключевые группы компетенций, необходимых для реализации семьесберегающего подхода.

Нормативно-правовая компетенция. Педагог должен знать основы семейного законодательства, права и обязанности родителей, порядок взаимодействия с органами опеки и попечительства, КДН, прокуратурой; уметь применять нормативные документы при составлении индивидуальной программы реабилитации семьи, защите прав ребенка и родителей.

Диагностическая компетенция. Способность оценивать характер семейного неблагополучия — тип кризиса, степень риска для ребенка, ресурсы семьи. Это включает сбор информации через беседы, наблюдение, анализ документов, использование диагностических методик.

Коммуникативная компетенция. Важнейший навык — установление доверительного контакта с родителями, которые часто находятся в состоянии агрессии, вины, стыда или апатии. Педагог должен владеть технологиями ненасильственного общения, активного слушания, эмпатийного отклика, уметь мотивировать на сотрудничество.

Посредническая (координационная) компетенция. Способность выстраивать взаимодействие между разными ведомствами — органами опеки, школой, полицией, медицинскими и социальными службами. Педагог инициирует межведомственный консилиум, помогает родителям получать доступ к ресурсам, контролирует выполнение договоренностей.

Мотивационная (фасилитативная) компетенция. Умение побуждать родителей к позитивным изменениям: выявление сильных сторон семьи, укрепление родительской идентичности, постановка реалистичных целей, подкрепление даже малых шагов. Педагог выступает не как контролер, а как сопровождающий, верящий в возможность изменений.

Рефлексивная компетенция и профилактика выгорания. Работа с семьями в кризисе эмоционально затратна. Педагог должен уметь анализировать свои действия, отделять личные чувства от рабочих, использовать техники самовосстановления, обращаться за супервизией. Как отмечает Б. В. Куприянов, «супервизия является необходимым инструментом поддержки специалистов, работающих в сложных социальных условиях» [5].

Технологическая компетенция — владение конкретными методами семьесбережения: составление индивидуальной программы реабилитации семьи, социальный патронаж, кейс-менеджмент, кризисное консультирование, обучение родителей навыкам ухода и воспитания.

Все перечисленные компетенции взаимосвязаны. Их развитие требует целенаправленной системы организационно-педагогических условий: повышения квалификации, методического сопровождения, супервизионной поддержки, мотивационной среды, психологической помощи педагогам [6]. Без системного подхода к развитию этих компетенций семьесберегающая деятельность остается неэффективной.

Именно эти теоретические положения легли в основу разработанной нами программы повышения квалификации педагогов «Семьесбережение: от теории к практике». Опытно-экспериментальная работа проводилась на базе Государственного казенного учреждения Самарской области «Тольяттинский социальный приют для детей и подростков «Дельфин» в течение 2025/26 учебного года. В исследовании приняли участие 42 педагога: воспитатели (28 чел.), социальные педагоги (9 чел.) и педагоги-психологи (5 чел.). Из них были сформированы две сопоставимые группы: экспериментальная (ЭГ) — 21 человек и контрольная (КГ) — 21 человек. Группы были выравнены по полу, возрасту, педагогическому стажу и исходному уровню квалификации (все педагоги имеют среднее профессиональное или высшее образование, стаж работы в приюте — от 2 до 15 лет).

На констатирующем этапе была проведена диагностика исходного уровня готовности педа-

гогов к реализации семьесберегающего подхода по четырем критериям: когнитивному (знания нормативно-правовой базы и технологий), операциональному (владение коммуникативными и посредническими навыками), мотивационному (интерес и ценностное принятие семьесбережения), рефлексивному (способность к самоанализу и профилактика выгорания). Контрольный этап предполагал повторную диагностику по тем же методикам для оценки динамики. Для диагностики использовался комплекс методик, разработанных с учетом специфики деятельности социального приюта и апробированных в исследованиях по социальной работе.

Констатирующий этап выявил низкую готовность педагогов по всем критериям: нормативно-правовую базу знают лишь 14 %, позитивную коммуникативную установку имеют 19 % (48 % избегают контакта с родителями), 61 % считают работу с семьей не своей задачей, внутренняя мотивация низкая; высокий уровень эмоционального истощения зафиксирован у 52 %, деперсонализация — у 44 %, что подтверждает риск профессионального выгорания.

Программа повышения профессиональных компетенций педагогов «Семьесбережение: от теории к практике» разработана как системный ответ на выявленные дефициты. Ее цель — формирование и развитие профессиональных компетенций педагогов, необходимых для эффективной реализации семьесберегающего подхода в социальном приюте.

Принципы построения программы: практико-ориентированность (70 % учебного времени — тренинги, кейсы, ролевые игры), модульность, учет исходного уровня педагогов, психологическая безопасность (создание доверительной атмосферы, право отказаться от упражнения).

Программа включает 8 модулей общим объемом 72 часа (36 аудиторных, 36 — самостоятельная работа). Занятия проводились один раз в неделю (по 4 академических часа) в течение трех месяцев. Формы работы: мини-лекции (20 %), практические занятия (50 %), супервизии и разбор кейсов (20 %), рефлексивные процедуры (10 %).

Модуль 1. Семьесбережение: нормативно-правовые основы (8 ч.). Обзор ФЗ-442, Семейного кодекса, Концепции семейной политики. Права и обязанности родителей, основания для ограничения / лишения прав. Алгоритм взаимодействия приюта с органами опеки, КДН. Локальные акты учреждения по работе с семьей. Педагоги освоили структуру межведомственного запроса, научились составлять ходатайства и обращения.

Модуль 2. Диагностика семейного кризиса (8 ч.). Типология неблагополучных семей (асоциальные, конфликтные, с жестким обращением). Методы сбора информации: беседа, наблюдение, анализ документов. Шкалы оценки рисков (адаптированные методики). Этические аспекты диагностики (информированное согласие, конфиденциальность). Педагоги отработали навык первичного интервью с родителями.

Модуль 3. Коммуникативные навыки в работе с «трудными» родителями (12 ч.). Барьеры общения: агрессия, отрицание, стыд, апатия. Техники активного слушания, «Я-высказывания», безоценочное принятие. Ненасильственное общение по М. Розенбергу. Ключевой практический элемент — ролевые игры. Каждый педагог участвовал минимум в двух ролевых играх с видеофиксацией и последующим анализом.

Модуль 4. Мотивирование родителей на изменения (10 ч.). Этапы готовности к изменениям (по Дж. Прохазке). Техники выявления ресурсов семьи. Постановка SMART-целей совместно с родителями. Подкрепление малых шагов, работа с сопротивлением и срывами. В рамках модуля педагоги разработали мотивационные карты для родителей, где фиксируются позитивные изменения.

Модуль 5. Межведомственное взаимодействие (8 ч.). Регламент взаимодействия с органами опеки, КДН, полицией, образовательными и медицинскими организациями. Права и обязанности педагога в составе консилиума. Деловая игра «Межведомственный консилиум» — участники распределяли роли (представитель опеки, социальный педагог, психолог, родитель, инспектор КДН) и вырабатывали решение по конкретному случаю. Это позволило педагогам понять логику работы разных ведомств и научиться аргументированно отстаивать интересы семьи.

Модуль 6. Индивидуальная программа реабилитации семьи (ИПРС) (10 ч.). Структура ИПРС: цели, задачи, мероприятия, ответственные, сроки, критерии эффективности. Вовлечение родителей в планирование. Практическая работа — разработка ИПРС на реальном кейсе из опыта приюта (семья с алкогольной зависимостью, ребенок в приюте). Педагоги разбились на мини-группы, каждая разработала свой план реабилитации, затем состоялась защита проектов с обсуждением и корректировкой. Этот модуль вызвал наибольший интерес, так как педагоги впервые системно подошли к планированию работы с семьей.

Модуль 7. Профилактика профессионального выгорания (10 ч.). Признаки выгорания (эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция достижений). Работа с ограничивающими убеж-

дениями. Техники саморегуляции: дыхательные упражнения, смена фокуса внимания, восстановление после трудного контакта. Супервизионная поддержка (групповая и индивидуальная). Мы организовали регулярные супервизии (один раз в две недели), где педагоги могли разобрать сложные случаи, поделиться переживаниями и получить профессиональную обратную связь. На супервизиях разбирались реальные случаи: например, педагог столкнулся с агрессивным поведением отца и чувствовал страх и беспомощность; группа предложила конструктивные варианты действий, а супервизор помогла переосмыслить ситуацию и снизить эмоциональное напряжение.

Модуль 8. Итоговая аттестация: защита кейса (6 ч.). Каждый педагог представил случай из своей практики, демонстрируя применение освоенных технологий. Критерии оценки: полнота анализа случая, корректность примененных методов, рефлексия собственных действий, обоснованность рекомендаций. Экспертиза проводилась комиссией (руководитель, методист, психолог). Все участники успешно защитили кейсы, а шесть лучших педагогов были включены в наставническую группу для передачи опыта коллегам из контрольной группы после завершения эксперимента.

Реализация программы с экспериментальной группой показала высокую вовлеченность и заинтересованность педагогов. Многие отмечали, что впервые получили системные знания и практические навыки работы с семьей, а супервизионная поддержка помогла снять накопившееся эмоциональное напряжение.

После завершения формирующего эксперимента (реализации программы «Семьесбережение: от теории к практике» с экспериментальной группой) была проведена повторная диагностика педагогов. Цель — оценить динамику уровня готовности к семьесберегающей деятельности и доказать эффективность созданных организационно-педагогических условий. Контрольный этап эксперимента зафиксировал значимую положительную динамику в ЭГ по всем критериям: когнитивному (рост среднего балла с 42 до 78), операциональному (высокий уровень коммуникативной готовности с 19% до 62%), мотивационному (внутренняя мотивация с 17% до 68%), рефлексивному (снижение высокого уровня эмоционального истощения с 52% до 24%). В контрольной группе существенных изменений не произошло. Экспертная оценка также подтвердила улучшение реальной практики: увеличилось число инициированных контактов с родителями, разработанных индивидуальных программ реабилитации, зафиксированы случаи возврата детей в кровные семьи.

Полученные данные позволяют утверждать, что разработанная программа «Семьесбережение: от теории к практике» в совокупности с организационно-педагогическими условиями привела к значимому повышению уровня готовности педагогов экспериментальной группы к семьесберегающей деятельности по всем критериям.

Практикоориентированность программы позволила педагогам не просто усвоить теорию, а отработать конкретные навыки в безопасной, моделируемой среде. Супервизионная поддержка дала возможность разбирать реальные случаи и получать обратную связь, что снизило тревожность и укрепило профессиональную уверенность. Включение блока профилактики выгорания оказалось критически важным: педагоги, работающие с кризисными семьями, нуждаются в регулярной психологической поддержке, иначе выгорание сводит на нет любые обученческие эффекты.

Инвестиции в развитие профессиональных компетенций педагогов — это инвестиции в сохранение семей и профилактику социального сиротства, что является приоритетом государственной политики и безусловной ценностью нашего общества. Как показывает наш опыт, даже в условиях ограниченных ресурсов можно создать эффективную систему обучения, если опираться на диагностику, практическую направленность, супервизию и заботу о педагогах. Семьесбережение начинается не с ребенка и не с родителей, оно начинается с готовности специалиста увидеть в кризисной семье ресурс для восстановления.

Литература

1. Горшкова Е. А. Организационно-педагогические условия профилактики социального сиротства в деятельности социального приюта // Вестник социальной работы. 2021. № 3. С. 45–52.

2. Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации : федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ [Электронный ресурс]. // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102170561&ysclid=mth7braebq289519458 (дата обращения: 15.07.2026).

3. Холостова Е. И. Социальная работа с семьей : учебное пособие. М. : Дашков и К, 2010. 244 с.

4. Асмолов А. Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. М. : Смысл, 2019. 448 с.

5. Куприянов Б. В. Теория и методика социального воспитания школьников в учреждениях дополнительного образования детей : монография. Кострома : редакционно-издательский отдел КОИРО, 2009. 423 с.

6. Овчарова Р. В. Психологическое сопровождение родительства : учебное пособие. М. : Изд-во Института Психотерапии, 2003. 319 с.

ИЗУЧАЕМ КЛАССИКУ С УМОМ: КАК ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ ПОМОГАЕТ СТУДЕНТАМ ПОЛЮБИТЬ ЛИТЕРАТУРУ

Гертнер Дина Егоровна, *преподаватель русского языка и литературы,*
Черногорский техникум отраслевых технологий, г. Черногорск

В последние годы преподаватели русского языка и литературы наблюдают спад интереса студентов СПО к классической литературе. Почему так происходит? Ведь классическая литература — это не просто скучные и пыльные тома на полках библиотек, это сокровищница мудрости, источник вдохновения для современных поэтов и писателей XXI века. Но как сделать так, чтобы студенты профессиональных образовательных организаций не только смогли познакомиться с великими произведениями классиков, но и по-настоящему вникли в смысл текстов? Сегодня на помощь преподавателям приходит мощный союзник — искусственный интеллект (ИИ).

Часто от студентов технических специальностей нашего техникума можно услышать: «Зачем мне изучать произведения А. Фета и Ф. Тютчева, если я занимаюсь починкой водопроводных систем?» И тут начинается дискуссия «физиков» и «лириков».

Итак, начинаем разбираться. Во-первых, изучение классической литературы развивает критическое мышление. Анализ сюжетов, характеров, мотивов героев учит видеть причинно-следственные связи, оценивать поступки и формировать собственное мнение. Во-вторых, классика погружает нас в мир человеческих переживаний, помогает понять мотивы поступков, сопереживать героям. В-третьих, чтение качественной литературы — лучший способ обогатить свой словарный запас, улучшить навыки письма. Знание классических произведений — это часть общекультурного багажа, который позволяет лучше понимать искусство, историю и современный мир.

Да, молодежь XXI века часто не проявляет интереса к классической литературе по ряду причин, связанных с изменениями в обществе, ИКТ, способами восприятия информации и образовательными подходами. Классическая литература часто содержит устаревшие слова, архаизмы, сложные синтаксические конструкции, богатый литературный язык, который может быть непонятным современному читателю. Это затрудняет понимание текста и снижает мотивацию к его прочтению. Изменяется скорость и формат восприятия информации. В эпоху цифровых технологий и быстрого потребления контента линейное чтение объемных классических текстов может восприниматься студентами излишеством. Восприятие текста с гаджетов часто приводит к скользящему чтению, а не к глубокому погружению в произведение.



Традиционные методы изучения классики, безусловно, имеют свою ценность. Однако в современном мире, где информация доступна мгновенно, а внимание студентов рассеяно, искусственный интеллект открывает новые возможности для знакомства с произведениями классиков.

Практические примеры использования ИИ на уроках литературы

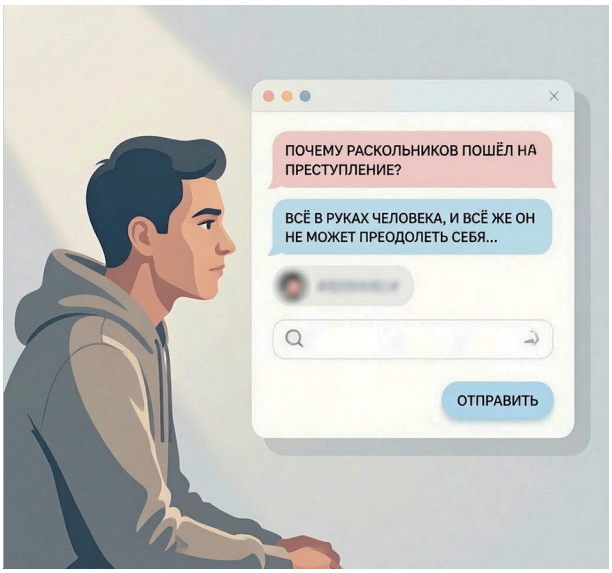
На уроках литературы я использую программы по созданию слайд-презентаций с использованием ИИ. Интересный пример: создаю презентацию с ИИ по произведению И. Гончарова «Обломов». На одном из слайдов мы видим деревню Обломовка, где родился и провел детство Илья Обломов. Задаю вопрос студентам: «Посмотрите внимательно на интерактивную доску, что интересного на картинке, которую сгенерировал ИИ?»

И сразу — оживление в аудитории. Мозговой штурм. Студенты ищут информацию в сети Интернет, выясняют, как в то время выглядела деревня с ее жителями, какими были быт и занятия ее жителей. Так визуализация запускает исследовательскую активность.

Еще один прием — диалоги с героями. Предлагаю ребятам с помощью чат-бота поговорить с Родионом Раскольниковым из романа Ф. М. Достоевского «Преступление и наказание». ИИ имитирует диалог с персонажем, отвечает на вопросы студентов с точки зрения характера и мировоззрения героя. Такой подход снижает барьер «недоступности классики» и позволяет увидеть в Раскольникове не абстрактного



Визуализация деревни Обломовка по мотивам романа И. А. Гончарова «Обломов»: типичный сельский пейзаж середины XIX века, подчеркивающий атмосферу покоя, размеренности и «сонной» жизни, которая сформировала характер главного героя. Изображение помогает студентам наглядно представить пространственный и эмоциональный фон произведения



Пример интерфейса чат-бота, настроенного на имитацию речи Родиона Раскольникова: студент задает вопрос, ИИ отвечает, опираясь на текст романа и психологическую характеристику героя. Схема демонстрирует, как технология поддерживает аналитическое обсуждение и помогает формулировать аргументы для сочинения

героя из учебника, а живого человека со сложной мотивацией.

«Онегин в диалогах»: студенты задают вопрос главному герою романа в стихах, получают ответы, имитирующие ответы Евгения Онегина, о его взглядах на дружбу, любовь, основанные на тексте произведения. Это помогает глубже понять мотивы и характер героя, а также увидеть связь между эпохой и современными представлениями о личных отношениях.

«Гроза» А. Н. Островского с ИИ-аналитиком: ИИ анализирует речь главной героини пьесы Катерины, выявляет ее внутренние противоречия, борьбу с «темным царством», страхи, сомнения. Студенты используют эти данные для написания эссе или участия в дискуссиях. Например, ИИ может выделить ключевые реплики, сгруппировать их по темам («страх», «вина», «надежда»), показать частоту употребления определенных слов. Это экономит время на подготовительном этапе и дает опору для аргументации.

Также предлагаю студентам выполнить творческие задания с помощью искусственного интеллекта: написать продолжение истории, сочинить письмо от лица героя, создать альтернативный финал произведения. Такие задания стимулируют творческое мышление и помогают прочувствовать логику характера. Например, задание «Письмо Обломова другу» требует не только знания текста, но и понимания психологии героя, его привычек и страхов.



Схема этапов группового проекта: от выбора произведения и формулировки идеи до генерации раскадровки, подбора референсов, написания сценария и презентации. ИИ помогает на каждом этапе: предлагает варианты, анализирует источники, проверяет логику повествования. Визуализация делает процесс прозрачным и мотивирует студентов видеть свой прогресс

В нашем техникуме обучаются студенты, для которых русский язык не является родным. ИИ помогает с переводом сложных фрагментов или адаптацией текста для лучшего внимания. Предоставляется доступ к классической литературе в различных форматах, включая аудиокниги с возможностью регулировки скорости чтения. Это особенно важно для студентов с разным темпом усвоения материала: кто-то лучше воспринимает текст на слух, кому-то удобнее читать,

а визуальные опоры (иллюстрации, схемы) помогают связать отдельные элементы сюжета в единую картину.

Нельзя обойти стороной возможности для проектной деятельности. ИИ — настоящий и надежный партнер в создании мультимедийных проектов, посвященных классическим произведениям. Студенты используют ИИ для создания анимационных фильмов, разработки интерактивных презентаций, написания сценариев театрализованных постановок. Такой подход не только делает процесс обучения более увлекательным, но и развивает навыки работы в команде, умение распределять задачи, договариваться о стиле и содержании.

Таким образом, изучение классической литературы, обогащенное возможностями искусственного интеллекта, открывает перед студентами не только новые горизонты понимания прекрасного, но и формирует уникальный набор профессиональных и общих компетенций, востребованных в современном мире. ИИ способствует развитию цифровой грамотности, что является неотъемлемой частью профессиональной подготовки. Студенты учатся эффективно использовать современные информационные технологии для поиска, анализа и синтеза информации. Искусственный интеллект — это не просто модное веяние, а реальная возможность сделать классику живой и актуальной для студентов СПО.

Но все-таки несмотря на огромный потенциал, внедрение искусственного интеллекта в образовательный процесс требует осмысления. Важно помнить, что ИИ — это инструмент, а не замена преподавателя. Роль педагога остается ключевой: он направляет, мотивирует, помогает интерпретировать сложные моменты, связывает текст с жизненным опытом студентов и показывает, как классика отвечает на «вечные» вопросы, актуальные и сегодня.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИХ ТЕХНОЛОГИЙ НА УРОКАХ РУССКОГО ЯЗЫКА

***Григорьева Валентина Николаевна**, преподаватель русского языка и литературы,*
Черногорский техникум отраслевых технологий, г. Черногорск

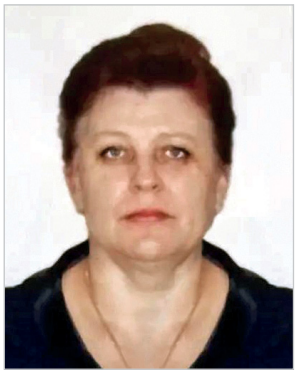
Здоровье не все,
но все без здоровья – ничто.

Сократ

Здоровье — это одна из основных потребностей человека, дающая возможность трудиться и всесторонне развиваться. В условиях современности, когда наблюдается большая загруженность детей на уроках и дома, об их здоровье следует заботиться не только родителям, но и учителям. Здоровьесберегающие образовательные технологии нацелены на сохранение у обучающихся физического и психического здоровья за период обучения, на формирование положительного отношения к своему здоровью.

Разрабатывая уроки с элементами здоровьесберегающих технологий, следует учитывать основные рекомендации. Такие уроки должны стимулировать и вызывать у обучающихся желание быть здоровыми, учить радоваться каждому прожитому дню, вызывать у них позитивную самооценку.

Стараюсь следовать принципам здоровьесбережения: учитываю возрастно-половые особенности, состояние здоровья обучающегося и его индивидуальные психофизические особенности при выборе форм, методов и средств обучения, структурирую урок на части в зависимости от уровня умственной работоспособности обучающихся, использую здоровьесберегающие действия.



Мы должны воспитывать у обучающихся ответственность за свое здоровье. Самое главное для педагога — любить детей, заботиться об их здоровье, серьезно относиться к вопросу сохранения здоровья.

На каждом уроке необходимо использовать элементы здоровьесберегающих технологий, это поможет сохранить здоровье детей. Преподаватель должен воспринимать обучающегося как личность, ценную для будущего.

Первое, что очень важно — это подготовка кабинета к уроку. Он должен соответствовать санитарно-гигиеническим нормам: проветрен, чист, хорошо освещен, желательно, озеленен.

На уроках русского языка студентам приходится много писать, выполнять различные задания. Физкультминутки помогают повысить результативность урока. Провожу их в середине урока, на 20-й минуте продолжительностью 2 минуты с обязательным переходом из положения сидя в положение стоя. Выполняем упражнения для глаз для улучшения мозгового кровообращения.

Физкультурные минутки помогают снять напряжение и усталость, проводить профилактику нарушения осанки, ослабить утомление на занятии, поддерживать работоспособность, активное внимание.

На каждом занятии обращаю внимание на осанку детей. Объясняю, какой непоправимый вред здоровью может нанести неправильная осанка.

В течение урока стараюсь применять разные формы работы (дифференцированная работа с разноуровневыми заданиями).

Учитель должен создавать на уроке доброжелательную атмосферу, не скупиться на похвалу. Стараюсь вызывать интерес к учебному материалу, используя игровые технологии.

На уроках русского языка использую тексты о здоровье, здоровом образе жизни и спорте, чтобы ребята даже во время выполнения задания по русскому языку задумывались о здоровом образе жизни. Приведу пример текста и заданий к нему.

Что такое здоровье?

1. Древнегреческий поэт и философ Симонид писал: «Лучшее благо человека — это здоровье, а затем уже красота, честным путем приобретенное богатство и, наконец, возможность предаться радостям молодости в кругу друзей». 2. В такой лаконичной форме выражена программа поведения разумно мыслящих людей. 3. Надо просто осознать тот факт, что для нас нет ничего превыше здоровья. 4. Но до сих пор отношение людей к своему здоровью оставляет желать лучшего. 5. Прочтите внимательно строки, которые были написаны много лет назад, и наверняка они будут созвучны с сегодняшним нашим временем: «…Хотя все мы хорошо осознаем всю важность здоровья для нашего счастья и благосостояния, но большинство из нас не хочет взять на себя малейший труд или прибегнуть к незначительным жертвам ради поддержания своего здоровья. 6. Громадное большинство людей даже как бы сознательно губит свое здоровье и обрекает себя на преждевременную смерть или же подготавливает себе старость, полную страдания». 7. Здоровье — такое состояние человека, которому свойственно не только отсутствие болезней или физических дефектов, но и полное физическое, душевное и социальное благополучие. 8. Здоровые люди производительно работают. 9. Они предрасположены к творчеству. 10. Им свойственны общительность и чувство юмора. 11. Здоровый человеческий организм обладает изумительной способностью извлекать новые резервы своей жизнедеятельности. (В. М. Шепель) [1].

Обучающиеся выполняют различные задания к тексту:

• определите тему и стиль текста;

• выпишите ключевые слова из текста (здоровье, красота, благополучие, жизнедеятельность, творчество и др.);

• найдите антонимы в тексте (молодость — старость, страдание — радость и др);

• назовите синонимы в тексте (счастье — благосостояние, губит — обрекает и др);

• найдите вводное слово в тексте (наконец);

• выпишите 3 слова с проверяемой гласной в корне, подберите проверочные слова (здоровье — здорово; обрекает — обрек; извлекает — извлек);

• выпишите слова с непроизносимой согласной в корне (честным, чувство);

• в 11-м предложении найдите все словосочетания, составленные по типу связи «согласование» (здоровый организм, человеческий организм, изумительной способностью).

Содержание приведенного текста побуждает обучающихся задуматься о здоровом образе жизни.

На уроках по повторению орфографии применяю занимательный дидактический материал. Например, предлагаю обучающимся следующее задание: «Оформите грамотно меню (можно использовать словарь). Выделите блюда, полезные для вашего здоровья».

1. Бу…он г…вяжий с кн…лями.
2. Ра…ольник с су…пр…дуктами.
3. Котлеты кури…ые.
4. Т…фтели.
5. Ж…льен с гр…бами.
6. К…мпот яблоч…но-сл…в…вый.
7. К…сель з…мл…ничный.
8. П…хл…ва …добная.
9. П…рожное м…ндальное.
10. Р…с…т…гай з…кусочный.

Для занятий подбираю пословицы и афоризмов о здоровье (например, «Деньги потерял — ничего не потерял, время потерял — многое потерял, здоровье потерял — все потерял»).

Орфографические пятиминутки чередую:

• с орфоэпическими: «Расставьте ударение в словах»: *диспансер, запломбировать, коклюш, средства, медикаменты, шприцев, анатомия, ветеринария, санитария, органопластика;*

• синтаксическими: *«Гимнастика, физические упражнения, ходьба должны прочно войти в повседневный быт каждого, кто хочет сохранить работоспособность, здоровье, полноценную и радостную жизнь» (Гиппократ);*

• «эрудит»-заданиями: «Как вы понимаете следующее высказывание? (обсудить проблему в группе). Сделать синтаксический разбор предложения. Объяснить написание слов опасность и компьютер: *«Опасность не в том, что компьютер однажды начнет мыслить, как человек, — писал американский журналист Сидни Дж. Харрис, — а в том, что человек начнет мыслить, как компьютер»;*

• речевой культурой: «Выберите необходимое по смыслу слово: *1) (Референт, рефери) подбежал к месту предполагаемого падения мяча. 2) Этот (абонент, абонемент) дает вам право на посещение бассейна в течение трех месяцев.*

Эти пять минут играют важную роль в привлечении внимания студентов к здоровому образу жизни, необходимо только подобрать соответствующий материал и задания.

Итак, на уроках русского языка можно не только повторять, обобщать, закреплять орфографические, пунктуационные умения и навыки, развивать речь, обогащать словарный запас, но и благодатно влиять на здоровье обучающихся.

Если в первый год обучения студенты (70 %) не обращают внимания на свою осанку, «пишут носом», то к концу учебного года они сами следят за тем, как сидит за учебным столом его сосед, какое расстояние у него от глаз до стола, знают, в каком положении нужно держать книгу и под каким углом класть тетрадь. Постепенно вырабатывается привычка — стопроцентное соблюдение правил для красивой осанки. Физкультминутки повышают работоспособность в 2 раза в сравнении с тем, если их не проводить. Разноуровневые задания способствовали улучшению качества знаний по предмету на 20 %. Работу по сохранению здоровья обучающихся буду и дальше продолжать на своих занятиях.

Литература

1. Интеграция темы здоровья на уроках русского языка [Электронный ресурс] // Издательский дом Первое сентября : [сайт]. URL: http://zdd.1september.ru/view_article.php?id=200801510 (дата обращения 05.05.2025).

ФОРМИРУЮЩЕЕ ОЦЕНИВАНИЕ КАК УСЛОВИЕ РОСТА УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА

Фадина Марина Викторовна, *магистрант, Тольяттинский государственный университет, преподаватель химии и биологии, Тольяттинский индустриально-педагогический колледж, г. Тольятти*

Современная система среднего профессионального образования переживает период активного обновления содержания и технологий, однако ключевая проблема — низкая внутренняя учебная мотивация обучающихся — остается остро актуальной. Особенно тревожна динамика снижения мотивационной активности на втором курсе, что напрямую коррелирует с ухудшением академических результатов и ростом отчислений [1]. Эти факты побуждают педагогов-практиков искать новые инструменты, способные переломить ситуацию.

В отечественной психолого-педагогической науке фундаментальные основы изучения учебной мотивации заложены в работах А. К. Марковой, которая подчеркивала, что «оценочная деятельность учителя становится фактором мотивации лишь тогда, когда она носит содержательный, развернутый характер и включает ученика в процесс самооценки» [1]. Л. И. Божович, в свою очередь, обращала внимание на возрастные кризисы мотивационной сферы и необходимость специально организованного педагогического воздействия для их преодо-



ления [2]. Однако, несмотря на богатое теоретическое наследие, реальная практика оценивания в колледжах по-прежнему базируется на суммативных, итоговых формах контроля, которые зачастую не дают студенту содержательной информации о его прогрессе и лишь усиливают внешнюю ориентацию на отметку.

Эта ситуация вступает в противоречие с требованиями федерального законодательства. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» определяет обучение как целенаправленный процесс, который включает «формирование у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни» [3]. В свою очередь, федеральные государственные образовательные стандарты СПО нового поколения (например, ФГОС по специальности 09.02.07 «Информационные системы и программирование») акцентируют необходимость достижения личностных результатов, что невозможно без сформированной внутренней познавательной и профессиональной мотивации [4]. Таким образом, на уровне нормативных документов задача развития мотивации закреплена, но на уровне методического обеспечения остается дефицит конкретных, технологичных инструментов.

Личный опыт работы в ГАПОУ СО «Тольяттинский индустриально-педагогический колледж» показывает, что традиционная пятибалльная система оценивания не только не способствует росту внутренней мотивации, но часто работает против нее. Входная диагностика в двух группах первого курса (сентябрь 2025 г.) показала, что доминирующими являются внешние мотивы — избегание неудачи, страх низкой оценки, стремление угодить родителям. При этом студенты практически не умеют анализировать свои ошибки и видеть зоны роста; на вопрос «что мешает вам справиться с заданием?» большинство отвечали «не знаю» или «мне не объяснили». Именно этот разрыв между необходимостью развивать рефлексивную позицию и отсутствием соответствующих оценочных практик побудил меня обратиться к технологии формирующего оценивания.

Теоретическую основу для смены оценочной парадигмы дает теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана, согласно которой внутренняя мотивация возникает при удовлетворении трех базовых потребностей: в автономии, компетентности и связанности с другими [5]. Традиционное оценивание, фиксирующее результат без обратной связи, фрустрирует потребность в компетентности, поскольку неудачная отметка воспринимается как ярлык, а не как стимул для улучшения. Напротив, формирующее оценивание (ФО), ориентированное на выявление пробелов, совместную выработку критериев и пошаговую коррекцию, позволяет каждому студенту почувствовать свой рост. Зарубежные исследователи П. Блэк и Д. Уильям еще в конце XX века доказали, что систематическое применение ФО дает значительный прирост учебных достижений, особенно у слабоуспевающих [6]. В российской педагогике идеи критериального и рефлексивного оценивания развиваются в работах М. А. Пинской и ее коллег, однако их адаптация к условиям среднего профессионального образования остается недостаточно разработанной [7].

Исходя из сказанного, цель настоящей статьи — представить опыт внедрения комплекса приемов формирующего оценивания в образовательный процесс колледжа и показать его влияние на динамику учебной мотивации студентов. Статья построена на материалах опытно-экспериментальной работы, проведенной в 2025/26 учебном году. В ней будут описаны конкретные методические приемы, приведены результаты диагностики и даны практические рекомендации для педагогов, стремящихся сместить фокус с контроля на развитие.

Понимание механизмов формирования учебной мотивации невозможно без обращения к деятельностному подходу, разработанному в отечественной психологии. Л. С. Выготский подчеркивал, что психическое развитие происходит в процессе активной деятельности, а обучение ведет за собой развитие, если создает «зону ближайшего развития» [8]. В этой логике оценивание должно не констатировать наличный уровень, а указывать направление дальнейшего движения. А. Н. Леонтьев, развивая идеи деятельностного подхода, утверждал, что мотив порождается деятельностью, а не предшествует ей; следовательно, чтобы сформировать устойчивый познавательный мотив, необходимо включать студента в такую учебную деятельность, где он видит свой рост и чувствует себя субъектом [9]. Эти теоретические положения задают принципиально иной взгляд на оценивание: оно перестает быть внешней санкцией и становится инструментом поддержки деятельности.

В структуре учебной мотивации, описанной А. К. Марковой, выделяются познавательные и социальные мотивы, причем их соотношение определяет качество учения [1]. Автор подчеркивает, что оценочная деятельность педагога является мощным регулятором мотивационной сферы, но лишь при условии, что оценка содержательна и понятна ученику. Если же оценка воспри-

нимается как произвольный ярлык, она порождает тревожность и внешнюю атрибуцию успеха или неудачи. Л. И. Божович, изучая возрастную динамику мотивации, отмечала, что в подростковом и юношеском возрасте особенно значима потребность в самоутверждении и признании со стороны значимых взрослых; игнорирование этой потребности в оценочной практике ведет к снижению учебной активности [2]. Эти выводы напрямую проецируются на контингент колледжа, где возраст студентов (16–19 лет) совпадает с сензитивным периодом для формирования профессионального самоопределения, а значит, оценочные стратегии должны быть выстроены с учетом этих возрастных задач.

В современной зарубежной психологии наиболее влиятельной концепцией, объясняющей условия возникновения внутренней мотивации, является теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана. Согласно этой теории, внутренняя мотивация актуализируется, когда среда удовлетворяет три базовые потребности: автономия (ощущение свободы выбора и контроля над своей деятельностью), компетентность (чувство эффективности и роста) и связанность с другими (принадлежность к группе, поддержка) [5]. Традиционное суммативное оценивание, как правило, оставляет мало пространства для автономии (студент не участвует в выработке критериев) и часто фрустрирует компетентность, поскольку отметка фиксирует результат, но не показывает прогресс. Напротив, формирующее оценивание (ФО) строится так, чтобы поддерживать все три потребности: через вовлечение в самооценку и критериальное обсуждение (автономия), через регулярную обратную связь, акцентирующую улучшения (компетентность), и через кооперативные формы оценивания, такие как взаимооценка в парах (связанность).

Формирующее оценивание определяется как процесс поиска и интерпретации данных о ходе учения, используемый преподавателем и студентами для принятия решений о следующих шагах обучения [7, с. 12]. Его ключевое отличие от суммативного оценивания состоит в том, что оно происходит в процессе обучения, а не по его окончании, и направлено на улучшение, а не на констатацию. Основоположники этой парадигмы П. Блэк и Д. Уильям показали, что систематическое применение ФО дает устойчивый прирост учебных достижений, причем наиболее выраженный эффект наблюдается у учащихся, которые изначально имеют низкие результаты [6]. В отечественной практике М. А. Пинская конкретизирует технологию ФО через такие приемы, как критериальные рубрики, «обратная связь без отметки», портфолио и листы саморефлексии [7].

Таким образом, теоретический анализ позволяет утверждать, что формирующее оценивание является не просто альтернативной техникой контроля, а инструментом, воздействующим на глубинные мотивационные механизмы. Оно переводит студента из позиции пассивного объекта оценивания в позицию активного субъекта, анализирующего свой собственный прогресс. Именно на этом теоретическом фундаменте строилась моя экспериментальная работа, направленная на проверку гипотезы о том, что внедрение приемов ФО в учебный процесс колледжа приведет к значимому росту внутренней учебной мотивации.

Экспериментальная работа проводилась на базе Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Тольяттинский индустриально-педагогический колледж» в течение 2025/26 учебного года. В эксперименте приняли участие две группы студентов первого курса, обучающихся по специальности 09.02.07 «Информационные системы и программирование». Экспериментальная группа (ЭГ) насчитывала 27 человек, контрольная группа (КГ) — 26 человек. Группы были сопоставимы по исходному уровню академической успеваемости и возрастному составу (средний возраст 17,2 года). В экспериментальной группе в течение всего учебного года применялись приемы формирующего оценивания, тогда как в контрольной группе сохранялась традиционная система оценивания (преимущественно итоговые контрольные работы и экзамены с пятибалльной отметкой).

Для диагностики уровня учебной мотивации на констатирующем и контрольном этапах использовался комплекс методик, апробированных в исследованиях мотивации в системе СПО. Основным инструментом выступила методика изучения мотивации обучения в колледже, адаптированная на основе опросника А. А. Реана и В. А. Якунина. Данная методика позволяет выделить доминирующие мотивы учения — внутренние (познавательный интерес, профессиональный мотив) и внешние (мотив избегания, мотив престижа, мотив получения диплома). Дополнительно применялась шкала академической мотивации (AMS) в адаптации Т. О. Гордеевой, которая дает количественную оценку трех типов мотивации: внутренней, внешней и амотивации (отсутствие мотивации). Также использовалась авторская анкета, направленная на выявление субъективного отношения студентов к процессу оценива-

ния и их готовности к самооценке. Все методики предъявлялись в групповом формате, анонимно, что обеспечивало искренность ответов.

На констатирующем этапе были получены исходные данные, показавшие, что в обеих группах преобладают внешние мотивы (в ЭГ — 61 % респондентов назвали основным мотивом получение диплома, в КГ — 58 %). Показатели внутренней мотивации оказались низкими: только 24 % студентов ЭГ и 26 % КГ отметили интерес к содержанию предмета как значимый мотив. Выявлен также высокий уровень тревожности, связанной с оцениванием: 73 % опрошенных признались, что боятся получить низкую отметку и воспринимают проверочные работы как стрессовую ситуацию. Эти результаты подтвердили необходимость целенаправленной работы по внедрению мотивационно-ориентированных оценочных практик.

Формирующий этап включал систематическое применение следующих приемов формирующего оценивания в экспериментальной группе:

• разработка критериальных рубрик для каждого крупного задания (проекта, лабораторной работы) совместно со студентами;

• регулярная комментированная обратная связь по текущим работам без выставления отметки (в формате письменных комментариев и устного обсуждения);

• введение листов самооценки и взаимооценки при выполнении групповых заданий;

• ведение «портфолио достижений», куда студенты собирали свои лучшие работы и фиксировали личные цели и прогресс;

• использование приема «Две звезды и желание» — два положительных момента и одно предложение по улучшению — при анализе ответов одногруппников.

Эти приемы применялись на занятиях по профессиональным модулям и общепрофессиональным дисциплинам в течение восьми месяцев. В контрольной группе оценивание проводилось в обычном режиме — итоговые контрольные работы, зачеты, экзамены, без систематической промежуточной обратной связи.

На контрольном этапе была проведена повторная диагностика по тем же методикам. Для оценки статистической значимости различий между группами использовался U-критерий Манна-Уитни для независимых выборок. Обработка данных выполнялась в программе SPSS Statistics. Результаты сравнительного анализа будут представлены далее.

Основной задачей формирующего этапа эксперимента было не просто введение новых оценочных процедур, а перестройка отношения студентов к самому процессу учения. Для этого я использовала комплекс приемов, каждый из которых работал на удовлетворение базовых психологических потребностей, выделенных в теории самодетерминации. Ниже представлены наиболее эффективные находки, апробированные в экспериментальной группе.

Первым шагом стал отказ от неявных, субъективных критериев оценки. Вместе со студентами мы разрабатывали рубрики для каждого крупного задания — например, для выполнения проекта по разработке базы данных. На занятии я выводила на экран пустую таблицу с осями «Критерий и уровень (отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно)» и предлагала группе обсудить, по каким параметрам стоит оценивать проект. Студенты предложили такие критерии: структура базы данных, корректность запросов, удобство интерфейса, оригинальность решения и защита проекта. После обсуждения фиксировали итоговую рубрику, и каждый студент получал ее заранее, до начала работы.

Этот прием дал неожиданно сильный мотивационный эффект. Снизилась тревога, студенты четко видели, за что можно получить высокий балл. Они начинали воспринимать оценивание как инструмент планирования, а не как сюрприз.

Вторым важнейшим приемом стало комментирование текущих работ без немедленного выставления балла. В течение первых двух месяцев проверялись лабораторные работы студентов, но вместо отметки были даны развернутые комментарии. Отметка выставлялась только после доработки, причем студент мог пересдать работу несколько раз, улучшая ее по замечаниям.

Для развития рефлексивных навыков введены обязательные листы самооценки после каждой практической работы. Лист содержал три вопроса: «Что мне удалось?», «Что было сложно?», «Что я сделаю по-другому в следующий раз?». Сначала студенты отнеслись к этому формально, но через месяц ответы стали более содержательными: они научились конкретизировать свои затруднения и формулировать конкретные планы. Это прямо коррелирует с положениями деятельностного подхода: рефлексия превращает ученика из объекта в субъекта собственной деятельности.

Взаимооценка применялась при групповых проектах. После защиты работы каждый член группы оценивал вклад товарищей по критериям, разработанным совместно в начале семестра, с использованием приема «Две звезды и желание»: два положительных комментария

и одно конструктивное пожелание. Этот формат не только снижал конфликтность в группах, но и учил студентов аргументированно высказывать мнение о работе других. Кроме того, психологический климат в экспериментальной группе стал заметно теплее: студенты перестали бояться критики, так как она подавалась в поддерживающей форме.

Третьим системным элементом стало ведение цифрового портфолио. Каждый студент создал папку, куда помещал лучшие версии лабораторных работ, проектов, а также рефлексивные листы. В конце каждого модуля мы проводили индивидуальные мини-собеседования, где студент показывал портфолио и рассказывал, что ему удалось, какие навыки он развил и что хочет улучшить в следующем модуле. Это дало импульс для целеполагания: студенты начинали видеть траекторию собственного роста, а не просто набор выполненных заданий.

Контрольный этап включал повторное диагностическое обследование по тем же методикам, что и на констатирующем этапе. Результаты оказались следующими. В экспериментальной группе средний показатель внутренней мотивации вырос с 3,7 балла до 7,2 балла (по шкале AMS, где 10 — максимальный уровень). Показатель внешней мотивации снизился с 6,8 до 5,1 балла. Амотивация (отсутствие мотивации) уменьшилась с 4,9 до 2,0 балла. В контрольной группе изменения были незначительными: внутренняя мотивация выросла с 3,9 до 4,2 балла, внешняя снизилась с 6,6 до 6,2, амотивация — с 4,7 до 4,4. Статистическая проверка с использованием U-критерия Манна-Уитни подтвердила значимость различий между группами на контрольном этапе ($U = 187,5$ при $p < 0,01$ для внутренней мотивации; $U = 203$ при $p < 0,05$ для амотивации). Таким образом, нулевая гипотеза об отсутствии различий была отклонена.

Особенно показательными оказались результаты по отдельным шкалам методики А. А. Реана и В. А. Якунина. В экспериментальной группе значимо выросли показатели «познавательный интерес» (с 3,1 до 6,8 балла) и «профессиональный мотив» (с 2,9 до 7,0 балла). Напротив, мотив «получение диплома» снизился с 7,5 до 5,8 балла. В контрольной группе эти изменения были минимальны и статистически не значимы.

Качественные изменения, зафиксированные в педагогическом дневнике, также подтверждают позитивную динамику. Студенты экспериментальной группы стали активнее задавать вопросы на занятиях, связывать учебный материал с будущей профессией, проявлять инициативу в выборе тем для проектов. Посещаемость выросла с 78 % (в первом семестре) до 91 % (во втором), тогда как в контрольной группе она осталась на уровне 76–79 %. Успеваемость по профильным дисциплинам в экспериментальной группе повысилась на 22 % (доля студентов, сдавших экзамен на «хорошо» и «отлично»), в контрольной — всего на 5 %.

Таким образом, полученные результаты позволяют утверждать, что внедрение комплекса приемов формирующего оценивания положительно влияет на развитие учебной мотивации студентов колледжа. Эффект достигается, вероятно, за счет того, что ФО снижает тревожность, переключает внимание с внешней отметки на внутренний прогресс, развивает рефлексию и дает студенту ощущение контроля над собственным обучением.

Литература

1. Маркова А. К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте : пособие для учителя. М. : Просвещение, 1983. 96 с.

2. Божович Л.И. Проблемы развития мотивационной сферы ребенка // Изучение мотивации поведения детей и подростков. М. : Педагогика, 1972. С. 41–124.

3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 28.12.2024) [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_146342/ (дата обращения: 22.01.2026).

4. Приказ Министерства просвещения РФ от 24 ноября 2023 г. № 892 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 09.02.07 Информационные системы и программирование» [Электронный ресурс]. URL: http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202402060023 (дата обращения: 22.01.2026).

5. Ryan R. M., Deci E. L. Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. New York : Guilford Press, 2017. 756 p.

6. Black P., Wiliam D. Assessment and Classroom Learning // Assessment in Education: Principles, Policy & Practice. 1998. Vol. 5. No. 1. P. 7–74.

7. Пинская М. А. Формирующее оценивание: оценивание в классе : учеб. пособие. М. : Логос, 2010. 264 с.

8. Выготский Л. С. Педагогическая психология / под ред. В. В. Давыдова. М. : Педагогика, 1991. 480 с.

9. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. 2-е изд. М. : Политиздат, 1977. 304 с.

МЕТОДИКА ОБУЧЕНИЯ МЕДИЦИНСКИХ СЕСТЕР ОПРЕДЕЛЕНИЮ ГРУППЫ КРОВИ БЕЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НАТУРАЛЬНОЙ КРОВИ

Лашенко Сергей Николаевич, *преподаватель клинических дисциплин,*
Братский медицинский колледж, г. Братск



Согласно ФГОС по специальности 34.02.01 Сестринское дело, медицинская сестра должна «осуществлять клиническое использование крови и (или) ее компонентов» [1]. С другой стороны, согласно СанПин 2.1.3684-21, биологические жидкости необходимо утилизировать, выполнив ряд этапов: сбор отходов внутри организации, перемещение отходов из подразделений и хранение отходов на территории организации, обеззараживание отходов, транспортирование отходов с территории организации, размещение, обезвреживание или утилизация медицинских отходов [2]. В условиях образовательного учреждения обеспечить выполнение этих требований сложно. По этой причине в профессиональной образовательной организации не всегда есть возможность проводить занятия с натуральной кровью. К тому же существуют ограничения на работу с натуральной кровью. Согласно приказу Министерства здравоохранения № 1148, лица, работающие с кровью, должны проходить обучение и иметь необходимую квалификацию [3].

В то же время существуют аналоги цельной крови: имитатор крови «SuperBlood» [4], смеси, имитирующие цельную кровь и диагностические сыворотки [5], средства для моделирования составов групп крови и цоликлонов [6]. Однако приобретение перечисленных аналогов требует материальных затрат. Таким образом, становится актуальным вопрос создания методики, которая позволяет закрепить тему «Клиническое использование крови и ее компонентов» и при этом не требует использования крови и ее аналогов. Цель данной работы — описать методику обучения теме «Клиническое использование крови и ее компонентов» для студентов специальности «Сестринское дело» без использования натуральной крови и ее аналогов.

Описание методики

Данная методика применялась на занятиях по теме «Клиническое использование крови и ее компонентов» со студентами отделения «Сестринское дело» на базе Братского медицинского колледжа. Обучение по методике проводилось с января по апрель 2026 года. За этот период было обучено 58 студентов. В 90 % случаев к концу занятия студенты могли самостоятельно определить группу крови по образцу.

Для проведения занятия потребуются распечатанные карточки с агглютиногенами, карточки с образцами реакции кровь + цоликлон. По возможности также необходимы проектор и компьютер с доступом в Интернет.

В начале занятия преподаватель объясняет, какие выделяют группы крови, вводит понятие «агглютиногены» и «резус-фактор». Цель — объяснить, по каким принципам определяют совместимость групп крови.

Затем преподаватель организует игру для закрепления материала. Для игры предварительно распечатывает карточки с агглютиногенами и раздает студентам (табл. 1).

Таблица 1

Карточки с агглютиногенами для печати, где A, B, AB — агглютиногены; Rh+ — положительный резус-фактор; Rh- — отрицательный резус-фактор; 0 — отсутствие агглютиногенов или нулевая группа крови

A	**B**	**AB**
Rh+	**Rh-**	**0**

Кабинет делится на две половины: организм и внешняя среда (рис. 1).

В «организме» находятся двое игроков: один в роли эритроцита реципиента, другой в роли иммунной системы. Игрок-эритроцит держит в руках карточку с агглютиногеном (0, A, B либо AB). Эта карточка обозначает группу крови данного «организма». Остальные игроки находятся во «внешней среде». Они исполняют роль эритроцитов донора и держат в руках карточки с агглютиногенами. Данные игроки пытаются зайти в «организм». Игрок в роли иммунной системы впускает эритроциты с подходящей группой крови и отсеивает тех, чья кровь не подходит для переливания. После того, как все эритроциты донора будут распределены, игроки меняются ролями.

На следующем круге преподаватель может усложнить задание. Для этого он добавляет карточки с резус-фактором (Rh+ и Rh-).

После игры обучающиеся возвращаются за столы. Преподаватель вводит понятия «агглютинины» и «цоликлоны», объясняет, как при помощи цоликлонов определяют группу крови. Затем на проекторе либо в распечатанном виде показывает образцы реакции. Задача студентов — распознать группу крови и резус-принадлежность (рис. 2).

Как правило, к этому моменту обучающиеся начинают хорошо ориентироваться в теме и легко определяют группу крови по образцу.

В конце занятия преподаватель может использовать онлайн-игры по группам крови. Например, Blood Typing Game [7] либо Virtual Blood Typing Lab [8]. Для этого необходимо вывести изображение игры на проектор и пройти игру со студентами.

В ходе наблюдений было замечено, что при объяснении материала не стоит сразу объяснять оба понятия: «агглютиногены» и «агглютинины». Это запутывает студентов. Материал лучше выдавать в следующей последовательности:

1) теория: понятия «агглютиногены» и «резус-фактор»;

2) практика: игра для закрепления материала;

3) теория: понятия «агглютинины» и «цоликлоны», методика определения группы крови и резус-фактора при помощи цоликлонов;

4) практика: работа с карточками с образцами реакции для закрепления материала;

5) практика: онлайн-игры по группам крови.

Описанная методика помогает ввести студентов в тему, но не позволяет развить мануальные навыки по работе с цоликлонами и натуральной кровью. Методика больше подходит для обучения студентов специальности «Сестринское дело»,

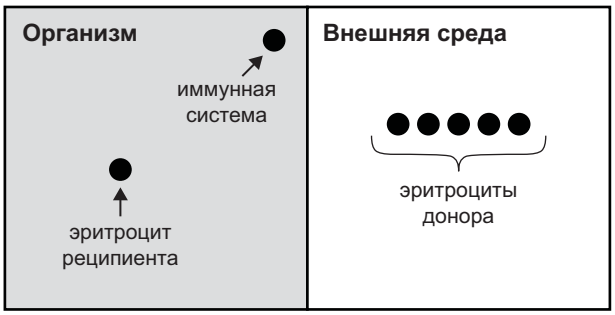


Рис. 1. Схема распределения игроков по кабинету

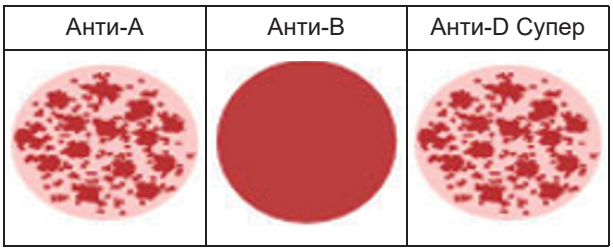


Рис. 2. Карточка с образцом реакции. Над ячейками с кровью прописаны названия цоликлонов

т.к. в практике медсестра не проводит определение группы крови и резус-фактора. Согласно приказу Министерства здравоохранения № 1134, первичное определение группы крови по системе АВ0 проводит врач [9].

Для студентов специальности «Лечебное дело» данная методика может быть использована как вспомогательная. Дальнейшее обучение врачей требует работы с натуральной кровью. К тому же некоторые авторы указывают на то, что переливание крови требует непрерывного медицинского образования [10] и одного занятия по этой теме недостаточно.

Литература

1. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 34.02.01 Сестринское дело [Электронный ресурс] // ГАРАНТ.РУ : информационно-правовой портал. URL: https://base.garant.ru/405077155/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/ (дата обращения: 02.06.2026).

2. Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 2.1.3684-21 «Санитарно-эпидемиологические требования к содержанию территорий городских и сельских поселений, к водным объектам, питьевой воде и питьевому водоснабжению, атмосферному воздуху, почвам, жилым помещениям, эксплуатации производственных, общественных помещений, организации и проведению санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий», раздел X.

Требования к обращению с отходами, пункт 163 [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: https://docs.cntd.ru/document/573536177 (дата обращения: 02.06.2026).

3. Об утверждении требований к организации системы безопасности деятельности субъектов обращения донорской крови и (или) ее компонентов при заготовке, хранении, транспортировке и клиническом использовании донорской крови и (или) ее компонентов : приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 26 октября 2020 г. № 1148н // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: https://docs.cntd.ru/document/566405194 (дата обращения: 02.06.2026).

4. Илюха В. В. Имитатор крови «SuperBlood» для медико-биологических применений / В. В. Илюха, И. В. Шубин, Т. О. Волкова // Journal of Biomedical Technologies. 2016. № 2. С. 53–55.

5. Способ применения смесей, имитирующих цельную кровь и диагностические сыворотки, для обучения студентов методикам определения групп крови по системе АВ0 и резус-фактора : патент на изобретение № 2712074 C1, заявл. 25.12.2018, опубл. 24.01.2020 [Электронный ресурс] // НЭБ : Национальная электронная библиотека. URL: https://rusneb.ru/catalog/000224_000128_0002712074_20200124_C1_RU/ (дата обращения: 02.06.2026).

6. Средства для моделирования составов групп крови и цоликлонов для обучения определению группы крови : патент на изобретение № 2789706 C2, заявл. 26.07.2021, опубл. 07.02.2023 [Электронный ресурс] // НЭБ : Национальная электронная библиотека. URL: https://rusneb.ru/catalog/000224_000128_0002789706_20230207_C2_RU/ (дата обращения: 02.06.2026).

7. Blood Typing Game [Электронный ресурс] : образовательная игра. URL: https://educationalgames.nobelprize.org/educational/medicine/bloodtypinggame/gamev3/index.html (дата обращения: 02.06.2026).

8. Virtual Blood Typing Lab [Электронный ресурс] : виртуальная лаборатория. URL: https://sciencefromscientists.org/game/bloodtype.html (дата обращения: 02.06.2026).

9. Приказ от 20 октября 2020 года № 1134н «Об утверждении порядка медицинского обследования реципиента, проведения проб на индивидуальную совместимость, включая биологическую пробу, при трансфузии донорской крови и (или) ее компонентов», статья 6 [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: https://docs.cntd.ru/document/566289541?marker=64U0IK (дата обращения: 02.06.2026).

10. Достаточно ли однократного обучения по трансфузиологии? / Р. Г. Хамитов, А. С. Сухарева, Е. И. Кутефа, Е. Б. Жибурт // Трансфузиология. 2022. № 3. С. 271–279.

СЦЕНАРИЙ УРОКА «МАТЕМАТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ РЕАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ С ПОМОЩЬЮ ДИФФЕРЕНЦИАЛЬНЫХ УРАВНЕНИЙ»

Лукина Анна Вячеславовна, *преподаватель математических дисциплин,*
Ульяновский государственный технический университет / факультет среднего профессионального образования «Колледж экономики и информатики им. А. Н. Афанасьева», г. Ульяновск

Начала дифференциального и интегрального исчислений изучаются на 1-м курсе колледжа, фактически в рамках этой содержательной линии обучающиеся начинают овладевать универсальным языком современной науки, получают инструментальную базу для изучения естественнонаучных курсов, открывают новые возможности построения математических моделей реальных ситуаций. В полной мере оценить значимость, практическую востребованность формального аппарата математического анализа позволит обращение к истории науки, основам математического моделирования. Достигнуть этой цели попытаемся на занятии по дисциплине «Элементы высшей математики» на 2-м курсе по теме «Математическое моделирование реальных процессов с помощью дифференциальных уравнений» с историческими экскурсами, интерактивными упражнениями, позволяющими, на наш взгляд, создать более стимулирующую и продуктивную обучающую среду.



К моменту изучения темы обучающиеся уже познакомились с понятиями производной и интеграла, применением их к исследованию функций, нахождению наилучшего решения в прикладных задачах, определению скорости и ускорения про-

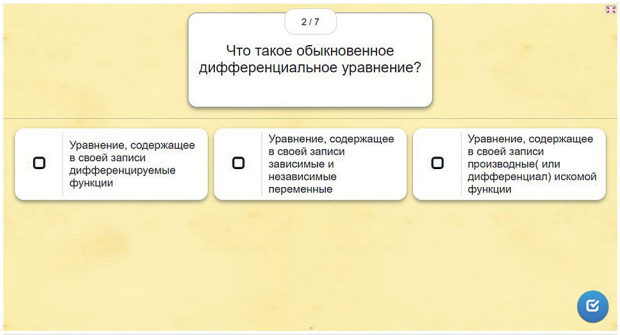


Рис. 1. Интерактивное упражнение «Викторина»

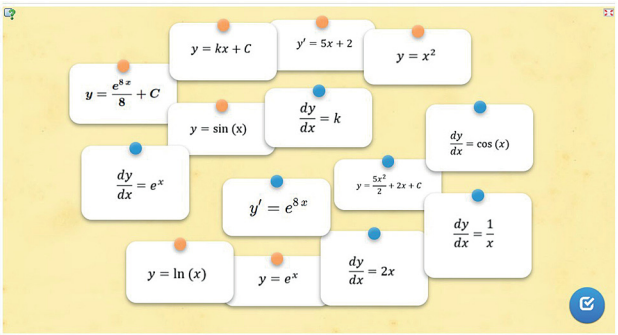


Рис. 2. Интерактивное упражнение «Найди пару»

цесса, заданного формулой или графиком, нахождению площадей плоских фигур и объемов геометрических тел, знакомы с примерами решения простейших дифференциальных уравнений.

Сценарий урока

1-й этап. Актуализация знаний. Интерактивные упражнения.

Для повышения заинтересованности учеников рекомендуется использовать интерактивные упражнения, созданные, например, на платформе LearningApps, где можно создать разные виды упражнений: найти пару, ответить на вопросы викторины, заполнить пропуски и др.

Первое задание предлагается провести в формате теста с выбором ответа, повторив при этом с учениками такие понятия как производная, интеграл, геометрический и физический смысл производной, угловой коэффициент касательной, дифференциальное уравнение, решение дифференциального уравнения, математическая модель, с которыми обучающиеся будут работать на уроке.

Во втором задании нужно установить соответствие между дифференциальным уравнением и его решением.

2-й этап. Изучение нового материала. Исторический контекст.

Математический анализ создавался в XVII веке на материале возрождающейся механики, задачах геометрии, методах и задачах, идущих от алгебры. Исследование неравномерного движения при условии, что более или менее понятно только равномерное движение; допущение, что на малых участках времени движение мало отличается от равномерного или на «бесконечно малых» интервалах оно просто является равномерным — вот некоторые идеи из механики, в которых вырисовывается смутный образ будущего анализа бесконечно малых. В геометрии выделяются идеи замены функции на малом участке малым отрезком ее касательной, разложения функции на бесконечно малые элементы или составления из бесконечно малых элементов некоторого целого: линии, пространственной фигуры, тела.

В XVII веке мир науки потрясли два гения: Исаак Ньютон[1] и Готфрид Вильгельм Лейбниц[2]. Независимо друг от друга они совершили революцию в математике, заложив основы математического анализа, завершив огромную подготовительную работу, в которой участвовало много математиков, таких как П. Ферма, Б. Паскаль, Р. Декарт, Д. Валлис, Г. Галилей, И. Кеплер, Б. Кавальери и др. Суть их открытий была одинаковой: математический анализ давал возможность изучать изменения и зависимость величин в непрерывных процессах, фактически, создание анализа состояло в алгебраизации рассуждений, т. е. создании формальных правил, пользуясь которыми решение задач стало бы посильно даже людям, не понимающим их смысла.

Ньютон применил свой метод флюксий для исследования движения планет и формулирования закона всемирного тяготения. Лейбниц использовал свой алгебраический подход к анализу бесконечно малых для решения задач о траекториях движения тел, взаимодействии сил и других явлений.

Применение математического анализа к решению задач геометрического и физического содер-

[1] Исаак Ньютон (4 января 1643 года — 31 марта 1727) — английский физик, математик, механик и астроном, один из создателей классической физики и математического анализа.

[2] Готфрид Вильгельм Лейбниц (21 июня (1 июля) 1646 — 14 ноября 1716) — немецкий философ, логик, математик, механик, физик, юрист, историк, дипломат, изобретатель и языковед. Основатель и первый президент Берлинской Академии наук, член Лондонского королевского общества (1673), иностранный член Французской Академии наук.

жания привело к построению математических моделей в форме дифференциального уравнения — уравнения, связывающего функцию с ее производными, которое позволяет описать динамику процессов перехода физических и других систем из одного состояния в другое, бесконечно близкое. При их описании, как правило, рассматриваются величины, изменяющиеся во времени. Скорости изменения величин являются производными по времени, а сами законы записываются в виде уравнений, связывающих сами величины и скорости их изменения.

С математической точки зрения законы природы описываются дифференциальными уравнениями. Простейшим примером такого закона служит второй закон Ньютона, который в формулировке автора звучит так: «изменение количества движения пропорционально действующей силе», т.е. $\vec{F} = m\vec{a}$.

Математическую модель этого закона можно представить в виде дифференциального уравнения движения материальной точки $f(x) = m\ddot{x}$, в котором двумя точками представлена вторая производная по времени.

После того, как Ньютон и Лейбниц заложили основы математического анализа, другие выдающиеся ученые продолжили развивать его возможности, особенно в области дифференциальных уравнений. Одним из самых продуктивных в этой области был Леонард Эйлер, который в XVIII веке внес огромный вклад в развитие этой области математики.

Эйлер был одним из первых, кто систематически изучал дифференциальные уравнения и разработал методы их решения. Он решал задачи, связанные с движением тел, колебаниями струн, теплопередачей, а также изучал поведение различных физических систем.

Одним из самых ранних примеров дифференциальных уравнений, которые использовал Эйлер и его предшественники, было уравнение, дающее математическую модель свободного падения тел. Представьте себе предмет, падающий с высоты. Его скорость постоянно увеличивается из-за силы гравитации. Это изменение скорости, то есть ускорение, является постоянным. Мы можем записать это математически: $a = g$, где a — ускорение, а g — ускорение свободного падения (около 9.8 м/с^2). Ускорение — это производная от скорости vv по времени t: $a = \frac{dv}{dt}$.

Соединяя эти два уравнения, получаем дифференциальное уравнение: $\frac{dv}{dt} = g$, где v — скорость, t — время и g — ускорение свободного падения.

Это дифференциальное уравнение описывает изменение скорости тела, которое падает под действием гравитации. Решив его, мы можем получить формулу для скорости тела в любой момент времени: $v = g \cdot t + v_0$, где v_0 — начальная скорость.

Этот простой пример показывает, как дифференциальные уравнения могут быть использованы для моделирования физических явлений. Они позволяют нам связать скорость изменения величины с самой этой величиной и с другими факторами, влияющими на нее.

Эйлер и его последователи применяли дифференциальные уравнения для решения гораздо более сложных задач, изучая поведение физических систем различной сложности. Их работа стала основой для развития многих современных научных дисциплин, таких как механика, электродинамика, гидродинамика и многих других.

Математические модели на основе дифференциальных уравнений стали использоваться и в других областях естествознания. Так, одна из первых моделей роста популяции была предложена еще в 1798 году Томасом Мальтусом[3]. В своем знаменитом труде «Опыт закона о народонаселении» Мальтус выдвинул гипотезу, согласно которой неконтролируемый рост популяций всегда превосходит по скорости рост средств существования. Его гипотеза указывала на геометрическую прогрессию роста неконтролируемой популяции в сравнении с арифметической прогрессией роста источников существования.

В теории популяций уравнением Мальтуса называют уравнение

$$\frac{dN}{dt} = \varepsilon N \qquad (1)$$

где $\varepsilon = const$, причем $\varepsilon = b - m$; b и m — коэффициенты рождаемости и смертности соответственно. Показатель $\varepsilon = \frac{dN}{N \cdot dt}$ называют естественной скоростью роста популяции (мальтусовским коэффициентом прироста).

Решением уравнения (1) является следующая непрерывная функция $N(t) = N_0 \cdot e^{\varepsilon t}$, где $N_0 0 = N(0)$ [1 с. 15–17].

[3] Томас Роберт Мальтус (1766–1834) — английский священник и учёный, демограф и экономист, автор теории, согласно которой неконтролируемый рост народонаселения может приводить к снижению благосостояния и массовому голоду.

Таблица 1

Примеры математических моделей на основе дифференциальных уравнений

Задача	Дифференциальное уравнение	Параметры
Динамика роста населения	$\frac{dN}{dt} = B - D + I$	N — количество людей в популяции, B — рождаемость, D — смертность, I — миграция
Изменение температуры объекта со временем	$c \cdot \frac{dT}{dt} = Q - k \cdot (T - T_0)$	c — теплоемкость объекта, T — температура объекта, Q — тепловой поток, k — коэффициент теплообмена с окружающей средой, T_0 — температура окружающей среды
Изменение скорости химических реакций в зависимости от концентрации реагентов	$\frac{d[A]}{dt} = -k1 \cdot [A] + k2 \cdot [B]$ $\frac{d[B]}{dt} = -k2 \cdot [B] + k1 \cdot [A]$	$[A]$ и $[B]$ — концентрации реагентов, $k1$ и $k2$ — константы скорости реакции

3-й этап. Закрепление материала. Примеры математических моделей на основе дифференциальных уравнений (табл. 1).

4-й этап. Закрепление. Составление и анализ конкретных математических моделей реальных ситуаций.

Задача. Записать уравнение кривой, проходящей через точку А (0; 2), если известно, что угловой коэффициент касательной в любой ее точке равен ординате этой точки, увеличенной в три раза.

Задача решается на доске учителем с комментированием каждого этапа. Составляется дифференциальное уравнение $y' = 3y$, находится общее решение с помощью разделения переменных $\frac{dy}{dx} = 3y$; $\frac{dy}{y} = 3dx$; $\int \frac{dy}{y} = 3\int dx$; $ln|y| = 3\,ln|x| + ln|C|$, $C \neq 0$, решение преобразуется к виду $y = Ce^{3x}$, учитывается начальное условие $y(0) = 2, 2 = Ce^{3 \cdot 0} \Rightarrow C = 2$, получаем искомое уравнение кривой $y = 2e^{3x}$.

Далее группа делится на 3 мини-группы, каждой предлагаем составить на основе дифференциального уравнения математическую модель предлагаемой задачи, решить соответствующее дифференциальное уравнение, провести анализ его решения и защитить полученные результаты.

Задача для 1-й группы. Функция спроса на товар изменяется пропорционально изменению цены товара. Найдите дифференциальное уравнение для функции спроса.

Задача для 2-й группы. Найти уравнение семейства кривых, зная, что угловой коэффициент касательной в каждой точке любой кривой семейства равен отношению ординаты этой точки к ее абсциссе, взятому с противоположным знаком.

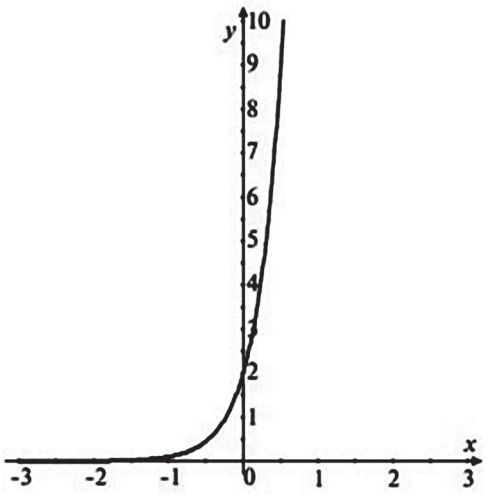


Рис. 3. График функции $y = 2e^{3x}$

Задача для 3-й группы. Площадь круга изменяется пропорционально радиусу. Найдите дифференциальное уравнение для радиуса круга.

На данном этапе необходимо, чтобы учащиеся выражали свои решения четко и понятно. Приведем некоторые вопросы, которые учитель может задать на этапе анализа решения задачи:

1. Могут ли задачи из разных областей знаний быть сведены к одному и тому же дифференциальному уравнению?

2. Что такое экспоненциальный рост и в чем его отличие от линейного роста?



Рис. 4. Интерактивное упражнение «Интеллектуальные скачки»

3. Какие факторы способствуют экспоненциальному росту в природе и науке?

4. Какой математический закон описывает экспоненциальный рост?

5. Как изменяется скорость экспоненциального роста в зависимости от различных условий?

5-й этап. Закрепление изученного материала.

Учащимся предлагается принять участие в интеллектуальных скачках, организованных с использованием интерактивных упражнений. Для победы команде необходимо дать как можно больше правильных ответов на вопросы, посвященные теме занятия, в том числе истории создания интегрального и дифференциального исчислений, хронологии основных исторических фактов. Для ответа на каждый новый вопрос команда выдвигает одного участника. Победителем станет команда, набравшая наибольшее количество правильных ответов.

Таким образом, предложенная структура занятия, на наш взгляд, помогает ученикам глубже погрузиться в содержание темы, повторить основные понятия математического анализа, проникнуть в их суть через исторические экскурсы, примеры математических моделей, получить первый опыт в их построении и анализе, а использование интерактивных упражнений повышает интерес учащихся, помогает им эффективнее запомнить материал.

Литература

1. Динамические системы и модели биологии / А. С. Братусь, А. С. Новожилов, А. П. Платонов, М. : Физматлит, 2010. 400 с.

МАРИИНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ — СТАРЕЙШЕЕ УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ СИБИРИ. ИСТОРИЯ ДЛИНОЮ В 105 ЛЕТ

Моргунова Галина Егоровна, *кандидат культурологии, директор,*
Кузьминич Ирина Владимировна, *преподаватель дисциплин профессионального цикла,*
Мариинский педагогический колледж имени императрицы Марии Александровны, г. Мариинск

Мариинский педагогический колледж имени императрицы Марии Александровны — старейшее учебное заведение не только Кузбасса, но и всей Сибири. Начало своей истории организация берет с 1921 года, если окунуться вглубь вопроса, то с 1920 года. В силу острой нехватки педагогических кадров в начале XX века в Томской губернии (куда входила тогда наша область) неоднократно ставился вопрос об организации среднего специального учебного заведения. Поэтому в 1920 году Мариинский уездный отдел народного образования организовал постоянно действующие годичные педкурсы, штат сотрудников которых был невелик: заведующий курсами, 1-й, 2-й и 3-й преподаватели, заведующий опытно-показательной школой 1 ст., делопроизводитель, служитель, сверх штата лекторы и врач.

Состав лекторов курсов был интересным: С. М. Васильев (физико-математический факультет Казанского университета), Н. К. Шадрин (курс Учительского института по естествознанию), Т. А. Песков (курс по арифметике и геометрии Уфимского учительского института), М. Ф. Богославцев (курс Пензенского художественного училища), А. А. Севрунов (студент 4-го курса Ново-Александрийского института сельского хозяйства и лесоводства, лаборант по естествознанию), И. П. Никитин (Оренбургский учительский институт), И. В. Просвиряков (Регентские курсы г. Томск), заведующий курсами — И. А. Крапчатов (Уфимский учительский институт, Петроградские регентско-учительские курсы).



Г. Е. Моргунова



И. В. Кузьминич

В 1921 году в Мариинске планировалось открыть политехникум с отделениями: сельскохозяйственное, механическое, педагогическое, но в связи с отсутствием базы открыли только педагогический техникум (Распоряжение Губернского управления профобразования от 22.08.1921 № 2629). Из преподавателей первых лет известны А. И. Крапчатов (психология), А. А. Севрунов — участник первого Всероссийского съезда учителей (биология), С. И. Балакиреев (физика с элементами астрономии).

Вскоре поднимается вопрос о переводе Мариинского педтехникума в Томск, что обосновывалось легким решением кадрового вопроса: в городе было два вуза, здания для размещения: Дом науки им. Макушина, Дом просвещения, Пироговское училище, Учительский институт. Важной причиной было и открытие финансирования. Решением Губрефобра № 219 09.12.1922 г. был открыт Томский педтехникум. В феврале 1923 г. учащиеся и преподаватели Мариинского педтехникума уездного значения вместе с оборудованием были переведены в Томск, где с февраля начался прием, а с марта обучение в Томском педтехникуме, готовившем учителей I ступени для работы в сельских школах Томской губернии.

В августе 1930 года в связи с расширением запроса на педкадры, педтехникум вновь открыли в Мариинске на базе школы города. В 1937 году педтехникум был переименован в педагогическое училище, в 2006-м получен статус колледжа и до 2014-го колледж располагался в Мариинске в специально построенном для него здании 1939 г. В 2014 году колледж перевели в п. Калининский Мариинского района, в 2015 г. ему было присвоено почетное имя императрицы Марии Александровны.

В годы Великой Отечественной войны здание педучилища было передано под эвакогоспиталь, учащиеся занимались в здании по ул. Рабочей 3. Условия жизни и учебы сложные. Кроме общеобразовательных предметов было введено военное дело. После уроков занимались на курсах медицинских сестер, изучали стрелковое дело. Позднее добавилась подготовка военных связистов и трактористов. Учащиеся проходили практику вождения тракторов в колхозах. В выходные дни



Педагогические курсы при МПТ, 1932 г.



Выпуск МПТ, 1934 г.

занимались строевой и тактической подготовкой, стрельбой, посещали обязательные политзанятия. После занятий работали в колхозах и совхозах района, заготавливали топливо, бригадами выезжали в Прокопьевск на отгрузку угля для училища.



Здание Мариинского педагогического училища, 1939 г.

Не хватало учебников, бумаги, писали на книгах, газетах и даже бересте. Классы освещались керосиновыми лампами. За обучение взималась плата 150 рублей в год, но многие учащиеся от нее освобождались, 80 % получали стипендию — 100 рублей, отличники — 120.

Работала библиотека, и даже в такой тяжелый период для страны выписывалась обширная периодика: газеты «Правда», «Кузбасс», «Учительская газета», «Народное образование», «Известия», «Пионерская правда», «Заря», «Комсомольская правда», журналы «Костер», «Пионер», «Вожатый», «Семья и школа», «Советская педагогика», «Начальная школа», «Дошкольное воспитание», «Молодой большевик», «Огонек», «Мурзилка», «Звезда», «Советская музыка», «Советская книга», «Спутник агитатора», «Работница», «Наука и жизнь», «Библиотекарь», «Крокодил», «Вокруг света» и журналы по предметам не по одному экземпляру.

Жили учащиеся в общежитиях на улицах Рабочая и Советская. В комнатах была нехитрая обстановка: скамьи, тумбочки, деревянные нары, спали на матрацах из соломы. Освещали комнаты керосиновые лампы. Часто учили при свечах. Жили по 12 человек в комнате.

Тяжело жилось и преподавателям — из зарплаты удерживался военный налог, была ежегодная подписка на займы. Нагрузка преподавателей по 10–12 часов в день из-за нехватки кадров. Многие работали без отпуска, поскольку летом были заочники. Велись кружки: литературный, исторический, педагогический, географический, физкультурный, ИЗО, рукодельный, мичуринский, физический. Учащиеся делились на классы и имели обозначение, например, 1А, 1Б, 1В и т.д. Студенты старались учиться, их учебу и труд отмечали ценными подарками, например, мануфактурой, объявляли благодарности. Вечером собирались в училище, пели песни, играли в бильярд, готовили номера художественной самодеятельности, чтобы выступать в госпитале города.

Многие выпускники и учащиеся ушли на фронт. Боевыми дорогами Великой Отечественной войны прошли: Шевцова Надежда, награждена медалью «За победу над Германией»; Кулажко Екатерина обслуживала выносной узел связи при маршале Г. Жукове. В мае 1945 года оставила автограф на стене рейхстага: «Здесь я закончила войну, Кемерово. Кулажко Е. И.». Лазарева Елена награждена медалями «За боевые заслуги», «За победу над Германией», грамотой ЦК ВЛКСМ за комсомольскую работу в дивизионе. Жукова Зинаида награждена медалями «За взятие Берлина», «За отвагу», «За боевые заслуги», «За освобождение Праги», «За победу над Германией», 144 благодарности Верховного главнокомандования и многие другие.

Юноши-фронтовики также достойно прошли дорогами войны. Шульгин Иван награжден медалью «За боевые заслуги», двумя орденами «Красной звезды»; Заборский Петр награжден орденами «Отечественной войны» I ст., «Красной звезды», медалями «За боевые заслуги», «За оборону Ленинграда»; Красноплахтов Николай — орденом «Красная звезда» и 9 медалями («За боевые заслуги», «За победу над Германией», «За доблесть и отвагу в Великой Отечественной войне»); Соотс Владимир — «Заслуженный учитель РСФСР»; Смакотин Николай награжден орденом «Отечественной войны» II ст., двумя медалями «За отвагу», двумя медалями «За боевые заслуги»; Шик Степан награжден орденами «Красной Звезды» и «Отечественной войны» II ст., медалями; Кокарев Василий награжден орденами «Красной Звезды» и «Красного Знамени», тремя медалями; Мищенко Павел — медалями «За боевые заслуги», «За победу над Германией»; Чарыков Илья награжден орденами «Отечественной войны» II ст., «Красной Звезды», медалями; Варнин Леонид — секретарь комитета комсомола училища 1941–1942 гг.; Олейников Георгий награжден орденом «Красной Звезды» и медалями; Озеров Василий награжден орденом «Красной Звезды» и медалями; Захаревич Иван награжден орденами «Отечественной войны» 2 ст., «Красной Звезды», медалями; Коржов Андрей награжден медалями «За боевые заслуги», «За доблестный труд в годы Великой Отечественной войны», «За победу над Германией»; Щетинкин Василий награжден орденом «Славы» III ст., медалями «За отвагу», «За оборону Ленинграда», «За победу над Германией»; Демидов Григорий награжден орденом «Отечественной войны» I–II степени, медалью «За победу над Германией»; Дударев Михаил — орденами «Красной Звезды», «Красного знамени», «Знаком почета», медалями «За отвагу», «За оборону Сталинграда», «За Победу над Германией», «За боевые заслуги»; Федоров Николай — орденами «Красного знамени», «Отечественной войны» II ст., медалями «За взятие Варшавы», «За взятие Берлина», «За победу над Германией», работал инструктором в Мариинском ГК КПСС, 2-м секретарем горкома КПСС; Тайченачев Иван награжден медалями «За освобождение Варшавы», «За взятие Берлина».

Вернулись с фронта выпускники: Саленко Г. И., Богданов М. Д., Калашников А. П., Щербак А. Г., Основа В. А., Савченко С. И., Самсонов В. Х.,

Марьясов Я., Ходус И., Ершов А. А., Черемных М. Г., Гранкин П. В., Буценов П. В., Меновщиков Г. П., Волков В. И., Матулло В. П., Терминов Я.

Это не все выпускники — участники Великой Отечественной войны. Предстоит работа по пополнению списка. Судьбы этих людей, их жизненный путь — яркое подтверждение любви к Родине, почти стопроцентно они связали свою жизнь после войны с учительством. Из письма И. Ф. Копылова: «Со своей профессией учителя не порываю и испытываю большое удовлетворение от преподавательской работы». Об училище: «Мариинское педучилище воспитало много сотен людей, глубоко преданных Родине и безгранично любящих свою профессию — воспитателя и учителя». Последние годы работал заведующим отдела Кемеровского обкома КПСС. Награжден 3 орденами и 7 медалями.

Отдали долг Родине педагоги училища: Чепчугов С. Е. — участник войны с Японией, награжден медалью «За боевые заслуги», орденом «Красной Звезды». В 1962–1976 гг. работал преподавателем музыки в педучилище, автор музыкальных произведений на слова местных авторов, участник художественной самодеятельности в Мариинске. Награжден Почетной грамотой Министерства просвещения РСФСР. Пчелин А. А., командир стрелковой роты, награжден 2 орденами и 6 медалями. Заслуженный учитель РСФСР. Работал в горкоме КПСС, заведующим гороно, директором педучилища.

Цаплин П. И. — участник войны с Японией, отличник народного образования. 20 лет преподавал рисование и историю живописи в училище. Помимо уроков вел кружок рисования. Немало его кружковцев связали жизнь с искусством: В. Осипов — главный архитектор г. Светлогорска, Калининградская область, Ф. Романовский — до перестройки главный художник Ленинграда, член Союза архитекторов, В. Степаненко — член Союза художников РФ, Г. Киреев — кандидат наук, заведующий кафедрой живописи и рисунка Томского инженерно-строительного института, В. Пивкин — лауреат Госпремии, доктор технических наук.

Мальгота Н. Н. после курсов медсестер была в военном госпитале на Васильевском острове до снятия блокады. В 1944 году госпиталь перевели в Каунас и там она встретила победу. В 1948 году приехала в Мариинское педучилище преподавателем педагогики. Отличник народного просвещения РСФСР, ветеран труда, ветеран коммунистической партии. Награждена медалями «За оборону Ленинграда», «За победу над Германией», «За взятие Кенигсберга».

Алексеев И. И. воевал на Западном фронте, в 1946 году продолжил работу в Мариинском педучилище. Качанов Н. И. – командир орудия 172-го гаубично-артиллерийского полка, сержант, награжден медалью «За боевые заслуги». Текутьев М. Т. в 1960–1970-х гг. работал в педучилище, подполковник в отставке, награжден двумя орденами Отечественной войны I ст., Боевого Красного знамени, медалями. Вел большую краеведческую работу, Отличник народного образования. Лосев Н. И. воевал на Западном фронте, награжден медалями «За боевые заслуги» и «За победу над Германией». С 1964 года преподавал физическую культуру в педучилище. Под его руководством был построен самый большой спортзал в городе.

Базовая специальность в МПК — «Преподавание в начальных классах», и был незначительный период, когда готовили учителей начальных классов и начальных классов компенсирующего и коррекционно-развивающего образования. В разные периоды в колледже готовили старших пионерских вожатых, воспитателей дошкольных учреждений, педагогов дополнительного образования, учителей физической культуры, иностранного языка, русского языка и математики для основной школы.

С 2014 года в ответ на запрос рынка труда велась подготовка по специальностям «Право и организация социального обеспечения», «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», «Документационное обеспечение управления и архивоведение», «Прикладная информатика». По специальности «Прикладная информатика» последний выпуск сделан в 2022 году, юбилейный год стал последним годом выпуска по оставшимся непедагогическим специальностям, поэтому неслучайно, что не только образовательные организации северной территории Кузбасса укомплектованы выпускниками нашего колледжа.

Сегодня коллектив колледжа продолжает идти в ногу со временем и одним из залогов его успешного существования является неизменная приверженность традициям. К таким традициям относятся День здоровья, первоначально проводившийся дважды в год: весной, накануне экзаменов, и осенью, в сентябре-октябре, работа инструктивного лагеря «Юность» с 1964 года, итоги работы которого были опубликованы в центральном журнале «Среднее специальное образование», День учителя с 1965 года, спортивный день — четверг с 1970 года, краеведческая работа, итогом которой стало открытие музея по истории колледжа в 2000 году.



Открытие инструктивного лагеря «Юность», 1966 г.

В колледже всегда большое внимание уделялось туризму. Особенно активно учащиеся ходили в туристические походы по родному краю в 1960–1970-е годы, маршруты были протяженными и охватывали почти все населенные пункты Мариинского, Тяжинского, Тисульского и Чебулинского районов. К сожалению, сегодня такие походы — редкость и охватывают один день.

Не случайно с момента возрождения в 2007 году областного туристического слета «Тропою Гайдара» команда колледжа успешно участвовала в этих соревнованиях. Затем ежегодно команда студентов колледжа — участник Областного туристского слета на полигоне «Солнечный Туристан», где заслуженно одерживает победы по многим направлениям. Результаты 2025 года: 2-е место в общекомандном первенстве юноши, 6 первых мест, 2 вторых, 3 третьих места в различных конкурсах слета. В 2026 году формат турслета был несколько изменен и прошел как спортивно-туристский фестиваль, посвященный Году единства народов России. Неизменным осталось желание нашей команды побеждать и как итог: команда девушек: 3-е место — конкурс агитбригад «Мы – единый народ», 2-е место — конкурс песен, посвященных Году единства народов России, 1-е место — конкурс «Народные игры и национальные виды спорта». В рамках конкурса художественной самодеятельности Минибаева Н. получила приз зрительских симпатий. У юношей: 1-е место — командное первенство по технике туризма на пешеходной дистанции, 2-е место — первенство по технике горного туризма на пешеходной дистанции, 2-е общекомандное место по дисциплинам: ориентирование, горный этап и пешеходная дистанция. А. Фидирко



Областной туристический слет «Тропою Гайдара», 2010 г.



Областной туристический слет, 2023 г.

занял 3-е место в личном первенстве по технике туризма на пешеходной дистанции, горный этап. Эти достижения стали возможны благодаря поддержке наставников Новоселова В. В., Гумбина П. Е., Кирюхина Е. В.

С момента открытия научно-популярного фестиваля «Динотерра» колледж принимает участие на площадке «Город мастеров», проводя мастер-классы по популяризации фестиваля и видов декоративно-прикладного творчества по изготовлению сувенирной продукции в техниках: «Джутовая филигрань», бисероплетение, с использованием изолона и воздушного пластилина. В 2026 году проведен мастер-класс по изготовлению деревянного сувенира «Динозаврик» в технике росписи акрилом.

Также на площадке колледжа представлялись информационные выставки по истории первобытного мира и работали фотозоны «Красная книга Кузбасса», «В гостях у Берендея», «Связь времен: единство с природой».

Представленные на данном фестивале мастер-классы по приглашению принимают участие в фестивале «День сибирского купечества» в Мариинске.

Студенты колледжа являются волонтерами фестиваля «Динотерра» и отмечены благодарностями Министерства физической культуры и спорта Кузбасса за плодотворное сотрудничество и вклад в организацию и проведение площадки фестиваля.

Проект колледжа — детско-юношеский туристический марафон «Новый ориентир» стал победителем грантового конкурса «Движения Первых» в размере 900 тысяч рублей. На Международном научно-популярном фестивале «Динотерра» в 2026 году команда проекта провела соревнования по спортивному ориентированию, где каждый участник прокладывал маршрут по карте, находил контрольные пункты в заданном порядке, преодолевал дистанцию на время. До фестиваля подобная масштабная работа была проведена на базе основных школ севера Кузбасса, что способствует развитию выносливости, логического мышления и самостоятельности. Продолжает системную работу по подготовке студентов в области спортивного туризма туристический клуб колледжа «Горизонт».

С момента открытия организации всегда в приоритете была физкультура и спорт. В 1920–1940-е годы действовали разные секции и кружки.

В 1950-е гг. команды по волейболу, лыжам, спортивной гимнастике неоднократно отмечались почетными грамотами Кемеровского областного Совета ДСО «Искра».



Динотерра, 2024 г.



Участники мастер-класса МПК на Динотерре, 2026 г.



Команда спортивного ориентирования МПК Динотерра, 2026 г.



Локация МПК «Спортивный ориентир», Динотерра, 2026 г.

Наиболее яркими страницами спортивной истории стали 1960-е гг. В областной спартакиаде 1967 г. у училища были 1-е места по волейболу, легкой атлетике, лыжам, 2-е место по баскетболу. Впервые в истории училища волейболисты, легкоатлеты, лыжники завоевали право выступить на Всероссийских соревнованиях среди 300 педучилищ РФ. Результаты этих соревнований были высоки: волейболисты заняли 5-е место, легкоатлеты — 15-е место, 1-е место среди команд, не имеющих факультета физической культуры. Чемпионкой России (среди педучилищ) стала Надежда Шадрина в метании диска, до сих пор единственный обладатель этого звания среди студентов педагогических училищ. Впоследствии Надежда Павловна была директором легкоатлетической школы Олимпийского резерва. Поэтому не случайно в 1967 году комитет по делам физкультуры при Совмине присваивает училищу звание спортклуба «Олимпия» (2-й клуб среди ссузов области).

1968 год принес новые победы. Волейболисты и легкоатлеты училища, получив право участвовать во Всероссийских соревнованиях в Краснодаре, среди 36 финалистов заняли 2-е место, обыграв команды Москвы, Ульяновска, Свердловска, Казани, уступив лишь команде Огинска Читинской области. Одна из участниц команды Раиса Катюкова-Смехнова стала заслуженным мастером спорта СССР, двухкратной участницей Олимпийских игр в Монреале и Сеуле, бронзовым призером чемпионата мира по легкой атлетике, многократным призером крупных мировых соревнований.



Группа физкультурников, 1939 г.



Почетная грамота областного совета ДСО «Искра», 1952 г.

В 1970-е гг. все учащиеся сдавали нормы ГТО, выступления наших команд были неоднократно отмечены победой в областных соревнованиях ДСО «Спартак».

Важнейшим мероприятием была спартакиада училища, включавшая соревнования по волейболу, легкой атлетике, баскетболу, кроссу, стрельбе, лыжным гонкам, многоборье. В 1975 году коллектив спортсменов за успехи в развитии зимних видов спорта был награжден грамотой Обкома профсоюза.

Итоги областных соревнований 1980-х гг. также значительны: 1987 год — 4-е место, 1988 год — 3-е место, 1989 год — 2-е место, 1990 год — 1-е место среди педучилищ. Было подготовлено 50 разрядников. К спортивным победам студентов вели преподаватели физического воспитания А. Г. Карпов, В. В. Ветров, А. С. Становкин и А. И. Черков.



Команда волейболистов готовится к Всероссийским соревнованиям в г. Орджоникидзе. Тренер Ю. А. Степучев



Весенний областной кросс 1970 г. Председатель областного совета ДСО «Спартак» Киселев вручает кубок за 1-е место

В 1991 году впервые набирается группа с дополнительной подготовкой в области физического воспитания, что поднимает уровень спортивной работы и как итог: 1991 год — 1-е место в областных соревнованиях среди педучилищ, 1992 год — 2-е место среди ссузов, 1993 год — 1-е место, 1994 год — 1-е место, 1995 год — 1-е место, 1996 год — 1-е место, 2000 год — 2-е место. За 1994–1999 годы подготовлено 150 выпускников спортивной специализации. В 2000 году открывается отделение физического воспитания. Команда МПУ стала финалистом первенства России среди ссузов.

Несколько лет назад спортивный клуб «Олимпия» был возрожден в колледже и сейчас в реестре студенческого спорта насчитывается 229 студентов.

На достаточно высоком уровне была и художественная самодеятельность. В колледже работали прекрасные педагоги по вокалу и музыкальным инструментам. В 1950–2000-х гг. были сильные музыкальные коллективы: струнный оркестр, оркестр русских народных инструментов, хоровой коллектив, вокальные ансамбли. К сожалению, с отменой индивидуального обучения музыке, эта работа снизилась. Но коллектив делает все возможное для приобщения студентов к миру прекрасного.

Не случайно с момента зарождения фестивального движения «Студенческая весна» в области колледж — постоянный победитель муниципального уровня, победитель и призер областного этапа этого фестиваля последних лет. Наши студенты два года подряд были участниками всероссийского этапа «Студенческая весна».

Несколько лет подряд коллектив колледжа успешно принимал участие в «Кузбасском образовательном форуме» международной выставки-ярмарки «Экспо-Сибирь» (2 золотые, серебряная медали и Дипломы 1–3-й ст.).

Призовыми местами также отмечено участие в областных конкурсах «Лучшая профессиональная образовательная организация по подготовке граждан РФ к военной службе», «Лучший сайт профессиональной образовательной организации Кемеровской области», региональном конкурсе на лучший арт-объект, посвященный празднованию 300-летия Кузбасса, «Путь в науку», региональном этапе Всероссийской программы «Арт-Профи Форум», областных конкурсах «Анимация. Школа. Кузбасс».

Мариинский педагогический колледж был одним из первых учебных заведений Кузбасса, кто влился в чемпионатное движение и в 2016 году стал площадкой III Областного чемпионата



Оркестр училища, 1950-е гг.



Хор училища. Руководители В. Ю. Смирнова, С. Е. Чепчугов, 1964 г.



Команда МПК. Кузбасский образовательный форум, 2012 г.



Награды МПК. Кузбасский образовательный форум, 2019 г.



А. Карпенко. Вручение заслуженной награды. Губернаторский прием, 2026 г.



А. Малярчук и наставник И. С. Зайцева на межрегиональном чемпионате «Профессионалы», г. Оренбург

«Молодые профессионалы» по компетенциям «Дошкольное воспитание», «Физическая культура», «Педагог — организатор досуговой деятельности». С тех пор колледж ежегодно успешно участвует в региональном чемпионате «Молодые профессионалы», за 2015–2026 годы завоевано 25 призовых мест (55 участников), в региональном чемпионате «Абилимпикс» студенты успешно участвуют с 2019 года, итог — 8 призовых мест (18 участников).

В 2025 г. Карпенко А. (наставник Я. А. Ламекина) впервые стал обладателем медальона «За профессионализм» по компетенции «Физическая культура, спорт и фитнес» в итоговом межрегиональном чемпионате «Молодые профессионалы» в Оренбурге.

В 2026 году еще 3 студента получили право выступать от Кузбасса в итоговом межрегиональном чемпионате «Молодые профессионалы» в Оренбурге по компетенциям «Физическая культура, спорт и фитнес», «Преподавание труда и технологии» и «Специалист по социальной реабилитации» (Новосибирск) — две последние номинации отмечены медальонами за профессионализм.



Руководитель студии пластилиновой анимации В. В. Новоселов дает мастер-класс

Несколько раз студенты колледжа выходили в финал Российской национальной премии «Студент года» среди ссузов, а студсовет дважды занимал 2-е место во Всероссийском конкурсе на лучшую организацию студенческого самоуправления. Студенты были победителями, призерами всероссийских и региональных олимпиад по юриспруденции, профмастерству «Образование и педагогические науки», Всероссийского конкурса «Если бы я стал президентом» (Санкт-Петербург), Всероссийского конкурса эссе «День финансиста — 2024», «День финансиста — 2025». С 2020 года колледж — площадка региональной Всероссийской олимпиады профмастерства группы специальностей «Образование и педагогические науки».

В 2022 году студент Лимаренко А. вошел в список лучших волонтеров волонтерского корпуса II Зимних международных игр «Дети Азии» в Кузбассе. Лимаренко А., Смирнова А. были участниками Международного форума-выставки в Москве на ВДНХ, Сомова Д. — участник IV Съезда «Движения Первых» в Москве в 2024 году.

Успешным проектом стала студия пластилиновой анимации «Золотая птица», которую возглавляет наш выпускник В. В. Новоселов. Ее участники одержали много побед на конкурсах международного, всероссийского и областного уровней, ими получено 2 гранта: федеральный грант молодежных проектов (100 тыс. руб.), областной грант молодежных проектов (200 тыс. руб.), которые использованы для оборудования студии.

Студенты колледжа являются участниками Молодежной общероссийской общественной организации «Российские Студенческие Отряды» (РСО). Несколько лет работают отряды «Прометей» (проводники) и «Путевод-

ная звезда» (вожатые). В 2024 году за большой вклад в развитие движения студенческих отрядов в Кузбассе колледж был награжден сертификатом на 25 тысяч рублей на развитие материальной базы учебного заведения Кузбасским региональным отделением РСО.

Во Всероссийском конкурсе первичных отделений «Движения Первых» колледж занял 3-е место в номинации «Лига возможностей», и сейчас студенты планируют закупить оборудование для медиастудии. Как и во всех ПОО Кузбасса создана медиаслужба, задача которой — формирование позитивного бренда колледжа в социальных сетях. Студенческий медиацентр «В кадре МПК» принимает участие в IV Всероссийском конкурсе молодежных медиацентров СПО — 2026. Руководитель медиацентра — советник директора Новоселов В. В. и 2 студентки стали призерами Всероссийского конкурса медиацентров и были приглашены на обучение в ВДЦ «Смена» (Анапа).



Заруцкий В. И.

В коллективе всегда действует девиз, что лучшим примером для студентов являются педагоги. Поэтому преподаватели колледжа активны во всех начинаниях. Они — постоянные участники областного конкурса «Преподаватель года» и часто это успешный акт: В. В. Кофанов — победитель областного конкурса «Лидер-2003», С. Г. Корниенко, С. М. Меньшикова, В. В. Новоселов — лауреаты этого конкурса разных лет, Н. А. Волкова, Е. Е. Головнина — полуфиналисты конкурса.

Среди педагогов было и есть много интересных, неординарных личностей. Алексеев И. И. с 1946 г. работал в Мариинском педучилище преподавателем, завучем, затем директором. Постоянно писал для местной газеты «Заря» и возглавлял в ней «Литературную группу». В 1962 году был принят в Союз журналистов СССР. Долгий период он был единственным учителем — членом Союза журналистов в Мариинске и Кемеровской области.

Яркой звездой была Текутьева К. П., выпускница Ивановского пединститута, проработавшая в МПУ с 1946 по 1979 г., делегат Всесоюзного съезда учителей 1968 г. Соловьев Л. Н., выпускник Ленинградской консерватории по классу профессора А. Глазунова, известного русского композитора, с 1958 г. отдавал свои знания и способности на благо просвещения в Мариинске. Много сделал для внедрения системы Д. Кабалевского в практику начальной школы Мариинска Заруцкий В. И., работал в колледже с 1967 года преподавателем музыки. Долгие годы педагог руководил ансамблем «Веселуха», известным за пределами Кузбасса, которому было присвоено почетное звание Народного. Одаренный от природы музыкант сочинял музыку, связанную с профессией учителя и темой Родины. «Учитель-методист», «Ветеран клубной сцены», «Отличник народного просвещения», «Заслуженный работник культуры России» — неполный перечень его наград.

Герман В. П., выпускник Куйбышевского пединститута, с 1952 г. преподавал математику, его учебник по математике для начальной школы был одобрен Институтом усовершенствования учителей Кемеровской области, в 1962 году переведен в Киселевское педучилище в связи с открытием учебного заведения и до 2000 г. работал в нем, Заслуженный учитель школы РФ. И это малая толика из большого списка педагогов, работавших в колледже в разные годы.

За период своего существования колледж подготовил большое количество выпускников, которые трудятся в России и за рубежом. Среди его выпускников заслуженные учителя РФ, Отличники образования, Почетные работники образования РФ, доктора и кандидаты наук.

Назовем некоторых из них:

• Василенко (Сафенко) А. И., 35 лет проработала в школе, Отличник народного просвещения.

• Рогова Мария, выпуск 1939 г., Отличник народного образования, труженик тыла, ветеран труда, награждена орденом Трудового Красного Знамени.

• Кононова Надежда, выпуск 1945 г., работала учителем начальных классов, затем директором школы. Первая в Мариинске начала работать по системе развивающего обучения Л. В. Занкова, Отличник народного просвещения, Заслуженный учитель школы РСФСР.

• Колмакова Тамара, выпуск 1947 г., Отличник народного образования, Заслуженный учитель школы РСФСР, Учитель-методист, награждена медалью «За трудовое отличие», делегат Всероссийского съезда учителей.

• Марьясова Анна, выпуск 1952 г., преподаватель русского языка и литературы, завуч, затем директор МПУ, Отличник народного образования, Заслуженный учитель РФ.

• Залесов Геннадий, выпуск 1956 г., комсомольский работник, лектор обкома партии, был

доцентом кафедры «Социальная психология управления» Сибирского государственного университета путей сообщения, доцентом кафедры «Менеджмент в социальной сфере». Имеет 100 научных работ и публикаций.

• Маслов Михаил, выпуск 1966 г., Отличник культуры СССР, Заслуженный работник культуры РФ, член-корреспондент Международной Академии духовного единства народов мира, награжден орденом Св. Благоверного князя Даниила Московского III ст., медалями «За особый вклад в развитие Кузбасса» III и II ст.

• Рыженко Геннадий, выпуск 1966 г., работал учителем начальных классов, преподавателем рисования, физики. С отличием окончил юридический факультет МГУ, аспирантуру не завершил по состоянию здоровья. Работал в органах соцобеспечения Московской области, председателем Московской областной организации Всероссийского общества инвалидов, был членом Президиума общественного движения «За здоровую Россию», помощником депутата Государственной думы. Награжден орденом Почета. Сейчас научный сотрудник Музея истории юридического факультета МГУ. Подготовил монографию по истории факультета, биографические статьи о профессорах и выпускниках юрфака МГУ.

• Тараканова (Барановская) Валентина, выпуск 1970 г., 40 лет отработала на кафедре экономической географии Новокузнецкого пединститута (академии), кандидат педагогических наук, доцент, Почетный работник высшего профессионального образования РФ.

• Прокопорская (Кузьмина) Татьяна, выпуск 1970 г., Отличник народного просвещения, Заслуженный учитель РФ, Заслуженный педагог Красноярского края, 1997 — до начала 2010-х — директор Красноярского педколледжа № 2.

• Богданова Людмила, выпуск 1976 г., кандидат педагогических наук, доцент, член-корреспондент Академии педагогических и социальных наук, Отличник народного просвещения, награждена медалями «За особый вклад в развитие Кузбасса» (III ст.), «За служение Кузбассу», работала проректором по учебно-методической работе в ГБУ ДПО «КРИРПО».

• Татьяна Степаненко (Григорьева), выпуск 1980 г., в составе лучших вожатых по направлению ЦК ВЛКСМ организовывала работу пионерского лагеря «ОКЕАН». Работала вожатой, методистом, завучем школы вожатых лагеря, заведующей сектором подготовки педкадров, уполномоченным по правам ребенка ВДЦ «ОКЕАН», заместителем руководителя музейно-образовательного комплекса «ПЯТЫЙ ОКЕАН», Почетный работник общего образования РФ, Почетный работник сферы молодежной политики.

• Шевелев Дмитрий, выпуск 1991 г., доктор исторических наук, доцент, заведующий кафедрой Томского государственного университета.

• Терентьев Владимир, выпуск 2008 г., доктор филологии, преподаватель университета в Мельбурне (Австралия).

• Баранов Андрей, выпуск 2009 г., двукратный чемпион России среди юниоров, чемпион Европы и мира по гиревому спорту.

• Гусева Светлана, выпуск 2024 г., двукратный призер регионального чемпионата «Профессионалы», педагог-организатор Кузбасского центра дополнительного образования, региональный амбассадор арт-кластера «Таврида», в 2025 г. в Москве заняла 1-е место среди 160 амбассадоров страны.

В настоящее время колледж ведет прием по специальностям: «Дошкольное образование», «Преподавание в начальных классах», «Педагогика дополнительного образования», «Физическая культура». В 2026 году впервые начат прием по специальностям «Социальная работа» и «Обеспечение технологического сопровождения цифровой трансформации документированных сфер деятельности». Работает заочное отделение и центр переподготовки, дающие возможность получить образование по экономике, юриспруденции, делопроизводству.

Аккредитованы 5 центров проведения демонстрационного экзамена. С 2024 года колледж как сетевая организация вошел в федеральный проект «Профессионалитет» в составе кластера «Педагогическая фабрика», что позволило в рамках международного проекта «Педагогический инкубатор» участвовать в стажировке студентов старших курсов в Таджикистане на базе школы средней школы им. Ю. А. Гагарина в Душанбе. С. Холмова после стажировки успешно работает в этой школе учителем начальных классов, в 2026 году стажировку прошла студентка 4-го курса Н. Насридинова, вошедшая в кадровый резерв названной выше образовательной организации.

Колледж несколько лет активно сотрудничает с международными партнерами — Оршанским педагогическим колледжем (структурное подразделение Витебского государственного университета имени П. М. Машерова). Педагоги этой организации — активные участники нашего постоянного мероприятия — Межрегиональной с международным участием научно-практической конференции «Чивилихинские чтения», которая проводится с 2015 года.



1-е Чивилихинские чтения. Организатор НПК — директор Б. В. Вербенко

Студенты и преподаватели колледжа активно участвовали в работе региональных стажировочных площадок по разным направлениям на базе образовательных организаций северной агломерации Кузбасса: МБУДО «ЦДО» Чебулинского МО, СОШ № 1 им. Героя Советского Союза Г. В. Баламуткина Мариинского МО, Тяжинский детский сад № 1 «Березка», Итатская СШ им. Данкевич Т. Ф. Тяжинского МО.

Преподаватель Шейко В. В. в числе 300 наставников из Сибирского федерального округа стала полуфиналисткой всероссийского конкурса «Быть, а не казаться» в Красноярске, который проводится по поручению В. Путина и является частью нацпроекта «Молодежь и дети». В. В. Новоселов является кандидатом на получение V Всероссийской детской премии «Новая философия воспитания».

Целью воспитательной работы в нашей организации является личностное развитие обучающихся и их успешная социализация. В данном направлении успешно работает волонтерский центр, студенческий совет, музей истории Мариинского педагогического колледжа, спортивный клуб «Олимпия», туристический клуб «Горизонт». Личностному развитию студентов посвящена работа творческих объединений колледжа: эстрадная, танцевальная студии, литературно-поэтический клуб, КВН, художественная деятельность, студия пластилиновой анимации «Золотая птица». Кибердружина «Арес» неоднократно отмечалась благодарственными письмами Главного управления МВД по Кемеровской области, а члены Добровольной народной дружины — благодарственными письмами администрации ММО.

На базе общежития успешно функционируют творческие объединения «Прекрасное своими руками», «Рукоделие», «Цветоводство». Изделия студентов постоянно представлялись на областной Рождественской ярмарке. Также в общежитии работает спортивная комната и библиотека. В июне 2026 года колледж стал победителем Всероссийского конкурса родительских сообществ, выиграв грант в размере 1 млн 32 тыс. рублей, который пойдет на создание современного многофункционального пространства активного досуга и эмоционального восстановления для студентов на базе общежития колледжа.

То, что наш колледж имеет такую богатую историю — весомая заслуга его руководителей. Славные страницы в биографию колледжа вписали все директора колледжа, но, к сожалению, не все сведения о них удалось восстановить до конца, известны следующие имена и периоды руководства директоров:

1930 г.	Аниконов Михаил Павлович
Июль 1931 г.	Карпов Михаил Ф.
1933 г.	Покровский Михаил Александрович
1934 г.	Кравченко Анна Никифоровна
1937 г.	Шабалин-Мезенцев
1939–1941 гг.	Ефимов
С октября 1941 г.	Орлов Иосиф Павлович
С ноября 1942 г.	Шлепин Михаил Апполонович
С октября 1943 г.	Федосова А. Т.
1944 – июль 1946 г.	Боцеров Иван Иванович
Август 1946 – 1948 г.	Якимович Константин Васильевич
Август 1948 – 1953 г.	Федоров Александр Михайлович
1953–1957 гг.	Бринчуков Николай Сергеевич
1957–1961 гг.	Федоров Александр Михайлович
1961 – август 1968 г.	Пчелин Алексей Андреевич
Август 1968 – 1975 г.	Качанов Николай Иванович
1975–1979 гг.	Брылева Клавдия Ивановна
1979–1997 гг.	Марьясова Анна Борисовна
1997 – сентябрь 2014 г.	Галынская Галина Александровна
Октябрь 2014 – апрель 2017 г.	Вербенко Борис Владимирович



Педагоги и учащиеся, 1933 г.

С мая 2017 г. коллектив колледжа возглавляет его выпускница 1980 года Моргунова (Прусова) Галина Егоровна, 37 лет отработавшая в Мариинском педагогическом колледже, пройдя путь от преподавателя истории, заведующей спортивным отделением, заместителя директора по научной работе до директора.

Галина Егоровна — кандидат культурологии, Почетный работник СПО, награждена ведомственным нагрудным знаком «За верность профессии», имеет почетное звание Президиума Российской Академии Естествознания «Заслуженный работник науки и образования», награждена областными медалями «За веру и добро», «За служение Кузбассу». Много лет возглавляла профсоюзную организацию колледжа, является лауреатом общероссийского конкурса «Элита российского образования» в номинации «Выдающийся профсоюзный лидер образовательного учреждения — 2012» (медаль «С. Радонежского»). Отмечена юбилейными медалями «60 лет объединения профсоюза», «65 лет объединения профсоюза».

Но стабильные результаты деятельности колледжа — это в первую очередь заслуга профессионального коллектива. Среди его преподавателей — 2 кандидата наук, 14 почетных работников среднего профессионального образования РФ,



Коллектив МПУ, 1964 г.



Коллектив МПУ, 1977 г.



Коллектив МПУ, 1980 г.



Коллектив МПУ, 1994 г.



Коллектив колледжа, 2016 г.

1 Отличник просвещения. Почти на 60 % коллектив педагогов состоит из выпускников колледжа.

Дорожа своей историей, бережно ее собираем и храним в разных форматах: выпущены исторические хроники (2005, 2010 гг.), два фильма к памятным датам по истории организации, завершается работа по созданию электронного варианта книги «Мариинский педагогический колледж. История длиною в 105 лет», работает музей по истории Мариинского педагогического колледжа.

И, конечно, в преддверии значимого юбилея отдельные слова благодарности нашим дорогим ветеранам, которые, выбрав однажды педагогическую профессию, остались верны ей навсегда, и что особенно отрадно, что основная часть их — выпускники нашего колледжа разных лет: Мамаевой Е. Н., выпуск МПУ 1964 г., Галынской Г. А., выпуск МПУ 1968 г., Карюгиной Л. Р., выпуск МПУ 1969 г., Петровой О. А., выпуск МПУ 1969 г., Михайловой И. О., выпуск МПУ 1971 г., Тришиной Е. С., выпуск МПУ 1974 г., Лавриченко Т. А., выпуск МПУ 1978 г., Даниловой Н. П., выпуск МПУ 1976 г., Горбачевой Л. Н., выпуск МПУ 1978 г., Степучевой Т. Д., Головченко В. Г., Черемных Г. Н.,



Коллектив колледжа, 2021 г.



Свидетельство участника ВДНХ в Москве, 1966 г.

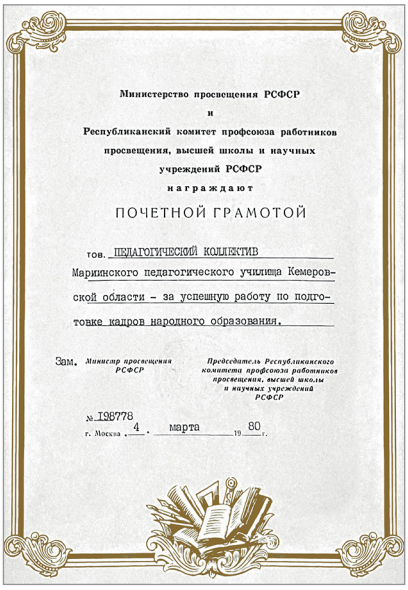


Свидетельство участника ВСВ в Москве, 1956 г.

Карабановой Н. В., Кузнецовой Л. В., Тулпаровой И. В., Лихановой М. В.

Долгий и плодотворный путь коллектива колледжа отмечен значительными наградами: 2 медали Всесоюзной сельскохозяйственной выставки в Москве (1955, 1956), Дипломы ВДНХ (1956, 1967), памятное Красное знамя обкома профсоюза работников просвещения и научных учреждений (1967), вымпел ЦК ВЛКСМ, Почетная грамота ЦК ВЛКСМ (1970), Почетная грамота Министерства образования РСФСР (1980), медаль «За особый вклад в развитие Мариинского муниципального района» (2015), Благодарственное письмо Совета народных депутатов Кемеровской области (2016), Благодарность Губернатора Кузбасса (2021).

Оставив за плечами 105 лет истории, колледж с уверенностью смотрит в будущее. Надеемся, что новые поколения педагогов и студентов внесут достойную лепту в этот список наград.



Почетная грамота Министерства просвещения РСФСР, 1980 г.



Медаль ВСВ в Москве, 1956 г.



Медаль за особый вклад в развитие Мариинского муниципального района, 2015 г.



Музей по истории МПК

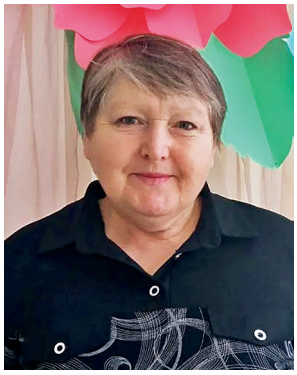
ТАШТАГОЛЬСКИЙ ТЕХНИКУМ ГОРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И СФЕРЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ: 80 ЛЕТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Иванова Елена Николаевна, *руководитель музея техникума, преподаватель истории, Таштагольский техникум горных технологий и сферы обслуживания, г. Таштагол*

2026 год для Таштагольского техникума горных технологий и сферы обслуживания — знаковое событие: совсем скоро профессиональная образовательная организация отметит 80-летний юбилей!

Таштагольский техникум горных технологий и сферы обслуживания — это то место, где многие выпускники школ района переживали первые радости победы, пытались скрывать горькие слезы поражений. Техникум учил многих из них преодолевать трудности и не останавливаться на достигнутом.

История рождения профессионального образования в Таштаголе корнями уходит в далекие 30–40-е годы, когда в стране выявилось острое отставание в подготовке квалифицированных рабочих кадров для потребностей растущего производства. Именно тогда созрела объективная необходимость создания единой централизованной системы планирования, организации, подготовки и распределения квалифицированных кадров. Система СПО с момента создания исторически носила отраслевой характер и была тесно связана с потребностями экономики и социальной сферы индустриального Кузбасса. Практически она создавалась по заказу крупных предприятий и организаций, которые и являлись основными потребителями выпускаемой «продукции» — квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена.



История профессионального образования Таштагольского района — это благодарная память о тех, кто в трудное, суровое для нашей страны время создавал фундамент военной и послевоенной экономики, о тех людях, благодаря труду которых произошло становление и развитие учебного заведения. В годы Великой Отечественной войны из разных концов страны в небольшой горношорский поселок Таштагол было эвакуировано несколько профессиональных учебных заведений, на базе которых готовили рабочих по строительным профессиям.

2 октября 1946 года начальник Горного управления Шубович издал приказ о создании на базе существующих в поселке Таштагол строительных школ ФЗО новой школы для подготовки рабочих по горным профессиям для нужд Таштагольского рудника.



Здание Таштагольской школы ФЗО №39. Она была открыта 24.11.1946 года



П. В. Хорошилов – организатор и первый директор школы ФЗО № 39 (1946–1956 гг.)



Первые мастера производственного обучения на крыльце учебно-административного корпуса ГПШ № 39

Именно так была открыта 24 ноября 1946 года школа ФЗО № 39, которая по праву считается родоначальницей ГПОУ ТТГТиСО. Первый набор состоял из 4 учеников, а директором ФЗО № 39 был назначен бывший фронтовик — Павел Васильевич Хорошилов, который до ухода на фронт работал на Таштагольском руднике бурильщиком. Ему помогали люди, прошедшие войну, обладающие богатейшим жизненным опытом и сильным характером — им было, что передать молодежи. Школа располагалась в нескольких корпусах. Один корпус был одноэтажный, в нем размещались спортзал, слесарная мастерская и актовый зал. В одном из двухэтажных корпусов находилось общежитие, в другом — учебные кабинеты, приемная и педагогический кабинет.

Профессию будущие ФЗОшники не выбирали. Всех зачисленных в школу распределяли по группам, объявляли, какая группа какой профессии будет обучаться, подстригали «под Котовского», выдавали форменную одежду со знаками отличия ФЗО в петлицах бушлата и ставили на государственное довольствие — трехразовое бесплатное питание. Школа готовила кадры в основном шахтерских профессий: проходчиков, бурильщиков, крепильщиков, машинистов электровоза, электрослесарей, мотористов шахтных установок, а для поверхностных цехов — плотников. Срок обучения по всем профессиям был установлен 6 месяцев. Обучали только тому, что непосредственно касалось профессии. Существовал строгий распорядок дня и дисциплина: в 6 утра — подъем, физзарядка, заправка коек и прочее. Затем построение на завтрак, строем в столовую и обратно. Занятия, личное время, иные мероприятия — согласно расписанию. В 10 часов вечера — построение на линейку или, как ее еще называли, «на поверку», которая заканчивалась пением гимна Советского Союза, после чего подавалась команда «отбой». В город отпускали по субботам и воскресеньям только по увольнительным, до 10 часов вечера. В будние дни увольнительную давали только по особо уважительным причинам. За самовольный уход из школы по законам того времени могли осудить с лишением свободы сроком на 3 месяца без всяких отсрочек. В школе ФЗО была хорошо организована работа различных кружков как художественной самодеятельности, так и спортивных, где можно было с пользой для себя провести время. Часто проводились спортивные соревнования. Ребята выступали с концертами художественной самодеятельности перед жителями Таштагола и прилегающих поселков, до которых приходилось добираться пешком, так как в то время не было автобусов и вахтовок.

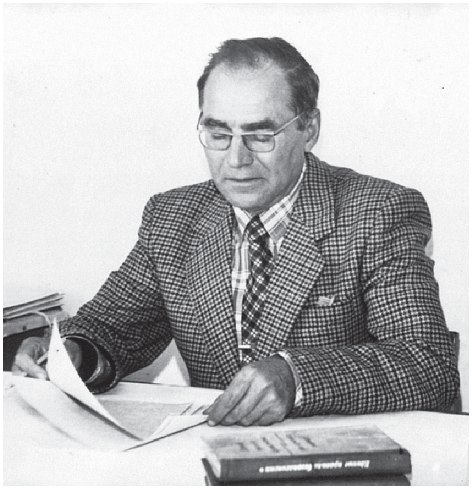
В 1958 году школа ФЗО № 39 была преобразована в горнопромышленную школу — ГПШ № 39.

В 1963 году ГПШ № 39 была преобразована ГПТУ № 69. Если в школе ФЗО и в ГПШ подготовка шла только по специальным предметам, то в ГПТУ уже были введены общеобразовательные предметы.

Предприятия, разрабатывающие железорудные месторождения региона, испытывали острую потребность в специалистах горного профиля. И поэтому было принято решение о создании в Таштаголе, уже в статусе города, еще одного учебного заведения по подготовке рабочих кадров для горнорудных предприятий. **14 декабря 1964 года** заместитель председателя Совета Народного хозяйства Кузбасского экономического района Б. Зильберштейн подписал историческое распоряжение: «Организовать в г. Таштаголе в 1-м квартале 1965 года вечерний горно-металлургический техникум». Этот приказ от 23 декабря 1964 года о закреплении за Таштагольским вечерним горно-металлургическим техникумом рудника Таштагол как базового предприятия позволил техникуму состояться. Следующее историческое распоряжение Б. Зильберштейна о назначении И. И. Немова директором техникума было подписано **16 марта 1965 года.** За несколько месяцев здание бывшего административно-бытового помещения рудника пережило перепланировку и ремонт. Директор горного техникума в городе Осинники Е. П. Косенко дал согласие на изготовление учебной мебели в столярных мастерских своего учреждения. И вот в августе 1965 года штатные работники техникума смогли расположиться на своих местах. К 25 августа 1965 года



Здание Таштагольского вечернего горно-металлургического техникума, 1965 год



И. И. Немов, первый директор техникума

учебные аудитории и лаборатории техникума были оснащены необходимым оборудованием, которое привозили с рудников Горного управления КМК. **1 сентября 1965 года** первые ученики сели за парты Таштагольского вечернего горно-металлургического техникума: на базе 10 классов 32 человека на специальность «Горная разработка» и 37 человек на специальность «Горная электромеханика». Также на обучение были зачислены трудящиеся, имеющие образование 7 и 8 классов, которые начали вечернее обучение с общеобразовательных дисциплин. Всего в четырех группах обучалось 155 человек. Все обучающиеся работали по сменам, поэтому и в техникуме занятия велись в две смены.

С этого момента история двух учебных заведений города развивалась параллельно. Ежегодно они выпускали новых специалистов для нужд города, района и всей страны.

В 1976 году ГПТУ-69 готовилось отметить свое 30-летие. Этот год был отмечен целым рядом важнейших событий. Накануне нового 1976/77 учебного года училище перевели в недавно построенное, трехэтажное просторное здание по улице Калинина, в котором до этого времени размещалась школа № 4.

18 мая 1976 года ГПТУ-69 было преобразовано СГПТУ-69. Училище перешло с двухгодичного на трехгодичный срок обучения, а в самом здании собственными силами учителей, мастеров и учащихся было проведено переоборудование 22 кабинетов, запланировано строительство мастерских, общежития. На базе училища отдел технической подготовки горного управления КМК предполагал открыть постоянные курсы взрывников для горняков, обучающихся с отрывом от производства, а также курсы массовых профессий на вечернем отделении.

В 1979 году в СГПТУ обучалось 750 детей. Образование было бесплатное. Жильем обеспечивали всех: девочек — квартирами за счет училища, а мальчиков — местами в общежитии.



Новое здание училища по улице Калинина



Инженерно-педагогический коллектив СПТУ

В училище работали кружки художественной самодеятельности: танцевальный, хор. Наши ребята очень часто занимали первые места на различных творческих смотрах, за что поощрялись поездками в дружественные страны, например, в Венгрию и Германию.

20 января 1986 года, в год своего 40-летия, СГПТУ-69 было преобразовано в СПТУ-39. Теперь здесь работало 20 преподавателей и 27 мастеров, которые обучали профессиональному мастерству 520 девушек и юношей.

В 90-е годы Горная Шория начала развиваться как туристический и спортивно-оздоровительный центр, поэтому в порядке эксперимента были открыты десять новых профессий: секретарь-референт, официант-бармен, агент по снабжению, оператор сложной туристической техники и другие. ПУ-39 становится экспериментальной площадкой по внедрению бизнес-образования в Кемеровской области. Здесь читаются лекции по менеджменту, маркетингу, предпринимательскому праву, технологии карьеры, основам офисной практики, деловому этикету, делопроизводству.

В сентябре 2000 года ПУ-39 был присвоен статус лицея (ПЛ № 39).

07.06.2013 года на основании Распоряжения Коллегии Администрации Кемеровской области № 438-р наше учебное заведение получило новый статус: **ГОУ СПО «Таштагольский многопрофильный техникум».** Впервые была набрана группа по специальности «Технология продукции общественного питания», а в следующем 2014/15 учебном году осуществлен набор еще на две новые специальности: «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» и «Организация обслуживания в общественном питании».

На основании Распоряжения Коллегии Администрации Кемеровской области от **01.07.2014 года** «О реорганизации государственных учебных заведений среднего профессионального образования» была проведена реорганизация Таштагольского многопрофильного техникума в форме присоединения к нему ГОУ СПО «Таштагольский горный техникум».

С января 2016 года закрепилось название: Государственное профессиональное образовательное учреждение «Таштагольский техникум горных технологий и сферы обслуживания».

Сложно сосчитать всех обучающихся, которым дал путевку в жизнь техникум — это строители, ремонтники горного оборудования, механики, электрики, технологи, продавцы — люди разных профессий. За 80 лет аттестаты о среднем общем образовании и дипломы о профессиональном образовании получили более 30 000 выпускников. Где бы они ни работали, чем бы ни занимались, их знания, опыт, силы будут служить укреплению и процветанию нашего города и страны!

По итогам прошлых лет более 70 % выпускников ежегодно трудоустраиваются по профессии, часть выпускников продолжает образование в высших и средних профессиональных учебных заведениях.

В техникуме работает отделение дополнительного образования, задачами которого являются повышение квалификации, профессиональная подготовка, переподготовка. Здесь обучающиеся техникума имеют возможность получить вторую дополнительную профессию.

Мы гордимся всеми нашими выпускниками, чьи знания, опыт, силы послужили укреплению и процветанию нашего города и страны. В их числе новаторы и передовики производства, выпускники школы ФЗО № 39: награжденный орденом Трудового Красного Знамени И. М. Стройкин; Почетный горняк, Ветеран труда В. Г. Чертов; удостоенный знака «Шахтерская слава» трех степеней И. П. Ромашкин; рационализатор и изобретатель А. Д. Гриневальд; Ветеран труда, награжденный знаком «Шахтерская слава» III степени Я. П. Пивоваров; победитель социалистических соревнований Г. М. Романов; отмеченный многочисленными наградами за вклад в развитие Таштагольского района В. Д. Рудаков и многие, многие другие.

Можно перечислять сотни фамилий выпускников, которые внесли и продолжают вносить свой трудовой вклад в развитие города и рудника. Среди ярких и успешных выпускников директор Таштагольского филиала ОАО СМО «Сибирь» В. В. Еремин; руководители-производственники: А. А. Карташов, В. К. Петров, Г. Н. Стариков, П. Г. Штирц, А. М. Мясников, И. Г. Субботин, Н. И. Сапронов, П. И. Чертан. Можно назвать еще многих специалистов, выпускников техникума — как ныне работающих, так и находящихся на заслуженном отдыхе.

Выпускники техникума А. М. Леутин и П. Н. Головин стали знаменитыми бригадирами, о которых знали не только в нашем районе, слава о них шла по стране. Немало выпускников техникума были удостоены правительственных наград. Орденом Трудовой Славы III степени и медалью «За трудовую доблесть» награжден А. М. Леутин, бригада которого в 80–90-е годы неоднократно показывала высокие производственные показатели. Медалью «За трудовую доблесть» награж-





Мастерские Центра профессиональных компетенций

дены А. Г. Штирц и А. Д. Гриневальд. Медалью «За трудовое отличие» награждены Б. В. Голых и В. А. Андропов; Звание «Почетный горняк» присвоено В. В. Эглиту, Н. И. Сапронову, В. К. Петрову, П. Л. Головину, В. В. Концевому; Почетное звание Кавалер Шахтерской Славы имеют А. А. Карташов, В. В. Фех, П. Л. Головин.

Показателем качества обучения и заинтересованности в знании профессии для молодого поколения служат их отцы, деды, старшие братья. За время существования таштагольского техникума на руднике образовывались семейные династии горняков, которые являются надежным звеном в фундаменте предприятия — это семьи В. Г. Штирц, А. В. Серого, Н. А. Гордеева, И. И. Субботина и многих других.

Таштагольский техникум стал стартовой ступенью в карьере таких выпускников, как Неверов С. И. — депутат Государственной Думы нескольких созывов, занимал должность заместителя председателя Госдумы; Орлов А. Г. — Глава Таштагольского муниципального района с 2022 по 2026 г.; Швайгерт В. С. — первый заместитель Главы Таштагольского муниципального округа.

Педагогический коллектив Таштагольского техникума — грамотные высококвалифицированные кадры, широко использующие современные образовательные технологии и умеющие формировать у обучающихся ключевые компетенции при обучении общепрофессиональным и специальным дисциплинам.

На протяжении многих лет мы демонстрируем высокие результаты в подготовке квалифицированных специалистов и развитии профессионального образования. Среди ключевых достижений — участие и победы в чемпионатах профессионального мастерства: студенты техникума регулярно участвуют в региональных этапах чемпионатного движения «Профессионалы» и «Абилимпикс». В 2023 году студенты техникума заняли II место в региональном этапе чемпионата «Профессионалы» по компетенции «Предпринимательство». В 2023–2024 гг. завоеваны II и III места в региональном чемпионате по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» по компетенции «Торговое дело».





Современные мастерские «Поварское дело»

За последние 3 года преподаватели техникума приняли участие более чем в 80 конкурсах и конференциях всероссийского и регионального уровней, завоевав 25 призовых мест, этим самым демонстрируя высокие результаты в подготовке квалифицированных специалистов.

Современное образование предъявляет высокие требования к развитию материально-технической базы образовательного учреждения. С 2022 по 2024 г. при поддержке Министерства образования Кузбасса и стратегического партнера техникума АО «ЕВРАЗ ЗСМК» произведен капитальный ремонт учебных мастерских, на базе которых в 2025 году открыт Центр профессиональных компетенций. Также в 2025 году произведен ремонт и оснащение мастерской «Поварское дело» при поддержке социального партнера группы компаний AYS!.

Техникум активно развивает партнерство с работодателями — ключевыми предприятиями региона, такими как АО «ЕВРАЗ ЗСМК», ООО «Южно-Кузбасская энергетическая компания», ООО «Кузбасская энергосетевая компания» СПА-отель «Ольга», ГК «Три Совы», предприятия группы компаний AYS!, ТГПАТП Кузбасса, МБУ «Губернский центр горнолыжного спорта и сноуборда».

В 2024 году техникум занял третье место во втором региональном конкурсе среди работодателей «Лучший работодатель в сфере занятости населения Кузбасса» в номинации «Трудоустройство участников и ветеранов СВО».

Под руководством профессионалов своего дела осуществляется активная научно-исследовательская и творческая деятельность студентов. За последние 2 года завоевано более 100 призовых мест в профессиональных и творческих конкурсах, олимпиадах и научно-практических конференциях различного уровня.

ГПОУ ТТГТиСО является площадками Всероссийского проекта по ранней профориентации школьников «Билет в будущее» и Международного исторического диктанта на тему событий Великой Отечественной войны «Диктант Победы». В 2025 году техникум выступил площадкой для значимых мероприятий регионального уровня: II Всероссийского горнолыжного форума «Сила гор. Шерегеш. Дети», посвящения двухмиллионного юнармейца, встречи с защитниками Отечества.

В июне 2026 года на базе техникума было проведено масштабное культурно-образовательное мероприятие — региональный слет студенческого актива «Кузбасс-Профи Фест».

В техникуме сложился работоспособный, творческий коллектив преподавателей и сотрудников, которым подготовлено не одно поколение успешных специалистов. Такие значимые результаты были бы невозможны без слаженной работы педагогического коллектива техникума, представленного высококвалифицированными специалистами: 73 % педагогов ГПОУ ТТГТиСО имеют высшую или первую квалификационные категории; 63 % педагогических работников имеют высшее образование; работают два кандидата наук.

С 2024 года руководит Таштагольским техникумом горных технологий и сферы обслуживания Ольга Владимировна Назаренко. За время



Участники Кузбасс-Профи Феста на базе ГПОУ ТТГТиСО



Коллектив и ветераны ГПОУ ТТГТиСО, октябрь 2025 г.

работы в техникуме она прошла все ступени становления: преподаватель химии — замдиректора по учебной работе — директор ОУ. Педагогический коллектив отмечает ее основные черты профессиональной деятельности: высокая работоспособность, требовательность к себе и другим, творческий поиск. Директор является инициатором открытия в учреждении новых востребованных профессий, оказания дополнительных образовательных услуг, укрепления партнерского сотрудничества с АО «ЕВРАЗ ЗСМК» и компанией AYS Group, что позволяет студентам на более высоком уровне оттачивать профессиональные навыки на современном оборудовании.

Во все годы существования образовательного учреждения в его стенах работали и продолжают работать талантливые преподаватели, воспитатели, мастера производственного обучения. Более двадцати лет свой вклад в развитие техникума, профессиональное становление выпускников вносят: И. Н. Болгова, Н. И. Волкова, И. В. Губарева, Е. А. Елисеева, С. П. Кропотова, О. В. Носкова, М. И. Петенева, Н. Р. Сабитова, Н. В. Соколова, Г. Я. Шеманаева.

В дни подготовки к 80-летнему юбилею искренние слова благодарности и огромной признательности мы адресуем в первую очередь тем, кого можно с полным правом назвать «золотым фондом», тем, кто стоял у истоков и работает сейчас, тем, кто не один десяток лет посвятил трудной преподавательской деятельности и воспитал не одно поколение высококлассных специалистов. Благодарим наших ветеранов: В. А. Ваганову, Л. И. Альшевскую, Е. И. Рыданных, В. Г. Неверова, Л. В. Подольскую, Л. П. Кузькину, Г. Ф. Подсосову, О. М. Белорукову, И. И. Красилову, В. А. Клинк, А. В. Лайкову, М. Н. Смирнову, З. А. Кокойло. Работая в непростых экономических условиях, они способствовали эффективному решению огромного комплекса задач — от совершенствования учебно-методических разработок, внедрения новых информационных и инновационных технологий, повышения квалификации педагогических работников до укрепления и развития материально-технической базы образовательного учреждения.

Хочется надеяться, что педагогический коллектив Таштагольского горного техникума и сферы обслуживания и дальше будет демонстрировать высокие результаты в деле профессионального образования, а его выпускники, как и в прежние годы, будут отличаться активной жизненной позицией, высоким чувством ответственности и искренней привязанностью к своему родному краю.

Пусть юбилейный год станет новым стартовым импульсом и выведет ТТГТиСО на новую орбиту развития!

ЭКСПЕРТЫ КРИРПО ИМ. А. М. ТУЛЕЕВА ПОБЫВАЛИ НА СЛЕТЕ «КУЗБАСС-ПРОФИ ФЕСТ»

Сотрудники института приняли участие в образовательной программе III Регионального студенческого слета «Кузбасс-Профи Фест». Тренинги, которые они провели для юных активистов, были направлены на развитие у молодых людей организационных и лидерских компетенций.

Специально для третьего регионального студенческого слета «Кузбасс-Профи Фест», который прошел с 1 по 3 июля 2026 года на базе Таштагольского техникума горных технологий и сферы обслуживания, специалисты лин-лаборатории «Кузница кадров» Кузбасского регионального института развития профессионального образования им. А. М. Тулеева разработали сценарии лин-тренингов. Здесь ребята учились принимать решения в сложных ситуациях, создавали социально-туристические проекты, оттачивали навыки бережливого производства. Участие в образовательных мероприятиях приняли около 50 студентов-активистов системы СПО Кузбасса.



Лин-игры «Экстремальная ситуация», «Информационная эстафета с потерями», которые провели кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и экономики КРИРПО им. А. М. Тулеева Наталья Апарина, методист научно-аналитического центра института Оксана Кочнева, кандидат технических наук, методист научно-аналитического центра Инна Ковалевская и начальник центра методического сопровождения профессионального образования Анастасия Рожкова, позволили сделать акценты на таких инструментах бережливого производства, как «5S», метод Киплинга (или 5W2H), «голос клиента» и др.

Тренинги помогли участникам слета разработать проекты по организации туристского события и вовлечению в него студентов под общей тематикой «Маршрут построен». Проекты были успешно защищены в финальной части слета.

Напомним, образовательный слет студенческого актива «Кузбасс-Профи Фест» проходил в регионе в третий раз. Слет объединил старост и лидеров молодежных направлений профессиональных образовательных организаций Кузбасса, а также гостей из Алтайского края. Мероприятие было посвящено студенческому самоуправлению и туризму. В первый день состоялись установочная лекция заместителя министра образования Кузбасса Сергея Пфетцера, брифинг «Туристические события — 2026» и практикум по созданию контента для соцсетей. Также прошли тренинги, организованные представителями КРИРПО им. А. М. Тулеева.

Во второй день молодежного форума ребята побывали на выездной экскурсии в Шерегеш. Активисты приняли участие в стратегической сессии «Кузбасс в фокусе» и приступили к групповой работе над созданием собственных социально-туристических проектов. В финальный день они презентовали разработанные проекты перед экспертами из сферы образования, туризма и «Движения Первых».

Изюминкой форума закладка «Капсулы времени» с пожеланиями для участников форума 2027 года.

Напомним, слет был организован в рамках национального проекта «Туризм и гостеприимство», который реализуются в нашей стране по решению Президента РФ Владимира Путина.











НАВИГАТОРЫ УСПЕХА: НОВЫЙ ПРОЕКТ ДЛЯ ПСИХОЛОГОВ И ПЕДАГОГОВ КУЗБАССА

В Кузбасском региональном институте развития профессионального образования им. А. М. Тулеева прошел первый семинар в рамках проекта «Навигаторы успеха».

Организаторами выступили Министерство образования Кузбасса и КРИРПО им. А. М. Тулеева. Слушателями стали порядка 80 социальных педагогов и психологов профессиональных образовательных организаций региона.

Проект «Навигаторы успеха: стратегия социально-психологического сопровождения студентов в системе профессионального образования» продлится весь учебный год. Ежемесячно на площадке института будут проходить очные мероприятия с привлечением экспертов и специалистов-практиков. Планируется рассмотреть актуальные вопросы психолого-педагогического сопровождения обучающихся: работу с изменениями в законодательстве, взаимодействие с полицией и другими службами, выявление тревожных признаков в поведении молодежи, оценку обстановки в группах и помощь в построении индивидуальных планов развития.

На первом семинаре, прошедшем 9 сентября, выступили представители Министерства образования Кузбасса, центра «Здоровье и развитие личности» и КРИРПО им. А. М. Тулеева. Обсуждались порядок назначения мер социальной поддержки, подача заявлений через ЕПГУ, работа сервиса «Цифровой психолог», а также алгоритмы и регламенты взаимодействия между социальным педагогом, психологом и ведомствами. Следующий семинар в рамках проекта пройдет в октябре 2026 года.











