

Министерство образования Рязанской области

Областное государственное бюджетное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Рязанский институт развития образования»

# **РАЗВИТИЕ ПОТЕНЦИАЛА СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ**

*Сборник материалов  
межрегиональной с международным участием  
педагогической конференции  
в рамках деловой программы регионального чемпионата  
«Профессионалы» Рязанской области*

*11 марта 2025 года*

Под редакцией А.В. Цыбизовой, А.А. Рюминой



Рязань 2025

**УДК 377.12**

**ББК 94.31**

**Р 17**

**Рецензенты:**

**Карасева С.Н.**, заведующий кафедрой профессионального образования и психолого-педагогического сопровождения ФГОС, канд. психол. наук;  
**Сизых В.В.**, преподаватель ОГБПОУ «Рязанский педагогический колледж», канд. пед. наук.

*Печатается по решению редакционно-издательского совета  
Рязанского института развития образования.*

**Р 17 Развитие потенциала среднего профессионального образования: стратегические ориентиры и региональные практики : сб. материалов межрегион. с междунар. участ. пед. конф. в рамках деловой программы регионального чемпионата «Профессионалы» Рязанской области, 11 март. 2025 г., г. Рязань / под ред. А.В. Цыбизовой, А.А. Рюминой ; Мин-во образ-я Ряз. обл. ; Обл. гос. бюдж. учр-е доп. профессион. образ-я «Ряз. ин-т развития образования». – Рязань, 2025. – 137 с.**

В сборнике представлены материалы участников межрегиональной с международным участием педагогической конференции в рамках деловой программы регионального чемпионата «Профессионалы» Рязанской области по обмену, обобщению и распространению педагогического опыта, повышению квалификации педагогов, развитию их инициативы и творческого потенциала, созданию организационно-педагогических условий для инноваций деятельности и цифровизации образования.

Материалы предназначены для руководителей и педагогических работников областных и муниципальных организаций среднего профессионального образования Рязанской области, специалистов методических служб.

**УДК 377.12**

**ББК 94.31**

© А.В. Цыбизова, А.А. Рюмина, редактирование, 2025

© Министерство образования Рязанской области, 2025

© Оформление. Областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Рязанский институт развития образования», 2025

## СОДЕРЖАНИЕ

Программа межрегиональной с международным участием педагогической конференции «Развитие потенциала среднего профессионального образования: стратегические ориентиры и региональные практики» в рамках деловой программы регионального чемпионата «Профессионалы» Рязанской области.....	6
Резолюция межрегиональной с международным участием педагогической конференции «Развитие потенциала среднего профессионального образования: стратегические ориентиры и региональные практики» в рамках деловой программы регионального чемпионата «Профессионалы» Рязанской области .....	8
<b>РАЗДЕЛ 1. ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ .....</b>	<b>9</b>
<b><i>Хухлындина Людмила Михайловна</i></b> Диагностика профессиональных компетенций педагогических работников учреждений среднего специального образования .....	9
<b><i>Карпухина Елена Анатольевна</i></b> Особенности формирования образовательных программ СПО.....	15
<b><i>Очирова Ирина Бадмаевна, Юзефовичус Татьяна Анатольевна</i></b> Проектирование содержания рабочей программы воспитания.....	17
<b><i>Дятлова Мария Николаевна</i></b> Ответы системы СПО на вызовы регионального рынка труда: опыт Смоленской области .....	21
<b><i>Будько Денис Владимирович</i></b> Формирование технологической мобильности автомехаников высокой квалификации в процессе профессиональной подготовки в колледже .....	23
<b><i>Шумова Александра Львовна, Тарасенко Нина Ивановна</i></b> PER ASPERA AD ASTRA: от новичка к эксперту в медицинской практике...	26
<b><i>Зоткина Елена Васильевна</i></b> Формы сотрудничества с организациями-партнерами при проведении демонстрационного экзамена в ОГБПОУ «Рязанский колледж электроники» .....	29
<b><i>Добашина Елена Юрьевна</i></b> Развитие потенциала педагогических сообществ на примере опыта работы регионального учебно-методического объединения по УГСП 13.00.00 электро- и теплоэнергетика в системе СПО Рязанской области	33
<b><i>Чекурова Наталья Владимировна, Батайкина Наталья Юрьевна</i></b> Роль работодателей в формировании практико-ориентированных образовательных программ.....	39

<b>РАЗДЕЛ 2. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ МОДЕРНИЗАЦИИ</b>	<b>43</b>
<b>СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ .....</b>	
<i><b>Васильева Мария Валерьевна, Киселева Жанна Георгиевна</b></i>	
Подготовка кадров машиностроительного профиля со средним профессиональным образованием в Рязанской области.....	43
<i><b>Буркина Елизавета Олеговна</b></i>	
Взаимодействие предмета Английский язык и специальных дисциплин при оформлении кабинета иностранного языка в колледже.....	47
<i><b>Петрова Елена Александровна</b></i>	
Основные направления развития современного среднего профессионального образования.....	52
<b>РАЗДЕЛ 3. ОБНОВЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ .....</b>	<b>57</b>
<i><b>Беляева Ираида Борисовна</b></i>	
Цифровые технологии в обучении и обучение цифровым технологиям при освоении дисциплины «Инженерная графика».....	57
<i><b>Володина Татьяна Владимировна</b></i>	
Совершенствование практической подготовки и итоговой аттестации обучающихся в форме демонстрационного экзамена для специальности 43.02.15 «Поварское и кондитерское дело».....	60
<i><b>Гречанинова Людмила Михайловна, Левандовская Елена Анатольевна</b></i>	
Опыт применения практико-ориентированных технологий по специальности 31.02.02 «Акушерское дело».....	64
<i><b>Дмитриева Надежда Николаевна, Шевырина Дарья Игоревна</b></i>	
Актуальные проблемы использования ИТ.....	66
<i><b>Зайцева Тамара Юрьевна, Сорокина Ирина Станиславовна</b></i>	
Практико-ориентированное содержание общеобразовательной дисциплины «Физика» для профессии 08.01.31 «Электромонтажник электрических сетей и электрооборудования».....	74
<i><b>Лыкова Любовь Николаевна, Чернецкая Полина Юрьевна</b></i>	
Методическое пособие «От теории к практике: использование уровневых учебных заданий в образовательном процессе».....	80
<i><b>Соломатина Наталья Владимировна</b></i>	
Опыт вовлечения работодателей в разработку и реализацию образовательных программ.....	89
<i><b>Шумова Александра Львовна, Тарасенко Нина Ивановна</b></i>	
СНАТGPT в роли эмпатийного рефлексивного помощника фельдшера: что делать и с чего начать?.....	94
<i><b>Эктова Светлана Александровна</b></i>	
Стратегические ориентиры реализации федеральной программы «Профессионалитет».....	98

<b>РАЗДЕЛ 4. РАЗВИТИЕ МЕХАНИЗМОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА .....</b>	<b>102</b>
<i>Денисова Татьяна Евгеньевна</i>	
Эффективные практики партнерства с работодателями в социальной, воспитательной и профориентационной работе.....	102
<i>Драй Галина Григорьевна</i>	
Социальное партнёрство в среднем профессиональном образовании.....	104
<i>Музычук Сергей Васильевич</i>	
Развитие механизмов социального партнерства. Эффективные практики партнерства образовательной организации с работодателями в социальной, воспитательной и профориентационной работе.....	108
 <b>РАЗДЕЛ 5. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ .....</b>	 <b>113</b>
<i>Дадон Анастасия Александровна</i>	
Организация системы наставничества и анализ его влияния на профессиональное развитие студентов.....	113
<i>Ениватова Ольга Владиславовна</i>	
Многомерность системы наставничества в среднем профессиональном образовании.....	116
<i>Холодкова Мария Викторовна</i>	
Организация системы наставничества в ОГБПОУ «Клепиковский технологический техникум».....	120
<i>Шпидонова Мария Владимировна</i>	
Основные формы и направления повышения квалификации педагогических кадров.....	123
 <b>РАЗДЕЛ 6. РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОРЕВНОВАНИЙ В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ .....</b>	 <b>127</b>
<i>Цыбизова Алла Викторовна, Рюмина Анастасия Анатольевна</i>	
Всероссийский конкурс «Мастер года» – ключевой инструмент выявления лучших педагогических работников СПО .....	127
<i>Степанов Роман Сергеевич</i>	
Из опыта работы наставника по форме «педагог-педагог» при подготовке участников регионального этапа чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» .....	133

**Программа проведения межрегиональной  
с международным участием педагогической конференции  
«Развитие потенциала среднего профессионального образования:  
стратегические ориентиры и региональные практики»  
в рамках деловой программы регионального чемпионата «Профессионалы»  
Рязанской области**

<b>Время</b>	<b>Выступающий</b>	<b>Организация-участник</b>	<b>Тема выступления</b>
<b>10.00-11.00</b>	Регистрация участников конференции Кофе-брейк		
<b>11.00-11.10</b>	Кашаев Андрей Анатольевич, ректор, к. п. н., доцент	ОГБУ ДПО «Рязанский институт развития образования»	Приветственное слово участникам конференции
<b>11.10-11.20</b>	Кондратьева Александра Александровна, заместитель министра образования Рязанской области	Министерство образования Рязанской области	О развитии чемпионатного движения в Рязанской области
<b>11.20-11.30</b>	Хухлындина Людмила Михайловна, декан факультета повышения квалификации и переподготовки кадров, к. и. н	Учреждение образования «Республиканский институт профессионального образования», г. Минск	Диагностика профессиональных компетенций педагогических работников учреждений профессионального образования Республики Беларусь
<b>11.30-11.40</b>	Карпухина Елена Анатольевна, заместитель начальника отдела методологического сопровождения СПО, к. п. н.	ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования», Управление развития содержания образования СПО	Особенности формирования основных образовательных программ СПО
<b>11.40-11.55</b>	Юзефовичус Татьяна Анатольевна, главный специалист отдела координации образовательных проектов в СПО, к. п. н., доцент	ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования», Управление внедрения новых образовательных технологий	Проектирование содержания рабочей программы воспитания
<b>11.55-12.10</b>	Дятлова Мария Николаевна, начальник центра научно-методического сопровождения программ профессионального образования	ГАУ ДПО «Смоленский областной институт развития образования»	Ответы системы СПО на вызовы регионального рынка труда: опыт Смоленской области
<b>12.10-12.20</b>	Будько Дмитрий Владимирович, преподаватель, аспирант	филиал «Минский автомеханический колледж имени	Формирование технологической мобильности

		<p>академика М.С. Высоцкого» Учреждение образования «Республиканский институт профессионального образования», г. Минск</p>	<p>автомехаников высокой квалификации в процессе профессиональной подготовки в колледже</p>
<p><b>12.20- 12.30</b></p>	<p>Шумова Александра Львовна, старший преподаватель кафедры поликлинической терапии, профилактической медицины и общей врачебной практики, кандидат медицинских наук, Тарасенко Нина Ивановна, ассистент кафедры поликлинической терапии, профилактической медицины и общей врачебной практики</p>	<p>ФГБОУ ВО «Рязанский государственный медицинский университет» Минздрава России</p>	<p>От новичка к эксперту в медицинской практике</p>
<p><b>12.30- 12.40</b></p>	<p>Зоткина Елена Васильевна, заведующая отделом ДПО</p>	<p>ОГБПОУ «Рязанский колледж электроники»</p>	<p>Формы сотрудничества с организациями – партнерами при проведении демонстрационного экзамена в ОГБПОУ «Рязанский колледж электроники»</p>
<p><b>12.40- 12.50</b></p>	<p>Добашина Елена Юрьевна, преподаватель</p>	<p>ОГБПОУ «Рязанский политехнический колледж»</p>	<p>Развитие потенциала педагогических сообществ на примере опыта работы регионального учебно- методического объединения по УГСР 13.00.00 Электро- и теплоэнергетика в системе СПО Рязанской области</p>
<p><b>12.50- 13.00</b></p>	<p>Батайкина Наталья Юрьевна, руководитель учебно- методического отдела, Чекурова Наталья Владимировна, заместитель директора по учебной работе</p>	<p>ОГБПОУ «Рязанский технологический колледж»</p>	<p>Участие работодателей, как инструмент подготовки востребованных специалистов</p>

## РЕЗОЛЮЦИЯ

межрегиональной с международным участием педагогической конференции  
**«Развитие потенциала среднего профессионального образования:  
стратегические ориентиры и региональные практики»**  
в рамках деловой программы регионального чемпионата  
«Профессионалы» Рязанской области

Заслушав и обсудив выступления представителей министерства образования Рязанской области, ведущих специалистов организаций дополнительного профессионального образования из городов Минск, Москва, Смоленск, Рязань, учреждений высшего профессионального образования города Рязани, руководителей и преподавателей организаций среднего профессионального образования города Рязани участники Конференции в целях развития среднего профессионального образования рекомендуют:

**Министерству образования Рязанской области, ОГБУ ДПО «Рязанский институт развития образования»**

1. Продолжить традицию ежегодного проведения межрегиональной с международным участием педагогической конференции в рамках деловой программы регионального чемпионата «Профессионалы» Рязанской области.
2. Продолжать развивать межрегиональное и международное сотрудничество с организациями, представляющими систему профессионального образования;
3. Содействовать в создании коммуникационных площадок для обсуждения актуальных направлений развития системы среднего профессионального образования в регионах.
4. Осуществлять сопровождение деятельности региональных учебно-методических объединений по выявлению и распространению успешных региональных практик и эффективных механизмов развития среднего профессионального образования.

**Руководителям образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования**

1. Учитывать тенденции и эффективные практики развития среднего профессионального образования в организации образовательного процесса путем развития кадрового потенциала через вовлечение в научно-исследовательскую, конкурсную деятельность педагогов.
2. Усилить роль деятельности региональных учебно-методических объединений с целью повышения качества образования путем увеличения количества участников и числа мероприятий по обмену опытом.
3. Усилить роль взаимодействия с работодателями при реализации программ среднего профессионального образования посредством различных механизмов (сетевое взаимодействие, менторство, экспертное взаимодействие и др.)

## РАЗДЕЛ 1. ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

### ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Хухлындина Людмила Михайловна,  
к. и. н., доцент  
УО «Республиканский институт  
профессионального образования»,  
г. Минск, Республика Беларусь,  
e-mail: khukhl1504@gmail.com*

**Аннотация.** Статья посвящена анализу практики Республики Беларусь, по оценке профессиональных компетенций преподавателей и мастеров производственного обучения колледжей. В решении задачи обеспечения экономики высокопрофессиональными кадрами важным является процесс совершенствования профессиональных компетенций самих педагогов и мастеров производственного обучения. На это должна быть направлена модель практико-ориентированного дополнительного образования взрослых.

**Ключевые слова:** *цифровая трансформация, рынок труда, профессиональные компетенции педагогических работников, цифровые компетенции.*

**The summary.** The article is devoted to the analysis of the practice of the Republic of Belarus in assessing the professional competencies of teachers and masters of industrial training of colleges. In solving the problem of providing the economy with highly professional personnel, the process of improving the professional competencies of the teachers and masters of industrial training themselves is important. This should be the focus of the model of practice-oriented additional education.

**Key words:** *digital transformation, labor market, professional competencies of teaching staff, digital competencies.*

Основными показателями экономического процветания государства являются не только материальные средства производства, их уровень развития, но главное – человеческий капитал. За последние сто лет удельный вес последнего в структуре национального богатства развитых стран мира увеличился более, чем в два раза – с 31-33% [4, с. 71] в начале XX века, до более 60% в 2020 году [6, с. 18].

Современное производство высокотехнологично, и специалист в этих условиях должен владеть высоким уровнем компетентности. Мир меняется

настолько быстро, что нельзя с точностью определить, какие именно знания пригодятся сегодняшним учащимся через 10-15 лет. Разработка качественных образовательных программ требует времени и значительных усилий. Но XXI век демонстрирует, что все чаще профессиональные знания устаревают раньше, чем появляются программы по их формированию.

Всемирный экономический форум в партнерстве с Центром инноваций, искусственного интеллекта и цифровых технологий Фонда Дома Кабрала опубликовал пятое издание отчета «Будущее рабочих мест. 2025». В нем отмечается, что одна из наиболее ярких тенденций развития рынка труда – не просто развитие технологий в целом, а потребность в расширении цифровых навыков. В тройку наиболее быстрорастущих навыков входят искусственный интеллект и BigData, сети и кибербезопасность, технологическая грамотность. При этом 39% навыков, используемых в настоящее время на рынке труда, будут модифицированы или устареют, указывают авторы отчета [1].

Отсюда следует, что подготовка кадров для современной экономики во многом зависит от готовности преподавателей и мастеров производственного обучения к новым вызовам и требованиям инновационного производства, от их умений заинтересовать и мотивировать обучающихся.

Однако, кадровый дефицит, незначительный приток молодых специалистов в учебные аудитории и лаборатории, отсутствие, порой, у педагогических работников необходимых профессиональных компетенций явно тормозят процесс модернизации системы профессионально-технического и среднего специального образования.

В настоящее время в Республике Беларусь образовательные программы профессионально-технического образования реализуются в 162 учреждениях образования, а образовательные программы среднего специального образования – в 229. По состоянию на февраль 2025 года в образовательном процессе задействовано 18 924 педагогических работника [5].

Основные требования к компетенциям педагогических работников зафиксированы в ряде нормативных правовых актов Республики Беларусь. К этим документам относятся 28 выпуск Единого квалификационного справочника должностей служащих «Должности служащих, занятых в образовании» [2] (далее – ЕКДС), профессиональный стандарт «Педагогическая деятельность в учреждениях образования, реализующих образовательные программы профессионально-технического и среднего специального образования» [3] (далее – профстандарт «Педагогическая деятельность»), государственные образовательные стандарты, по которым ведется подготовка педагогов в учреждениях высшего, среднего специального образования и дополнительного образования взрослых.

С целью выявления дефицитов в знаниях и умениях педагогических работников учреждений образования, реализующих образовательные программы профессионально-технического и среднего специального образования, определения необходимых направлений и актуального содержания повышения квалификации педагогических работников

Республиканским институтом профессионального образования (далее – РИПО) в 2024 году была проведена диагностика профессиональных компетенций. В ней приняли участие 1217 педагогических работников, из которых 639 – преподаватели и 538 – мастера производственного обучения. По регионам выборка составила:

среди преподавателей: Брестская область – 94 чел. (14,7%); Витебская область – 83 чел. (13%); Гомельская область – 78 чел. (12,2%); Гродненская область – 80 чел. (12,5%); Минская область – 83 чел. (14,7%); Могилевская область – 77 чел. (12,1%); г. Минск – 145 чел. (22,7%);

среди мастеров: Брестская область – 60 чел. (10,4%); Витебская область – 83 чел. (14,3%); Гомельская область – 74 чел. (12,8%); Гродненская область – 76 чел. (13,2%); Минская область – 83 чел. (14,4%); Могилевская область – 77 чел. (13,3%); г. Минск – 125 чел. (21,6%).

Среди преподавателей более 49% имели высшую квалификационную категорию, 34% – первую, 8,9 – вторую и 8% преподавателей не имели квалификационной категории. Уровень квалификации мастеров производственного обучения был представлен следующим образом: высшую категории имели 11 % среди респондентов, первую – 46%, вторую – 20,9%. 22% мастеров не имели квалификационной категории.

На основании полученных данных установлено, что типичный преподаватель колледжа имеет возраст от 40 до 49 лет, стаж работы от 15 до 25 лет и высшую категорию. Следует отметить, что основную массу составили преподаватели в возрасте от 40 до 59 лет (63,1%). Типичный же мастер колледжа имеет возраст до 29 лет, стаж работы до 5 лет, без категории. Мастера в возрасте от 30 до 59 лет составили 63,3% (366 человек).

Направления диагностики профессиональных компетенций преподавателей и мастеров производственного обучения обусловлены перечнем профессиональных компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных), связанных с трудовыми функциями, указанными в профстандарте «Педагогическая деятельность».

Направления диагностики профессиональных компетенций иных педагогических работников, участвующих в реализации образовательных программ среднего специального и профессионально-технического образования, обусловлены требованиями, закрепленными в квалификационных характеристиках 28 выпуска ЕКДС.

Так, к обобщенным трудовым функциям преподавателя относятся: научно-методическое обеспечение профессионально-технического, среднего специального образования (ТФ 01); реализация процесса теоретического обучения по образовательным программам профессионально-технического, среднего специального образования (ТФ 02); реализация воспитательной работы (ТФ 04); совершенствование образовательного процесса и собственной педагогической деятельности (ТФ 05).

Обобщенные трудовые функции мастера включают: научно-методическое обеспечение профессионально-технического, среднего специального

образования (ТФ 01); реализация производственного обучения, учебной и производственной практики по образовательным программам профессионально-технического, среднего специального образования (ТФ 03); совершенствование образовательного процесса и собственной педагогической деятельности (ТФ 05).

Выполнение ТФ 01, ТФ 02 предполагает сформированность методической компетенции педагогического работника, включая цифровые компетенции, ТФ 02, ТФ 03 и ТФ 05 – предметной компетентности, ТФ 04 – коммуникативной и психолого-педагогической.

К профессиональным компетенциям директора относятся организационно-управленческие (руководство образовательной, учебно-методической, производственно-хозяйственной, идеологической и воспитательной, финансово-экономической, иной деятельностью учреждения образования, обеспечении качества образования, создание материально-технической базы, обеспечение цифровой трансформации образовательного процесса, подбор и расстановка педагогических и других работников, защита персональных данных, открытости и доступности информации), коммуникативные (поддержка благоприятного морально-психологического климата в коллективе) и др.

К профессиональным компетенциям методиста относятся методические (научно-методическое обеспечение образования при реализации образовательных программ основного образования, анализ состояния учебно-методической, учебной, воспитательной работы, разработка предложений и рекомендаций по повышению ее эффективности), предметные (выявление, изучение, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта, участие в организации, анализе и обобщении результатов экспериментальной и инновационной деятельности), коммуникативные.

Проведенная диагностика показала, что 48,7% опрошенных преподавателей нуждаются в знаниях о педагогических технологиях, методах, формах и средствах обучения, в том числе, инновационных. 43,8% нуждаются обучению применению информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ), дистанционных образовательных технологий. 56,1% слабо владеют методикой выбора средств диагностики с учетом особенностей личности обучающегося, а 42,3% требуются знания в способах и средствах мотивации учебной деятельности.

У 65% преподавателей и 70,2% мастеров производственного обучения вызывают затруднения разработка, оформление, структура и содержание учебных программ, календарно-тематических планов. Практически у такого же числа преподавателей и мастеров производственного обучения отсутствуют знания нормативных документов, регулирующих создание учебно-программной документации, организацию производственного обучения и практики.

52,1% мастеров и 68,7% преподавателей слабо владеют способами проектирования и реализации индивидуальных образовательных траекторий, современными технологиями педагогического взаимодействия.

Дефициты в знаниях о современных достижениях науки в преподаваемой предметной области и тенденциях в развитии технологий производства обнаружены у 47% преподавателей и 49% мастеров.

Проведенная диагностика профессиональных компетенций позволяет руководителям колледжей получить информацию о состоянии профессиональной компетенции педагогического коллектива, целенаправленно планировать направление на повышения квалификации работников в соответствии с обнаруженными у них дефицитами компетенций. Кроме того, полученные результаты позволят осознанно проводить мероприятия неформального образования (организация семинаров/вебинаров, работа с методическими материалами, участие в профессиональных конкурсах разного уровня и др.), направление на стажировки и т. д.

Институты развития образования смогут использовать результаты анализа для последующего количественного и качественного планирования образовательных программ повышения квалификации педагогических работников, содержательного наполнения образовательных программ.

Кроме того, дополнительно была проведена диагностика цифровых компетенций педагогических работников. Всего в этой диагностике участвовало 513 человек, среди которых преподаватели составили 65,3%, мастера производственного обучения – 16,4 %, иные педагогические работники – 18,3%.

При разработке опросных листов для диагностики цифровых компетенций учитывалась разноуровневость подготовки опрашиваемых. Владение цифровыми компетенциями рассматривалось в соответствии с Европейской рамкой DigEduComp [7].

Целью указанной диагностики было получить ответы на следующие вопросы:

способны ли педагогические работники учреждений профессионального образования формировать сегодня цифровую грамотность обучающихся;

готовы ли сами педагогические работники (в первую очередь, преподаватели и мастера производственного обучения) к цифровой трансформации образования;

умеют ли они создавать современный цифровой образовательный контент и эффективно использовать различные цифровые инструменты и сервисы для решения профессиональных педагогических задач и др.

Как показал опрос, редко по мере необходимости или вообще не используют ИКТ в образовательном процессе 40% преподавателей и 53% мастеров производственного обучения.

Достаточно большое количество преподавателей из числа опрошенных (43,7%) заявили, что не имеют опыта разработки электронных образовательных ресурсов. 54,3% такой опыт имеют, но он, как правило, связан с разработкой тестов (58,4%) и интерактивных заданий с помощью онлайн-сервисов (25,9%). Среди мастеров производственного обучения только 9% из числа ответивших имеют опыт разработки электронных образовательных ресурсов. И этот опыт,

как и у преподавателей, связан с разработкой тестов и интерактивных заданий с помощью онлайн-сервисов.

Итоги диагностики показали, что среди преподавателей и мастеров производственного обучения существует необходимость в получении следующих знаний и формировании цифровых компетенций: знание различных платформ и сервисов для организации онлайн-обучения (36,3%); владение цифровыми инструментами и сервисами для создания образовательного медиаконтента и визуализации учебной информации (24,5%); способы и инструменты мотивации обучающихся при дистанционном формате обучения (24,5%); способы организации взаимодействия участников онлайн-курса и поиск решений в отношении неактивных слушателей (22,5%); культура онлайн обучения (адаптация собственных преподавательских техник и индивидуального стиля к новому формату) (20,1%); методика контроля результатов онлайн обучения (18,6%), и др. Педагогические работники заинтересованы в умениях применять образовательном процессе возможности сервисов искусственного интеллекта; разрабатывать электронные учебно-методические комплексы в различных программных средах, в т. ч. с объектами дополненной реальности; разрабатывать и применять онлайн тренажеры/диалоговые тренажеры, организовывать мгновенные опросы, рефлексии и др.

В результате проведенных исследований были внесены изменения и дополнения в программы повышения квалификации, разработаны новые программы повышения квалификации: «Проектирование интерактивной образовательной среды в учреждении образования», «Использование интерактивных, мультимедийных и «облачных» технологий в образовательном процессе», «Практика проведения учебных занятий», «Организация и содержание деятельности экспертов конкурсов профессионального мастерства (со стажировкой в центрах компетенций)».

Таким образом, в решении задачи обеспечения современной экономики высокопрофессиональными кадрами первостепенную роль играет процесс совершенствования профессиональных компетенций самих педагогов и мастеров производственного обучения. Именно на это должна быть направлена модель практико-ориентированного дополнительного образования, основанного на требованиях постоянно изменяющегося рынка труда и на запросах самих педагогических работников.

### **Список источников**

1. Всемирный экономический форум (2025). FutureofJobs. Report 2025. URL: [https://reports.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_Report\\_2025.pdf?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTAAR0G6a3cNGTETnWKw3kVasp9CDq5jHDeVuM3mZGKuE0Om8l\\_CQAG3DyPdIQ\\_aem\\_eIIQ3k5T9U4eD79QsOOZSQ](https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTAAR0G6a3cNGTETnWKw3kVasp9CDq5jHDeVuM3mZGKuE0Om8l_CQAG3DyPdIQ_aem_eIIQ3k5T9U4eD79QsOOZSQ) (дата доступа: 20.12.2024).

2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 29.07.2020 N 69 (ред. от 01.09.2024) «Об утверждении выпуска 28

Единого квалификационного справочника должностей служащих». URL: <https://old.bii.by/tx.dll?d=450281&a=79> (дата доступа: 28.02.2025).

3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 29.12.2023 № 56. Профессиональный стандарт «Педагогическая деятельность в учреждениях образования, реализующих образовательные программы профессионально-технического и среднего специального образования». URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=W22441237p> (дата доступа: 25.02.2025).

4. Рогов, С.М. Государство и общественное благо: мировые тенденции и российский путь [текст] / С.М. Рогов. – М. : Институт США и Канады РАН, 2005. – 271 с.

5. Статистика образования. URL: <https://dataportal.belstat.gov.by/osids/indicator-info/10103000007>

6. Changing Wealth of Nations. Всемирный банк [Electronic resource]. – 2024. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099100824155021548/pdf/P17844617dfe6e0241ad25120b1320904c2.pdf> (дата доступа: 11.01.2025).

7. OECD Digital Economy Outlook 2024. Vol. 1: Embracing the Technology Frontier. – Париж : Издательство ОЭСР, 2024. URL: [https://www.oecd.org/en/publications/oecd-digital-economy-outlook-2024-volume-1\\_a1689dc5-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/oecd-digital-economy-outlook-2024-volume-1_a1689dc5-en.html) (дата доступа: 19.11.2024).

## **ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ СПО**

*Карпухина Елена Анатольевна,  
к. п. н., заместитель начальника  
методологического сопровождения СПО  
ФГБОУ ДПО «Институт развития  
профессионального образования»,  
г. Москва, Россия,  
e-mail: e.karpukhina@mail.ru*

6 февраля 2025 на заседании Совета при президенте по науке и образованию было озвучено о законодательном закреплении модели организации СПО с обязательным участием бизнеса, а также об окончании экспериментальной части Федерального проекта «Профессионалитет». С 2022 года ежегодно образовательные организации СПО – участники Федерального проекта «Профессионалитет» обновляют образовательные программы с учетом запросов работодателей отрасли.

В 2025 году будет участвовать 81 регион РФ, 493 образовательных организаций СПО. К 2026 г. к участию будут вовлечены все колледжи и техникумы из всех 89 субъектов РФ.

Нормативная основа разработки образовательных программ Профессионалитет представлена набором основных документов:

– Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Постановление правительства РФ от 16 марта 2022 г. N 387 «О проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта "Профессионалитет"»;

– Приказ Минпросвещения России от 24.08.2022 г. № 762 «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»;

– Приказ Минпросвещения России от 08.11.2021 № 800 «Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования»;

– Приказ Минпросвещения России от 14.07.2023 № 534 «Перечень профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение»;

– Приказ Минобрнауки России № 885, Минпросвещения России № 390 от 05.08.2020 «О практической подготовке обучающихся».

С 2022 года идет непрерывная работа по обновлению перечня профессий и специальностей среднего профессионального образования. В 2024 году дважды обновлен Приказ Минпросвещения России от 17.05.2022 № 336 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования и установлении соответствия отдельных профессий и специальностей среднего профессионального образования, указанных в этих перечнях, профессиям и специальностям среднего профессионального образования, перечни которых утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 октября 2013 г. N 1199 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования»

В 2024-2025 годах утвержден 81 ФГОС СПО по 18 укрупненным группам профессий и специальностей, по профессии – 30 ФГОС СПО, по специальности – 51 ФГОС СПО. Из них, 12 новых ФГОС СПО.

Ежегодно в связи с потребностями образовательных организаций и работодателей актуализируется структура и содержание образовательной программы.

Образовательные программы обновляются с учетом принципов новой образовательной технологии: интенсификация образовательной деятельности, интеграция содержания и технологий образования с профессиональной средой, целевое взаимодействие с региональным работодателем, формирование компетенций для цифровой экономики, вариативность образовательной программы.

С 2024 года разработка образовательной программы начинается с формирования профиля компетенций выпускников отрасли как результат взаимодействия образовательной организации с организацией – работодателем.

Профиль компетенции – это набор обязательных и дополнительных профессиональных компетенций, востребованных у работодателя.

Таким образом, разработка и реализация образовательных программ в рамках Федерального проекта «Профессионалитет» осуществляется в соответствии с ФГОС СПО и отраслевыми требованиями работодателей (включая профессиональные стандарты и профессиональные компетенции) с учетом примерной образовательной программы Профессионалитет.

#### **Список источников**

1. Методические рекомендации по разработке (актуализации) примерных образовательных программ по новым и актуализированным федеральным государственным образовательным стандартам среднего профессионального образования – М. : федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития профессионального образования», 2024. – 48 с.

2. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ «Профессионалитет». – М. : федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития профессионального образования», 2024. – 115 с.

### **ПРОЕКТИРОВАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ВОСПИТАНИЯ**

***Очирова Ирина Бадмаевна,***

*заместитель начальника отдела координации  
образовательных проектов в СПО  
ФГБОУ ДПО «Институт развития  
профессионального образования»,  
г. Москва, Россия;*

***Юзефовичус Татьяна Анатольевна,***

*к. п. н., доцент, главный специалист  
отдела координации образовательных проектов в СПО  
ФГБОУ ДПО «Институт развития  
профессионального образования»,  
г. Москва, Россия,  
e-mail:taju-63@mail.ru*

**Аннотация.** В статье обсуждаются актуальные вопросы проектирования содержания рабочей программы воспитания в образовательных организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования. Рассматриваются особенности применения принципов НОТ «Профессионалитет» при обновлении содержания рабочих программ

воспитания как нормативно закреплённого обязательного компонента образовательных программ СПО, реализуемых в условиях отраслевой модели подготовки кадров.

*Ключевые слова:* среднее профессиональное образование, новая образовательная технология «Профессионалитет», рабочая программа воспитания.

Рабочая программа воспитания (далее – РПВ) является обязательной частью образовательных программ, реализуемых профессиональной образовательной организацией. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» определяет, что «воспитание обучающихся при освоении ими <...>, образовательных программ среднего профессионального образования, <...> в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется на основе включаемых в такие образовательные программы <...> рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы» [5]. Навигатором в деле разработки содержания РПВ служит примерная рабочая программа воспитания для образовательных организаций, реализующих образовательные программы СПО (далее – ПРПВ). Это тоже нормативное требование, поскольку РПВ, согласно законодательству, разрабатывается и утверждается «...с учетом включенных в примерные образовательные программы, указанные в части 9.1 статьи 12 настоящего Федерального закона, примерных рабочих программ воспитания и примерных календарных планов воспитательной работы» [5].

Содержащийся в ПРПВ инвариант переносится в РПВ без изменений, а вариативная составляющая РПВ самостоятельно формируется профессиональной образовательной организацией. При этом усилия разработчиков должны быть направлены на синхронизацию и взаимообогащение задач обучения и воспитания при проектировании структурно-содержательных элементов рабочей программы воспитания с учетом воспитательного потенциала рабочих программ дисциплин модулей, практик, форм аттестации. Это обеспечивает целостность и системную полноту образовательной программы, которая своей конечной целью имеет формирование личности профессионала, способного эффективно выполнять профессиональную деятельность. РПВ обеспечивает достижение этой цели средствами профессионального воспитания – относительно автономной составляющей, реализуемого в профессиональной образовательной организации целостного образовательного процесса, в котором будущий специалист выступает как субъект собственного профессионального становления и развития на основе присвоения духовно-нравственных и профессиональных ценностей, овладения общими и профессиональными компетенциями. В связи с этим, интересно обращение к мнению исследователей, обращающих внимание на то, что «в профессиональном образовании задачи воспитания продиктованы не столько идеологическими

соображениями, сколько экономическими. Очевидно, что содержание, формы и средства воспитания студентов СПО существенно отличаются от своих аналогов в общем и высшем образовании» [1, с. 9].

Применение принципов НОТ «Профессионалитет» при проектировании содержания РПВ имеет ряд особенностей.

Принцип целевого взаимодействия с работодателем применительно к проектированию РПВ, ориентирует разработчиков на получение запроса от работодателей на формирование качеств личности, которые являются профессионально важными для осуществления выпускниками СПО трудовых функций на конкретном производстве или в конкретной организации.

Выполнение принципа интеграции содержания и технологий образования с профессиональной средой означает гибкое реагирование разработчиков РПВ на происходящие в экономике региона изменения, учет регионально-отраслевого компонента при отборе приоритетных видов воспитательной деятельности. В этом отношении целесообразно использовать потенциал разработки и включение в РПВ дополнительных воспитательных модулей, содержание которых способно обеспечить адресную направленность воспитательной деятельности на расширение представлений обучающихся о динамике развития отрасли в конкретном регионе, о перспективах развития осваиваемой профессии, о новых производственных технологиях, в том числе о технологиях, реализующихся на основе цифровых инструментов.

Принцип интенсификации образовательной деятельности ориентирует проектировщиков РПВ на отбор содержания форм и методов воспитательной деятельности, реализация которых предполагает включение обучающихся в разнообразные активности и воспитательные практики на базе работодателя с учетом специфики требований конкретной сферы трудовой деятельности и регионального компонента. Включение студентов в проектную деятельность в рамках РПВ также является инструментом реализации принципа интенсификации.

Принцип формирования компетенций для цифровой экономики ориентирует разработчиков РПВ на необходимость предусматривать в ее содержании мероприятия, направленные на формирование и развитие цифровой культуры, наличие которой у обучающихся является индикатором овладения ими совокупностью профессиональных компетенций для цифровой экономики. Практическую реализацию принципа формирования компетенций для цифровой экономики рекомендуется усиливать с помощью включения в РПВ вариативных компонентов содержания, направленных на формирование обучающегося как специалиста, обладающего развитым цифровым мышлением, безопасным поведением в цифровой среде, способностью к цифровому взаимодействию и развитию. Эти качества актуальны для решения поставленных производственных задач в условиях глобальной цифровизации общественных и бизнес-процессов.

Выполнение принципа вариативности обеспечивается за счет использования потенциала вариативных компонентов РПВ для

продолженного развития необходимых компетенций у обучающихся под актуальные требования рынка труда и отечественной экономики, динамику преобразований в производственной сфере, расширение основных видов деятельности с учетом регионально-отраслевого компонента. При этом следует обращать внимание на тот факт, что «при проектировании содержательного наполнения дополнительных модулей необходимо ориентироваться на направления воспитательной деятельности и создавать комплекс модулей, сбалансированно охватывающих все направления, указанные в РПВ. Дополнительные модули не являются строго привязанными к основным модулям, поскольку вариативность дополнительных модулей предполагает учет конкретики реализации и развития внутреннего потенциала профессиональной образовательной организации» [3].

При определении перечня состава и содержания дополнительных воспитательных модулей рекомендуется придерживаться той системной логики, которая заложена в инвариантных компонентах РПВ. В поле внимания разработчиков РПВ должны находиться индивидуальные и возрастные особенности контингента обучающихся, уклад и традиции образовательной организации, ФГОС СПО по специальностям/ профессиям. Следует принимать во внимание характеристики социокультурного окружения, особенности сетевого взаимодействия, этнокультурные особенности региона, а также кадровое и нормативно-методическое обеспечение, требования к условиям работы с обучающимися с особыми образовательными потребностями, сложившуюся в профессиональной образовательной организации систему поощрения профессиональной успешности и проявлений активной жизненной позиции обучающихся.

Подводя итоги отметим, что выполнение принципов НОТ «Профессионалитет» при проектировании содержания РПВ минимизирует риск рассогласования РПВ с общей логикой проектирования содержания образовательных программ СПО, ее направленностью на решение задачи качественной и интенсивной подготовки кадров для современной экономики страны.

#### **Список источников**

1 Блинов, В.И. Ключевые аспекты развития среднего профессионального образования : монография / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев [и др.]. – М. : Издательство «Дело» РАНХиГС, 2023. – 342 с.

2 Организация работы с молодежью: гражданское образование и идентичность : учебник для вузов / О.А. Коряковцева, Т.В. Бугайчук, Т.В. Макеева [и др.] ; отв. ред. Т.В. Макеева. – М. : Издательство Юрайт, 2024. – 267 с.

3 Рекомендации по проектированию содержания вариативных модулей рабочей программы воспитания ПОО / ФГБОУ ДПО ИРПО, 2024. URL: <https://irob1.ru/upload/iblock/897/5tr3j54210iqli37g0r086i8wmk0x1s2/10-Рекомендации%20по%20проектированию%20содержания%20вариативных%20модулей.pdf> (дата обращения: 01.04.2025).

4 Савенков, А.И. Психология воспитания : учеб. пособие для вузов / А.И. Савенков. – М. : Издательство Юрайт, 2024. – 154 с.

5 Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 28.02.2025) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.04.2025). URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=489733#10> (дата обращения: 01.04.2025).

## **ОТВЕТЫ СИСТЕМЫ СПО НА ВЫЗОВЫ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА: ОПЫТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

*Дятлова Мария Николаевна,  
начальник центра научно-методического сопровождения  
программ профессионального образования  
ГАУ ДПО СОИРО,  
г. Смоленск, Россия,  
e-mail: dyatlova\_mariy@mail.ru*

**Аннотация.** В статье рассматривается опыт Смоленской области в области среднего профессионального образования (СПО) и его адаптация к вызовам регионального рынка труда. Освещаются ключевые задачи развития и направления совершенствования системы СПО в перспективе до 2030 года.

**Ключевые слова:** модель системы СПО Смоленской области, Профессионалитет, региональные учебно-методические объединения, работодатель.

В современных условиях развития экономики система среднего профессионального образования (СПО) сталкивается с необходимостью оперативного реагирования на запросы регионального рынка труда [1; с. 122-129]. Смоленская область представляет интересный опыт адаптации образовательной системы к текущим и перспективным потребностям работодателей.

В настоящее время система СПО Смоленской области представлена 36 образовательными организациями, из которых 30 – это профессиональные образовательные организации, 6 – образовательные организации высшего образования. Для обеспечения предприятий и организаций региона квалифицированными кадрами реализуются образовательные программы по 140 различным профессиям и специальностям, по которым обучаются около 22700 человек.

Одним из основных факторов, учитываемым при определении объема контрольных цифр приема, является потребность региона в кадрах. К 2030 году планируется увеличение общего количества контрольных цифр приема до 7000 человек в год, в том числе под заказ конкретных работодателей,

например: АО «ПО «Кристалл», ТЭС «Смоленская ГРЭС», ПАО «Дорогобуж», УМВД России по Смоленской области [2; с. 71-82].

Ключевыми критериями для начала подготовки по новым образовательным программам является следующее:

- готовность работодателя выступить заказчиком целевого обучения и обеспечить численность «целевиков» в объеме не менее 50% от выделенных контрольных цифр приема;
- формирование предприятием необходимой материально-технической базы образовательной организации, в том числе в рамках федерального проекта «Профессионалитет».

Ключевым инструментом модернизации системы СПО региона стала разработка модели развития системы СПО Смоленской области до 2030 года. Данная модель предусматривает комплексное решение следующих задач:

- совершенствование структуры подготовки кадров с учетом потребностей регионального рынка труда;
- внедрение современных образовательных технологий;
- укрепление связей с работодателями;
- развитие материально-технической базы.

Особое внимание уделяется обновлению системы методических объединений в СПО. Создана новая структура региональных учебно-методических объединений (РУМО) по профильным отраслям с учетом кластерного подхода в рамках федерального проекта «Профессионалитет». Это позволяет более эффективно координировать подготовку специалистов в соответствии с потребностями конкретных отраслей экономики.

Успешная работа системы СПО с региональным рынком труда обеспечивается благодаря активному взаимодействию всех заинтересованных сторон: исполнительных органов власти, работодателей, руководителей профессиональных образовательных организаций, педагогов.

Важным элементом системы СПО является постоянное обновление содержания образования с учетом современных требований работодателей. Это достигается через внедрение дуальной системы обучения, использование современных образовательных технологий, привлечение практиков к образовательному процессу, организацию стажировок на предприятиях, усиление практико-ориентированной составляющей подготовки.

Результаты реализации данной модели уже дают положительные эффекты, которые отслеживаются в повышении качества подготовки специалистов, росте трудоустройства выпускников.

Перспективными направлениями развития системы СПО Смоленской области являются:

1. Расширение участия работодателей в образовательном процессе.
2. Развитие сетевой формы реализации образовательных программ.
3. Усиление практико-ориентированной составляющей подготовки.

Опыт Смоленской области демонстрирует, что успешное развитие системы СПО возможно только при условии тесного взаимодействия всех

участников образовательного процесса и учета потребностей регионального рынка труда.

В заключение следует отметить, что только комплексный подход к решению этих задач позволит обеспечить высокое качество подготовки специалистов и удовлетворить потребности регионального рынка труда в квалифицированных кадрах.

#### **Список источников**

1. Ломтева, Е.В. Потребность региональных рынков труда в специалистах среднего звена и приоритеты выпускников СПО в вопросах трудоустройства / Е.В. Ломтева, Л.Ю. Бедарева, А.О. Полушкина // Управленческое консультирование. – 2021. – № 5. – С. 122-129.

2. Ломтева, Е.М. Стратегии выхода СПО на рынок труда: социологический анализ / Е.М. Ломтева, Д.М. Логинов, М.А. Янковская // Профессиональное образование и рынок труда. – 2024. – Т. 12, № 3. – С. 71-82.

### **ФОРМИРОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ АВТОМЕХАНИКОВ ВЫСОКОЙ КВАЛИФИКАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В КОЛЛЕДЖЕ**

*Будько Денис Владимирович,  
преподаватель, аспирант филиала  
«Минский автомеханический колледж  
имени академика М.С. Высоцкого»  
УО «Республиканский институт  
профессионального образования»  
г. Минск, Республика Беларусь,  
e-mail: gexoid@gmail.com*

**Аннотация.** Современные условия труда, характеризующиеся частой сменой технологий, быстрым устареванием информации, предъявляют новые требования к молодому специалисту, выпускнику колледжа. В статье приводится описание модели информационно-образовательной среды, как одного из путей формирования технологической мобильности, на примере создаваемой специализированной лаборатории для выполнения практических работ по предмету «Технология обслуживания транспортных средств».

**Ключевые слова:** *информационно-образовательная среда; специализированная лаборатория; технологическая мобильность.*

Машиностроение является ведущей отраслью страны и фундаментом всего промышленного комплекса. 15% всего объема промышленного производства страны обеспечивают 245 крупных и средних организаций машиностроения. В отрасли трудится около 193 тысяч человек. Работа

машиностроительного комплекса, наряду с нефтехимией и металлургией, формирует ВВП страны и является движущей силой экономики [3]. На сегодняшний день активно расширяются уже существующие и строятся новые сборочные машиностроительные предприятия, выпускающие не только грузовую и сельскохозяйственную технику, но и легкокоммерческие, и легковые автомобили. Такая ресурс- и кадровая отрасль, безусловно, требует большого количества специалистов со среднеспециальным образованием. Причем, специалисты требуются не только на сборочные предприятия, но и на сервисные предприятия, производящие обслуживание и ремонт автомобильной техники.

У Министерства образования и подведомственных организаций выстроено эффективное взаимодействие с заказчиками кадров. Большое внимание уделяется качеству образовательного процесса, обновляются учебные планы и программы, совершенствуются материально-технические базы колледжей, центров компетенций, корректируется содержание уже существующих специальностей с учетом требований работодателя. Но, этот процесс, к сожалению, не может быстро реагировать на все тенденции изменения технологий в машиностроительной отрасли и, соответственно сфере обслуживания и ремонта современной автомобильной техники.

Основной задачей профессионального образования является подготовка конкурентоспособного, мобильного специалиста, обладающего готовностью к самообразованию на протяжении всей жизни и быть готовым к изменениям модельных рядов, технологий обслуживания и ремонта техники. При подготовке специалиста необходимо сформировать у него такие знания, умения и навыки, которые позволят решать нестандартные производственные задачи, использовать современные технологии, самостоятельно анализировать результаты своей деятельности. Выпускник колледжа должен быть готов активно работать в изменяющихся условиях, то есть в процессе обучения должна формироваться технологическая мобильность [1].

Под технологической мобильностью понимается возможность и способность выпускника среднеспециального учебного заведения успешно реализовывать профессиональные виды деятельности в условиях освоения новых технологий на основе сформированной системы интегративных профессиональных знаний и обобщенных приемов учебной и технологической профессиональной деятельности [4].

Одной из проблем современного профессионального образования является то, что выпускники колледжей испытывают некоторые трудности с применением теоретических знаний на практике, при необходимости обслуживать новые модельные ряды автотранспортной техники, где применяются новые конструкционные элементы, технологии и методы ремонта. Умение применять полученные знания, умения и навыки в профессиональной деятельности не может появиться само собой, этому нужно обучать. Нужно обучать строить логические и алгоритмированные цепочки от теоретических профессиональных знаний к практическим действиям при обслуживании и ремонте техники.

Практика показывает, что традиционные формы обучения не в полной мере обеспечивают формирование технико-технологических знаний у будущих автомехаников. Решить эту проблему в современных условиях возможно через информатизацию образовательного пространства. Необходимо внедрение в учебный процесс новых форм организации учебной деятельности. Наиболее актуально применение информационно-образовательной среды, как среды, благоприятной для развития требуемой компетенций [2].

Именно информационно-образовательная среда, призвана стать содержательно-технологическим наполнением практических занятий по технологии обслуживания транспортных средств, которая станет фундаментом развития такой важной компетенции, как технологическая мобильность.

Создание специализированной лаборатории колледжа, обеспечивающей интеграцию виртуальных (цифровых) и реальных средств практического обучения, использование элементов современной организации труда, диагностики и рефлексии его процесса и результатов будет способствовать формированию технологической мобильности будущих автомехаников.

На базе ф-ла МГАК УО РИПО планируется создание такой лаборатории, где наряду с реальными образцами практического обучения, будет внедрено использование сопровождающее учебный процесс авторское программное обеспечение. В основу модели учебной лаборатории будет положен ряд практических работ предмета «Технология обслуживания автомобилей» по ремонту и обслуживанию систем двигателей внутреннего сгорания. Это позволит проверить эффективность выбранного метода и, в случае его успешности, в дальнейшем использовать как основу, для построения схожих лабораторий по ремонту и обслуживанию прочих систем автомобильной техники. Таких как: трансмиссия, ходовая часть, базовое электрооборудование, тормозная система и прочих.

В ходе учебного процесса, при выполнении практических работ по освоению обслуживания и ремонта узлов, в данной лаборатории, учащимися будет пройден ряд этапов:

- актуализация и систематизация теоретических знаний посредством изучения в электронном учебном ресурсе. Результатом этого этапа будет оценка качества усвоения теоретического материала, без хорошего понимания которого, дальнейшее выполнение практических действий бессмысленно;

- выполнение алгоритмированного действия практического характера по обслуживанию, либо освоению метода ремонта какого-либо узла двигателя. Данный этап будет сопровождаться поэтапным контролем программной средой с разъяснением сути операции и связи с теорией функционирования двигателя;

- выполнение самостоятельных заданий для расширения вариативности применения полученных знаний по обслуживанию и ремонту узлов прочих автопроизводителей. В ходе данного этапа учащимися будут использоваться электронные информационные ресурсы, каталоги и базы данных автопроизводителей, ресурсы сети интернет.

Проведение практических занятий в лабораториях такого типа позволит сформировать технологическую мобильность и развить следующие умения и навыки в рамках данной компетенции:

- организовывать собственную деятельность, выбирать методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество;
- принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях;
- осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития;
- заниматься самообразованием.

### **Список источников**

1. Батышев, С.Я. Профессиональная педагогика : учеб. пособие / С.Я. Батышев, А.М. Новиков. – М. : Издательство ЭГВЕС, 2009. – 286 с.
2. Дюнина, В.Н. Формирование профессиональной мобильности студентов информационных специальностей в техникуме : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / В.Н. Дюнина ; Волжский государственный инженерно-педагогический университет. – Нижний Новгород, 2009. – 13 с.
3. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public\\_reviews/index\\_41516/?sphrase\\_id=2130236](https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_reviews/index_41516/?sphrase_id=2130236) (дата доступа: 28.12.2025).
4. Санько, А.М. Социально-технологическая мобильность специалиста : монография / А.М. Санько. – Самара : Издательство Самарский университет, 2012. – 55 с.

### **PER ASPERA AD ASTRA: ОТ НОВИЧКА К ЭКСПЕРТУ В МЕДИЦИНСКОЙ ПРАКТИКЕ**

***Шумова Александра Львовна,**  
старший преподаватель кафедры поликлинической терапии,  
профилактической медицины и общей врачебной практики, к. м. н.  
ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России,  
г. Рязань, Россия,  
e-mail: shumova62@yandex.ru;*

***Тарасенко Нина Ивановна,**  
ассистент кафедры поликлинической терапии, профилактической  
медицины и общей врачебной практики  
ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России  
г. Рязань, Россия,  
e-mail: nina-tarasenko-1971@mail.ru*

Вместо страха – азарт, вместо паники – самоконтроль, вместо соперничества – поддержка. Это формула успеха участника чемпионата

«Профессионалы», которая позволяет не только достигать высоких результатов, но и получать удовольствие от процесса обучения и самих соревнований. Участник не просто осваивает профессиональные компетенции и демонстрирует свою работу, а активно формирует себя и как личность и как специалиста, готового к самым сложным вызовам и стремящегося к постоянному самосовершенствованию. Он становится не просто профессионалом, а настоящим лидером, способным вдохновлять и мотивировать других на достижение общих целей. Именно эта формула наиболее актуальна для будущих медицинских работников. Сказать, что учиться трудно – можно, и освоить профессию сложно – тоже можно. Однако,

в будущей клинической практике требования к специалистам не только к теоретической и практической подготовке достаточно высокие, не менее, а то и более важными являются требования к личности медицинского работника. Работа в клинике, начиная с реанимации, терапии, хирургии, и далее – на этапе реабилитации, требует от специалиста разнонаправленных знаний и умений, разнонаправленных личностных качеств. Но главное из них – ценить себя в профессии, не потерять себя, проходя сквозь тернии учебы и практики (*peraspera*) к высоким профессиональным достижениям (*adastra*).

Из наиболее существенных факторов мы выделяем три: азарт, самоконтроль и поддержка. Когда страх уступает место азарту, самоконтроль становится верным союзником, а готовность поддержать напарника – не просто добродетелью, а необходимостью, рождается настоящий участник чемпионата «Профессионалы». Такой настрой кардинально меняет подход к освоению профессиональных компетенций и превращает соревнования из источника стресса в площадку для личностного и профессионального роста.

Это нашло подтверждение и в нашем опыте участия в чемпионате по компетенции «Медицинский и социальный уход». Студенты настолько вдохновились и зарядились желанием работать дальше, что стали одними из наиболее активных участников учебной и внеучебной деятельности: организовали научный кружок, стали победителями на своих университетских студенческих [1] и Всероссийских конференциях [2], активно приняли участие с докладами и публикациями на международных конференциях [3], вовлекли в научную и волонтерскую работу своих друзей. И что наиболее ценно – стали проводить мастер-классы со студентами младших курсов, стали наставниками.

Подготовка к чемпионату, выполняя роль тренировочного процесса, пробуждает и формирует основные личностные качества, которые затем находят реализацию на чемпионате и продолжают развиваться во время дальнейшей учебы.

Азарт в освоении профессиональных компетенций превращает учебу в игру: Вместо того, чтобы воспринимать процесс обучения как рутину, азартный и профессионально мотивированный студент видит в каждой новой грани профессиональной компетенции вызов и возможность проявить себя. Он относится к освоению новых навыков как к увлекательной игре, где каждый шаг вперед – это победа. Поиск нестандартных решений стимулирует

креативность и в результате студент не боится экспериментировать и пробовать новые подходы, стремясь найти наиболее эффективный способ выполнения задачи.

Тренировочный процесс достаточно нагрузочный, так как продолжается основное обучение и надо дополнительно в свободное время готовиться к чемпионату. На этом этапе главная задача преподавателя – создать у студента такое отношение, чтобы трудности воспринимались не как препятствия, а как стимул для дальнейшего развития. Азарт подпитывает стремление к совершенству и постоянному повышению квалификации, студент получает удовольствие от изучения нового материала, от решения сложных задач и от достижения поставленных целей.

Наиболее сложной задачей преподавателя во время подготовки студентов является формирование установки, при которой вместо того, чтобы паниковать перед публичными выступлениями, студент учится преобразовывать волнение в энергию, которая помогает ему выступать более ярко и убедительно. При этом, безусловно, крайне важна тщательная подготовка и длительные и частые репетиции: Уверенность в себе достигается не просто так, а благодаря тщательной подготовке и многократным повторениям. Студент заранее продумывает все детали своего выступления, чтобы избежать неожиданностей и чувствовать себя максимально комфортно. Для этого он учится управлению собственными эмоциями: Самоконтроль позволяет студенту не поддаваться панике в стрессовой ситуации, сохранять спокойствие и ясность мысли, даже если что-то идет не по плану. Он сосредотачивается на выполнении поставленной задачи и не отвлекается на внешние факторы, уверенно и последовательно излагает свои мысли, не теряя концентрации и не допуская ошибок. Самоконтроль позволяет студенту сохранять позитивный настрой и верить в свой успех. Он уверен в своих силах и готов достойно представить себя и свою команду.

Но основой как тренировок, так и поддержки участников чемпионата во время соревнований является командный дух. Во время тренировок студенты проигрывают ситуации, в которых поочередно выполняют роли медицинского работника и пациента. Студент понимает, что успех команды – это и его личный успех. Он готов всегда прийти на помощь своему напарнику, поддержать его в трудную минуту и поделиться своими знаниями и опытом. Готовность поддержать напарника – это проявление альтруизма и взаимовыручки, она укрепляет командные связи и создает атмосферу доверия и взаимопонимания, обеспечивает обучение через обмен опытом. В процессе поддержки напарника студент не только помогает ему, но и сам учится новому. Обмен опытом с другими участниками команды способствует развитию профессиональных компетенций и расширению кругозора. Готовность поддержать напарника создает позитивную атмосферу в команде, что способствует повышению мотивации и улучшению настроения всех участников.

Таким образом, наиболее ценным, на наш взгляд, фактором успеха для преодоления трудностей по время тренировок и состязаний, сохранения веры в себя и ощущение поддержки напарника является позитивный настрой, который поддерживает преподаватель во время тренировочного процесса. Именно этот фактор позволяет сохранить верность формуле успеха чемпионата: вместо страха – азарт, вместо паники – самоконтроль, вместо соперничества – поддержка. Путь от новичка к эксперту труден, но пройти его можно опираясь на главный посыл профессии медика: «Perasperaadastra» – сквозь тернии к звездам.

#### **Список источников**

1. Задиранова, А.М. Повышение медиаграмотности молодежи в разрезе инфодемии / А.М. Задиранова, Д.В. Удальцова, В.П. Семаева // Актуальные вопросы студенческой медицинской науки и образования : материалы IX Всероссийской с международным участием студенческой научно-образовательной конференции. – Рязань, 2023. – С. 138-139.

2. Задиранова, А.М. Определение риска инфодемии по результатам онлайн-опроса среди студентов / А.М. Задиранова, В.П. Семаева, Д.В. Удальцова // Студенческая наука и медицина XXI века: традиции, инновации и приоритеты. SMART: SamaraMedicalArticles : сб. материалов XVII Всероссийской (91-й Итоговой) студенческой научной конференции СНО с международным участием. – Самара, 2023. – С. 833-835.

3. Аль-Хаджи, А.А. Контрольные точки безопасности пациентов при выполнении инъекций / А.А. Аль-Хаджи, С.Н. Саидова // Сб. мат-лов 78-й Международ. науч.-практич. конф. «Достижения фундаментальной, прикладной медицины и фармации» / под ред. проф. Ж.А. Ризаева. – Самарканд, 2024. – С. 1619-1620.

#### **ФОРМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА С ОРГАНИЗАЦИЯМИ-ПАРТНЕРАМИ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА В ОГБПОУ «РЯЗАНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ЭЛЕКТРОНИКИ»**

*Зоткина Елена Васильевна,  
заведующий отделом ДПО  
ОГБПОУ «Рязанский колледж электроники»,  
г. Рязань, Россия,  
e-mail: zotkina.ev@list.ru*

**Аннотация.** В данной статье рассмотрен механизм взаимодействия и формы сотрудничества с организациями-партнерами при проведении демонстрационного экзамена.

**Ключевые слова:** работодатель, организация-партнер, колледж, демонстрационный экзамен, формы сотрудничества.

Организации, осуществляющие образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, проводят государственную итоговую аттестацию в формах, установленных государственным образовательным стандартам среднего профессионального образования по соответствующим специальностям. Одной из форм является демонстрационный экзамен, который направлен на определение уровня освоения выпускником материала, предусмотренного образовательной программой, и степени сформированности профессиональных умений и навыков путем проведения независимой экспертной оценки выполненных выпускником практических заданий в условиях реальных или смоделированных производственных процессов<sup>1</sup>.

Внедрение демонстрационного экзамена в систему среднего профессионального образования связано с экономической модернизацией страны. В связи с этим остро назрел вопрос качественной подготовки профессиональных кадров для всех отраслей экономики. Эта задача решается обновлением методов, форм и технологий обучения, тесным взаимодействием с предприятиями-партнерами и потенциальными работодателями, в том числе и при проведении демонстрационного экзамена.

Организация демонстрационного экзамена, это достаточно сложный вопрос, при решении которого у колледжа возникло много проблем: подготовка экспертов демонстрационного экзамена; соответствующей инфраструктурному листу материально-технической базы; разработка вариативной части оценочных материалов. Эти направления являлись главными в организации сотрудничества с предприятиями-партнерами при проведении демонстрационного экзамена в ОГБПОУ «Рязанский колледж электроники».

В 2023-2024 года демонстрационный экзамен в колледже проводился по следующим специальностям: 09.02.06 Сетевое и системное администрирование, 09.02.07 Информационные системы и программирование, 10.02.05 Обеспечение безопасности информационных систем, 15.02.10 Мехатроника и мобильная робототехника, 15.02.12 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования, 15.02.14 Оснащение средствами автоматизации технологических процессов и производств, 22.02.06 Сварочное производство, 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей, как по базовому уровню, так и профильному.

Изначально, были разработаны совместно с ПАО «Тяжпрессмаш» и АО «РНПК» вариативные части оценочных материалов по профильному уровню по специальностям 22.02.06 «Сварочное производство», «15.02.12. «Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования», входящих в образовательно-производственный кластер «Машиностроение» ФП «Професиналитет». Задания вариативной части представляли собой

---

<sup>1</sup> Приказ Минпросвещения РФ от 08.11.2021 п 800 «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования».

практические задачи в условиях, которые максимально приближены к реальным на производстве.

По каждой специальности были сформированы экспертные группы, в состав которых входили представители предприятий-партнеров. И здесь следует отметить заинтересованность самих предприятий в подборе экспертов. Руководители отпускали сотрудников, причем рассматривались подходящие кандидатуры, как из числа инженерного состава, так и рабочих. Конечно, остро встал вопрос о главном эксперте. По требованию законодательства им должен выступать представитель сторонней организации. Временной интервал сдачи демонстрационного экзамена достаточно большой и здесь сразу возникает вопрос – кто отпустит главного эксперта на неделю или даже на месяц? Решение проблемы заключалось иногда в смене главного эксперта по времени сдачи группы или привлечение экспертами преподавателей других колледжей, которые имеют практический опыт работы. Кроме того, были руководители организаций, которые сами выступали в роли главного эксперта. И в связи с этим, мы задаемся вопросом: а есть ли смысл вообще приглашать главного эксперта со стороны, если он имеет только организаторские обязанности и на результат экзамена не оказывает никакого влияния? Этот вопрос неоднократно поднимался педагогическим сообществом, к сожалению понимания со стороны, Министерства образования он не нашел.

Если оценить экспертное сообщество демонстрационных экзаменов, проходивших в ОГБПОУ «Рязанский колледж электроники», то здесь выявлена следующая статистика:

- 14 предприятий региона приняли участие в оценки знаний,
- главными экспертами выступили руководители 2 предприятий,
- 3 предприятия партнера участвовали в разработке вариативной части ДЭ,
- 4 представителя предприятий разрабатывали оборудование для ДЭ.

Таблица 1 – Состав экспертных комиссий демонстрационного экзамена

Специальность	Эксперты от организаций-партнеров	Эксперты от колледжей
09.02.06	4	2
09.02.07	2	2
10.02.05	3	2
15.02.10	3	1
15.02.12	5	3
15.02.14	2	4
22.02.06	4	2
23.02.07	6	2

Экспертами выступали сотрудники следующих предприятий: ПАО «Тяжпрессмаш», ООО НПО «Вигор Тех», АО «РНПК», ООО «Келер Рус», Ростелеком Солар, ООО «ТТМ ЦЕНТР», ООО «Град-Строй», ООО «ИТ-

Инвест», ООО НПП «Тепловодохран», ИП Бессарабова А.А., ООО «ГлобалДайнемикс», ООО «Серебрянский цементный завод», ООО «Магистраль», ООО «Лайтек Плюс».

Как отмечалось выше, еще одна проблема – это материально-техническое обеспечение демонстрационного экзамена в соответствии с инфраструктурным листом. Здесь предприятия оказали колледжу большую поддержку.

Предприятия, участники кластера «Машиностроения» Рязанского колледжа электроники: ООО «Точинвест» и ООО НПП «Тепловодохран» для проведения ДЭ по специальности 15.02.10 «Мехатроника и мобильная робототехника (по отраслям)» закупили у ООО «ГлобалДайнемикс» мехатронные станции, необходимые в соответствии с инфраструктурным листом.

ООО НПО «Вигор Тех» были разработаны шкафы КИПа, необходимые по специальности 15.02.14 «Оснащение средствами автоматизации технологических процессов и производств».

ПАО «Тяжпрессмаш» предоставило металл для сдачи ДЭ по специальности 22.02.06 «Сварочное производство».

Таким образом, ОГБПОУ «Рязанский колледж электроники» в тесном взаимодействии с организациями-партнерами смогли решить проблемы оснащения площадок проведения демонстрационного экзамена, проведя его на достаточном высоком уровне.

### **Список источников**

1. Приказ Минпросвещения РФ от 08.11.2021 № 800 «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования».

2. Министерство просвещения российской федерации распоряжение от 27 декабря 2019 года N P-154 «Об утверждении методических рекомендаций по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ».

3. Потенциал развития механизмов взаимодействия профессиональных образовательных организаций с работодателями для региональных рынков труда : мат-лы Междунар. науч.-практ. конф. (Кемерово, 7–8 ноября 2023 г.) / редкол.: Н.Ф. Апарина, Е.Л. Касьяник, Д.Г. Кочергин [и др.]. – Электрон. дан. (4,04 Мб). – Кемерово : ГБУ ДПО «КРИПО», 2023. – 1 электрон. опт. диск (CD-R). – ISBN 978-5-9572-0255-4. – Текст: электронный.

**РАЗВИТИЕ ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СООБЩЕСТВ  
НА ПРИМЕРЕ ОПЫТА РАБОТЫ РЕГИОНАЛЬНОГО  
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ  
ПО УГСП 13.00.00 ЭЛЕКТРО- И ТЕПЛОЭНЕРГЕТИКА  
В СИСТЕМЕ СПО РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

*Добашина Елена Юрьевна,  
преподаватель  
ОГБПОУ «Рязанский политехнический колледж»,  
г. Рязань, Россия,  
e-mail: eudobashina@mail.ru*

Профессиональные педагогические сообщества – это группы педагогических работников, которые объединяются для обмена опытом, знаниями и идеями, связанными с образованием. В системе СПО Рязанской области наиболее значимые и эффективные из них в деле повышения качества образования – региональные учебно-методические объединения (РУМО). На базе ОГБПОУ «Рязанский политехнический колледж» действуют три РУМО по УГПС, в том числе региональное учебно-методическое объединение по УГПС 13.00.00 Электро- и теплоэнергетика.

*Основные принципы работы РУМО:*

1. Обмен опытом участники сообщества активно делятся своими наработками и знаниями. Это создает атмосферу поддержки и сотрудничества, где каждый может почерпнуть что-то новое для своей профессиональной деятельности.

2. Совместное решение проблем вместе легче справляться с трудностями! Участники сообщества обсуждают актуальные вопросы и ищут наилучшие пути решения. Командная работа позволяет находить более креативные решения.

3. Развитие профессиональных навыков через тренинги, семинары и различные мероприятия участники могут улучшать свои компетенции. Это не только обогащает знания, но и мотивирует к дальнейшему развитию, профессиональному росту.

4. Создание сетевых связей (нетворкинг) – это всегда полезно! Участники могут налаживать контакты с коллегами и специалистами в области образования, что открывает доступ к новым идеям и ресурсам. Сетевые связи помогают развивать профессиональную среду.

*Значимость деятельности РУМО заключается в следующем:*

1. Повышение качества образования в учреждениях, системы СПО региона: работа профессиональных педагогических сообществ помогает учителям улучшить свою практику и повысить качество образования, что приводит к лучшим результатам обучения студентов.

2. Развитие лидерских качеств: участие в работе РУМО помогает педагогическим работникам развивать лидерские качества, что способствует их

активному участию в жизни образовательной организации и образовательного процесса в целом.

3. Подготовка к будущим вызовам: работа профессиональных педагогических сообществ помогает преподавателям и мастерам п/о готовиться к будущим вызовам, таким как использование новых технологий и методик обучения, а также адаптация к изменениям в образовательной среде.

4. Создание профессиональной среды: профессиональные педагогические сообщества создают профессиональную среду, где педагогические работники могут общаться и сотрудничать друг с другом, что способствует развитию профессионального образования в целом.

РУМО – это, прежде всего, коллектив единомышленников. Так сложилось, что, работая в системе СПО Рязанской области более 27 лет, многих коллег-преподавателей и мастеров производственного обучения, представителей администрации колледжей и техникумов я знаю лично. На базе образовательных организаций неоднократно проходили совместные мероприятия, такие, например, как региональные конкурсы «Рязанские Кулибины», региональные чемпионаты «Профессионалы» и др.

Работа РУМО по направлению «Промышленные и инженерные технологии» УГПС 13.00.00 Электро- и теплоэнергетика в системе СПО Рязанской области была организована на базе ОГБПОУ «Рязанский политехнический колледж» на основании приказа Министерства образования и молодёжной политики Рязанской области № 556 от 26.04.2021 «О создании областных учебно-методических объединений в системе СПО».

Восемь образовательных организаций Рязанской области осуществляют профессиональную подготовку по данному направлению, и представители данных образовательных организаций являются членами РУМО и принимают активное участие в его работе:

1. ОГБПОУ «Рязанский политехнический колледж»:
  - Добашина Елена Юрьевна, преподаватель;
  - Добашин Сергей Анатольевич, преподаватель;
  - Томин Александр Сергеевич, мастер производственного обучения.
2. ОГБПОУ «Сасовский индустриальный колледж имени полного кавалера ордена Славы В.М. Шемарова»:
  - Рябов Вадим Васильевич, преподаватель, мастер производственного обучения.
3. ОГБПОУ «Сараевский многофункциональный колледж»:
  - Тишкин Андрей Александрович, преподаватель, мастер производственного обучения.
4. ОГБПОУ «Рязанский железнодорожный колледж»:
  - Воронин Сергей Алексеевич, преподаватель, мастер производственного обучения;
  - Боброва Наталья Николаевна, мастер производственного обучения.
5. ОГБПОУ «Новомичуринский многоотраслевой техникум»:
  - Зимнухов Семён Никитович, преподаватель.

6. Филиал ФГБОУ ВО «Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I» в г. Рязани:

– Нечитайлов Юрий Алексеевич, преподаватель.

7. ОГБПОУ «Скопинский электротехнический колледж»:

– Винокуров Алексей Сергеевич, преподаватель.

8. ОГБПОУ «Шацкий агротехнологический техникум»:

– Астахов Михаил Михайлович, мастер производственного обучения.

В системе СПО Рязанской области направление «Электро- и теплоэнергетика» представлено следующими специальностями и профессиями:

– 08.02.09 Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий;

– 08.01.18 Электромонтажник электрических сетей и электрооборудования;

– 13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям);

– 13.02.03 Электрические станции, сети и системы;

– 13.02.07 Электроснабжение (по отраслям);

– 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования» (по отраслям);

– 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства.

В ходе работы РУМО коллеги обмениваются опытом учебно-методической работы, вносят коррективы в образовательные программы, чтобы помочь друг другу.

В ряде образовательных образования осуществляется подготовка по идентичным профессиям или специальностям, в этом случае участники сообщества работают вместе над решением проблем, связанных с образованием, чтобы найти наилучшие решения.

Для развития профессиональных навыков участники сообщества посещают вместе со студентами мероприятия и тренинги, семинары и другие мероприятия, которые помогут им развивать свои профессиональные навыки.

За время работы РУМО создано сетевое взаимодействие: участники сообщества находятся на связи через такие ресурсы как ВКонтакте, Сферум, что помогает им получить доступ к новым идеям и ресурсам.

*Основные мероприятия укрупненной группы региона:*

1. Проведение заседаний дистанционно или очно 2 раза в год.

2. Проведение конференций, семинаров, конкурсов и иных мероприятий.

В соответствии с планом работы, проводятся конкурсы профессионального мастерства на базе колледжей и техникумов, с целью популяризации рабочих профессий и специальностей, развития профессиональных навыков и практического опыта. Постоянно происходит обмен опытом по проведению мероприятий.



Рисунок 1 – Обучающиеся, участники конкурса «Лучший по профессии»  
13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, 2024 г.

Члены УПГС участвовали в качестве экспертов-наставников и главных экспертов в Региональных чемпионатах профессионального мастерства «Молодые профессионалы» и «Профессионалы» Рязанской области в 2021-2024 годах.



Рисунок 2 – Участники, наставники и эксперты РЧ «Профессионалы»,  
компетенция «Электромонтаж».

Представители УПГС Добашина Е.Ю., Воронин С.А. и Рябов В.В. были приглашены для участия празднования годовщины создания СПО в г. Екатеринбурге в октябре 2022 г., где приняли активное участие в работе семинаров, сессий по программе «Профессионалитет», «Молодые профессионалы» на базе МВЦ Екатеринбург-Экспо.

Широко поставлена работа в дистанционном формате. В качестве примера могу отметить участие педагогов в региональной педагогической конференции «Актуальные вопросы совершенствования системы среднего профессионального образования: Профессиональная ориентированность учебных занятий как основной инструмент повышения качества

профессионального образования» с 20 по 22 декабря 2023 года на базе ОГБУ ДПО «РИРО».

3. Важным направлением деятельности является создание и распространение:

- информационных ресурсов;
- учебно-методических материалов, пособий;
- статей;
- печатных изданий в сфере своей деятельности.

Для повышения качества образовательного процесса педагоги ведут научно-исследовательскую деятельность и публикуют свои наработки. Так, например, Добашин С.А. имеет публикацию, зарегистрированную и изданную в ОГБУ ДПО «РИРО» в 2024 г. – «Методические указания по выполнению лабораторных работ по спецдисциплинам». Данное учебное пособие успешно используется в работе коллег-преподавателей.

Члены педагогического сообщества имеют публикации в издательском центре «Академия», образовательной онлайн-платформах, на сайте ФУМО СПО.

4. Члены РУМО занимаются оказанием информационных, консультационных и экспертных услуг. Наиболее хочется отметить активную работу членов УГПС в качестве экспертов на демонстрационных экзаменах по соответствующим профессиям и специальностям. Все педагоги прошли обучение, сертифицированы по своим компетенциям и работают в составе экспертных групп эффективно, ответственно и слаженно.

5. 85 % преподавателей и мастеров производственного обучения – членов РУМО имеют высшую квалификационную категорию и проявляют активную жизненную позицию: участвуют сами в различных профессиональных конкурсах, являются наставниками своих студентов.

6. Важнейшим направлением деятельности РУМО является взаимодействие с федеральным учебно-методическим объединением (ФУМО) по УГПС. Совместно обсуждаются проекты ФГОС СПО, наиболее важные замечания и предложения передаются в рамках участия в очных и/или онлайн-совещаниях ФУМО.

Работа коллег Воронина С.А., Добашин Е.Ю. в качестве экспертов-разработчиков оценочных материалов для проведения демонстрационного экзамена по компетенции «Электромонтаж» была отмечена Департаментом государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России.

В рамках деятельности РУМО мы откликаемся на предложения о взаимодействии и проводим круглые столы, семинары, интернет-сообщества, участвуем в форумах с ведущими колледжами и объединениями работодателей, профильными сообществами и иными организациями с целью сопровождения процесса обучения.

Конечно, важнейшей составляющей деятельности РУМО является обеспечение научно-методического и учебно-методического сопровождения

разработки и реализации образовательных программ СПО, которое заключается в проведении согласования образовательных программ учреждений по профилю РУМО, консультировании по возникающим вопросам, в формировании рекомендаций и заключений о согласовании.

Все коллеги принимают участие в разработке совместно с работодателями фондов оценочных средств для оценки знаний, умений, практического опыта и уровня сформированности компетенций обучающихся, программ ГИА, комплектов контрольно-оценочных средств для проведения демонстрационного экзамена.

Как координатор деятельности РУМО УГСП 13.00.00 Электро- и теплоэнергетика, я стараюсь, чтобы каждый член сообщества принимал активное участие в его работе. При разработке плана работы на каждый год учитываю уровень каждого и стараюсь мотивировать коллег в плане повышения квалификации и профессиональной переподготовки:

- формирую предложения на проведение курсов повышения квалификации, обучающих семинаров и т. д.;
- формирую запросы на проведение курсов повышения квалификации, обучающих семинаров и др.

В результате, именно такие сообщества способствуют повышению качества образования и улучшают результаты обучения, помогают коллегам-педагогам повысить педагогический опыт.

#### **Список источников**

1. Федеральный закон № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (ч. 3 ст. 19).

2. Приказ министерства образования и науки Российской Федерации № 113 от 13 марта 2019 г. «Об утверждении Типового положения об учебно-методических объединениях в системе среднего профессионального образования».

3. Приказ министерства образования Рязанской области № 556 от 26 апреля 2021 года «О создании региональных учебно-методических объединений в системе среднего профессионального образования Рязанской области».

## **РОЛЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ФОРМИРОВАНИИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ**

***Чекурова Наталья Владимировна,**  
заместитель директора по учебной работе, к. т. н.  
ОГБПОУ «Рязанский технологический колледж»  
г. Рязань, Россия,  
e-mail: rgtc@mail.ru;*

***Батайкина Наталья Юрьевна,**  
руководитель УМО  
ОГБПОУ «Рязанский технологический колледж»  
г. Рязань, Россия,  
e-mail: rgtc@mail.ru*

ОГБПОУ «Рязанский технологический колледж» – это крупнейшее и динамично развивающееся образовательное учреждение региона. В настоящее время в колледже реализуется 20 образовательных программ, входящих в следующие укрупненные группы:

- 08.00.00 Техника и технологии строительства;
- 09.00.00 Информатика и вычислительная техника;
- 19.00.00 Промышленная экология и биотехнологии;
- 29.00.00 Технологии легкой промышленности;
- 38.00.00 Экономика и управление;
- 43.00.00 Сервис и туризм;
- 54.00.00 Изобразительное и прикладные виды искусств.

На протяжении последних лет колледж входит в «100 лучших образовательных организаций РФ» и является ведущим колледжем региона по укрупненной группе 38.00.00 Экономика и управление, участвует в реализации ФП «Профессионалитет».

Статус ведущего колледжа и базовой образовательной организации в кластере ФП «Профессионалитет» накладывает соответствующие обязательства по совершенствованию образовательного процесса, внедрению современных технологий, выстраиванию взаимодействия с социальными партнерами (работодателями).

Остановимся на наиболее востребованной в настоящее время составляющей образовательной деятельности – выстраивание отношений с работодателями, более подробно, на примере специальности «Банковское дело».

Взаимодействие с ведущими финансовыми организациями региона осуществляется на основе заключенных договоров. На сегодняшний день в наличии 11 договоров, в том числе с такими организациями как ПАО Сбербанк, «Газпромбанк» (АО), ПАО Прио-Внешторгбанк (ПАО), ООО «Живаго банк», АО «Россельхозбанк», АО «Альфа-банк» и другие.

Представители данных организаций принимают активное участие в формировании образовательной программы: вносят свои предложения в учебный план, содержание профессиональных дисциплин (профессиональных модулей), принимают участие в процедуре аттестации, как промежуточной, так и государственной итоговой. Вносят конструктивные предложения по корректировке образовательных программ с целью повышения качества обучения, формированию необходимых общих и профессиональных навыков/компетенций с учетом меняющихся трендов в данной сфере.

Педагогические работники колледжа заинтересованы в повышении своей квалификации, при тесном взаимодействии с работниками финансовых организаций, что также положительно сказывается на уровне подготовки специалистов.

Еще одним важным этапом взаимодействия является реализация практической подготовки обучающихся. Социальные партнеры обеспечивают базы прохождения практик, а также отдельных видов практических занятий на высоком уровне, в том числе с элементами наставничества.

Особое внимание при этом уделяется повышению познавательной активности обучающихся через практикоориентированность, нетрадиционные формы занятий, в том числе в рамках различных мероприятий с участием представителей финансовых организаций.

Реализация такого подхода в обучении проводится как в самих организациях, так и в колледже. За последнее время успешно реализуется ряд проектов, представленных в таблице.

Таблица – Проекты по взаимодействию РТК с социальными партнерами (учреждениями финансового сектора)

<b>Название проекта</b>	<b>Содержание проекта</b>	<b>Место и формат проведения</b>
«Стажер»	Первая ступень оформления специалиста на стажировку в банке (корпоративная культура, ознакомление с трудовыми функциями, работа в команде)	Офис банка. Обучающие тренинги и мастер-классы
«Банковская триада»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– знакомство с организационной структурой банка, помещениями (хранилищами, банковскими ячейками и пр.);</li> <li>– изучение внутреннего устройства банкоматов, терминалов;</li> <li>– определение признаков подлинности денежных купюр (банкнот) разных стран;</li> <li>– погружение (адаптация) молодого специалиста в профессиональную деятельность (выполнение определенных трудовых функций);</li> <li>– пропаганда финансовой грамотности потребителей при выборе кредитных продуктов коммерческого банка</li> </ul>	Офис банка и специализированные лаборатории колледжа. Обзорно-ознакомительные экскурсии, мастер-классы и дискуссионные площадки

«Учебный полигон»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– особенности корпоративной культуры банковского работника;</li> <li>– развитие денежной системы России,</li> <li>– ипотечное и потребительское кредитование,</li> <li>– банковские вклады,</li> <li>– кибербезопасность</li> </ul>	Офис банка и специализированные лаборатории колледжа. Интерактивное обучение, моделирование реальной рабочей ситуации, тренинги
-------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Перечень тем – их содержание ежегодно актуализируется и согласовывается работодателем.

Анализ результатов взаимодействия демонстрирует положительное влияние на повышение качества обучения, снижение потерь контингента, рост показателя трудоустройства по специальности.

По мнению обучающихся, такая форма взаимодействия с работодателем находит у них широкий отклик. Повышается познавательная активность, обеспечивается формирование правильного представления о будущей профессии, что, в свою очередь, позволяет каждому обучающемуся выстроить свою индивидуальную траекторию карьерного роста.

Безусловно, данный положительный опыт учитывается и при реализации других образовательных программ. В частности, в настоящий момент выходит на новый уровень взаимодействие еще с одним из крупнейших заказчиков кадров в регионе – строительной компанией «Зеленый сад». Такое взаимодействие организовано в рамках реализации образовательных программ 38.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений и 09.02.06 Сетевое и системное администрирование.

Помимо традиционного участия в формировании образовательных программ и реализации практической подготовки в данном случае была проанализирована и кадровая потребность в специалистах среднего профессионального уровня. Это отразилось в формировании контрольных цифр приема на следующий год.

В результате запланирован набор по новым образовательным программам, среди которых профессии 08.01.27 Мастер общестроительных работ и 15.01.05 Сварщик ручной и частично механизированной сварки (наплавки).

Подводя итоги, очевидно, что взаимодействие с работодателями – это взаимовыгодное сотрудничество, в котором все участники образовательного процесса достигают поставленных целей, улучшая качество подготовки, решая вопрос нехватки кадров и повышая престиж среднего профессионального образования.

#### **Список источников**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Постановление Правительства РФ от 16.03.2022 №387 «О проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной

технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет».

3. Приказ Министерства науки и высшего образования РФ и Министерства просвещения РФ от 05.08.2020 №885/390 «О практической подготовке обучающихся».

4. Приказ Министерства образования и молодежной политики Рязанской области от 06.04.2021 №474 «О подведении итогов регионального конкурса программ развития, ведущих профессиональных образовательных организаций, обеспечивающих подготовку кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям, требующим среднего профессионального образования, в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями».

## **РАЗДЕЛ 2. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ МОДЕРНИЗАЦИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.**

### **ПОДГОТОВКА КАДРОВ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРОФИЛЯ СО СРЕДНИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ В РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

*Васильева Мария Валерьевна,  
заместитель начальника отдела  
профессионального образования,  
Министерство образования Рязанской области,  
г. Рязань, Россия;*  
*Киселева Жанна Георгиевна,  
методист  
Центра опережающей профессиональной  
подготовки Рязанской области,  
г. Рязань, Россия,  
e-mail: [vasileva.mva@ryazan.gov.ru](mailto:vasileva.mva@ryazan.gov.ru)*

В связи с изменением геополитической и экономической ситуации перед нашей страной встал вызов – обеспечение независимости отечественной экономики от импорта оборудования и технологий. Это возможно за счет развития машиностроительной отрасли, которая обеспечивает оборудованием и технологиями лёгкую промышленность, сельское хозяйство, энергетику, транспорт, строительство и другие сферы.

Согласно толковому словарю под машиностроением понимается промышленность, занятая производством машин, оборудования и продукции оборонного значения [1].

В соответствии со Стратегией социально-экономического развития Рязанской области до 2030 года машиностроение, радиоэлектроника и робототехника отнесены к одному из наиболее перспективных направлений развития региональной экономики [2].

Одним из важнейших условий эффективного функционирования всех отраслей экономики является обеспечение их квалифицированными кадрами. 67% от заявленной потребности региональных предприятий в кадрах составляют специалисты и рабочие со средним профессиональным образованием [3]. В связи с расширением производства машиностроительные предприятия испытывают кадровый дефицит. Поэтому в ходе послания Федеральному собранию в 2023 году Президент России В. Путин поручил подготовить в течение 5 лет около одного миллиона специалистов рабочих профессий для ключевых отраслей экономики, в том числе машиностроения [4].

Обеспечение предприятий машиностроительной отрасли молодыми специалистами требует координации усилий системы среднего

профессионального образования, органов исполнительной власти, работодателей.

Подготовка кадров машиностроительного профиля в областных колледжах и техникумах осуществляется по образовательным программам, предусмотренным федеральным перечнем профессий и специальностей среднего профессионального образования [5]. В укрупненную группу «Машиностроение» входят 13 профессий и 9 специальностей.

В Рязанской области подготовка специалистов со средним профессиональным образованием машиностроительного профиля ведется по 4 профессиям и 7 специальностям.

На базе 8 областных колледжей и техникумов в 2024/2025 учебном году обучается более 1250 студентов по следующим образовательным программам машиностроительного профиля:

- 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки));
- 15.01.32 Оператор станков с программным управлением;
- 15.01.35 Мастер слесарных работ;
- 15.01.38 Оператор-наладчик металлообрабатывающих станков;
- 15.02.10 Мехатроника и робототехника (по отраслям);
- 15.02.14 Оснащение средствами автоматизации технологических процессов и производств (по отраслям);
- 15.02.15 Технология металлообрабатывающего производства,
- 15.02.16 Технология машиностроения;
- 15.02.17 Монтаж, техническое обслуживание, эксплуатация и ремонт промышленного оборудования (по отраслям);
- 15.02.18 Техническая эксплуатация и обслуживание роботизированного производства (по отраслям);
- 15.02.19 Сварочное производство.

В 2024 году на профессии и специальности машиностроительного профиля зачислено 403 чел., из них 340 чел. на места, финансируемые из областного бюджета, 63 чел. – на платной основе. За последние 5 лет прием на такие направления увеличился на 148 чел.

Конкурс на бюджетные места составил 1,8 человек на место. Средний балл аттестата поступающих на программы машиностроительного профиля составил по профессиям – 3,5, по специальностям – 3,9. Все это говорит о популярности этого направления среди абитуриентов.

Популярность профессий и специальностей машиностроительного профиля среди школьников региона стала результатом активной профориентационной работы с участием профильных предприятий. Центром опережающей профессиональной подготовки Рязанской области заключены соглашения о партнерстве с 10 промышленными предприятиями.

В соответствии с данными соглашениями проходят экскурсии на предприятия для школьников 8-11 классов. В рамках проекта «Билет в будущее» в 2021-2024 годах 584 школьника прошли профессиональные

пробы по направлениям «Инженер-мехатроник», «Оператор токарных станков с программным управлением», «Электросварщик ручной сварки».

В 2024 году с предприятиями машиностроительного профиля заключено 120 договоров о целевом обучении: с 76 абитуриентами и 44 студентами. В качестве мер поддержки предприятия-заказчики целевого обучения предлагают студентам дополнительную стипендию в размере 1000-10000 руб., предоставление жилья и др.

В целях повышения качества подготовки выпускников машиностроительного профиля и приближения содержания обучения к потребностям работодателей в регионе в рамках федерального проекта «Профессионалитет» совместно с промышленными предприятиями созданы 2 кластера среднего профессионального образования: «Машиностроение» на базе Рязанского колледжа электроники (2022 год) и «Радиоэлектроника» на базе Рязанского политехнического колледжа (2025 год).

Кластеры среднего профессионального образования формируются на основании соглашения о партнерстве без образования юридического лица, решение вопросов осуществляется совместным органом управления – Управляющей компанией кластера.

К компетенции управляющей компании отнесено утверждение образовательных программ, рабочих программ воспитания, согласование локальных актов колледжей, должностных обязанностей педагогических работников, составов экзаменационных комиссии и др. Заседания управляющей компании проводились не реже 1 раза в квартал.

В кластер «Машиностроение» входят 4 колледжа и техникума (Рязанский колледж электроники, Рязанский автотранспортный техникум имени С.А. Живаго, Касимовский нефтегазовый колледж, Клепиковский технологический техникум) и 4 производственные компании (ПАО «Тяжпрессмаш», АО «Рязанская нефтеперерабатывающая компания», ООО «Серебрянский цементный завод», АО «Михайловцемент»).

В кластер «Радиоэлектроника» входят 8 колледжей и техникумов (Рязанский политехнический колледж, Рязанский колледж электроники, Рязанский технологический колледж, Рязанский железнодорожный колледж, Сараевский многофункциональный колледж, Скопинский электротехнический колледж, Сасовский индустриальный колледж имени полного кавалера ордена Славы В.М. Шемарова, Новомичуринский многоотраслевой техникум) и 7 предприятий (АО «Государственный Рязанский приборный завод», ООО МГК «Световые технологии», АО «Рязанский Радиозавод», ПАО завод «Красное знамя», ПАО «Тяжпрессмаш», АО «Научно-производственный комплекс» «Альфа-М», ООО «Торгово-промышленная компания Рязанский Станкостроительный завод», ООО «Литейщик»).

В «ядерных» колледжах кластеров к концу 2025 года будут созданы 18 современных лабораторий и мастерских (9 уже функционируют), к которым имеют доступ в рамках сетевого взаимодействия другие участники кластеров. Все обновление оборудования производится с учетом предложений работодателей, входящих в кластер. К концу 2025 года по программам

профессионалитета будет обучаться более 1160 студентов по 17 образовательным программам.

На базе Рязанского колледжа электроники с 2023 года действует учебно-производственный комплекс, где студенты изготавливают востребованные экономикой изделия, в том числе по заказам предприятий-партнеров.

Предприятия, вошедшие в кластеры среднего профессионального образования, получают значительные преимущества от участия в данном проекте: имущественный налоговый вычет на сумму вложенных в инфраструктуру колледжей средств; участие в управлении кластером, в том числе формирование контрольных цифр приема; возможность сокращать сроки подготовки квалифицированных кадров, формировать содержание образовательных программ; преимущество в трудоустройстве лучших выпускников колледжей (техникумов), в том числе по договорам о целевом обучении; организация совместного производства продукции на базе колледжей.

В 2024 году из областных колледжей и техникумов выпустились около 330 квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена машиностроительного профиля.

Центром опережающей профессиональной подготовки и центрами карьеры областных колледжей и техникумов организована маршрутизация студентов и выпускников на предприятия региона, имеющие потребность в кадрах машиностроительной отрасли. Меры по маршрутизации включают в себя экскурсии на предприятия, встречи с работодателями, участие студентов в ярмарках вакансий, групповые собеседования для выпускников с заинтересованными работодателями, еженедельный мониторинг открытых вакансий. Данными мероприятиями в 2024 году охвачены 944 студента, включая выпустившихся и выпускающихся в 2025 и 2026 годах.

Реализация комплекса мер по популяризации среди школьников профессий и специальностей машиностроительного профиля, укреплению взаимодействия колледжей с предприятиями за счет создания кластеров среднего профессионального образования, маршрутизации выпускников позволяет обеспечивать предприятия машиностроительной отрасли молодыми кадрами. В 2024 году на предприятия машиностроительной отрасли трудоустроены по полученной профессии/специальности 125 выпускников (38% от общего числа выпускников)<sup>2</sup>, еще более 260 студентов 3-4 курсов работают уже в период обучения.

### **Список источников**

1. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – 4-е изд., доп. – М., 2000. – 940 с.

---

<sup>2</sup> 163 выпускника (50%) проходят службу по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации, остальные 12% выпускников трудоустроены на предприятия других отраслей, продолжили обучение по очной форме, являются индивидуальными предпринимателями, самозанятыми и др.

2. Стратегия социально-экономического развития Рязанской области до 2030 года, утверждена постановлением Правительства Рязанской области от 25.12.2018 № 418. – Текст: электронный. URL: [https://investryazan.ru/elfinder/connector?\\_token=770pd57TuhBVj3RT9qd4NAefp5T8CTTxvG9SD0sr&cmd=file&target=fls2\\_c3ZvZC1pbnZlc3RwcmF2aWwv0KHRgtGA0LDRgtC10LPQuNGPINGB0L7RhtC40LDQu9GM0L3Qvi3RjdC60L7QvdC-0LzQuNGH0LXRgdC60L7Qs9C-INGA0LDQt9Cy0LjRgtC40Y8g0LTQviAyMDMwINCz0L7QtNCwLnBkZg/](https://investryazan.ru/elfinder/connector?_token=770pd57TuhBVj3RT9qd4NAefp5T8CTTxvG9SD0sr&cmd=file&target=fls2_c3ZvZC1pbnZlc3RwcmF2aWwv0KHRgtGA0LDRgtC10LPQuNGPINGB0L7RhtC40LDQu9GM0L3Qvi3RjdC60L7QvdC-0LzQuNGH0LXRgdC60L7Qs9C-INGA0LDQt9Cy0LjRgtC40Y8g0LTQviAyMDMwINCz0L7QtNCwLnBkZg/) (дата обращения: 28.02.2025).

3. Прогнозные оценки рынка труда Рязанской области на 2025-2031 годы. – Текст: электронный. URL: <https://mintrudsoc.ryazan.gov.ru/link/Аналитическая%20записка%20по%20ПОРТу%20на%202025-2031.pdf/> (дата обращения: 28.02.2025).

4. Послание Президента Российской Федерации от 21.02.2023 г. б/н (Выступление Президента Российской Федерации В.В. Путина с Посланием Федеральному Собранию Российской Федерации). – Текст: электронный. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/49010/> (дата обращения: 28.02.2025).

5. Приказ Минпросвещения России от 17.05.2022 № 336 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования и установлении соответствия отдельных профессий и специальностей среднего профессионального образования, указанных в этих перечнях, профессиям и специальностям среднего профессионального образования, перечни которых утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 октября 2013 г. № 1199 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования». – Текст: электронный. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/404748057/> (дата обращения: 20.12.2024).

## **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРЕДМЕТА АНГЛИЙСКИЙ ЯЗЫК И СПЕЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН ПРИ ОФОРМЛЕНИИ КАБИНЕТА ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА В КОЛЛЕДЖЕ**

*Буркина Елизавета Олеговна,  
преподаватель иностранного языка,  
председатель цикловой комиссии «Филология»,  
педагог-наставник  
ОГБПОУ «Рязанский колледж электроники»,  
г. Рязань, Россия,  
e-mail: brebur.1983@mail.ru*

Кабинет иностранного языка – это первое звено информационно-образовательной среды учебного процесса. Как и любой учебный кабинет, в соответствии с функциональным назначением кабинет иностранного языка оборудуется системой средств обучения, мебелью, приспособлениями,

средствами оргтехники, книжным фондом. Основная задача кабинета иностранного языка – создавать все необходимые условия для творческой учебной деятельности на уроках, внеклассных занятиях, под руководством учителя или самостоятельно. Интерьер кабинета, его оформление, не может не оказывать на учащихся определённого воздействия, которое в какой-то степени формирует и отношение к предмету, учителю. Оформление кабинета английского языка имеет большое значение в создании обстановки психологического комфорта и эмоциональной заинтересованности на уроке. *Понятие языковой развивающей среды* включает как собственно языковое окружение, так и физическое окружение обучающегося на занятиях. Предметная среда привлекает учащегося, стимулирует его живой интерес к иностранному языку. Общение на иностранном языке, организованное учителем в рамках предметной среды, становится значимым как для учащихся, так и для учителя. Работоспособность класса заметно повышается, а значит, усвоение знаний становится более качественным, а результаты – более высокими. Обучение иностранному языку является одним из основных элементов системы профессиональной подготовки специалистов на всех уровнях в Российской Федерации, в том числе в учебных заведениях среднего профессионального образования. Все это приводит к повышенной потребности в специалистах, владеющих английским языком, способных осуществлять иноязычное языковое общение и способных осуществлять эффективную профессиональную деятельность в области международного сотрудничества.

Владение английским языком необходимо так же, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда. В связи с этим возникает необходимость в формировании профессионально-коммуникативной компетенции в сфере среднего профессионального образования. Но на практике, такие требования, оказываются невыполнимыми в не языковом среднем учебном заведении. Обучение иностранному языку здесь проходит сложно, потому что студенты, изначально, считают этот предмет второстепенным, не нужным для рабочей профессии. И заинтересовать их бывает порой очень сложно. И, чтобы добиться хорошей посещаемости и успеваемости, необходимо поддерживать интерес к предмету. Для того чтобы студент по-настоящему включился в работу, необходимо ставить задачи, которые были бы не только понятны, но и приняты студентами, чтобы они приобрели некую значимость для ребят. Ведь истинный источник мотивации человека находится в нем самом, и, нужно чтобы он сам захотел сделать это. При оформлении кабинета в нашем колледже используются не только общепринятые и необходимые на уроках иностранного языка наглядные пособия, такие как географические карты, таблицы, схемы, фотографии, игрушки, открытки, сменные тематические стенды, но и работы самих студентов. Студент как любой человек стремится быть успешным, ждет похвалы и признания. Увидев свою работу среди лучших на стенде в кабинете английского языка, студент может гордиться своими результатами и ощущать себя обязательным звеном в цепочке.

Английский язык становится средством получения новой информации, а не просто предметом. Происходит взаимодействие между спецдисциплинами и английским языком. Ребята выполняют не просто практическую работу, но и знают ее точное применение. Появляется сотворчество, единомыслие, а значит, взаимопонимание и искренняя дружба между учеником, учителем и предметом английский язык.

Примеры взаимодействия иностранного языка и практических занятий по предмету «Сварочное производство» при оформлении кабинета иностранного языка в ОГБПОУ РКЭ города Рязани.

Общая идея оформления кабинета основана на создании панорамного вида Лондона на задней стороне кабинета и библиотеки Шерлока Холмса, на стене у доски. Ребятами была изучена символика страны и выбраны основные главные элементы, характеризующие Великобританию. Есть страны, которые могут гордиться хорошей погодой, пляжами, но не все из них умеют рекламировать культуру города, так как делают англичане. Образ Лондона сформирован не только жителями, но и туристами.

Студенты 1 курса разработали дизайн при оформлении кабинета, использовав напечатанные в типографии колледжа символы Лондона – телефонную будку и автобус, фигуру Шерлока Холмса и изображения книжных шкафов, а также знаменитую башню Биг-Бен.



Рисунок 1 – Панорама Лондона.

*Красная телефонная будка* – разновидность телефонных будок с размещёнными в них таксофонами, традиционная для Великобритании и ряда бывших и нынешних британских колоний в различных частях света, в первую очередь на Мальте, Бермудских островах и в Гибралтаре.

*Часы.* Во время Второй мировой войны на территории Великобритании часы переводили вперёд ради того, чтобы увеличить производительность труда, а также обеспечить безопасность возвращения людей домой до наступления режима затемнения.

В наше время *уличные фонари* в Лондоне, включая и немногие газовые, автоматически зажигаются через 20 минут после захода солнца и гаснут за 20 минут до его восхода.

*Башня Елизаветы или Биг-Бен* – один из самых узнаваемых символов Великобритании, часто используемый в сувенирах, рекламе, кинофильмах.

Все туристы знают о знаменитых *красных двухэтажных лондонских автобусах*. Ведь это символ столицы Британии. Конечно, сегодня во многих странах мира есть такие транспортные средства, но для Лондона даблдекеры имеют особое значение.

*Шерлок Холмс* – литературный персонаж, созданный Артуром Конан Дойлом. Произведения Конана Дойла, посвящённые приключениям Шерлока Холмса, знаменитого лондонского «консультирующего» детектива, стали классикой детективного жанра. Прототипом Холмса считается доктор Джозеф Белл, сослуживец Конана Дойла, работавший в Эдинбургском королевском госпитале и славившийся способностью по мельчайшим деталям угадывать характер, занятия и прошлое человека.

*Адресная вывеска дома Шерлока Холмса* также известна во всем мире. Сейчас здесь находится музей.

*Книжная библиотека* является неотъемлемым местом английских домов. В данном случае на полке мы поставили настоящие старинные книги – энциклопедии в четырех томах, привезенные из Англии.

*Сова* – обязательный атрибут старинной библиотеки, как символ знаний и мудрости.

*Черный кот*. Котов в истории Великобритании огромное множество. Например, кот Ходж стал известным благодаря славе, которая окружала его хозяина Сэмюэля Джонсона – большого любителя кошек. Кошка доктора Солтера также является частью скульптурной композиции, которая установлена на набережной Темзы, неподалеку от Тауэрского моста. Все остальные элементы нарисованы гуашью на обоях и покрыты лаком.

Студенты 2, 3, 4 курсов на практических занятиях по «Сварочному производству» изготовили:

1. Фонарь и подвес для него выполнены методом полуавтоматической сварки и покрашены краской по металлу. Вместо стекла использовано оргстекло. Горит путем помещения светодиодной свечи.

2. Кашпо для цветов в форме кота, полка для книг, подвес для адресной вывески, сова – символ знаний выполнены методом ручной сварки, покрашены краской по металлу. Часы куплены в магазине и являются неотъемлемым элементом любого кабинета. Стилизованы под английские уличные часы.

Кроме выполненных студентами работ у нас есть специальный стенд, который мы оформляем к праздникам.



Рисунок 2 – Стенд к праздникам.

На Рождество – это гирлянда из носков, рождественский венок, имбирные пряники, аутентичные письма и открытки, привезенные из Англии.

На Пасху ребята наряжают пасхальное дерево, рассаживаем пасхальных кроликов.

На Хэллоуин оформляем газету, изготавливаем маски. Вырезаем тыкву.

На книжных шкафах мы разместили выставку по достопримечательностям Лондона. Это мини-достопримечательности Лондона, собранные преподавателем и студентами. Жестяные коробочки от чая в форме двухэтажных автобусов, поделки из лего, достопримечательности из 3d-пазлов.



Рисунок 3 – Выставка моделей.

Атмосферу дополняют и комнатные растения, характерные для Великобритании.

Комнатный плющ (Хедера) – является имитацией плюща и дикого винограда, произрастающего во всех замках Великобритании. Розы и лаванда - любимые цветы английских садов.

На этом наша работа не окончена, приходят новые студенты с новыми идеями. В разработке находится старинный замок, для которого уже изготовлен флюгер методом ручной сварки и летучая мышь.

Итак, с одной стороны кабинет является образцом кабинета иностранного языка. Он оснащен и оборудован согласно стандартам и соответствует требованиям ФГОС. С другой стороны, в него вложена душа, душа учителя, учеников, и не просто учеников, а целых поколений. Уходят одни ученики – приходят другие и с ними мы снова готовы творить новое. Создавая что-то в кабинете, мы создаем это не просто для красоты, а чтобы это несло методическую ценность. Например, флаги, глядя на них, ученики ненавязчиво запоминают их принадлежность, стена Панорама – столько символов можно узнать сразу, а не нудно и скучно сидеть заучивать. Дети готовы творить и создавать в нем, предлагают идеи и готовы их воплощать.

Мое рабочее место – это мой второй дом. Я провожу здесь большую часть своего времени. Уроки, внеклассные мероприятия, подготовка к занятиям, консультации. Наш кабинет вдохновляет нас на работу и достижение новых высот. Да это требует определенного времени, творческого подхода. Но как сказал Дейл Карнеги: «Будьте заняты. Это самое дешевое лекарство на земле – и одно из самых эффективных» [3].

#### **Список источников**

1. Вишневский, Е.И. Деятельность учащихся на уроке иностранного языка / Е.И. Вишневский. – Киев : Рад. шк., 1989.
2. Гончаров, И.Ф. Эстетическое воспитание школьников средствами искусства и действительности / И.Ф. Гончаров. – М. : ЭКСПО, 2022. – 224 с.
3. Карнеги, Д. Как перестать беспокоиться и начать жить / Д. Карнеги. – М. : Ленинград, 2024. –346 с.

### **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Петрова Елена Александровна,  
преподаватель  
АНО ПО «Колледж правосудия»,  
г. Рязань, Россия,  
e-mail: eapetrova33@rambler.ru*

Тенденция развития современной мировой общественности сильно зависит от уровня обучения. Это связано с тем, что образование является главным инструментом для того, чтобы создать интеллектуальный потенциал

государства, образование является основным фактором конкуренции государств, так как образованные кадры – это ресурс для обеспечения жизненного благополучия граждан.

Более чем 300-летняя история развития профессионального образования в России уже сама по себе подтверждает значимость данной ступени образования, начиная с XVIII века. Опыт, накопленный в средних профессиональных образовательных организациях, безусловно, содержит много ценного и для современности. Однако процессы трансформации, идущие в современной России, заставляют по-новому оценить тренды, инновации и перспективы развития данного уровня образования в целом.

Система СПО сегодня – это особый социальный институт, занимающий определенную нишу в профессиональной структуре образовательного комплекса, имеющий своеобразную социально-культурологическую предысторию, свою логику развития, продолжающая выполнять сегодня важнейшие социальные, экономические, образовательные, научно-технические, личностно-профессиональные, воспитательные, интегративные функции. Вместе с тем, существующий уровень социально-экономической адаптации к рынку труда выпускников профессиональной адаптации, не в должной степени отвечает потребностям рынка, вынуждает искать новые формы работы образовательных организаций, методов и форм взаимодействия с внешней средой.

Сегодня система профессионального образования популярна среди абитуриентов, а рабочие профессии стали осознанным выбором молодого поколения и неким гарантом успешного старта карьеры. Это стало возможным благодаря программно-целевому подходу Министерства просвещения России. В числе эффективных решений – демонстрационный экзамен как независимая оценка практических навыков студентов и выпускников СПО, профориентационный проект для школьников «Билет в будущее», открытые онлайн-уроки, конкурсы по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс», международные чемпионаты по профессиональному мастерству WorldSkillsInternational, а также национальные чемпионаты по профессиональному мастерству по стандартам Ворлдскиллс.

Стратегия развития СПО до 2030 года включает в себя пять приоритетных направлений: обновление содержания, формирование нового ландшафта сети СПО, повышение финансовой устойчивости и целевая поддержка колледжей, повышение квалификации работников системы СПО, развитие культуры профессиональных соревнований.

Качество образования – ключевой ориентир государственной политики в сфере среднего профессионального образования. И для его оценки необходимо понимать, какие навыки и компетенции нужны современным работодателям, какие требования они предъявляют к выпускникам профессиональных образовательных организаций, необходима синхронизация развития профессионального образования и обучения с требованиями рынка труда.

Одним из главных элементов новой модели организации системы образования выступает модель непрерывного обучения с установкой «LonglifeLearning» («обучение в течение всей жизни»). Международная комиссия ЮНЕСКО вводит специальную терминологию, отражающую стратегию организации образовательных услуг: формальное, неформальное и информальное образование:

– Формальное образование – процесс получения знаний, завершающийся выдачей бланка государственного образца – диплома о начальном/среднем профессиональном или высшем образовании, или аттестата об окончании школы. Данный процесс имеет установленную по разным программам длительность, основанную на образовательной программе и государственных стандартах образования, который организован преимущественно формальными, зарегистрированными организациями.

– Неформальное образование – процесс получения новых знаний протекает вне специализированного образовательного пространства, при этом существуют конкретные цели, методы и методики, а главное, результат обучения. Может проводиться образовательными или общественными организациями, различными клубами и кружками, секциями, при обучении с преподавателем или тренером индивидуально, и представляет собой разнообразные тренинги, курсы, семинары, круглые столы, которые сопровождаются выдачей документа, подтверждающего дополнительное повышение квалификации – сертификат участника, диплом повышения квалификации, свидетельство.

– Информальное образование – индивидуальная деятельность человека, направленная на познавательный процесс, который сопровождает его повседневную жизнь, при котором не всегда существует конкретный результат. Оно носит спонтанный характер, реализуется путем активизации людей в культурно-образовательной среде, а именно общение между собой, чтение, посещение театров, музеев и различных культурных учреждений, путешествия, просмотр СМИ и т. д., где взрослый превращает все средства образовательных потенциалов общества в инструменты своего самосовершенствования, результат ежедневной работы, семейной и досуговой жизни, который не имеет четкой структуры.

Стратегия обучения студентов в условиях формального, неформального и информального образования направлена на получение высокого качества образования, предоставляющего возможность сформировать профессиональные компетенции, необходимые для практической деятельности, приобрести прочные умения и навыки, повышающие конкурентоспособность выпускника и способствующие развитию профессиональной карьеры. В связи с необходимостью помощи обучающимся в выстраивании индивидуальных образовательных траекторий появляются новые функции педагогов: тьютора, коуча, эдвайзера, фасилитатора.

Тьютор – специалист, осуществляющий педагогическое обеспечение формирования и реализации индивидуальной образовательной программы

(ИОП) – педагогическое (тьюторское) обеспечение организации деятельности обучающихся по формированию и реализации обучающимися индивидуальных образовательных программ, создание избыточной развивающей образовательной среды и других условий для успешной реализации ИОП.

Коуч – специалист, способствующий успешному достижению результатов. Вместе с подопечным выбирается цель, прокладывается маршрут, изучаются возможные риски, составляется план, оцениваются имеющиеся ресурсы. После помощи коуча в получении необходимой информации и приобретении соответствующих навыков подопечный решает поставленную задачу самостоятельно. При групповой работе профессиональная роль коуча заключается в умении помочь участникам своей команды работать более эффективно.

Эдвайзер – это преподаватель, выполняющий функции академического наставника студента, обучающегося по определенной специальности. Он оказывает содействие в выборе траектории обучения (формировании индивидуального учебного плана) и освоении образовательной программы; представляет академические интересы обучающихся и участвует в подготовке всех необходимых информационных материалов по организации учебного процесса.

Фасилитатор – специалист, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию. Обеспечивая соблюдение правил встречи, ее процедуры и регламента, фасилитатор позволяет участникам сконцентрироваться на ее целях и содержании. Фасилитатор помогает группе понять общую цель и поддерживает позитивную групповую динамику для достижения этой цели в процессе дискуссии, не защищая при этом ни одну из позиций или сторон. Тем самым он облегчает процесс коммуникации, делая его комфортным для всех участников.

Таким образом, система профессионального обучения становится мобильной и способной реагировать на ожидания работодателей и требования современного рабочего места. Выпускники, выходящие на рынок труда, должны приступить к трудовой деятельности с минимальным сроком адаптации на рабочем месте. Для этого проводится модернизация системы СПО, начиная от пересмотра методик и технологий подготовки кадров и заканчивая формированием новой инфраструктуры, обеспечивающей условия для подготовки таких кадров. С целью выстраивания индивидуальной образовательной траектории выпускника на базе одной квалификации по образованию по модульному принципу могут выстраиваться несколько профессиональных квалификаций. Далее они могут развиваться через различные дополнительные профессиональные программы.

Проблемой нового века остаются педагогические кадры. Кроме методической подготовки, преподаватели должны владеть умениями, которым обучают студентов, – по-другому результаты, заложенные в государственные образовательные стандарты, не обеспечить. Следовательно, приобретают большое значение стажировки. Вряд ли для преподавателя есть смысл стоять

и смотреть, что и как делают другие. А производить нужные операции самому рискованно, ибо, как показала жизнь, можно сбить производственный процесс. Эксперты полагают, что будет больше пользы, если организовать обучение преподавателей не на конвейере, а в имитационных условиях.

Чтобы способствовать решению кадровой проблемы, во многих регионах установили системы персонифицированного финансирования повышения квалификации педагогических и руководящих кадров.

Тенденции, наблюдаемые в развитии среднего профессионального образования, различны. Одни желательно укреплять, другие – необходимо корректировать, третьи – зарождавать. И все же общий итог положительный: при всем множестве проблем система СПО становится более открытой, целенаправленной и обретает более четкие ориентиры для дальнейшего развития.

### **Список источников**

1. Закон «Об образовании в РФ». Глава 8. Профессиональное образование. Статья 68 ФЗ-273 Об Образовании. Среднее профессиональное образование.

2. Баканова, И.Г. Современное развитие системы среднего профессионального образования с учетом исторического опыта России / И.Г. Баканова, Л.В. Капустина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2023. – № 1 (январь). – С. 1-16.

3. Дробышева, Е.А. Современное состояние и проблемы развития среднего профессионального образования в России / Е.А. Дробышева. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2020. – № 36 (274). – С. 35-36.

### **РАЗДЕЛ 3. ОБНОВЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

#### **ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ И ОБУЧЕНИЕ ЦИФРОВЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ ПРИ ОСВОЕНИИ ДИСЦИПЛИНЫ «ИНЖЕНЕРНАЯ ГРАФИКА»**

*Беляева Ираида Борисовна,  
преподаватель  
ОГБПОУ «Рязский колледж имени  
Героя Советского Союза А.М. Серебрякова»,  
г. Рязань, Россия,  
e-mail: beliaeva.iraida@gmail.com*

Российский рынок труда в последние годы отличается значительной динамичностью. Столкнувшись с острой нехваткой рабочей силы и служащих среднего звена, многие предприятия обратили внимание на колледжи и реализуемые ими образовательные программы. Это вселяет оптимизм организациям СПО, но и предполагает серьёзную работу по трансформации учебного процесса в соответствии с социально-экономическими, технологическими, культурными трендами и обновлением дисциплин.

Среди стратегических ориентиров, которые помогут модернизировать систему СПО и сделать её эффективной для подготовки квалифицированных кадров, способных успешно конкурировать на современном рынке труда, можно выделить следующие:

1. Адаптация к требованиям рынка труда, которая достигается установлением тесного сотрудничества между образовательными учреждениями и работодателем для выявления актуальных навыков и компетенций, которые требуются работодателям. Взаимодействие с индустриальными партнёрами способствует интеграции практического опыта в учебный процесс и повышает соответствие подготовки выпускников требованиям рынка труда.

2. Профессиональная ориентация и карьерное консультирование для учащихся СПО. Важно помочь молодым людям осознать свои интересы и способности, а также предоставить информацию о возможности трудоустройства в различных сферах.

3. Внедрение инновационных технологий в обучение.

4. Повышение квалификации преподавателей. То, что мы делаем на работе (ведём уроки) – это только вершина айсберга, большая часть которого находится под водой: это законы, парадигмы образования, инновационные технологии, тренды и другое. Повышение квалификации помогает

систематизировать, структурировать весь этот материал и правильно поставить свои задачи.

В нашем колледже дисциплина «Инженерная графика» изучается студентами специальностей 23.02.04 Техническая эксплуатация подъёмно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования; 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей; 08.02.05 Строительство и эксплуатация дорог и аэродромов.

Учитывая то, что сегодня, без преувеличения, идёт битва предприятий за инженеров, значение этой дисциплины в подготовке квалифицированных специалистов, готовых к вызовам современного мира, трудно переоценить.

Рассмотрю содержание дисциплины по специальностям 23.02.04 и 23.02.07.

Аудиторная работа проходит в виде выполнения графических работ с необходимой для понимания процесса лекционной составляющей (презентационные материалы) и включает три модуля.

#### *1 модуль*

Студенты приходят на дисциплину «Инженерная графика» в первом семестре второго курса и выполняют все графические работы вручную. В это время происходит закладывание базы, на которой строится последующее обучение.

Содержание обучения:

- стандартизация, единая система конструкторской документации, общие правила оформления чертежей, оформление основной надписи;
- изображения: виды, разрезы, сечения;
- построение изображений геометрических тел способом ортогонального проецирования;
- виды изделий и конструкторских документов; эскиз детали, чертёж детали;
- стандартные элементы конструкции деталей, резьба.

В конце семестра выставляется итоговая оценка, и у студентов появляется новый предмет «Инженерная графика в автоматизированных системах», в рамках которого осваивается материал, входящий во второй модуль.

#### *2 модуль*

На этом этапе обучение переходит на цифровую платформу nanoCAD.

Содержание обучения:

- общая информация о месте САПР-систем в машиностроении;
- где и почему применяют САПР 2d;
- интерактивная среда проектирования nanoCAD: интерфейс, панели инструментов, настройки, режимы черчения, создание и редактирование объектов, блоки, штриховка, текст, простановка размеров, вывод на печать;
- создание чертежа детали: допуски, посадки, шероховатость, специальные символы;

– создание и оформление сборочного чертежа, спецификации: рассматриваются сварные соединения, резьбовые соединения, зубчатые зацепления.

В конце семестра выставляется оценка по дисциплине.

### *3 модуль*

На четвёртом курсе студенты проходят подготовку по дисциплине «Графика и стандарты в дипломном проектировании».

Цель дисциплины: закрепление теоретических знаний и практических навыков, полученных при изучении инженерной и компьютерной графики, контроль готовности к выполнению ВКР и самостоятельному решению практических задач в области будущей профессиональной деятельности.

Поставленная цель достигается более глубокой самостоятельной проработкой студентом отдельных тем курса «Инженерная и компьютерная графика» и выполнением индивидуального проекта по одной из них.

Содержание обучения:

– системы национальных стандартов РФ;  
– место стандартов и цифровых технологий, изучаемых в курсе, в структуре жизненного цикла изделия: маркетинг, проектирование, снабжение, подготовка производства, производство, контроль, упаковка и хранение, реализация, эксплуатация, ремонт и обслуживание, утилизация;

– основные правила и последовательность выполнения и оформления графических конструкторских документов (КД) в соответствии с требованиями ЕСКД с использованием САПР;

– порядок оформления текстовых документов с использованием текстового процессора LibreOfficeWriter, входящего в пакет программных операционных систем общего назначения, включённых в Реестр российского программного обеспечения.

Планируем со следующего учебного года ввести в содержание дисциплины:

- функциональные возможности системы КОМПАС 3d;
- инструменты построения чертежей и 3d-моделей в КОМПАС 3d.

### **Список источников**

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Перечень поручений Президента РФ по итогам заседания Президиума Государственного Совета РФ 4 апреля 2023 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/71297>.

3. Распоряжение правительства РФ от 20 мая 2023 года №1315-р «Об утверждении Концепции технологического развития до 2030 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://government.ru/docs/48570>.

4. Анамова, Р.Р. Инженерная и компьютерная графика : учебник и практикум для среднего и профессионального образования / Р.Р. Анамова ;

под общ. ред. Р.Р. Анамовой, С.А. Леоновой, В.А. Пшеничниковой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2023.

5. Левицкий, В.С. Машиностроительное черчение : учебник для вузов / В.С. Левицкий. – 9-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2023.

6. Наумкин, И.В. Порядок оформления текстовых документов в условиях импортозамещения : методич. указания к лабораторно-практическим занятиям и самостоятельному изучению / И.В. Наумкин ; Новосибирский гос. аграрный университет. – Новосибирск, 2023.

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ  
И ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ФОРМЕ  
ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА ДЛЯ СПЕЦИАЛЬНОСТИ  
43.02.15 «ПОВАРСКОЕ И КОНДИТЕРСКОЕ ДЕЛО»**

*Володина Татьяна Владимировна,  
преподаватель  
ОГБПОУ «Рязанский многопрофильный колледж»,  
г. Рязань, Россия,  
e-mail: tatasha1707@yandex.ru*

Важнейшей задачей системы среднего профессионального образования является максимальная интеграция учебной и профессиональной деятельности, вовлечение студентов в специальность, что позволит им в дальнейшем быть востребованными на рынке труда и упростит процесс профессиональной адаптации молодых специалистов. Основным механизмом, на который возложена функция по обеспечению практико-ориентированности СПО, является практическая подготовка.

Практическая подготовка при реализации учебных дисциплин и профессиональных модулей организуется путем проведения практических занятий, практикумов, мастер-классов и иных аналогичных видов учебной деятельности, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью. Повышение качества образования может быть достигнуто совершенствованием практической подготовки и проведением итоговой аттестации обучающихся в форме демонстрационного экзамена [1], что предполагает успешное освоение выпускниками профессиональных компетенций.

Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) среднего профессионального образования по специальности 43.02.15 Поварское и кондитерское дело [4] определил Государственную итоговую аттестацию (ГИА) в форме сдачи демонстрационного экзамена (ДЭ) и выполнения выпускной квалификационной работы (ВКР) [2].

Практическая подготовка при проведении учебной и производственной практики в ОГБПОУ «Рязанский многопрофильный колледж» организуется

путем непосредственного выполнения обучающимися определенных видов работ, обеспечивающих формирование общих и профессиональных компетенций, включает в себя отдельные занятия лекционного типа, необходимые для последующего выполнения работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Преподаватели профессионального цикла для реализации практической подготовки используют следующие принципы:

- принцип практико-ориентированности: ведущая роль практики (учебной и производственной);

- модульная организация образовательного процесса, которая обеспечивает междисциплинарную интеграцию и синхронизацию теоретического и практического обучения;

- принцип целесообразности: содержание, формы, методы соответствует заданным результатам.

Демонстрационный экзамен направлен на определение уровня освоения выпускником материала, предусмотренного образовательной программой, и степени сформированности профессиональных умений и навыков путем проведения независимой экспертной оценки выполненных выпускником практических заданий в условиях реальных или смоделированных производственных процессов. А вопрос о том, как подготовить к нему обучающихся, становится наиболее актуальным в системе среднего профессионального образования. Педагог должен стать для обучающихся помощником в организации учебной деятельности при подготовке к демонстрационному экзамену и создателем благоприятного климата с применением различных форм воспитательной работы.

Подготовка к демонстрационному экзамену (ДЭ) по специальности «Поварское дело и кондитерское дело» требует комплексного подхода и использования современных эффективных практик, ориентированных на формирование у обучающихся профессиональных компетенций, соответствующих актуальным требованиям рынка труда. Демонстрационный экзамен представляет собой форму аттестации выпускников средних профессиональных образовательных учреждений, при которой моделируются реальные производственные условия для оценки уровня освоения материала и формирования профессиональных умений и навыков. Для эффективной подготовки к такой форме аттестации преподаватели применяют подходы, направленные на моделирование реальных производственных процессов в учебной деятельности, тем самым погружая студентов в профессиональную среду, которая соотносит их представления о специальности с требованиями, предъявляемыми потенциальными работодателями; способствует развитию способности, применяя теоретические знания на практике. Выполнение определенных профессиональных и социальных функций, позволяет студентам упражняться в профессиональной деятельности, привыкнуть к стандартам работы на современном производстве и уверенно применять свои навыки в условиях экзамена.

Одной из важнейших особенностей демонстрационного экзамена является независимая экспертная оценка выполнения заданий, в том числе представителями предприятий. Это означает, что результаты студентов оцениваются не только преподавателями образовательных учреждений, но и потенциальными работодателями, что значительно повышает объективность оценки и придает процедуре экзамена практическую ценность. Важно отметить, что демонстрационный экзамен проводится в условиях, максимально приближенных к реальной работе на производстве, что позволяет выпускникам продемонстрировать не только теоретические знания, но и практические навыки в реальной профессиональной среде.

Примером такой практической подготовки может служить регулярная тренировка студентов в выполнении сложных кулинарных задач, которые могут быть включены в задания демонстрационного экзамена. Например, обучение техникам разделки мяса, обработки рыбы, приготовлению сложных соусов или выпеканию кондитерских изделий. Эти навыки отрабатываются до автоматизма, чтобы обучающиеся могли легко справляться с любыми сложными заданиями в условиях ограниченного времени. Важно также знакомить студентов с современными стилями подачи блюд, последними тенденциями гастрономии, что становится частью экзаменационных заданий.

Ключевой практикой является проведение квалификационных экзаменов по профессиональным модулям. Такие экзамены проводятся несколько раз в течение обучения и максимально повторяют условия итогового ДЭ. Это позволяет студентам заранее оценить уровень своей готовности, выявить слабые места и наработать опыт работы в стрессовой ситуации, что снижает волнение в реальных экзаменационных условиях. В процессе квалификационных экзаменов независимые эксперты также могут оценивать работу студентов, давая обратную связь, что способствует улучшению результатов.

В современном обществе участие в профессиональных конкурсах и внедрение элементов движения «Профессионалы» в учебный процесс предоставляют студенту широкую возможность освоить профессиональные компетенции на рабочем месте или в ситуации, имитирующей трудовую среду, а также адаптироваться к реалиям современной трудовой деятельности.

Для успешной подготовки к демонстрационному экзамену важна и работа над мотивацией обучающихся. Преподаватели активно используют примеры из реальной профессиональной жизни, показывая, как навыки, полученные на учебных занятиях, могут быть применены на практике и способствовать карьерному росту.

Использование цифровых технологий в учебном процессе также становится важной частью подготовки к демонстрационному экзамену. Например, студенты используют онлайн-ресурсы для изучения современных кулинарных трендов, а также проходят тесты и тренинги по организации технологических процессов. Это способствует лучшему освоению материала и

позволяет быть в курсе последних тенденций и стандартов в области кулинарии.

При проведении демонстрационного экзамена в колледже по специальности 43.02.15 Поварское и кондитерское дело ежегодно привлекаются эксперты – представители работодателей-партнеров, которые на демонстрационном экзамене не только оценивают студентов, но и рассматривают их как будущих работников своего предприятия.

Баллы за выполнение заданий демонстрационного экзамена выставляются в соответствии со схемой начисления баллов, приведенной в комплекте оценочной документации. Необходимо осуществить перевод полученного количества баллов в оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Таким образом, внедрение демонстрационного экзамена в процесс итоговой аттестации студентов специальности «Поварское и кондитерское дело» является важным шагом в системе профессионального образования, способствующим повышению качества подготовки кадров. Этот формат экзамена позволяет выпускникам не только подтвердить свои профессиональные умения и навыки, но и продемонстрировать их перед потенциальными работодателями, что даёт им преимущество при трудоустройстве. Применение практик, ориентированных на моделирование реальных производственных условий, использование независимой экспертной оценки и активная мотивация студентов к достижению высоких результатов являются основными условиями успешной подготовки к аттестации в форме демонстрационного экзамена.

### **Список источников**

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Распоряжение Минпросвещения Российской Федерации от 01.04.2019 N P-42 (ред. от 01.04.2020) «Об утверждении методических рекомендаций о проведении аттестации с использованием механизма демонстрационного экзамена».

3. Приказ Минпросвещения Российской Федерации от 08.11.2021 N 800 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования».

4. Приказ Минобрнауки России от 09.12.2016 N 1565 (ред. от 03.07.2024) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 43.02.15 Поварское и кондитерское дело» (зарегистрировано в Минюсте России 20.12.2016 N 44828).

5. Павлова, О.А. Подходы к организации демонстрационного экзамена: европейский опыт и российская практика / О.А. Павлова // Профессиональное образование и рынок труда. – 2020. – № 3. – С. 104-110.

**ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ  
31.02.02 «АКУШЕРСКОЕ ДЕЛО»**

*Гречанинова Людмила Михайловна,  
преподаватель, председатель цикловой комиссии  
ОГБПОУ «Рязанский медицинский колледж»;  
Левандовская Елена Анатольевна,  
преподаватель  
ОГБПОУ «Рязанский медицинский колледж»,  
г. Рязань, Россия,  
e-mail: levandovskaya.elen@mail.ru*

В современном обществе актуальной проблемой профессионального образования медицинских работников является формирование у них конкурентоспособности, готовности реализовать сформированные компетенции в любой ситуации, требующей принятия быстрого и адекватного решения. При этом важное влияние на формирование результатов обучения имеет адаптация профессионального образования к запросам государства в целом и практического здравоохранения в частности.

Современная ситуация в здравоохранении предполагает непрерывное совершенствование профессиональных знаний и умений медицинских работников [1], делая акцент на способности применения полученных навыков в профессиональной деятельности, и в частности при общении с пациентами.

Формирование профессионального общения с пациентами, как основное условие развития личности будущей акушерки, начинается с первых курсов обучения в колледже и достигает максимума на преддипломной практике обучающихся.

В настоящее время практико-ориентированные технологии являются наиболее актуальными, так как они ориентированы на реальные потребности практического здравоохранения.

Основу практико-ориентированных технологий составляет создание преподавателем условий, в которых студент имеет возможность выявить и реализовать свой интерес к познанию, освоить различные формы (индивидуальную и совместную) учебной деятельности, сделать познание привычной и осознаваемой потребностью, необходимой для самоактуализации, саморазвития, оптимальной адаптации в обществе. Главная цель практико-ориентированной технологии – развитие.

В Рязанском медицинском колледже реализация данных технологий начинается с начальных курсов и активно используется в условиях симуляционного центра колледжа, когда будущие акушерки, в максимально приближенных условиях реального приемного покоя, смотрового кабинета, родильного зала, послеродовой палаты, учатся грамотному общению с предполагаемыми пациентами, реализуют полученные на теоретических

и практических занятиях знания, умения и навыки. Симуляционный центр колледжа оборудован современными мастерскими производственного обучения, в арсенале которых имеются современные симуляторы и оборудование, направленные на реализацию образовательного процесса в полном объеме.

При проведении практических занятий используется кейс-технология (мини-кейсы) [1], которые позволяют провести анализ конкретных ситуаций в типичных и нетипичных условиях. Студентам предлагаются разно-уровневые задачи с неоднозначным решением, что вырабатывает у обучающихся навыки анализа в решении конкретных ситуаций, встречающихся в практическом здравоохранении, а также способствует развитию клинического мышления будущих специалистов.

На старших курсах, при прохождении профессиональных модулей, обучающиеся по специальности Акушерское дело, отрабатывают практические знания и умения в симуляционном центре с активным использованием игровых технологий, направленных на усовершенствование полученных знаний и умений по выбранной специальности.

Становление личности акушерки, как профессионала, раскрывается более спонтанно именно в профессиональной игре, благодаря тому, что в процессе игровой деятельности снимается напряжение, обучающиеся ведут себя более раскованно, лучше усваивают материал, не стесняются задавать вопросы, тем самым увеличивая объём и охват учебного материала. Студенты легче проходят обучающий процесс и активнее приближаются к профессиональным условиям.

На последнем курсе обучения, будущие акушерки принимают участие в конкурсе профессионального мастерства по специальности Акушерское дело, где в полной мере ими проигрываются ситуации практического здравоохранения в симуляционных условиях. Обучающиеся, в соответствии с предложенной ситуационной задачей, ведут акушерско-гинекологический прием предполагаемых пациентов, роль которых играют ассистенты, оказывают необходимую помощь.

Конкурс проводится в целях повышения качества среднего медицинского образования, выявления наиболее одаренных и талантливых выпускников – будущих акушерок, социально активных, умеющих отстаивать и реализовать свою профессиональную позицию, а также повышения мотивации и стимулирования творческой активности преподавателей колледжа к достижению высоких результатов педагогической деятельности.

Именно конкурсы профессионального мастерства создают оптимальные условия для творческой самореализации личности, ее профессиональной и социальной адаптации [2].

В конкурсах профессионального мастерства участники получают информацию, которую они в обычных условиях усваивают за недели и даже месяцы, в некоторых случаях и вовсе не могут её получить в традиционной образовательной системе.

Важным моментом в проведении конкурсов профессионального мастерства является привлечение представителей практического здравоохранения, социальных партнеров-работодателей. Членами жюри конкурса являются главные медицинские сестры и акушерки медицинских организаций акушерско-гинекологического профиля Рязани.

Совместная деятельность с работниками практического здравоохранения, позволяет дать объективную качественную оценку полученным мануальным и ментальным навыкам обучающихся, которые в полной мере демонстрируют эти навыки на этапе прохождения преддипломной практики.

Таким образом, практико-ориентированные технологии, применяемые при подготовке обучающихся в Рязанском медицинском колледже, позволяют студентам адаптироваться к дальнейшей самостоятельной деятельности, решать задачи по развитию личностных качеств, повышают их самооценку и способствуют осознанию значимости слаженной работы в коллективе, что является необходимым условием достижения положительных результатов в их дальнейшей практической деятельности.

#### **Список источников**

1. Ашанина, Е.Н. Современные образовательные технологии : учеб. для вузов / Е.Н. Ашанина, О.В. Васина, С.П. Ежова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2025. – 165 с. – ISBN 978-5-534-06194-9.

2. Кокшарова, М.Ю. Проведение конкурсов профессионального мастерства с использованием методики WorldSkills на примере педагогических специальностей [Электронный ресурс] / М.Ю. Кокшарова, // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – Т. 46. – С. 192-201.

#### **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИТ**

*Дмитриева Надежда Николаевна,  
преподаватель*

*ОГБПОУ «Сасовский индустриальный колледж  
имени полного кавалера ордена Славы В.М. Шемарова»,  
e-mail: [dmitrieva\\_nadj@mail.ru](mailto:dmitrieva_nadj@mail.ru);*

*Шевырина Дарья Игоревна,  
студент*

*ОГБПОУ «Сасовский индустриальный колледж  
имени полного кавалера ордена Славы В.М. Шемарова»;  
г. Сасово, Рязанская область, Россия,  
e-mail: [dmitrieva\\_nadj@mail.ru](mailto:dmitrieva_nadj@mail.ru)*

Российская IT-индустрия переживает бурный рост и сталкивается с глобальными вызовами. Безопасность данных, кадровый голод, внедрение искусственного интеллекта и замещение иностранного программного обеспечения – все эти проблемы требуют быстрых решений.

Актуальность использования информационных технологий (ИТ) в современном обществе трудно переоценить. В условиях стремительного развития цифровых технологий ИТ играют ключевую роль в различных сферах жизни.

*Ключевые слова:* информационные технологии, программное обеспечение, цифровизация, кибербезопасность.

Основными аспектами актуальности использования информационных технологий являются:

1. Эффективность бизнеса: ИТ позволяют автоматизировать множество процессов, что значительно повышает производительность и снижает затраты. Системы управления ресурсами (ERP), электронная торговля и маркетинговые инструменты помогают компаниям оптимизировать свою деятельность.

2. Доступ к информации: Сегодня информация доступна в любое время и в любом месте благодаря интернету. Это облегчает не только личные, но и деловые коммуникации, а также способствует более быстрому принятию решений.

3. Образование и обучение: Современные ИТ-инструменты, такие как онлайн-курсы, видеолекции и интерактивные платформы, трансформируют процесс обучения, делая его более доступным и удобным для студентов и профессионалов.

4. Здравоохранение: Технологии, такие как телемедицина и электронные медицинские записи, улучшают качество медицинских услуг и обеспечивают эффективное взаимодействие между врачами и пациентами.

5. Безопасность: с развитием киберугроз растет потребность в защите данных и информационных систем, что делает ИТ еще более актуальными. Использование современных средств cybersecurity позволяет защитить личные и корпоративные данные от атак.

6. Инновации и развитие: ИТ служат основой для множества инновационных решений, таких как искусственный интеллект, большие данные и блокчейн, которые способны преобразовать различные отрасли и улучшить жизнь людей.

Таким образом, использование информационных технологий становится неотъемлемой частью нашей жизни и работы, открывая перед нами новые возможности и перспективы.

В 2024 году российские пользователи стали свидетелями ряда значимых событий в сфере ИТ, отразившихся на пользователях и индустрии в целом.

Одним из наиболее запоминающихся событий стало замедление YouTube, вызванное деградацией серверного оборудования Google на территории РФ. Впоследствии падение трафика становилось только сильнее, и сообщения о проблемах появлялись все чаще. Ситуацию прокомментировал лично президент России Владимир Путин. «Здесь, пожалуй, вопросов больше на стороне YouTube, чем на нашей стороне. Google, когда создавал здесь у нас свою сеть, он создал свои юрлица-дочки, сервисы, которые надо обслуживать. После того как на Западе стали вводить ограничения, Google сократил

финансирование, сократил сюда поставки соответствующей техники и таким образом создал сам себе проблемы», - отметил глава государств [1].

Аудитория с YouTube не пропала бесследно, половина трафика американского видеохостинга перешла на отечественные площадки. Это свидетельствует о стабильной и устойчивой ситуации в отечественном медиапространстве, на российском рынке уже есть претенденты, готовые занимать значимые позиции в области пользовательского видеоконтента.

Кроме этого, в течение года российские пользователи отмечали проблемы в работе почтового сервиса Gmail. Россияне жаловались на невозможность регистрации и проблемы с двухфакторной аутентификацией. На этом проблемы с Gmail не закончились – чуть позже со сбоем столкнулись некоторые пользователи устройств на базе iOS. Приложение не обновляло входящие сообщения и не позволяло отправлять письма.

Итоги 2024 года в ИТ прокомментировал эксперт РОЦИТ, директор Центра компетенций по импортозамещению в сфере информационно-коммуникационных технологий (ЦКИКТ) Илья Массух, который подтвердил, что «российский бизнес и пользователи оказались готовыми к глобальным изменениям. Вместо того чтобы зависеть от ИТ-решений международных корпораций, Россия продолжает следовать по пути укрепления своего цифрового суверенитета». И это важно. «В 2025 году курс на создание и использование отечественных продуктов, безусловно, будет продолжен», – заявил эксперт [1].

Использование информационных технологий (ИТ) в современном мире связано с рядом актуальных проблем, рассмотрим некоторые из них более подробно:

1. Безопасность данных. Один из самых значимых вызовов – это защита персональных и корпоративных данных от утечек и кибератак. Увеличение числа случаев хакерских атак требует от организаций внедрения более строгих мер безопасности.

Сейчас в области кибербезопасности создаются абсолютно новые библиотеки и классы, которые направлены на защиту.

Одно из интересных направлений – киберразведка. Например:

- Группа компаний IV сейчас разрабатывает новый тренд для выявления и блокирования киберугроз, который включает в себя большое количество уникальных методов сбора данных и анализа.

- Лаборатория Касперского специализируется на анализе угроз и разработке технологии защиты и занимается обнаружением уязвимостей, анализом и разработкой новых методов защиты.

- JetInfosystems – Российская ИТ-компания с большим количеством продуктов, противодействующих киберугрозам и защищающих данные от несанкционированного доступа.

Меняется и законодательство в вопросах использования персональных данных. Их обработка стала цифровым продуктом. Еще 10 лет назад мало кто беспокоился о хранении данных, а сейчас на любом сайте должна быть

политика конфиденциальности, обработки и хранения информации. Этим как раз занимаются специалисты по безопасности.

В рамках внедрения современных систем безопасности государство повышает уровень осведомленности населения и предпринимательской среды. Все чаще встречается социальная реклама, что мошенники могут использовать персональные данные.

Вероятно, в 2025 году будет происходить активное внедрение искусственного интеллекта в этой сфере. Специалисты могут обучать ML-модели распознавать угрозы, предотвращать либо блокировать их. Искусственный интеллект может работать и с мануальными хакерскими атаками – теми, которые созданы и реализованы людьми без информационных инструментов.

Кибербезопасность – очень перспективное направление для старта бизнеса. Эта сфера, в которой всегда будет высокий спрос на защитное программное обеспечение. Некоторые разработчики в области кибербезопасности начинались со стартапа и выросли до огромного штата сотрудников, так как фокусировали внимание на пользе, которую они могут дать рынку, бизнесу и российской экономике в целом.

В 2025 году, по оценкам экспертов, 90% киберпреступных группировок будут использовать искусственный интеллект для подготовки и совершения атак. Технологии искусственный интеллект позволяют злоумышленникам автоматизировать взломы, создавать фейковые аккаунты и рассылать вредоносные письма, оставляя все меньше шансов выявить источник угроз. Поэтому обеспечение кибербезопасности в регионе становится не просто необходимой целью, а стратегически важной задачей, определяющей экономическое благополучие, социальную стабильность граждан.

Учитывая новые вызовы со стороны киберпреступников, сотрудники ГКУ РО «ЦИТ Рязанской области» ставят цель создать в Рязанской области устойчивую систему кибербезопасности, способную противостоять современным и будущим угрозам. Это комплексная задача, требующая многостороннего подхода, включающего современные технические решения в области защиты информации и системный подход в мероприятиях по защите.

2. Проблемы конфиденциальности. Сбор и обработка больших объемов данных вызывают опасения относительно соблюдения прав пользователей на конфиденциальность. Существуют законодательные инициативы, как GDPR в Европе, которые регулируют использование личной информации, однако их соблюдение не всегда гарантировано.

Кроме того, обеспечение соблюдения правил защиты данных, таких как GDPR или HIPAA требует детального внимания к методам обработки и хранения данных. ИТ-отделы также сталкиваются с трудностями в поддержании качества данных, избегании дублирования и предотвращении несанкционированного доступа, при этом поддерживая потребности пользователей. Методы контроля версий базы данных играют решающую роль в отслеживании изменений и поддержании согласованности в различных

средах. Приняв эти методы контроля версий баз данных, организации могут улучшить свои процессы управления данными и снизить риск несоответствий.

3. Программное обеспечение. В сфере информационных технологий в России существуют несколько существенных проблем, которые особенно актуальны в области разработки программного обеспечения и представляют серьезный вызов для отрасли.

Первая проблема заключается в том, что российское программное обеспечение не может полностью заменить широкий спектр программ, созданных в других странах. Большинство программ, производимых в России, предназначено для использования на международном рынке. Это связано с рядом факторов, включая потребности и требования международных пользователей, а также конкуренцию со стороны ведущих зарубежных компаний.

Однако стоит отметить, что в России существуют отдельные разработки, которые имеют достаточно конкурентоспособные аналоги на международном уровне, такие как антивирусные программы и системы безопасности информации.

Вторая проблема, касающаяся качества и функциональности уже разработанного программного обеспечения, также является важной. Несмотря на наличие альтернативных программных продуктов, которые могут заменить Microsoft Office, Adobe или Autodesk, российские разработки всё же не всегда соответствуют международным стандартам в этой области. Кроме того, важно продолжать развивать и улучшать существующие программные продукты, чтобы они соответствовали современным требованиям пользователей и международным стандартам.

Третья проблема касается активации программного обеспечения, ввезенного в Россию через параллельный или серый импорт. Активация программного обеспечения является одной из самых сложных проблем. Многие программы невозможно активировать легальным путем, и пользователи вынуждены использовать взломанные версии, которые могут негативно сказываться на их функциональности. В ходе взлома может произойти деактивация некоторых функций, что в свою очередь приведет к потере функциональности программы.

Для активации необходим не только ключ, а также требуется ввод данных учетной записи для получения разрешения на запуск программы с сервера, расположенного за рубежом.

Такая схема лицензирования, известная как именованные пользователи, ставит перед нами основные препятствия. Потому что она не позволяет эффективно активировать программное обеспечение, необходимо прибегать к использованию его взломанных версий, что в свою очередь приводит к утрате функциональности. Поэтому использование такого взломанного программного обеспечения является абсолютно незаконным действием в России.

Неправильные методы ввоза и отсутствие контроля над этим процессом могут привести к созданию серьезных уязвимостей в системах ИТ, а также угрожать информационной безопасности.

Еще одной существенной проблемой является ценообразование в индустрии программного обеспечения в России. Функционал российских продуктов значительно отличается от иностранных, что отражается на ценах. В связи с этим, российские компании не могут предлагать свои продукты по тем же ценам, что и зарубежные производители, из-за чего средний чек продаж снижается, а продажи лицензий сокращаются. Обороты компаний упали в несколько раз, что указывает на то, что компании работают так же или даже более усердно, но получают значительно меньше дохода. Эта проблема также существенно влияет на розничный рынок программного обеспечения в России.

Таким образом, основными вызовами для ИТ-отрасли России являются недостаточность полной замены всего имеющегося программного обеспечения, созданного другими странами, а также недостаточный уровень функциональности и качества уже существующих отечественных программных продуктов.

В целом, указанные проблемы в ИТ-отрасли России требуют внимания и принятия мер со стороны правительства, производителей и рынка в целом. Корректировка подхода к активации программного обеспечения, построение справедливых и эффективных отношений между реселлерами и производителями, а также разработка более гибкого и адаптируемого ценообразования являются ключевыми шагами к решению этих проблем и созданию здорового и процветающего ИТ-сектора в России.

4. Инфраструктура. Для эффективного использования ИТ необходимо наличие соответствующей инфраструктуры. В некоторых регионах проблемы с доступом к интернету или устаревшее оборудование могут ограничивать возможности для внедрения инноваций.

Работа с устаревшими системами – это бесконечная проблема ИТ. Эти устаревшие системы часто не поддерживают современное программное и аппаратное обеспечение, что затрудняет интеграцию и обновления. ИТ-администраторы должны управлять рисками, связанными с неподдерживаемым программным обеспечением, такими как уязвимости безопасности и несовместимость с новыми приложениями.

Технологическое устаревание является постоянной проблемой ИТ, поскольку аппаратное и программное обеспечение быстро устаревает. ИТ-администраторы должны управлять жизненным циклом технологических активов, планируя своевременные обновления и замены, чтобы избежать проблем с производительностью и рисков безопасности. Им также необходимо сбалансировать стоимость новых технологий с их преимуществами.

Устаревание также может привести к проблемам совместимости, поскольку новое программное обеспечение может не работать на старом оборудовании. Поддержание систем в соответствии с новейшими технологическими тенденциями требует постоянного обучения и адаптации,

а также эффективного управления бюджетом для финансирования необходимых обновлений.

Миграция данных и функций из устаревших систем на новые платформы может оказаться сложной и ресурсоемкой. Кроме того, устаревшие системы часто требуют специальных знаний для обслуживания, что создает трудности при обучении нового ИТ-персонала и обеспечении непрерывности опыта.

5. Квалификация кадров. Быстрое развитие технологий требует от сотрудников постоянного обучения и повышения квалификации. Недостаток специалистов с необходимыми навыками может замедлить внедрение новых технологий.

Обучение пользователей является постоянной проблемой, особенно по мере внедрения новых технологий и решений. Они должны разработать комплексные программы обучения, рассчитанные на различные группы пользователей с разным уровнем технической подготовки. Обеспечение понимания пользователями и соблюдения политик безопасности имеет решающее значение для предотвращения нарушений и потери данных.

ИТ-администраторы часто сталкиваются с сопротивлением изменениям, что требует от них использования эффективных стратегий управления изменениями. Кроме того, необходимо постоянное обучение, чтобы держать пользователей в курсе новых функций, инструментов и лучших практик, что делает это постоянным усилием, а не разовым мероприятием.

6. Этика и ИТ. Вопросы этики использования технологий, такие как искусственный интеллект и автоматизация, становятся все более актуальными. Возникают дискуссии о том, как избежать предвзятости алгоритмов и ответственности за их действия.

7. Устойчивость к сбоям. Системы должны быть устойчивыми к сбоям и обеспечивать непрерывность бизнес-процессов. Это требует разработки планов по восстановлению после катастроф и регулярного тестирования систем.

8. Экологические проблемы. Производство и утилизация электронных устройств оказывают негативное воздействие на окружающую среду. Важно разрабатывать более экологически чистые технологии и практики.

Таким образом, ИТ-отдел сталкивается с многочисленными сложными проблемами, включая безопасность данных, соответствие требованиям, масштабируемость и обучение пользователей. Преодоление этих препятствий требует тщательного планирования и активных стратегий, чему способствуют решения для унифицированного управления конечными точками (UEM). Эффективно решая эти проблемы, администраторы помогают обеспечить безопасную работу предприятий и адаптироваться к технологическим изменениям для дальнейшего успеха.

Также, для решения этих проблем необходимо улучшить образовательные программы, привлечь и удержать талантливых специалистов, инвестировать в исследования и разработки, а также активно сотрудничать с международным сообществом в области информационных технологий.

Каждая из этих проблем требует комплексного подхода и сотрудничества между государственными, частными и образовательными учреждениями для выработки эффективных решений.

Сейчас стартует большое количество проектов по разработке нормативно-правовых актов, направленных на стимулирование инноваций. На замещение зарубежных цифровых продуктов государством было выделено 37,1 млрд рублей в 2024 году.

Запускаются проекты в индустриальной области – это нефтегаз, горная промышленность. Также развивается сектор электронной коммерции (e-commerce). Сейчас это одно из популярных направлений в российской экономике.

Государство предлагает следующие меры поддержки:

- финансирование образовательных программ;
- стимулирование инвестиций в ИТ;
- снижение налоговой нагрузки.

Так, для компаний, которые занимаются развитием технологий, действуют сниженные страховые взносы, освобождение от НДС для разработчиков российского ПО, уменьшенная ставка УСН.

В ближайшие годы мы, вероятнее всего, увидим сильный рост уровня клиентского сервиса.

В России вырос спрос на облачные сервисы, увеличилось число запросов на цифровизацию предприятий. Импортозамещение повлекло необходимость самостоятельно оцифровывать бизнес-процессы. Даже на таких рынках, как государственные услуги, производство, активно развивается цифровизация.

Цифровая трансформация позволяет компаниям стать гибкими, адаптивными, быстро реагировать на разного рода «черных лебедей» и изменения экономики, уметь вовремя подстроиться, не потерять прибыль и в целом бизнес.

Ближайшее будущее за такими трендами:

- цифровизация бизнес-процессов и цифровая трансформация;
- улучшение пользовательского опыта с помощью искусственного интеллекта и машинного обучения;
- кибербезопасность.

ИТ-рынок России сейчас демонстрирует положительную динамику. И ожидается, что в ближайшие годы разработка и внедрение новых технологий будет не просто активно развиваться, но и ускорится во много раз. Уровень, который мы видим сейчас, уже через 3-4 года сильно изменится в лучшую сторону.

### **Список источников**

1. Будущее ИТ в России: прогноз развития рынка на 2024-2025 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dasreda.ru/learn/blog/article/2745-budushee-it-v-rossii-prognoz-razvitiya-rynka-na-20242025-gody> (дата обращения: 10.01.2025).

2. Козырь, Н.С. Экономические аспекты информационной безопасности: учебник и практикум для вузов / Н.С. Козырь, Л.Л. Оганесян. – М. : Издательство Юрайт, 2024. – 131 с. – (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-17863-0. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт] [Электронный ресурс]. URL: <https://urait.ru/bcode/545066> (дата обращения: 14.01.2025).

3. Советов, Б.Я. Информационные технологии : учеб. для вузов / Б.Я. Советов, В.В. Цехановский. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2024. – 327 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-00048-1. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт] (дата обращения: 22.12.2024).

4. Российский общеобразовательный портал – [https://elementy.ru/catalog/8596/Rossiyskiy\\_obshcheobrazovatelnyy\\_portal\\_school\\_edu\\_ru](https://elementy.ru/catalog/8596/Rossiyskiy_obshcheobrazovatelnyy_portal_school_edu_ru).

5. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов – <https://web.archive.org/web/20141007145643/http://school-collection.edu.ru/collection/>.

**ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ФИЗИКА»  
ДЛЯ ПРОФЕССИИ 08.01.31 «ЭЛЕКТРОМОНТАЖНИК  
ЭЛЕКТРИЧЕСКИХ СЕТЕЙ И ЭЛЕКТРООБОРУДОВАНИЯ»**

***Зайцева Тамара Юрьевна,**  
преподаватель, методист*

*СПб ГБ ПОУ «Невский колледж имени А.Г. Неболсина»;*

***Сорокина Ирина Станиславовна,**  
преподаватель*

*СПб ГБ ПОУ «Невский колледж имени А.Г. Неболсина»,*

*г. Санкт-Петербург, Россия,*

*e-mail: nplspb@yandex.ru*

Физика – одна из ключевых дисциплин в образовательной программе для обучающихся технологического профиля, которая имеет особенно важное значение в профессии 08.01.31 Электромонтажник электрических сетей и электрооборудования. Понимание физических законов и принципов поможет будущим выпускникам успешно овладеть профессиональными навыками и уверенно применять их в практической деятельности. Профессиональная направленность изучения физики для освоения общих и профессиональных компетенций по профессии «Электромонтажник электрических сетей и электрооборудования» заключается в том, чтобы сформировать у обучающихся понимание физической сущности явлений, проявляющихся в рамках производственной деятельности.

*Некоторые аспекты профессиональной направленности:*

– освоение способов использования физических знаний для решения практических и профессиональных задач, объяснения явлений природы, производственных и технологических процессов, принципов действия технических приборов и устройств;

– формирование умений решать учебно-практические задачи по физике с учётом профессиональной направленности. Приобретение опыта познания и самопознания, умений ставить задачи и решать проблемы с учётом профессиональной направленности;

– формирование умений по поиску, анализу и обработке физической информации с учётом профессиональной направленности. Для профессии «электромонтажника», связанной с электротехникой, профильной составляющей физики является раздел «Электродинамика».

Изучение физики в рамках профессионального образования также направлено на подготовку к формированию общих компетенций будущего выпускника: самообразования, коммуникации, сотрудничества, принятия решений в стандартной и нестандартной ситуациях и других.

Профессионально ориентированное содержание общеобразовательной дисциплины Физика для профессии «Электромонтажник электрических сетей и электрооборудования» должно быть направлено на интеграцию теоретических знаний с практическими задачами, связанными с профессиональной деятельностью. Оно должно охватывать основные разделы физики, которые имеют прямое отношение к трудовым функциям студентов-электромонтажников, включая электрические, магнитные, тепловые и механические процессы. Основной акцент делается на прикладной характер знаний, необходимых для проектирования, монтажа, диагностики и эксплуатации электрических сетей и оборудования.

*Задачи дисциплины:*

1. Формирование физико-технической базы знаний, необходимой для понимания принципов работы электрических сетей и оборудования.

2. Подготовка к выполнению профессиональных задач, связанных с монтажом, эксплуатацией и ремонтом электроустановок.

3. Развитие навыков применения физических законов и методов для решения практических задач в профессиональной деятельности.

4. Повышение уровня техники безопасности за счет понимания физических процессов, протекающих в электрооборудовании.

Основные аспекты важности изучения физики для студентов-«электромонтажников»:

*1. Основа профессиональной деятельности*

Физика дает базовые знания, которые необходимы для понимания и решения профессиональных задач:

– законы электричества (законы Ома, законы Кирхгофа) позволяют рассчитывать электрические цепи, определять параметры оборудования и выбирать подходящие компоненты;

- электромагнитные явления помогают понять принципы работы трансформаторов, электродвигателей, реле и других электрических устройств;
- тепловые процессы (закон Джоуля-Ленца) объясняют, нагрев проводников и методы предотвращения перегрева оборудования.

Пример. Знания о зависимости силы тока, напряжения и сопротивления позволяют будущему «электромонтажнику» правильно спроектировать электрическую цепь и выбрать сечение проводника, чтобы избежать перегрева и пожара.

## *2. Безопасность труда*

Понимание физических процессов позволяет «электромонтажникам» работать безопасно, снижая риск несчастных случаев:

- электробезопасность: знание влияния силы тока на организм человека помогает соблюдать правила работы с электрооборудованием и принимать меры предосторожности;
- заземление и изоляция: понимание физики заземляющих устройств и изоляционных материалов позволяет избежать поражения электрическим током;
- перенапряжение и короткое замыкание: понимание причин и последствий этих явлений помогает предотвратить аварии.

Пример. Знания о том, что ток более 50 мА опасен для жизни, позволяют правильно выбирать защитные устройства (автоматы, УЗО) и соблюдать технику безопасности.

## *3. Рациональный выбор оборудования*

Физика помогает будущим «электромонтажникам» правильно подбирать оборудование и материалы:

- расчет сечения проводов: знание физических законов позволяет учитывать силу тока, длину провода и допустимые потери мощности;
- выбор автоматических выключателей: понимание мощности нагрузки и силы тока помогает выбрать устройство, которое обеспечит защиту цепи;
- энергоэффективность: знание законов термодинамики и электрической мощности позволяет работать с энергоэффективными устройствами.

Пример: Для нагрузки 3 кВт электромонтажник рассчитывает силу тока по формуле  $I=P/U$ , чтобы правильно выбрать провод и автоматический выключатель.

## *4. Диагностика и устранение неисправностей*

Физика помогает проводить диагностику и устранять неисправности в электрических системах:

- анализ электрических цепей: знание законов Ома и Кирхгофа позволяет выявить участки с неисправностями;
- измерение параметров: работа с приборами (мультиметром, амперметром) требует понимания физических принципов их работы;
- профилактика проблем: понимание тепловых потерь и перегрузок позволяет своевременно предотвращать неисправности.

Пример. При поиске причины короткого замыкания «электромонтажник» использует законы физики (например, анализ сопротивления цепи) для локализации проблемы.

#### *5. Принципы работы электрооборудования*

Физика объясняет, как работают различные электрические устройства:

- трансформаторы: знание явления электромагнитной индукции позволяет понять, как изменяется напряжение;
- электродвигатели: понимание взаимодействия магнитных полей и электрического тока помогает выполнять монтаж и обслуживание двигателей;
- светильники и источники света: знание законов оптики и электричества объясняет работу ламп накаливания, светодиодов и других источников света.

Пример. Принципы работы трансформатора помогают «электромонтажнику» правильно подключить устройство, обеспечив безопасность и стабильность сети.

#### *6. Развитие инженерного мышления*

Изучение физики способствует развитию аналитического и инженерного мышления у будущих студентов - «электромонтажников»:

- умение анализировать физические процессы;
- применение теоретических знаний в реальных задачах;
- разработка рациональных решений для сложных профессиональных ситуаций.

Пример. При проектировании электросистемы для помещения «электромонтажник» рассчитывает нагрузку, выбирает материалы и оборудование, основываясь на физических законах.

#### *7. Использование современных технологий*

Современные электрические сети и оборудование основаны на сложных физических принципах:

- работа с интеллектуальными системами управления (умный дом, автоматизация);
- понимание принципов работы альтернативных источников энергии (солнечные батареи, ветрогенераторы);
- применение новых материалов (сверхпроводники, энергосберегающие решения).

Пример. Знания о преобразовании солнечной энергии в электрическую с помощью фотоэлементов помогут «электромонтажнику» работать с солнечными панелями.

### ***Рекомендации по успешному освоению физики обучающимся по профессии 08.01.31 Электромонтажник электрических сетей и электрооборудования***

Обучающимся по профессии 08.01.31 Электромонтажник электрических сетей и электрооборудования для успешного освоения курса физики, необходимо обязательное выполнение всех практических работ,

предусмотренных программой. Важно не только понимать теорию, но и уметь применять ее на практике. Обучающимся стоит посвятить достаточно времени самостоятельной работе над решением задач и выполнением экспериментов. Также рекомендуется работать в командах (группах) для обсуждения материала и помощи друг другу. Важно понимать, что физика играет ключевую роль в будущей профессиональной деятельности «электромонтажника», поэтому серьезное отношение к изучению этого предмета поможет им уверенно справляться в будущем со своими профессиональными обязанностями. Для этого необходимо:

1. Понимать теоретические основы:

– изучение теории: важно не просто запоминать формулы, но и понимать физические законы и принципы. Обучающиеся должны стремиться к осмыслению, почему тот или иной закон работает;

– связь с практикой: Пытаться понять, как теоретические концепции применяются в реальных ситуациях. Например, как закон Ома используется в электрических цепях.

2. Принимать активное участие на занятиях:

– вопросы и обсуждения: Не стесняться задавать вопросы и участвовать в обсуждениях на занятиях. Это помогает прояснить непонятные моменты.

– групповая работа: Участвовать в групповых проектах и лабораторных работах, что способствует обмену идеями и совместному решению задач.

3. Применять знания на практике:

– лабораторные работы: Участвовать в лабораторных экспериментах, которые иллюстрируют теоретические концепции. Это помогает закрепить знания и развить навыки работы с измерительными приборами;

– реальные проекты: По возможности, участвовать в проектах, связанных с электромонтажом, чтобы применить физические знания на практике.

4. Регулярно повторять и применять на практике:

– повторение материала: Регулярно пересматривать пройденные темы, что помогает запомнить информацию и связывать разные разделы физики.

– решение задач: Практиковаться в решении задач различной сложности, начиная с простых и постепенно переходя к более сложным. Это развивает аналитическое мышление и уверенность в своих силах.

5. Использовать дополнительные ресурсы:

– учебники и онлайн-курсы: Использовать различные учебные материалы, включая учебники, видеоуроки и онлайн-курсы. Это помогает увидеть материал с разных точек зрения;

– научные статьи и журналы: Ознакомиться с актуальными исследованиями и открытиями в области физики и электротехники.

6. Развивать навыки критического мышления:

– анализ и обобщение: Учиться анализировать информацию, делать обобщения и сравнивать разные подходы. Это важно для понимания, как применять физические законы в различных ситуациях;

– работа над проектами: Участвовать в научных или инженерных проектах, требующих применения физических знаний для решения конкретных задач.

7. Поддерживать интерес к изучаемому:

– связь с интересами: Найти связь между физическими явлениями и личными интересами или хобби, например, в области электроники, автомобилей или энергетики;

– посещение мероприятий: Участвовать в выставках, конференциях и семинарах, связанных с физикой и электротехникой, чтобы увидеть практическое применение знаний.

8. Заручиться поддержкой со стороны преподавателей:

– обратная связь: Не бояться просить о помощи и получать обратную связь от преподавателей. Это позволяет выявить слабые места и улучшить понимание материала;

– менторство: По возможности, находить наставников среди преподавателей или профессионалов в области, которые могут помочь с развитием навыков и карьерным ростом.

9. Поддерживать баланс здоровья:

– управление временем: Учиться эффективно управлять своим временем, чтобы находить баланс между учёбой, практикой и отдыхом;

– забота о здоровье: Обращать внимание на физическое и психическое здоровье, так как это влияет на способность к обучению и усвоению материала.

10. Стремиться к долгосрочному планированию:

– цели и мотивация: Установить долгосрочные цели, связанные с карьерой, и понимать, как изучение физики помогает их достичь. Это будет служить дополнительной мотивацией для изучения предмета.

Следуя этим рекомендациям, обучающиеся смогут не только успешно освоить физику, но и подготовить себя к будущей профессиональной деятельности в области электромонтажа и электротехники.

### ***Заключение***

Изучение физики является ключевым элементом подготовки будущих «электромонтажников», так как она:

1. Формирует базу знаний для понимания электрических процессов.

2. Помогает развивать профессиональные компетенции, такие как расчет параметров сетей, выбор оборудования и диагностика неисправностей.

3. Формирует общие компетенции будущего выпускника: самообразование, коммуникации, сотрудничество, принятие решений в стандартных и нестандартных ситуациях и другие.

4. Способствует рациональному подходу к проектированию и эксплуатации электрических систем и бережливому производству.

5. Знание физики помогает «электромонтажнику» работать безопасно, соблюдать стандарты и избегать ошибок, которые могут привести к авариям.

Без знаний физики невозможно стать квалифицированным «электромонтажником», так как эта дисциплина лежит в основе всех процессов, связанных с электрическими сетями и оборудованием.

Профессиональная направленность изучения физики при подготовке по профессии «электромонтажник» является ключевым элементом, который помогает сформировать необходимые знания и навыки для успешной карьеры. Эти знания обеспечивают не только техническую грамотность, но и способность принимать обоснованные решения в процессе проектирования, монтажа и обслуживания электрических систем, что в конечном итоге способствует безопасности и эффективности эксплуатации электрооборудования.

### **Список источников**

1. Федеральный государственный образовательный стандарт СПО по профессии 08.01.31 Электромонтажник электрических сетей и электрооборудования, утверждён приказом Министерства образования и науки РФ от 11 ноября 2022 г. № 966.

2. Дмитриева, В.Ф. Физика для профессий и специальностей технического профиля : электрон. учеб.-методич. комплекс для образоват. учреждений среднего профессион. образ-я. – М., 2021.

3. Григорьева, С.В. Общая технология электромонтажных работ : учеб. для студентов учреждений среднего профессионального образования. – М. : Издательский центр «Академия», 2020.

4. Сибикин, Ю.Д. Техническое обслуживание, ремонт электрооборудования и сетей промышленных предприятий / Ю.Д. Сибикин. – М. : Издательский центр «Академия», 2015.

## **МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ «ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ: ИСПОЛЬЗОВАНИЕ УРОВНЕВЫХ УЧЕБНЫХ ЗАДАНИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ»**

*Лыкова Любовь Николаевна,  
преподаватель*

*ОГБПОУ «Рязанский педагогический колледж»;*

*Чернецкая Полина Юрьевна,  
методист*

*ОГБПОУ «Рязанский педагогический колледж»,*

*г. Рязань, Россия,*

*e-mail: [lubovb5@mail.ru](mailto:lubovb5@mail.ru)*

Современная система образования претерпевает значительные изменения, направленные на повышение качества обучения и развитие у обучающихся критического мышления, самостоятельности и творческих способностей. Одним из эффективных инструментов для достижения этих целей являются уровневые учебные задания. Они позволяют учителю дифференцированно подходить к обучению, учитывая индивидуальные особенности каждого ученика, а также создают условия для постепенного освоения учебного материала, начиная от базовых знаний до глубокого понимания и применения

их на практике. Уровневые учебные задания представляют собой систему задач различной сложности, распределенных по уровням, каждый из которых соответствует определённому этапу усвоения материала. Такой подход позволяет учащимся двигаться вперёд в своём обучении со своей индивидуальной скоростью, обеспечивая при этом успешность выполнения заданий и уверенность в своих силах.

Цель данного методического пособия – предоставить студентам средних профессиональных образовательных учреждений и учителям школ практическое руководство по использованию уровневых учебных заданий в образовательном процессе. Мы рассматриваем теоретические основы уровневого подхода, приводим примеры различных типов заданий, а также даём рекомендации по их разработке. Надеемся, что данное пособие станет полезным инструментом для студентов и учителей, стремящихся повысить эффективность своего преподавания и создать благоприятную атмосферу для развития каждого обучающегося.

Уровневыми учебными заданиями занимаются многие учёные и педагоги, работающие в области дидактики, методики преподавания и педагогической психологии.

Бенджамин Блум – американский психолог и педагог, известный своим вкладом в создание таксономии образовательных целей (таксономия Блума).

Его работы заложили основу для разработки системы уровней учебных достижений, которая активно используется в современной образовательной практике.

Лев Семёнович Выготский – советский психолог, чьи идеи о зоне ближайшего развития оказали значительное влияние на понимание процесса обучения и использования уровневых заданий. Согласно Выготскому, ученик может успешно выполнять задачи, находящиеся в пределах этой зоны, при поддержке учителя или более опытных сверстников.

Джером Брунер – американский психолог, разработавший концепцию спирального обучения, согласно которой материал преподносится на разных уровнях сложности, постепенно углубляя знания учеников. Эта идея тесно связана с использованием уровневых учебных заданий.

Василий Васильевич Давыдов – российский педагог и психолог, который разработал теорию развивающего обучения, основанную на принципах деятельности и формирования понятий. Его подходы к организации образовательного процесса включают использование уровневых задач для стимулирования познавательной активности учащихся.

Александр Наумович Леонтьев – выдающийся советский психолог, внёсший большой вклад в изучение процессов учения и развития личности. Его труды помогают понять механизмы усвоения знаний и умений, что важно для создания и внедрения уровневых учебных программ.

Наталья Фёдоровна Виноградова – современный российский учёный-педагог, автор многочисленных работ по вопросам индивидуализации и дифференциации обучения. Она активно использует принципы уровневых

подходов в своей работе и предлагает практические рекомендации для учителей.

Эти исследователи и многие другие внесли важный вклад в развитие теории и практики использования уровневых учебных заданий, помогая учителям создавать эффективные образовательные программы и поддерживать мотивацию и успех обучающихся.

*Виды и характеристика заданий разного уровня*

*Уровень: узнавание* (предполагает, что обучающийся выбирает из предложенных или узнает правильный ответ).

Таблица 1 –Уровень узнавание

Цель	Актуализация имеющихся знаний учащихся по теме без их видоизменений (ученик демонстрирует базовые знания)
Объяснение уровня	Задания учитель конструирует на основе учебно-познавательных задач, они позволяют оценить: может ли ученик соотносить изученные объекты и явления с их названием, описанием, характерными свойствами, определением; различать их по рисункам, фотографиям; узнавать, когда непосредственно наблюдает, рассматривает
Методический комментарий	<p>1. Задание выполняется на основе знаний ....</p> <p>2. Этап урока: актуализация ранее полученных знаний; «открытие знаний» (прием «затруднение»); первичное закрепление, контроль</p> <p>3. Тип задания: с выбором ответа</p> <p>4. Уровень сложности: базовый</p> <p>5. Количество баллов: 1 балл</p> <p>6. Критерии оценки:          1 балл – выбран верно ответ...          0 баллов – не выбрал (выбрал неверно)</p> <p><i>Пример: Как называются разряды 2 класса?</i>  <i>А) сотни, десятки, единицы.</i>  <i>Б) сотни тысяч, десятки тысяч, единицы.</i>  <i>В) сотни тысяч, десятки тысяч, единицы тысяч.</i></p> <p><i>Критерии:</i>          1 балл – правильно указал ответ В          0 баллов – во всех остальных случаях</p>
Предполагаемый ответ	Вписываются правильные ответы на задание или предполагаемые ответы детей
Примечание (при необходимости)	<p>Использование программ LearningApps, Smart.</p> <p>Техническое оборудование: электронный микроскоп, Лаб-диск, планшет и др.</p> <p>Индивидуальные карточки.</p> <p>Задание выполняется устно (письменно, на планшетах), в ходе фронтальной работе (парной, групповой, индивидуально)</p>
Примерные задания	<p><i>Это задания теоретического характера (в том числе, тестовые задания на выбор ответа), ответ на которые можно найти в учебнике.</i></p> <p><i>Формулировка задания должна содержать алгоритм действий.</i></p> <p><i>Пример:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>неправильная формулировка: выбери правильный ответ....</i></li> <li>– <i>правильная формулировка: выбери и подчеркни правильный ответ....</i></li> <li>– <i>Выбери и подчеркни (назови, обведи) правильный ответ</i></li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Вставь пропущенную букву</li> <li>– Истинное или ложное.....</li> <li>– Что изображено (кто изображен) на рисунке (схеме)? Выбери правильный ответ.</li> <li>– Модель какого объекта представлена на рисунке? Выбери правильный ответ.</li> <li>– Описание какого объекта (явления) прозвучало? Укажи правильный ответ.</li> <li>– Определение какого из записанных ниже понятий приводится?</li> <li>– Сопоставь фрагменты изображения и подписи к ним. Выбери соответствующие друг другу понятия и определения.</li> <li>– Какой из перечней свойств соответствует данному объекту (явлению)?</li> </ul>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

*Уровень: воспроизведение* (предполагает, что обучающийся готов самостоятельно воспроизвести освоенную информацию, действия).

Таблица 2 – Уровень воспроизведение

Цель	Воспроизведение усвоенных ранее знаний от буквальной копии до применения в типовых ситуациях
Объяснение уровня	<p>Задания конструируют на основе учебно-познавательных задач, которые позволяют оценить: может ли ученик привести примеры изученных объектов и явлений, описать их на основе предложенного плана, назвать существенные признаки, планировать высказывание, выполнять действие по образцу.</p> <p>Если учащийся в тематических и промежуточных проверочных работах правильно выполнил задание этого уровня, он может получить больше баллов, чем за задание уровня «узнавание», т. к. этот тип заданий чуть сложнее. Задания актуальны на этапе тематического контроля, т. к. позволяют выявить пробелы в знаниях и оперативно устранить их</p>
Методический комментарий	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Задание выполняется на основе знаний....</li> <li>2. Этап урока: постановка учебной задачи; актуализация знаний; первичное закрепление.</li> <li>3. Тип задания: с кратким ответом.</li> <li>4. Уровень сложности: базовый.</li> <li>5. Количество баллов: 2 балла.</li> <li>6. Критерии оценки:</li> </ol> <p>2 балла – выбрал верно все ответы (указать точное количество).  1 балл – выбрал не все варианты ответов (указать допустимое количество).  0 баллов – не выбрал (все выборы не верны).</p> <p><i>Пример:</i>  Объясни решение: <math>53-20=(50-20)+3=30+3=33</math></p> <p><i>Критерии:</i>  2 балла – дано верное, полное объяснение.  1 балл – дано неполное объяснение.  0 баллов – во всех остальных случаях</p>
Предполагаемый ответ	Вписываются правильные ответы задания или предполагаемые ответы детей

Примечание (при необходимости)	Использование программ LearningApps, Smart. Техническое оборудование: электронный микроскоп, Лаб-диск, планшет и др. Индивидуальные карточки. Задание выполняется устно (письменно, на планшетах), в ходе фронтальной работе (парной, групповой, индивидуально)
Примерные задания	Расскажи по памяти... Приведи определение понятия. Вставь пропущенное слово (дано правило (определение), которое есть на странице учебника). Назови...(например, основные признаки объекта (явления)). Воспроизведи последовательность действий, с помощью которой... Опиши объект (явление) по плану. Расскажи правило ... Назови группы объектов. Приведи примеры. Рассмотри изображение. Назови имя политического деятеля. Напиши названия (группа, класс) ... Соедини пары...

*Уровень: понимание* (предполагает, что обучающийся способен выделять отдельные элементы структуры материала, определять их взаимосвязь, преобразовывать и интерпретировать освоенные знания).

Таблица 3 – Уровень понимание

Цель	Осмысленная демонстрация (восприятие) новой информации (задание нацеливает учащихся не только на освоение материала, но и на его <i>преобразование</i> и интеграцию. Критерием правильности выполнения является результат использования знаково-символических средств или логических операций)
Объяснение уровня	Задания учитель конструирует на основе учебно-познавательных задач, которые позволяют оценить: может ли ученик использовать знаково-символические средства; анализировать объекты и выделять существенные признаки; классифицировать по заданным критериям; устанавливать причинно-следственные связи; рассуждать об объекте; доказывать свою точку зрения; разнообразить способы решения познавательных и практических задач; составлять схемы, таблицы, кластеры, обобщать, группировать объекты
Методический комментарий	1. Задание выполняется на основе знаний .... 2. Этап урока: открытие новых знаний; первичное закрепление; повторение. 3. Тип задания: с полным (развернутым) ответом 4. Уровень сложности: повышенный 5. Количество баллов: 3 балла 6. Критерии оценки: 3 балла – дан правильный ответ. 2 балла – допущено не более 1 ошибки. 1 балл – допущено 2 ошибки. 0 баллов – во всех остальных случаях. <i>Пример: Распредели на группы данные выражения и объясни свое решение: 50:2 68:2 56:8 60:30 48:6 64:4. Найди значение выражений.</i> <i>Критерии:</i>

	3 балла	Выражения верно распределены на три группы и верно найдено значение всех выражений. Дано правильное объяснение
	2 балла	Выражения верно распределены на три группы и верно найдено значение всех выражений. Не смог дать правильное объяснение
	1 балл	Выражения верно распределены на три группы и допустил 1-2 ошибки в значении выражений
	0 баллов	Во всех остальных случаях
Предполагаемый ответ	Вписываются правильные ответы на задания или предполагаемые ответы детей	
Примечание (при необходимости)	Использование программ LearningApps, Smart. Техническое оборудование: электронный микроскоп, Лаб-диск, планшет и др. Индивидуальные карточки. Задание выполняется устно (письменно, на планшетах), в ходе фронтальной работе (парной, групповой, индивидуально)	
Примерные задания	<p><i>Содержание вопроса (задания) не выходит за рамки параграфа учебника.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Закончи фразу... Поясни, почему?</li> <li>– Подумай и объясни взаимосвязь...</li> <li>– Выдели существенные признаки объекта.</li> <li>– Найди закономерность.</li> <li>– Раздели на группы.</li> <li>– Сравни (выдели черты сходства и различия). Сделай вывод.</li> <li>– Определи, модель какого объекта (процесса) перед тобой?</li> <li>– Составь схему (таблицу)...</li> <li>– Объясни способ решения задачи (дано готовое решение)</li> <li>– Расскажи своими словами</li> <li>– Как ты понимаешь...</li> <li>– Составь кластер...</li> <li>– Прочитай текст и выпиши названия (группы, слова)</li> <li>– Подчеркни названия (группы, слова) в тексте</li> </ul>	

*Уровень: применение знаний в знакомых условиях* (предполагает, что ученик не только понимает освоенный материал, но и умеет использовать знания, чтобы решить учебно-познавательные и учебно-практические задачи уровня «понимание», с опорой на известные ему алгоритмы (по аналогии)).

Таблица 4 – Уровень применение знаний в знакомых условиях

Цель	Самостоятельное преобразование усвоенной информации в разнообразных ситуациях
Объяснение уровня	Задания этого типа – основа тематического контроля. Если обучающийся выполняет их, это означает, что он освоил знания на базовом уровне, и учитель выставляет ему более высокий балл, чем за задания типа «понимание». В основном, это типичные задания учебников, которые предназначены для первичного закрепления, повторения. Ученику не дается готовое решение!!
Методический комментарий	1. Задание выполняется на основе знаний (умений).... 2. Этап урока: рефлексии и контроля знаний; закрепления материала.

	<p>3. Тип задания: с развернутым ответом.  4. Уровень сложности: высокий.  5. Количество баллов: 4 балла.  6. Критерии оценки:  Предполагаемый ответ лучше разбить на 4 компонента. Соответственно, в сумме набирает 4 балла (по 1 баллу за каждый компонент).  <i>Пример: Аня и Петя для пошива салфетки для стола разрезали ткань. Аня разрезала ткань прямоугольной формы со сторонами 20 см и 10 см, а Петя – 2 дм и 3 дм. Чья салфетка окажется больше?</i></p> <table border="1"> <tr> <td>1. Указана форма салфетки – прямоугольник и что сравнение салфеток производят на основе расчета площади салфеток</td> <td>1</td> <td rowspan="4">4</td> </tr> <tr> <td>2. Правильно подсчитаны площади прямоугольников салфетки Ани и Пети</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>3. Произведено преобразование квадратных дециметров в квадратные сантиметры</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>4. Произведено сравнение площадей двух салфеток после преобразования квадратных дециметров в квадратные сантиметры</td> <td>1</td> </tr> </table>	1. Указана форма салфетки – прямоугольник и что сравнение салфеток производят на основе расчета площади салфеток	1	4	2. Правильно подсчитаны площади прямоугольников салфетки Ани и Пети	1	3. Произведено преобразование квадратных дециметров в квадратные сантиметры	1	4. Произведено сравнение площадей двух салфеток после преобразования квадратных дециметров в квадратные сантиметры	1
1. Указана форма салфетки – прямоугольник и что сравнение салфеток производят на основе расчета площади салфеток	1	4								
2. Правильно подсчитаны площади прямоугольников салфетки Ани и Пети	1									
3. Произведено преобразование квадратных дециметров в квадратные сантиметры	1									
4. Произведено сравнение площадей двух салфеток после преобразования квадратных дециметров в квадратные сантиметры	1									
Предполагаемый ответ	Вписываются правильные ответы на задания или предполагаемые ответы детей									
Примечание (при необходимости)	<p>Использование программ LearningApps, Smart.  Техническое оборудование: электронный микроскоп, Лаб-диск, планшет и др.  Индивидуальные карточки.  Задание выполняется устно (письменно, на планшетах), в ходе фронтальной работе (парной, групповой, индивидуально)</p>									
Примерные задания	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Прочитай текст, найди слова (группы, названия) и добавь еще свои</li> <li>- Ученики поспорили... Кто из них прав? Докажи (дать 4 обоснования, доказательства)</li> <li>- Ученики решили разными способами ... Кто решил верно? Докажи?</li> <li>- По дороге в школу Петя встречает два дорожных знака. (Учитель показывает изображения дорожных знаков «Пешеходный переход» из группы предупреждающих знаков и знаков особых предписаний). Какое изображение к какой группе относится? Помоги Пете выбрать безопасное место для перехода дороги. Поясни свой выбор.</li> <li>- Персонажи учебника поспорили. Один из них говорит, что мел является «родственником» гранита, другой – известняка. Кто из них прав? Поясни свой ответ. Расскажи, при помощи какого пособия можно проверить правильность ответа.</li> <li>- Персонаж учебника подарил нам комнатное растение. Используя алгоритм, составленный на уроке, выясни, как нужно ухаживать за данным растением. Один образец снега взят в лесу, другой – в центре города у дороги.</li> <li>- Опираясь на знания, полученные на уроке, поясни, как можно узнать, где какой образец? Какой из них ты бы выбрал для полива комнатных растений? Почему?</li> <li>- Найди и объясни (исправь) ошибку</li> </ul>									

Уровень: применение знаний в новых условиях(предполагает, что ученик справляется с учебно-практическими задачами, которые направлены на решение проблемных ситуаций).

Таблица 5 – Применение знаний в новых условиях

Цель	Самостоятельное преобразование усвоенной информации в разнообразных ситуациях	
Объяснение уровня	Задачи требуют от обучающегося выбрать необходимую информацию и действия, оптимальный способ решения; конструировать новый или преобразовать известный способ действия, создать алгоритм, памятку. Они стимулируют детей включаться в новые ситуации. К заданиям этого уровня относятся задания, требующие интеграции знаний по различным темам, учебным предметам, задания ВПР, олимпиадные задания. Если учащиеся выполняют задания, это свидетельствует о том, что они освоили знания на повышенном уровне	
Методический комментарий	1. Задание выполняется на основе знаний (умений)... 2. Этап урока: рефлексия и контроль знаний; обобщение материала. 3. Тип задания: с развернутым ответом. 4. Уровень сложности: высокий. 5. Количество баллов: 5 баллов. 6. Критерии оценки: Предполагаемый ответ лучше разбить на 5 компонентов. Соответственно, в сумме набирает 5 баллов (по 1 баллу за каждый компонент). Сумма баллов может быть распределена по-разному: $5б=1б+1б+1б+1б+1б$ $5б=2б+1б+1б+1б$ $5б=2б+2б+1б$ , возможны другие варианты. В случаях если ошибку назвал, но не исправил могут быть использованы критерии 0,5 балла. <i>Пример задания: Найди разность наибольшего двузначного и наименьшего двузначного чисел.</i> <i>Критерии оценки:</i>	
	Правильно выбрал арифметическое действие (вычитание)	1
	Записал двузначные числа	1
	Записал наибольшее и наименьшее числа	1
	Правильно выполнил запись столбиком	1
	Правильно выполнил вычисления	1
Предполагаемый ответ	Задание творческое (решение проблемной ситуации), поэтому предположить точный ответ сложно. Можно указать только пункты ответа (действия ученика)	
Примечание (при необходимости)	Использование программ Learning Apps, Smart. Техническое оборудование: электронный микроскоп, Лаб-диск, планшет и др. Индивидуальные карточки. Задание выполняется устно (письменно, на планшетах), в ходе фронтальной работы (парной, групповой, индивидуально)	
Примерные задания	Докажи Сделай сравнительный анализ. Изобрази, нарисуй, составь. Реши разными способами ... Предложи разные способы вычисления... Рассмотр и составь текст. Практические задания: хватит ли...? Как измерить...?	

	<p>Педагог демонстрирует учащимся опыт: в наполненный водой до краев стакан доливает ложку воды. Затем он предлагает детям предположить, что произойдет, спрогнозировать, перельется ли вода через край, пояснить свой ответ, сделать вывод по итогам наблюдения за ходом опыта. Педагог демонстрирует учащимся аналогичную емкость с водой, предлагает высказать предположение о том, что произойдет, если аккуратно насыпать в нее ложку соли. Учащимся нужно спрогнозировать, перельется ли вода через край, как в предыдущем опыте, или нет; пояснить свой ответ. Учитель предлагает проверить свои предположения (провести опыт) и сделать вывод по итогам наблюдения за ходом опыта. Результаты каждого из опытов нужно объяснить на основе знаний о частицах, о строении веществ, отобразить при помощи схемы.</p> <p>Изучая свойства воды, персонаж учебника пришел к выводу: «Чистая вода в природе – большая редкость». согласишься ли ты с этим утверждением? Приведи не менее трех доказательств своей точки зрения.</p> <p>Медоносную пчелу относят к домашним животным, а рыжего таракана или платяную моль – нет. Как это можно объяснить, ведь рыжий таракан и платяная моль живут в домах человека, а пчелы – на пасаках?</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### *Критерии оценивания уровневых учебных заданий*

Задание продемонстрировано в установленное время	1
<b>Разработано задание на узнавание</b>	1
Разработанное задание на узнавание соответствует заданной теме	1
Разработанное задание на узнавание соответствует программному содержанию (классу)	1
Предложен алгоритм работы с заданием на узнавание	1
Дан предполагаемый вариант ответа детей	1
Критерии оценки результатов выполнения задания на узнавание	1
<b>Разработано задание на воспроизведение</b>	1
Разработанное задание на воспроизведение соответствует заданной теме	1
Разработанное задание на воспроизведение соответствует программному содержанию (классу)	1
Предложен алгоритм работы с заданием на воспроизведение	1
Дан предполагаемый вариант ответа детей	1
Критерии оценки результатов выполнения задания на воспроизведение	1
<b>Разработано задание на понимание</b>	1
Разработанное задание на понимание соответствует заданной теме	1
Разработанное задание на понимание соответствует программному содержанию (классу)	1
Предложен алгоритм работы с заданием на понимание	1
Дан предполагаемый вариант ответа детей	1
Критерии оценки результатов выполнения задания на понимание	1
<b>Разработано задание на применение в знакомых условиях</b>	1
Разработанное задание на применение в знакомых условиях соответствует заданной теме	1
Разработанное задание на применение в знакомых условиях соответствует программному содержанию (классу)	1
Предложен алгоритм работы с заданием на применение в знакомых условиях	1

Дан предполагаемый вариант ответа детей	1
Критерии оценки результатов выполнения задания на применение в знакомых условиях	1
<b>Разработано задание на применение в новых условиях</b>	1
Разработанное задание на применение в новых условиях соответствует заданной теме	1
Разработанное задание на применение в новых условиях соответствует программному содержанию (классу)	1
Предложен алгоритм работы с заданием на применение в новых условиях	1
Дан предполагаемый вариант ответа детей	1
Критерии оценки результатов выполнения задания на применение в новых условиях	1
Грамотность речи	1

### **Список источников**

1. Байбенова, А.А. Опыт применения технологии индивидуализации и уровневой дифференциации в современном образовании / А.А. Байбенова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/3НВМУ8> (дата обращения: 17.12.2024).

2. Землянская, Е.Н. Теоретические основы организации обучения в начальных классах / Е.Н. Землянская. – М. : Юрайт, 2024. – 427 с.

3. Пичугина, Г.А. Уровневые задания в развитии мотивации успеха в обучении / Г.А. Пичугина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/3НВGyD> (дата обращения: 23.11.2024).

## **ОПЫТ ВОВЛЕЧЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РАЗРАБОТКУ И РЕАЛИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ**

***Соломатина Наталья Владимировна,**  
преподаватель,  
председатель цикловой комиссии «Сервис и туризм»  
ОГБПОУ «Рязанский многопрофильный колледж»,  
г. Рязань, Россия,  
e-mail: vowa.solomatin2017@yandex.ru*

Рост производительности труда является одной из ключевых проблем современной России. Решение этой проблемы требует подготовки высококвалифицированных кадров, отвечающих требованиям рынка труда.

В процессе изучения нормативно-правовой, теоретической и методической базы системы развития образования, в условиях усиления взаимосвязи рынка труда, подготовки кадров необходимо взаимодействие работодателей с образовательными организациями, которое заключается в применении работодателями профессиональных стандартов в соответствии с потребностями рынка; взаимодействии рынка труда и системы подготовки кадров за счет развития партнерства; участии работодателей в деятельности образовательных организаций и в управлении качеством обучения; повышении мотивации предприятий и организаций к качеству трудовых ресурсов.

Содержание профессиональных образовательных программ регулируется и контролируется государством. Федеральный закон Российской Федерации

«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» закрепил, как необходимое условие, учет требований работодателей при разработке ФГОС СПО нового поколения.

Таким образом, предполагается, что ОПОП, разработанные на основе ФГОС СПО нового поколения, должны учитывать и требования работодателей к профессиональной квалификации выпускников. Но, при создании ОПОП эти требования необходимо соответственно обобщить, конкретизировать и уточнить в зависимости от направленности программы и состояния рынка труда Рязанской области.

Проектирование ОПОП по профессиональной подготовке специалистов среднего звена, в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта производится на основе компетентного подхода, который направлен на улучшение взаимодействия с рынком труда, повышение конкурентоспособности специалистов и модульного, включающий логически завершённую единицу учебного материала, целевую программу действий и методическое руководство, обеспечивающее достижение поставленных дидактических целей.

Образовательным учреждениям рекомендуется создавать рабочие группы по разработке основных образовательных программ совместно с представителями работодателей. Но на практике система взаимодействия работодателей и представителей сферы образования недостаточно эффективна. Конечно, есть предприятия, которые стремятся наладить взаимодействие с образовательной организацией.

Среди основных конкурентных преимуществ ОГБПОУ «Рязанский многопрофильный колледж» можно отметить следующие:

- многолетние традиции и эффективный опыт в подготовке кадров;
- подготовка специалистов среднего звена осуществляется в соответствии с потребностями рынка труда Рязанской области;
- создание условий, направленных на удовлетворение потребностей личности в получении качественного образования;
- развитая материально-техническая база, обеспечивающая проведение всех видов учебных занятий, дисциплинарной, междисциплинарной и модульной подготовки, учебной, производственной практики;
- высокая квалификация и профессионализм педагогического коллектива, его нацеленность на совершенствование содержания и технологий профессиональной подготовки студентов.

При разработке программ профессиональной подготовки ОГБПОУ «Рязанский многопрофильный колледж» по специальности 43.02.15 «Поварское и кондитерское дело» учитываются требования работодателей, соответствующие профессиональным стандартам и квалификационным характеристикам, формируются предложения по включению

в образовательную программу дополнительных профессиональных компетенций, по направлению подготовки дуального обучения.

Участие работодателей в реализации ОПОП – это проведение производственной и преддипломной практики на базе предприятий-работодателей. Руководители практики назначаются с обеих сторон: и со стороны ОГБПОУ «Рязанский многопрофильный колледж», и со стороны организации-работодателя. За каждым учеником закрепляется наставник со стороны организации-работодателя из числа высококвалифицированных работников.

В ходе анализа имеющегося опыта выявлено, что сотрудничество образовательных организаций и организаций-работодателей в данном направлении является выгодным для всех участников взаимодействия, т. к. организации-работодатели могут использовать механизм дуального обучения для решения проблемы кадрового дефицита специалистов среднего звена, а образовательные учреждения – для решения проблем набора абитуриентов.

В соответствии с Приложением № 2 к Методическим рекомендациям по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием профессиональных образовательных организаций, в том числе в обновлении образовательных программ разработаны типы и формы взаимодействия работодателей и профессиональных образовательных организаций (Таблица 1).

Таблица 1 – Типы и формы. Взаимодействия работодателей и профессиональных образовательных организаций

<b>Типы взаимодействия</b>	<b>Формы взаимодействия</b>
Определение содержания образования	Участие предприятия в разработке образовательной программы (отдельных модулей, программ практики); согласование программ
Участие в образовательном процессе	Организация прохождения студентами практики, стажировки на предприятии; участие представителей работодателей в преподавательской деятельности – чтение лекций, курсов, проведение семинаров и практических занятий, мастер-классов (в ПОО и на предприятии); назначение наставников при прохождении производственной и преддипломной практики на производстве
Материальное обеспечение образовательной организации	Предоставление собственных помещений для учебных процессов; создание структурных подразделений образовательных организаций на базе предприятий
Проведение совместных	Совместное проведение конкурсов

мероприятий (в том числе профориентационная работа), направленных на ознакомление обучающихся с профессией и мотивацию к обучению	профессионального мастерства, олимпиад, выставок; проведение проб профессионального мастерства; организация экскурсий на предприятие
Повышение профессиональных компетенций преподавателей и сотрудников	Организация обучения и стажировок преподавателей и мастеров производственного обучения на предприятии; прохождение сотрудниками работодателей повышения квалификации в образовательной организации
Материальная поддержка обучающихся и преподавателей	Выплата предприятием дополнительных стипендий студентам, поощрение лучших студентов; оплата стипендий по дуальному обучению
Участие в общественном управлении образовательными организациями	Представители работодателей принимают участие в работе попечительского совета образовательной организации
Оценка результатов образования	Участие представителей работодателей в квалификационном экзамене (в том числе по отдельным модулям); участие представителей работодателей в демонстрационном экзамене
Трудоустройство обучающихся	Представители работодателя принимают на работу выпускников ПОО; предприятие участвует в днях открытых дверей, ярмарках вакансий; предприятия взаимодействуют с центрами занятости образовательных организаций
Участие в формировании рамочных условий функционирования системы СПО	Участие представителей работодателей в разработке профессиональных стандартов; участие в деятельности учебно-методических объединений

Организации среднего профессионального образования, в том числе и ОГБПОУ «Рязанский многопрофильный колледж», по предложению работодателей включают в учебные курсы вопросы, связанные с реальными потребностями предприятий. Радует то, что в настоящий момент в образовательных учреждениях, которые готовят квалифицированных специалистов среднего звена, ведется довольно активная работа по внедрению механизмов, форм и методов в планировании, реализации и оценке образовательных программ СПО с участием работодателей. Конечно, такое взаимодействие будет способствовать развитию и совершенствованию всей системы подготовки выпускников в образовательном учреждении, а также повышению ее конкурентоспособности в сфере образовательных услуг.

### Список источников

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Распоряжение Минпросвещения России от 27.12.2019 N P-154 «Об утверждении методических рекомендаций по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ» (вместе с «Методическими рекомендациями по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования детей, в том числе в обновлении образовательных программ», «Методическими рекомендациями по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием профессиональной образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ»).

3. План мероприятий (дорожная карта) по развитию национальной системы квалификаций в Российской Федерации на период до 2024 года. Одобрен Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (Протокол от 19 октября 2018 г. N 30).

4. Коваленко, А.С. Формы участия работодателя в планировании, реализации и оценке образовательных программ ПО / А.С. Коваленко. – Текст: непосредственный // Педагогика высшей школы. – 2021. – № 3 (6). – С. 60-63. – URL: <https://moluch.ru/th/3/archive/43/1387/> (дата обращения: 19.02.2025).

5. Концепция обеспечения качества образования в РосНОУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.rosnou.ru/pub/00\\_Nataly/Important/](http://www.rosnou.ru/pub/00_Nataly/Important/).

6. Космынин, А.В. Проблемы участия работодателей в процедуре оценки качества образования / А.В. Космынин, А.В. Смирнов // Успехи современного естествознания. – 2020. – № 12.

7. Развитие системы оценки качества образования / В.А. Болотов, В.И. Круглов, В.Н. Шаулин [и др.].

## **CHATGPT В РОЛИ ЭМПАТИЙНОГО РЕФЛЕКСИВНОГО ПОМОЩНИКА ФЕЛЬДШЕРА: ЧТО ДЕЛАТЬ И С ЧЕГО НАЧАТЬ?**

***Шумова Александра Львовна,***

*старший преподаватель кафедры поликлинической терапии, профилактической медицины и общей врачебной практики, к. м. н.*

*ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России,*

*г. Рязань, Россия,*

*e-mail: shumova62@yandex.ru;*

***Тарасенко Нина Ивановна,***

*ассистент кафедры поликлинической терапии, профилактической медицины и общей врачебной практики*

*ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России,*

*г. Рязань, Россия,*

*e-mail:nina-tarasenko-1971@mail.ru*

Фельдшеры играют ключевую роль в оказании медицинской помощи, осуществлении лечения и ухода за пациентами, а также в своевременном выявлении и коррекции изменений в их состоянии. В процессе осуществления профессиональной деятельности от специалистов требуется непрерывный анализ собственных знаний, опыта и действий, а также их коррекция в соответствии с текущими и ожидаемыми результатами, что предполагает развитие самосознания в отношении когнитивных функций и применение рефлексивного мышления. Рефлексия является ценным инструментом для анализа клинической практики и развития навыков мышления высокого порядка, необходимых для оказания современной и качественной медицинской помощи, ориентированной на пациента [1].

Традиционные модели рефлексивной оценки, несмотря на свою ценность, часто сталкиваются с рядом барьеров, препятствующих их широкому применению медицинскими работниками. Наиболее значимыми, на наш взгляд, являются недостаток поддержки со стороны руководства, коллег, что может снижать мотивацию к рефлексивной практике и страх критики и осуждения. Опасения столкнуться с негативной оценкой или критикой со стороны коллег или начальства сдерживают откровенный самоанализ.

В современных исследованиях все больше внимания уделяется применению технологий искусственного интеллекта, в частности, больших языковых моделей, таких как ChatGPT, для поддержки профессиональной деятельности медицинских работников [2]. Возможность эмпатического взаимодействия с пользователем, предоставляемая ChatGPT, расширяет перспективы использования рефлексивной оценки, способствуя не только решению коммуникативных проблем, но и предотвращению эмоционального выгорания, связанного, в большинстве случаев, с недостаточной эмпатичной поддержкой пациентов.

Современные научные исследования подтверждают гипотезу о том, что эмпатия выступает катализатором рефлексивного процесса в профессиональной деятельности специалистов сферы медицинского и социального ухода. Эмпатические переживания, возникающие при взаимодействии с пациентами, инициируют специалистов к более глубокому и осознанному анализу своего опыта и действий. Примерами ситуаций, стимулирующих рефлексивную рефлексию, являются:

- Эмоциональный диссонанс: несоответствие между собственными эмоциональными реакциями специалиста и эмоциональным состоянием пациента.

- Несоответствие оценки результатов лечения: расхождение между оценкой специалистом эффективности предложенного плана лечения и восприятием пациентом степени его удовлетворенности достигнутыми результатами, что может свидетельствовать о недостаточном учете мнения пациента и нарушении принципов партнерства в процессе принятия решений.

В исследованиях [3, 4] авторы отмечают, что возникновение *эмоционального диссонанса* (расхождения между собственными эмоциями специалиста и эмоциями пациента) или *когнитивного диссонанса* (противоречия между представлениями специалиста и опытом пациента) становится мощным стимулом для рефлексии. Например, фельдшер, привыкший к определенному порядку взаимодействия с больными, может столкнуться с пациентом, категорически отказывающимся следовать рекомендациям из-за личных убеждений или культурных особенностей. Этот диссонанс побуждает специалиста к рефлексивному анализу своей практики и стиля общения, направленному на поиск альтернативных и более эффективных подходов. Регулярное подавление или имитация эмоций при профессиональных неудачах приводит к стрессу и профессиональному выгоранию, что подчеркивает необходимость рефлексивного анализа стратегий эмоциональной регуляции.

Эмпатичное взаимодействие с пациентами способствует повышению самосознания у медицинских работников [4], поскольку, сталкиваясь с различными жизненными ситуациями и эмоциональными состояниями, специалист начинает лучше понимать собственные ценности, убеждения и реакции. Удовлетворение базовых психологических потребностей, в частности, потребности в связи с другими людьми, способствует развитию автономии, компетентности и осознанности, стимулируя рефлексивный анализ и самосовершенствование.

Применение ChatGP для поддержки рефлексивной практики открывает новые возможности, однако, сопряжено с рисками, связанными с использованием искусственного интеллекта в практике решения медицинских вопросов. С целью минимизации этих рисков и обеспечения безопасного и эффективного использования ChatGP, особую значимость приобретает формирование электронной медицинской грамотности у специалистов, определяемой как умение использовать интернет для поиска, оценки

и применения медицинской информации. Также необходимо акцентировать внимание на грамотности в вопросах психического здоровья и профилактике рисков, связанных с инфодемией – избытком информации, включая дезинформацию, касающуюся здоровья [5]. Неконтролируемый поток информации, особенно в контексте эмоциональной уязвимости, может приводить к тревожности, депрессии и неправильным решениям в отношении здоровья.

На наш взгляд, первым шагом к безопасному и эффективному внедрению ChatGP в рефлексивную практику, представляется целесообразным вовлечение студентов в проектную и научно-исследовательскую работу, направленную на:

- изучение возможностей применения ChatGP для поддержки рефлексивной практики;
- оценку рисков, связанных с использованием ChatGP для решения личных эмоциональных проблем, возникающих в процессе профессиональной деятельности;
- разработку стратегий повышения электронной медицинской грамотности у специалистов и пациентов для снижения негативного воздействия инфодемии.

Этот подход позволит не только создать условия для применения рефлексивной практике для медицинских работников, но и подготовить специалистов, способных критически оценивать информацию, получаемую с помощью искусственного интеллекта [7, 8, 9].

В качестве демонстрации эмпатийной рефлексивной поддержки ChatGPT можно привести следующий пример, сгенерированный искусственным интеллектом.

Задание: приведи пример диалога ChatGPT с фельдшером при возникновении затруднений консультирования пациента с когнитивными нарушениями.

Вот пример эмпатийного диалога между фельдшером и ChatGPT, в котором фельдшер обсуждает ситуацию с пациентом, у которого когнитивные нарушения и который не понимает рекомендации. В этом диалоге фельдшер делится своими переживаниями и получает советы по подходу к такому пациенту.

*Фельдшер.* Привет, ChatGPT. У меня был случай с пациентом, у которого когнитивные нарушения. Я пытался объяснить ему, как принимать лекарства, но он не понимал и выглядел запутанным. Я чувствую, что не справился с этой ситуацией.

*ChatGPT.* Здравствуй! Мне жаль слышать, что ты столкнулся с такой трудной ситуацией. Работать с пациентами, имеющими когнитивные нарушения, может быть очень сложно. Можешь рассказать подробнее, что именно произошло?

*Фельдшер.* Я объяснял ему, что нужно принимать таблетки два раза в день, но он продолжал спрашивать об этом снова и снова. Я пытался говорить

медленно и четко, но он все равно не мог понять. Я начал нервничать и не знал, как помочь.

*ChatGPT.* Это действительно может быть стрессовым. Важно помнить, что пациенты с когнитивными нарушениями могут испытывать трудности с пониманием и запоминанием информации. Как ты чувствовал себя в этот момент?

*Фельдшер.* Я почувствовал себя беспомощным и немного разочарованным. Я хотел помочь ему, но не знал, как это сделать.

*ChatGPT.* Это естественно. В таких ситуациях полезно применять подходы, которые могут помочь пациенту лучше понять информацию. Например, использование простых и ясных слов, а также визуальных подсказок может быть очень эффективным. Ты пробовал это?

*Фельдшер.* Нет, я не использовал визуальные подсказки. Мне не пришло это в голову.

*ChatGPT.* Это может значительно помочь! Ты можешь попробовать использовать картинки или схемы для объяснения. Также полезно повторять информацию несколько раз и задавать простые вопросы, чтобы убедиться, что пациент понимает. Можно также попросить его повторить рекомендации своими словами, чтобы проверить понимание.

*Фельдшер.* Это звучит полезно. Я попробую использовать визуальные материалы и задавать вопросы в следующий раз.

*ChatGPT.* Отличная идея! И помни, что иногда может понадобиться больше времени, чтобы объяснить что-то пациенту с когнитивными нарушениями. Терпение и эмпатия в таких ситуациях очень важны. Если у тебя будут еще трудные моменты, я всегда здесь, чтобы поддержать тебя.

*Фельдшер.* Спасибо, ChatGPT. Мне стало легче, когда я обсудил это с тобой. Я постараюсь применить твои советы и быть более терпеливым.

В этом диалоге ChatGPT предлагает поддержку и конструктивные рекомендации, помогая фельдшеру понять, как подходить к пациенту с когнитивными нарушениями для более эффективного общения и передачи информации.

### **Список источников**

1. Self-care competency framework. Volume 1. Global competency standards for health and care workers to support people's self-care. Geneva: World Health Organization; 2023 (Self-care competency framework). Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

2. Введенская, Е.В. Цифровые агенты в медицине: новые возможности и вызовы / Е.В. Введенская // Этическая мысль. – 2024. – Т. 24, № 1. – С. 115-128 – DOI: 10.21146/2074-4870-2024-24-1-115-128.

3. Pinkawa C, Dörfel D. Emotional labor as emotion regulation investigated with ecological momentary assessment – a scoping review. BMC Psychol. 2024 Feb 12;12(1):69. doi: 10.1186/s40359-023-01469-9.

4. Açı́l A, Keçeci A. Effect of a simulation game on nursing students' reflective thinking skills: a mixed methods study. BMCNurs. 2024 Sep 30;23(1):704. doi: 10.1186/s12912-024-02228-w.

5. Гордеева, С.С. Компетентность в сфере психического здоровья: сущность, структура, способы повышения / С.С. Гордеева // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2021. – Вып. 1. – С. 108-116. – DOI: 10.17072/2078-7898/2021-1-108-116.

6. Землянский, А.В. Влияние инфодемии на детей и подростков / А.В. Землянский, Е.С. Зубаркина // Наука и школа. – 2021. – № 6. – С. 35-44. – DOI: 10.31862/1819-463X-2021-6-35-44.

7. Задиранова, А.М. Определение риска инфодемии по результатам онлайн-опроса среди студентов / А.М. Задиранова, В.П. Семаева, Д.В. Удальцова // Студенческая наука и медицина XXI века: традиции, инновации и приоритеты. SMART: SamaraMedicalArticles : сб. мат-лов XVII Всеросс. (91-й Итоговой) студенческой науч. конф. СНО с международ. участием. – Самара, 2023. – С. 833-835.

8. Задиранова, А.М. Повышение медиаграмотности молодёжи в разрезе инфодемии / А.М. Задиранова, Д.В. Удальцова, В.П. Семаева // Актуальные вопросы студенческой медицинской науки и образования : мат-лы IX Всеросс. с международ. участием студ. науч.-образоват. конф. – Рязань, 2023. – С. 138-139.

9. Задиранова, А.М. Эмпатия на перекрестке информационной и межличностной коммуникации в медицине / А.М. Задиранова, Д.В. Удальцова, В.П. Семаева // Сб. мате-лов XVIII Всеросс. (92-ой Итоговой) студ. науч. конф. СНО с международ. участием «Студенческая наука и медицина XXI века: традиции, инновации и приоритеты» SMART: SamaraMedicalARTicles – Самара, 2024. – С. 651-653.

## **СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ РЕАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ»**

*Эктова Светлана Александровна,  
преподаватель высшей квалификационной категории  
ОГБПОУ «Рязанский железнодорожный колледж»,  
г. Рязань, Россия,  
e-mail: [ektova8383@mail.ru](mailto:ektova8383@mail.ru)*

Профессионалитет – это новая форма сотрудничества образовательных организаций и работодателей в формате образовательно-индустриальных кластеров, объединенных общностью образовательных программ, которые будут реализовываться под конкретный заказ работодателей с их непосредственным участие.

Неотъемлемыми компонентами «Профессионалитета» являются наставничество, приоритет практической подготовки, оптимизация сроков

подготовки кадров, целевое обучение и гарантированное трудоустройство на предприятиях-заказчиках, развитие материально-технической базы колледжей с учетом технологических особенностей производств.

Чем интересен проект «Профессионалитет» для студентов, выбравших эти программы:

1. Наличие бюджетных мест.
2. Более оптимальные сроки обучения.
3. Общежития для иногородних студентов.
4. Обучение на современном оборудовании, приобретенном специально под потребности проекта.
5. Приобретение профессиональных навыков и качеств для конкретных предприятий.
6. Уникальное содержание программ, в разработке которых участвуют специалисты с производства.
7. Это гарантии трудоустройства и социальная поддержка от предприятий-работодателей (стипендии, программы поддержки, наставничество от работодателей).

Только работодатели знают, какие именно качества и навыки нужны их будущим сотрудникам. Они заинтересованы в квалифицированных специалистах и тесно сотрудничают с колледжем. ОГБПОУ «Рязанский железнодорожный колледж» в полной мере осуществляется работа в направлении такого сотрудничества.

Развитие и реализация сотрудничества идет в следующих направлениях:

– обучение и практика проходят на современном оборудовании. Организации-работодатели предоставляют свои предприятия для прохождения практики, где работники выступают наставниками для наших студентов;

– в обязательном порядке представители различных организаций работодателей присутствуют на защите выпускных дипломных проектов, формируя своими пожеланиями, корректировки к программам обучения преподавателей специальных дисциплин. В следующем учебном году путём уменьшения часов общеобразовательных дисциплин, благодаря такому сотрудничеству, принято решение сократить часы общеобразовательных дисциплин по профессии «Электромонтажник электрических сетей и электрооборудования», и ввести уже на первом курсе некоторое количество часов профессиональных дисциплин;

– каждый год наши студенты тщательно готовятся к участию в чемпионате по профессиональному мастерству «Профессионалы», а наши партнёры предоставляют им свои площадки для обучения;

– также работодатели активно принимают участие в демоэкзаменах по специальности «Автоматика и телемеханика на транспорте» и профессиям «Электромонтажник электрических сетей и электрооборудования», «Мастер столярного и мебельного производства», «Мастер сельскохозяйственного производства». Организации-работодатели участвуют в оценке экзамена и могут сразу подобрать для себя лучших специалистов, реально оценив их

профессиональные компетенции. Им, как и нам важен уровень практических знаний студентов;

- при помощи сотрудничества с работодателем студентами изучаются лучшие практики, путем проведения экскурсий на предприятия профессиональной направленности. Всё чаще представители работодателей проводят лекции для студентов, рассказывая о деятельности своих предприятий, мотивируя их на будущую профессиональную деятельность;

- при написании проектных работ студенты нашего колледжа исследуют методы и технологии на специализированных предприятиях;

- в 2022/2023 учебном году в ходе реализации национального проекта «Образование» в ОГБПОУ «Рязанский железнодорожный колледж» были открыты мастерские «Управление локомотивом» и «Управление перевозочным процессом» с современным оборудованием: робот-тренажер «Гриша-02» для обучения навыкам СЛР, автосцепка СА-3, кран машиниста 395, стенд для изучения приборов управления автотормозами, тренажерный комплекс подвижного состава, шаблон универсальный для контроля параметров поверхности катания колесных пар тягового подвижного состава УТ 1, имитационный тренажер ДСП/ДНЦ с автоматизированной системой АОС-Д. Эти мастерские, оснащенные высокотехнологичным оборудованием, позволяют студентам получать самые современные знания и навыки, открывают новые возможности для профориентации школьников и повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников, действующих предприятий ОАО «РЖД»;

- нововведением 2024/2025 учебного года стало поступление на специальность «Техническая эксплуатация подвижного состава железных дорог» двух девочек, что позволяет реализовать желания каждого абитуриента;

- в 2024/2025 году 29 обучающихся выпускных курсов по ведущим специальностям «Техническая эксплуатация подвижного состава железных дорог», «Автоматика и телемеханика на транспорте», «Организация перевозок и управления на транспорте» уже востребованы и трудятся по специальности, находясь на индивидуальном графике обучения. А дальнейшее трудоустройство – наша главная задача;

- начиная с приемной компании этого года наш колледж работает по договору целевого обучения. В рамках сотрудничества с предприятиями 26 студентов заключили договора целевого обучения, что гарантирует им дальнейшее трудоустройство;

- с 2025 года на базе «Рязанского политехнического колледжа» наша образовательная организация стала участником образовательно-производственного центра (кластера) «Радиоэлектроника».

Главный ориентир на будущее развитие колледжа:

- это создание общеобразовательно-производственного кластера на базе колледжа;

- повышение квалификаций мастеров производственного обучения, преподавателей специальных дисциплин и общеобразовательных в том числе,

путем увеличения процента профессионально-ориентированного блока в общеобразовательных программах;

– развитие наставничества по форме наставничества преподаватель-обучающийся (для подготовки регионального чемпионата «Профессионалы», развитие внутриколледжных конкурсов профессионального мастерства на различных кафедрах); по форме наставничества работодатель-обучающийся (выпускник), когда предприятие предоставляет современное оборудование, цеха для прохождения практики, специалистов, мастеров своего дела;

– дальнейшее внедрение целевого обучения.

В наше время, когда технологии и требования рынка быстро меняются, важно гарантировать, что студенты получают актуальные знания и навыки, которые позволят им достичь профессионального успеха. Федеральный проект «Профессионалитет» является одной из инициатив, которая отвечает на эту потребность в современных знаниях и профессиональной подготовке. Основная цель участников этого проекта, наша в том числе – в сжатые сроки подготовить квалифицированных специалистов в соответствии с потребностями рынка труда и отраслевых предприятий.

#### **Список источников**

1. Каталог информационных ресурсов Министерства образования и молодежной политики Свердловской области. Профессиональное образование. Профессионалитет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minobraz.egov66.ru/site/section?id>.

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 16.03.2022 № 387 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://government.ru/docs/all/139812/>.

## **РАЗДЕЛ 4. РАЗВИТИЕ МЕХАНИЗМОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

### **ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ ПАРТНЕРСТВА С РАБОТОДАТЕЛЯМИ В СОЦИАЛЬНОЙ, ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ И ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЕ**

*Денисова Татьяна Евгеньевна,  
преподаватель  
ОГБПОУ «Касимовский нефтегазовый колледж»,  
г. Касимов, Рязанская область, Россия,  
e-mail: Tatyana\_lapochka@mail.ru*

Эффективные практики партнерства с работодателями в социальной, воспитательной и профориентационной работе – это важный этап подготовки высококвалифицированных специалистов среднего звена.

Партнерство с работодателями играет важную роль в современной системе профориентационной работы, выступая связующим звеном между образовательными учреждениями, работодателями и общественными организациями. Основная цель – создание благоприятных условий для профессионального взаимодействия работодателей со студентами образовательной организации.

Эффективное социальное партнерство предполагает разработку совместных профориентационных программ, проведение ярмарок вакансий и дней открытых дверей, Проф-гид. Важным элементом является привлечение опытных специалистов-практиков к консультированию и наставничеству.

Воспитательная работа со студентами колледжа является неотъемлемой частью процесса качественной подготовки специалистов. Целью воспитательной работы в колледже, является подготовка квалифицированных специалистов, способных к дальнейшему профессиональному росту, а также оказание помощи обучающимся в выборе профессий и самореализации.

Итак, одним из основных принципов современного процесса обучения является единство практик партнерства с работодателем и воспитательной работе. Для этого образовательное учреждение организует экскурсии и встречи с работодателями на предприятии.

Регулярный диалог между заинтересованными сторонами, обмен опытом и ресурсами способствуют повышению качества профориентационной работы и успешной адаптации выпускников к профессиональной деятельности.

В своей практической деятельности колледж на протяжении многих лет плодотворно и тесно взаимодействует с предприятиями. Заключены договоры о сетевом взаимодействии и трудоустройстве с девятнадцатью предприятиями, продолжается работы по заключению договоров о целевом обучении. Таким образом, сегодня колледж сотрудничает с предприятиями не только по вопросам трудоустройства, но и получает прямые заказы от ведущих

работодателей. В настоящее время ОГБПОУ «Касимовский нефтегазовый колледж» наиболее тесно работает с АО «Рязанская нефтеперерабатывающая компания», компанией «Еламед», «Касимовский приборный завод» – филиал акционерного общества «Государственный Рязанский приборный завод», АО «Транснефть – Верхняя Волга». Студенты колледжа проходят практику и трудоустраиваются на эти предприятия. В свою очередь работники предприятий имеют возможность профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации на базе колледжа. Представители предприятий являются активными участниками проводимых в колледже мероприятий – Дней открытых дверей, Дня Роснефти, ярмарок вакансий и т. д.

Предприятия оказывают помощь и поддержку колледжу в развитии материально-технической базы. В рамках сетевого взаимодействия были оснащены лаборатории:

- химии и технологии нефти и газа;
- автоматизации технологических процессов переработки нефти и газа;
- электротехники и электроники.

В итоге развитие механизмов социального партнерства – это не просто форма сотрудничества, а механизм, обеспечивающий системный и эффективный подход к воспитательной и профориентационной работе с участием работодателя. Хорошо налаженное социальное партнерство в сфере профориентации способствует повышению уровня занятости населения, повышению конкурентоспособности выпускников на рынке труда и обеспечению устойчивого развития экономики области. Оно является инвестицией в будущее поколение и гарантией формирования квалифицированной рабочей силы.

#### **Список источников**

1. Волков, Б.С. Выбираем профессию. Основы профориентации / Б.С. Волков. – М. : Говорящая книга, 2012. – 662 с.
2. Федеральные государственные образовательные стандарты: официальный сайт. – URL: <https://fgos.ru/>.
3. Панина, С.В. Основные направления социального партнерства в профориентационной работе / С.В. Панина, Л.В. Степанова // Наука и школа. – 2012. – № 6. – С. 22-23.

## **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**

*Драй Галина Григорьевна,  
заместитель директора  
по учебно-производственной работе  
ОГБПОУ «Михайловский техникум имени А. Мерзлова»,  
г. Михайлов, Рязанская область, Россия,  
e-mail: n.natacha3530@yandex.ru*

Одной из основных задач системы среднего профессионального образования, в связи с ростом требований к квалификации и качеству подготовки специалистов, является учет требований работодателей. Быстро реагировать на изменения условий рынка труда можно только при непосредственном объединении всех субъектов, с учетом интереса к взаимодействию с образовательными учреждениями на основе партнерских отношений [3].

Социальное партнёрство в среднем профессиональном образовании – это система договорных организационных, педагогических и экономических отношений учреждений профессионального образования с работодателями, службами занятости, профсоюзами, родителями, позволяющая включить их в рыночные отношения и ориентированная на подготовку конкурентно способного и мобильного специалиста.

Профессиональное образование всё в большей степени ориентируется на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросов работодателей, становится инструментом решения, первоочередных экономических проблем общества. Растут требования индустрии к квалификации и качеству подготовки специалистов, обостряется конкуренция на рынке труда. Одновременно меняются профессиональная среда, характер действия экономических и социальных факторов, влияющих на состояние профессионального образования. Стихийно растёт рынок образовательных услуг, требовательней становятся его потребители – обучающиеся и их родители.

Основная цель социального партнёрства в среднем профессиональном образовании состоит в совместной разработке, принятии и реализации социально-экономической и трудовой политики учебного заведения СПО, основанной на интересах общества, работников и работодателей.

Цель современных российских колледжей и техникумов – подготовить востребованного на рынке труда специалиста, владеющего новейшими типами оборудования и технологическими процессами, способного без «доучивания» приступить к работе. В связи с этим формирование социального партнёрства – достаточно длительный и сложный процесс, зависящий от целого ряда субъективных и объективных причин: состояния экономики, социальной

обстановки, готовности включиться в него со стороны муниципальных органов власти, а также воли, желания и возможностей руководителей предприятий.

Последнее время в СПО активно входит такое понятие, как «целевое обучение». Обязательства и ответственность сторон определяются контрактом. Работа, которую работодатель предлагает студенту, должна соответствовать уровню и профилю его профессионального образования. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в ст. 56 вводит понятие «целевое обучение» и определяет его особенности и основные положения, касающиеся заключения договора о целевом обучении [1].

Постепенно развивая эти отношения, сегодня российское профессиональное образование находится на том этапе, когда руководители предприятий увидели и оценили все преимущества социального партнёрства. Они приглашают на производственную практику целые группы, идут на то, что предоставляют свои мастерские не только для прохождения практики, но и для проведения производственного обучения, организуют экскурсии, предусмотренные учебно-воспитательным процессом колледжа или техникума. Помимо этого, они устанавливают дополнительные стипендии лучшим студентам, оказывают посильную материальную помощь образовательному учреждению не только в денежном эквиваленте, но и материалами, инструментами и приспособлениями малой механизации. Некоторые предприятия организуют питание студентов, обеспечивают транспортом в утреннее и вечернее время. Все эти льготы повышают интерес студентов не только к профессии, но и к самому предприятию. Представители предприятий присутствуют на итоговой аттестации выпускников, где у них есть возможность не только оценить уровень подготовки выпускников, но и пригласить их к себе на работу.

Целевая подготовка – это возможность построения профессиональной карьеры по выбранному направлению подготовки специальности на основе договорных отношений с организацией-работодателем. Преимущества целевой подготовки:

- гарантированное трудоустройство выпускников колледжа;
- возможность совмещения обучения в колледже и работы по специальности;
- прохождение практик, стажировок, дипломного проектирования на будущем месте работы;
- возможность коррекции совместно с работодателем учебного плана образовательной программы целевой подготовки [2].

Социальное партнёрство для многих учебных заведений СПО стало естественной формой существования, которое открывает следующие дополнительные возможности:

- упрощается доступ к информации о рынке труда;
- обеспечивается учёт требований работодателей по содержанию подготовки специалистов;

- упрощается процедура корректировки старых и разработка новых учебных материалов и программ, отвечающих стандарту и требованиям работодателей;

- открываются более широкие возможности для организации производственного обучения и практики;

- расширяются возможности трудоустройства выпускников;

- появляются возможности для организации краткосрочной стажировки преподавателей для ознакомления с новейшими типами оборудования и технологическими процессами.

Прежде чем добиться таких результатов необходимо пройти три основных этапа развития системы социального партнёрства:

I этап – подготовительный. Его цель – мотивация педагогических работников на необходимость подготовки специалистов, отвечающих требованиям работодателей на рынке труда. Задачи, которые стоят перед образовательным учреждением СПО:

- исследовать потребности регионов в специалистах;

- определить тенденции развития рынка труда;

- определить потребности рынка труда в кадрах, с точки зрения качества и количества;

- определить перечень социальных партнёров;

- провести обучение инженерно-педагогических работников методам изучения рынка труда.

Ожидаемые и полученные результаты:

- определение ёмкости рынка труда в разрезе профессий;

- оценка спроса на профессии, по которым осуществляется подготовка;

- установление видов деятельности и перечня навыков, необходимых работнику конкретной профессии;

- определение квалификационных требований к работнику со стороны работодателей;

- соответствие УПД и материальной базы задачам подготовки специалистов.

II этап – содержательный, его цель – корректировка содержания и форм обучения квалифицированных рабочих и специалистов, разработка программ с ориентацией на потребности рынка труда, на отражение требований федерального государственного стандарта СПО, тарифно-квалификационных характеристик. Отработка технологий взаимодействия с социальными партнёрами. Задачи, стоящие перед образовательным учреждением СПО на этом этапе:

- установление положительной динамики показателей трудоустройства выпускников;

- расширение образовательных услуг в СПО;

- привлечение дополнительных источников финансирования;

- создание нормативно-правовой базы социального партнёрства;

- повышение профессионализма работников;
- оценка работы учебного заведения со стороны социальных партнёров.

Ожидаемые и полученные результаты:

1. Наличие договоров с представителями разных категорий социальных партнёров по:

- созданию постоянных мест производственной практики;
- повышению квалификации инженерно- педагогических работников на предприятиях;
- трудоустройству выпускников;
- аттестации выпускников с привлечением социальных партнёров.

2. Наличие экспертной оценки учебно-программной документации со стороны представителей предприятий.

3. Установление устойчивого контакта со службой занятости.

4. Создание комплектов учебно-программной документации по профессиям.

III этап – заключительный. Его цель – создание устойчивой и постоянной системы социального партнёрства. Задачи, стоящие перед образовательным учреждением СПО на этом этапе:

- организация системы непрерывного образования;
- исключение противоречий между различными уровнями профессиональной подготовки.

Ожидаемые и полученные результаты:

- улучшение материально-технической базы учебного заведения СПО;
- приведение в соответствие должностных инструкций работников учебного заведения СПО;
- создание механизма постоянного сотрудничества с социальными партнёрами.

Анализ открытых источников разных учебных заведений СПО позволяет сделать вывод о том, что администрацией и инженерно-педагогическими коллективами российских образовательных учреждений проводится большая работа в этом направлении, так как каждый понимает, что несоответствие требованиям рынка труда, низкая квалификация приводят выпускников на биржу труда. Ведь успех в деле формирования системы социального партнёрства в значительной степени зависит от самого учебного заведения среднего профессионального образования, инициативы и понимания всей важности этого дела не только инженерно-педагогическим коллективом, но и самими выпускниками.

### **Список источников**

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями).

2. Постановление Правительства Российской Федерации № 555 от 27.04.2024 г. «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования».

3. Новости образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://postupi.online/journal-spo/novosti-obrazovaniya/kak-izmenitsya-tselevoe-obuchenie-v-tehnikumah-i-kolledjah/>.

**РАЗВИТИЕ МЕХАНИЗМОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.  
ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ ПАРТНЕРСТВА  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ  
В СОЦИАЛЬНОЙ, ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ  
И ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЕ**

*Музычук Сергей Васильевич,  
заместитель директора  
по учебно-производственной работе  
ОГБПОУ «Новомичуринский многоотраслевой техникум»,  
г. Новомичуринск, Рязанская область, Россия,  
e-mail: muzsergei2601@gmail.com*

Среднее профессиональное образование направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и имеет целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования [1].

Партнерство образовательных организаций с работодателями является важным аспектом успешной подготовки специалистов, отвечающих требованиям современного рынка труда. Оно позволяет студентам получить практические знания и навыки, необходимые для успешного трудоустройства, а также помогает образовательным учреждениям адаптироваться к изменениям в профессиональной сфере. Рассмотрим несколько эффективных практик такого сотрудничества, реализуемых в ОГБПОУ «Новомичуринский многоотраслевой техникум» при поддержке предприятий-партнеров.

*Профессиональная ориентация:*

1. Организация встреч с представителями предприятий-партнеров: регулярные встречи студентов с профессионалами в отрасли электроэнергетики, транспорта и сферы услуг помогают обучающимся лучше понять специфику работы в этих областях и определиться с выбором профессии.

2. Круглые столы и мастер-классы: проведение мероприятий, где специалисты делятся своим опытом и знаниями, способствует повышению интереса учащихся к определённым профессиям.

3. Дни открытых дверей на предприятиях: позволяют студентам познакомиться с реальной производственной средой и увидеть, какие компетенции необходимы для работы в конкретном предприятии.

4. Тестирование профессиональных склонностей: совместное проведение тестов и анкетирования среди обучающихся помогает выявить их интересы и способности, что облегчит выбор будущей специальности.

5. Создание совместных проектов: взаимодействие между студентами и сотрудниками предприятий-партнеров в рамках реализации конкретных проектов даёт возможность обучающимся применить теоретические знания на практике.

6. Публикация отзывов выпускников: создание информационного раздела на сайте техникума, где выпускники делятся своими историями успеха после окончания учёбы и начала карьеры, мотивируя нынешних студентов стремиться к достижению высоких результатов.

7. Развитие гибких или надпрофессиональных навыков: совместная работа над развитием коммуникативных навыков, умения работать в команде и решать проблемы через тренинги и семинары, организованные совместно с потенциальными работодателями.

8. Внедрение дуального образования: система, при которой студенты совмещают обучение с практическим трудом на предприятии, обеспечивая таким образом получение необходимых компетенций.

9. Обмен опытом между образовательными организациями и предприятиями: обсуждение актуальных вопросов подготовки кадров, обмен информацией о новых технологиях и методиках обучения, способствующих улучшению качества образования.

10. Стажировки и практика: организация стажировок и производственных практик для студентов непосредственно на рабочих местах, что помогает закрепить полученные знания и подготовиться к трудовой деятельности.

11. Участие работодателей в разработке образовательных программ и оценочной документации: привлечение представителей предприятий-партнеров к созданию учебных программ позволяет учитывать реальные потребности рынка труда и адаптировать образование под современные требования работодателя.

12. Ярмарки вакансий: организация мероприятий, где студенты могут встретиться с потенциальными работодателями, узнать больше о вакансиях и условиях работы, а также пройти собеседования при поддержке представителей Центра занятости населения и Службы содействия трудоустройству выпускников техникума.

13. Программы наставничества: назначение наставников из числа опытных сотрудников предприятий-партнеров для поддержки студентов в процессе обучения и профессионального становления.

14. Волонтерская деятельность: участие студентов в социальных проектах предприятий-партнеров, способствующее развитию гражданской ответственности и формирующее важные личностные качества.

15. Курсы повышения квалификации для преподавателей: проведение курсов и тренингов для педагогических работников с участием экспертов

предприятий-партнеров помогает обновлять педагогические методики и улучшать качество преподавания.

16. Проекты социального партнёрства: реализация инициатив, направленных на улучшение условий жизни местных сообществ, совместно с предприятиями-партнерами укрепляет связи между техникумом и предприятиями.

17. Адаптация выпускников к рабочему процессу: поддержка молодых специалистов на начальном этапе их карьеры через совместные мероприятия и консультации снижает уровень стресса и повышает шансы на успешную адаптацию в трудовом коллективе.

18. Оценка эффективности партнёрства: периодический мониторинг и оценка результатов взаимодействия позволяют корректировать стратегии сотрудничества и добиваться лучших результатов.

Эти подходы направлены на создание устойчивых связей между техникумом и предприятиями-партнерами, способствуют подготовке квалифицированных кадров, соответствующих современным требованиям экономики.

#### *Социальное партнёрство:*

Социальное партнёрство – система взаимоотношений между образовательной организацией, работодателями и другими заинтересованными сторонами, направленная на согласование интересов и решение общих задач в области образования, воспитания и профессиональной ориентации.

Механизмы социального партнёрства, реализуемые в ОГБПОУ «Новомичуринский многоотраслевой техникум» включают в себя:

- заключение договоров и соглашений о сотрудничестве;
- создание совместных советов и комиссий;
- организацию совместных мероприятий и проектов;
- обмен опытом и лучшими практиками;
- участие работодателей в разработке образовательных программ, оценочных материалов и государственной итоговой аттестации выпускников.

Эффективные практики партнёрства ОГБПОУ «Новомичуринский многоотраслевой техникум» с работодателями в социальной, воспитательной и профориентационной работе включают в себя:

1. Организацию стажировок и практик для студентов на предприятиях и в организациях. Это позволяет студентам получить реальный опыт работы, познакомиться с требованиями работодателей и особенностями профессиональной деятельности.

2. Проведение совместных мероприятий, таких как Ярмарки вакансий, Дни открытых дверей, мастер-классы и семинары. Такие мероприятия помогают студентам лучше понять рынок труда, требования работодателей и возможности карьерного роста в различных сферах.

3. Разработка и реализация совместных образовательных программ, направленных на подготовку специалистов, соответствующих требованиям рынка труда. Работодатели могут участвовать в разработке программ,

предлагая свои идеи и рекомендации по содержанию и форме обучения с учетом особенностей организации работы на конкретном предприятии и технологических процессов.

4. Итоговая аттестация, завершающая освоение имеющих государственную аккредитацию основных образовательных программ, является государственной итоговой аттестацией. Государственная итоговая аттестация проводится государственными экзаменационными комиссиями в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися основных образовательных программ соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта или образовательного стандарта [1]. Демонстрационный экзамен применяется в оценочных процедурах итоговой и промежуточной аттестаций по образовательным программам среднего профессионального образования [2].

Демонстрационный экзамен проводится по двум уровням:

– демонстрационный экзамен базового уровня проводится на основе требований к результатам освоения образовательных программ среднего профессионального образования, установленных ФГОС СПО;

– демонстрационный экзамен профильного уровня проводится по решению образовательной организации на основании заявлений выпускников на основе требований к результатам освоения образовательных программ среднего профессионального образования, установленных в соответствии с ФГОС СПО, включая квалификационные требования, заявленные организациями, работодателями, заинтересованными в подготовке кадров соответствующей квалификации, в том числе являющимися стороной договора о сетевой форме реализации образовательных программ и (или) договора о практической подготовке обучающихся (далее - организации-партнеры) [3].

5. Участие работодателей в оценке качества подготовки студентов, например, через проведение демонстрационных экзаменов, квалификационных экзаменов, защиту дипломных работ и проектов. Это позволяет оценить уровень подготовки студентов и их готовность к работе в реальных условиях.

6. Организация совместных проектов и исследований, направленных на решение актуальных проблем в области образования и профессиональной подготовки. Например, разработка новых методов обучения, оценка эффективности образовательных программ и т. д.

7. Создание службы содействия трудоустройству выпускников (Центра карьеры), которая помогает выпускникам найти работу и адаптироваться на новом месте. Служба содействия трудоустройству выпускников ОГБПОУ «Новомичуринский многоотраслевой техникум» предоставляет информацию о вакансиях, проводит тренинги по поиску работы и подготовке к собеседованиям и составлению резюме.

8. Проведение профориентационных мероприятий для школьников и студентов, направленных на помощь в выборе будущей профессии (лекции, встречи с представителями различных профессий, экскурсии на предприятия и в организации).

9. Разработка и внедрение программ наставничества, где опытные специалисты помогают молодым сотрудникам адаптироваться на рабочем месте и развивать профессиональные навыки. Наставники могут делиться своим опытом, давать советы и рекомендации, помогать в решении сложных задач.

10. Организация олимпиад профессионального мастерства, участие в отборочных этапах Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» среди студентов техникума, направленных на выявление талантливых и перспективных кадров, победители которых могут получить возможность стажировки или трудоустройства.

11. Проведение совместных исследований и опросов среди работодателей и выпускников для выявления потребностей рынка труда и корректировки образовательных программ, что помогает адаптировать обучение под требования работодателей и повысить конкурентоспособность выпускников.

#### **Список источников**

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 28.02.2025) «Об образовании в Российской Федерации».

2. Распоряжение Минпросвещения Российской Федерации от 01.04.2019 N P-42 (ред. от 01.04.2020) «Об утверждении методических рекомендаций о проведении аттестации с использованием механизма демонстрационного экзамена».

3. Приказ Минпросвещения Российской Федерации от 08.11.2021 N 800 (с изменениями на 22 ноября 2024 года) «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования».

## РАЗДЕЛ 5. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

### ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И АНАЛИЗ ЕГО ВЛИЯНИЯ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СТУДЕНТОВ

*Дадон Анастасия Александровна,  
преподаватель факультета ДПО и СПО  
ФГБОУ ВО «Рязанский государственный агротехнологический  
университет имени П.А. Костычева»,  
г. Рязань, Россия,  
e-mail: nastya.dadon@yandex.ru*

**Аннотация.** Статья посвящена вопросам организации системы наставничества в учреждениях среднего профессионального образования (СПО). Рассматриваются цели и задачи наставничества, его роль в развитии профессиональных компетенций студентов, а также методы взаимодействия между наставниками и подопечными [3]. Особое внимание уделено критериям оценки эффективности наставничества и анализу его влияния на профессиональное развитие студентов. В заключении подчеркивается важность наставничества как инструмента повышения качества подготовки кадров и адаптации молодых специалистов к современным требованиям рынка труда.

**Ключевые слова:** наставничество, среднее профессиональное образование (СПО), профессиональные компетенции, взаимодействие наставников.

В современных условиях стремительного развития экономики и технологий возрастает потребность в высококвалифицированных специалистах, способных оперативно адаптироваться к изменениям и эффективно применять полученные знания на практике. Одним из эффективных инструментов подготовки таких специалистов является система наставничества, которая становится всё более востребованной в образовательных учреждениях, включая учреждения СПО [1]. Наставничество представляет собой процесс передачи опыта, знаний и навыков от более опытных специалистов к менее опытным, что способствует ускоренной адаптации студентов к будущей профессиональной деятельности и улучшению их профессиональной подготовки [2]. В данной статье рассматриваются основные аспекты организации системы наставничества в СПО, включая выбор наставников, разработку программ наставничества и оценку их эффективности.

**Методы исследования:** Для успешной реализации системы наставничества в учреждениях СПО важно использовать эффективные методы взаимодействия между наставниками и подопечными [4]. Эти методы

направлены на передачу знаний, развитие профессиональных навыков и формирование личностных качеств студентов. Рассмотрим основные из них:

– *Индивидуальные консультации* – это один из самых распространенных методов наставничества. Они предполагают регулярные встречи наставника и подопечного для обсуждения текущих задач, трудностей и планов на будущее. Наставник помогает студенту сориентироваться в учебной программе, решить возникающие проблемы и разработать стратегию профессионального развития.

– *Практические задания* – это способ прямого вовлечения студентов в профессиональную деятельность под руководством наставника. Студенты выполняют реальные рабочие задачи, которые соответствуют их будущей специальности. Наставник наблюдает за выполнением заданий, дает рекомендации и оценивает результаты.

– *Обратная связь и коучинг* – это важная составляющая наставничества. Наставник регулярно предоставляет подопечному информацию о его прогрессе, выделяет сильные стороны и указывает на области для улучшения. Коучинг подразумевает более глубокий анализ ситуации и совместную разработку плана действий для достижения целей.

– *Мастер-классы и тренинги* – проводятся наставниками для группы студентов. Они позволяют делиться опытом и знаниями с большим количеством людей одновременно. Темы могут варьироваться от технических вопросов до личностного роста и командной работы.

– *Совместные проекты* – подразумевают участие студентов и наставников в выполнении общих задач. Это может быть разработка нового продукта, проведение исследования или подготовка презентации. Такой подход помогает студентам почувствовать себя частью команды и научиться работать в коллективе.

Эффективность системы наставничества оценивается по нескольким основным параметрам:

– Улучшение академической успеваемости: Увеличение среднего балла, снижение количества неуспевающих студентов, повышение уровня знаний и навыков.

– Повышение профессиональной квалификации: Рост числа студентов, участвующих в профессиональных конкурсах, стажировках и других мероприятиях, связанных с их специальностью.

– Социальная адаптация: Уменьшение конфликтов, улучшение взаимоотношений внутри коллектива, повышение социальной активности студентов.

– Личностное развитие: таких как коммуникабельность, ответственность, инициативность, лидерские качества.

– Удовлетворенность участников: Положительная обратная связь от студентов и наставников относительно процесса наставничества.

Анализ достижений студентов и их влияние на профессиональное развитие [5].

Анализ достижений студентов проводится на основе их успехов в учебной и внеучебной деятельности:

– Академические достижения: Повышение успеваемости, участие в олимпиадах и конференциях.

– Профессиональные достижения: Участие в стажировках, прохождение практики, получение профессиональных сертификатов.

– Личностные достижения: Развитие лидерских качеств, улучшение коммуникативных навыков, повышение уверенности в себе.

– Карьерные достижения: Получение предложений о трудоустройстве, успешное завершение стажировок, начало карьеры в выбранной области.

*Результаты собственного исследования:* Чтобы повысить социальную адаптацию, а именно уменьшить конфликты в группе, улучшить взаимоотношения внутри коллектива были проведены внеклассные мероприятия в формате тренинга. Первое - на тему «Вопрос-ответ». Тренинг помог студентам узнать друг друга лучше через вопросы. Ведущий раздает каждому участнику карточку с вопросом, например, «Какое твое самое яркое воспоминание?» или «Какое место ты мечтаешь посетить?». Студенты по очереди отвечали на вопросы, что способствовало созданию доверительной атмосферы в группе.

Второе мероприятие, в котором тренинг начинается с разделения команды на пары, где каждый участник делится информацией о своих любимых блюдах. Затем студенты объединяются в тройки и рассказывают о посещенных городах или странах. Далее формируются группы из четырех человек, которые обсуждают свои увлечения и хобби. Эта последовательность помогает участникам лучше узнать друг друга, способствует общению и укрепляет командный дух.

#### *Заключение.*

Организация системы наставничества в учреждениях среднего профессионального образования (СПО) является неотъемлемой частью качественного образовательного процесса. Эта система способствует формированию профессиональных компетенций, развитию личностных качеств и успешной адаптации студентов к требованиям современной трудовой сферы. Наставничество помогает студентам обрести уверенность в своих силах, углубить знания и приобрести ценные практические навыки, необходимые для построения успешной карьеры [6, 7].

Эффективность системы наставничества подтверждается положительными результатами, такими как улучшение академической успеваемости, профессиональная квалификация и социальная адаптация студентов. Примеры успешных практик наглядно демонстрируют, как грамотно организованное наставничество способно изменить жизнь молодых специалистов, открывая перед ними новые горизонты возможностей.

Таким образом, внедрение и развитие системы наставничества в СПО должно стать приоритетом для образовательных учреждений, стремящихся подготовить конкурентоспособных и востребованных специалистов.

### Список источников

1. Иванова, О.А. Эффективность наставничества в образовательном процессе учреждений СПО / О.А. Иванова, А.В. Колесниченко // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2021. – № 3 (34).
2. Болотова, Е.Л. Наставничество в образовательных организациях: актуальные проблемы и пути их решения / Е.Л. Болотова, С.М. Куницына // Вестник Мининского университета. – 2020. – № 2.
3. Галковская, И.В. Современные подходы к организации наставничества в образовательных учреждениях / И.В. Галковская, Т.А. Мельникова // Образование и наука. – 2020. – № 22.
4. Зимняя, И.А. Наставничество как ресурс профессионально-личностного развития обучающихся / И.А. Зимняя // Человек и образование. – 2018. – № 3 (56).
5. Авдеева, О.В. Наставничество как механизм формирования профессиональной компетентности будущих педагогов / О.В. Авдеева, М.Н. Фроловская // Наука и образование сегодня. – 2021. – № 4.
6. Касимова, Э.Р. Роль наставничества в профессиональной социализации студентов / Э.Р. Касимова, Д.Ф. Сабирова // Вестник Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы. – 2019. – № 2 (48).
7. Бочарова, Е.Е. Роль наставничества в формировании профессиональной готовности студентов колледжей / Е.Е. Бочарова, О.О. Бедарева // Научные исследования и разработки молодых ученых. – 2021.

### МНОГОМЕРНОСТЬ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

*Ениватова Ольга Владиславовна,  
преподаватель  
ОГБПОУ «Рязанский многопрофильный колледж»,  
г. Рязань, Россия,  
e-mail: olga.enivatova@ro.ru*

Современная социально-экономическая ситуация в России обуславливает потребность качественного повышения уровня профессиональной подготовки кадров. И возобновление института наставничества становится одним из приоритетных направлений профессионального образования. Задача формирования системы наставничества поставлена в федеральных проектах «Образование», «Современная школа» и «Молодые профессионалы» [1].

Наставничество как схема построения отношений в СПО является технологией интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей.

В российских словарях феномен наставничества трактуется по-разному, но везде он понимается как организованное и многоаспектное действие:

– процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества;

– процесс воспитания и профессиональной подготовки молодежи, осуществляемый старшим поколением с целью передачи профессионального опыта и нравственных норм;

– процесс участия опытных профессионалов в подготовке и воспитании молодежи по соответствующей профессии через передачу богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку с целью ускорения его адаптации к профессиональной деятельности, оказания помощи и поддержки;

– занятие, деятельность наставника [2].

Куратор способен стать для наставляемого другом, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске личных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей становления.

Заметить отдельный вклад наставника в процессе формирования специалиста представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы уважения, диалога, кооперации и взаимоподдержки, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие происходит через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти принципы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, поступательному развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Многомерность системы наставничества позволяет применять ее для решения целого комплекса задач для:

– обучающегося, который попал в ситуацию сложного выбора образовательной траектории и недостаточно заинтересован в учебе;

– обучающегося, которому трудно раскрыть свои возможности в рамках образовательной программы, либо который испытывает трудности в общении; обучающегося, который не видит перспективы трудоустройства и возможности карьерного роста в регионе проживания;

– обучающегося, которому необходимо преодолевать внутренние преграды.

Технология наставничества также применима и для преодоления сложностей, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

– проблемы молодого специалиста в коллективе;

– проблемы педагога, испытывающего дискомфорт в мире современных образовательных технологий или ощущающего кризис профессионального роста и находящегося в состоянии профессионального выгорания.

Для успешного функционирования системы наставничества необходима комплексная подготовка кураторов. Формы наставничества могут быть разнообразными, они являются способом реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой

находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Для успешного закрепления на месте работы или в должности педагога для молодого специалиста существует один из вариантов взаимодействия участников «опытный педагог - молодой специалист», который предполагает взаимодействие молодого учителя (при опыте работы до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому всестороннюю поддержку. Это повышает профессиональный потенциал и уровень молодого специалиста, а также создает комфортную профессиональную среду внутри образовательного учреждения, позволяющую реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых или новых специалистов в педагогическую работу, культурную и общественную жизнь колледжа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в коллективе образовательного заведения. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри колледжа.

Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована для профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации для коллег, которые испытывают трудности при реализации современных педагогических технологий. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для проведения в учебном заведении: открытых уроков, конкурсов, творческих мастерских, разработки методических материалов.

Второй вариант взаимодействия – это «работодатель и будущий сотрудник». Профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, а также адаптацию на рабочем месте при последующем трудоустройстве.

На производстве студент получает актуализированный профессиональный опыт и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Предполагаемыми результатами данного сотрудничества могут быть:

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- расширение набора потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки;

- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, так как студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;
- сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику деятельности, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Третья форма наставничества «студент-студент» предполагает взаимодействие, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее лишенное строгой субординации влияние на наставляемого [2]. Варианты взаимодействия «успевающий-неуспевающий», «лидер-пассивный», «равный-равному». При реализации данной модели предусматривается разносторонняя поддержка студента, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Ожидаемыми результатами программы могут стать:

- высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации;
- улучшение психологического фона в коллективе, лояльность студентов; культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов в результате совместной работы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах, походах на спортивные или культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство и интеграции в сообщество.

Таким образом, наставничество может служить эффективным механизмом повышения профессионального мастерства учителей и развития системы образования в целом, а также формирования сбалансированной педагогической системы посредством передачи собственного опыта, знаний и общечеловеческих ценностей обучающимся. Процесс наставничества в СПО является важным инструментом повышения качества образования, способствует профессиональному и личностному развитию студентов и обеспечивает их успешную интеграцию в профессиональную среду.

Перспективы дальнейшего развития системы наставничества в среднем профессиональном образовании включают внедрение цифровых технологий, создание онлайн-платформ для взаимодействия студентов с кураторами, развитие дистанционных форм наставничества и активное привлечение бизнеса к образовательному процессу. Такой подход позволит не только повысить доступность качественного наставничества, но и создать условия для непрерывного профессионального роста студентов на протяжении всего обучения и последующей карьеры.

Внедрение и развитие таких программ должно стать приоритетной задачей образовательных учреждений, стремящихся соответствовать современным требованиям рынка труда, что позволит создать поколение квалифицированных специалистов, готовых к вызовам современного мира и способных внести значительный вклад в развитие экономики и общества.

### **Список источников**

1. Валовик, Н.А. Мониторинг эффективного педагогического опыта различных форм наставничества в СПО / Н.А. Валовик, С.В. Кудрявцева // Вестник Московского городского педагогического университета. – 2023. – № 2 (6). – (Серия «Современный колледж»). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/monitoring-effektivnogo-pedagogicheskogo-opyta-razlichnyh-form-nastavnichestva-v-spo> (дата обращения: 22.02.2025).

2. Югфельд, Е.А. Анализ функционирования системы наставничества в образовательных организациях региона / Е.А. Югфельд, Е.Г. Ипатова // Мир науки. Педагогика и психология. – 2022. – Т. 10, № 1. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/48PSMN122.pdf> (дата обращения: 20.02.2025).

3. Бугров, А.С. Профорентация в общем образовании: анализ ситуации, тенденции и перспективы развития / А.С. Бугров // Профессиональное образование и рынок труда. – 2024. – № 1 (56). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/proforientatsiya-v-obschem-obrazovanii-analiz-situatsii-tendentsii-i-perspektivy-razvitiya> (дата обращения: 20.02.2025).

### **ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОГБПОУ «КЛЕПИКОВСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

*Холодкова Мария Викторовна,  
заместитель директора  
по учебно-производственной работе  
ОГБПОУ «Клепиковский технологический техникум»,  
г. Спас-Клепики, Клепиковский район, Россия,  
e-mail: zamdirupr.holodkova@yandex.ru*

В настоящее время системе наставничества как способу совершенствования подготовки кадров на рабочем месте уделяется самое пристальное внимание со стороны государства. В качестве подтверждения, может выступать тот факт, что с 1 марта 2025 года в Трудовом кодексе Российской Федерации появилась статья, которая регламентирует внедрение системы наставничества в организациях.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой

находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

В ОГБПОУ «Клепиковский технологический техникум» целевая модель наставничества по форме «педагог - педагог» реализуется в рамках деятельности «Школы начинающего педагога», которая функционирует в Учреждении уже более 20 лет.

Форма наставничества «педагог - педагог» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом.

Деятельность «Школы начинающего педагога» нацелена на успешную адаптацию начинающего педагога в образовательном учреждении, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Курирует деятельность «Школы начинающего педагога» методист, который совместно с председателями методических цикловых комиссий разрабатывает программу наставничества сроком на три года с учетом потребностей наставляемых, определяет наставников из числа опытных педагогов для молодых специалистов. У одного наставляемого может быть несколько наставников.

Наставники, взаимодействуя с наставляемыми, способствуют формированию потребности у начинающих педагогов заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности, развивают интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса, ориентируют начинающих педагогов на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности, прививают молодым специалистам интерес к педагогической деятельности в целях их закрепления в образовательной организации, способствуют профессиональному становлению педагогов, и, как конечный результат, формируют педагогическое сообщество образовательного учреждения.

Наставническая работа с начинающими педагогами проводится в три этапа.

Первый этап – адаптационный:

цель: оказание практической помощи начинающим педагогам в их адаптации в образовательном учреждении, вопросах совершенствования теоретических и практических знаний.

задачи:

1) определить сформированность у наставляемого профессионально-значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления начинающего педагога;

2) сформировать у наставляемого навыки самоорганизации и активности, выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

Второй этап – проектировочный:

цель: формирование потребности начинающего педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений и навыков.

задачи:

1) стимулировать личностно-профессиональное развитие начинающего педагога посредством эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства;

2) сформировать у наставляемого умение планировать и организовать свою деятельность;

3) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Третий этап – контрольно-оценочный:

цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как педагога-профессионала.

задачи:

1) сформировать у наставляемого потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;

2) сформировать у наставляемого умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;

3) сформировать у наставляемого навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием.

Результатом организации работы наставников является высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательного учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного

периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательной организации, и профессии.

### **Список источников**

1. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025).

3. Электронное издание Журнал «Кадровое дело». Формы доступа: <https://www.kdelo.ru/news/398415-rostrud-rasskazal-kak-rabotaet-novaya-statya-tk-o-nastavnichestve>, <https://www.kdelo.ru/art/385955-nastavnichestvo-novyh-sotrudnikov-20-m7>.

## **ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ**

*Шпидонова Мария Владимировна,  
методист  
филиала ОГБПОУ «Рязанский педагогический  
колледж» в г. Касимове,  
г. Касимов, Рязанская область, Россия,  
e-mail: metod.2019@yandex.ru*

В современном мире образование является одним из ключевых факторов развития общества. Оно определяет будущее страны, её конкурентоспособность и способность к инновациям. В связи с этим повышение квалификации педагогических кадров становится одной из важнейших задач системы образования [1].

В филиале реализуются несколько форм повышения квалификации, каждая из которых имеет определенные цели и задачи:

1. Курсы повышения квалификации. Это одна из наиболее распространённых форм, которая предполагает изучение определённой темы или проблемы под руководством опытных специалистов. В современном мире многие преподаватели выбирают онлайн-формат, поскольку он позволяет повышать квалификацию без отрыва от основной работы. Однако важно тщательно подходить к выбору платформы для обучения, так как не все из них предлагают качественные услуги. Методическая служба помогает подобрать курс в государственных организациях или тех, кто участвует в государственных программах.

2. Семинары и конференции. Участие в семинарах и конференциях позволяет педагогам обмениваться опытом, обсуждать актуальные проблемы и находить новые решения. Особенно интересны формы, в которых принимают участие представители организаций-работодателей, баз практик. Такой вид взаимодействия дает возможность понять связь теории и практики, минимизирует разногласия к подходам и целям обучения, позволяет готовить студентов, отвечающим требованиям рынка труда.

3. Мастер-классы и тренинги. Мастер-классы и тренинги проводятся опытными педагогами и специалистами в различных областях. Они позволяют педагогам получить практические навыки и умения, необходимые для успешной работы. Как правило, опытные педагоги обучают молодое поколение эффективным подходам в обучении, наглядно показывают использование передовых педагогических технологий. В свою очередь молодые педагоги технически более подкованы, они могут рассказать о современных платформах, технических особенностях и способах применения современного оборудования и программного обеспечения. Такое взаимодействие позволяет каждому педагогу проявить свои сильные стороны, распространить опыт среди коллег и научиться чему-то новому. Это способствует профессиональному развитию и повышению качества образования.

4. Самообразование. Самообразование является важной формой повышения квалификации, которая позволяет педагогам самостоятельно изучать новые материалы, читать специализированную литературу и следить за последними тенденциями в образовании. Каждый педагог составляет индивидуальный план самообразования на срок от одного до пяти лет. В соответствии с выбранной темой педагоги планируют посещение мероприятий, изучение литературы и прохождение курсов повышения квалификации и другие формы работы. Такой подход обеспечивает непрерывность и системность процесса самосовершенствования [2].

Выбор формы повышения квалификации также зависит от целей, которые ставит перед собой педагог. Повышение квалификации педагогических работников может идти по следующим направлениям:

1. Обновление теоретических знаний – одно из ключевых направлений повышения квалификации педагогов. В современном мире образование не стоит на месте, оно постоянно развивается и совершенствуется. Появляются новые технологии, методы и подходы к обучению, которые могут помочь педагогам сделать процесс обучения более интересным и эффективным. Чтобы быть в курсе последних достижений в области педагогики, психологии, методики преподавания и других смежных наук, педагоги должны постоянно обновлять свои знания. Это позволяет им применять новые подходы и методы в своей работе, что способствует повышению качества обучения. Для обновления теоретических знаний педагоги могут использовать различные источники информации, такие как научные статьи, книги, журналы, интернет-ресурсы и другие. Они также могут посещать семинары, конференции и мастер-классы, где смогут узнать о новых тенденциях в образовании и обменяться

опытом с коллегами. Обновление теоретических знаний помогает педагогам быть в тонусе, развиваться профессионально и повышать качество своей работы.

2. Развитие практических навыков. Повышение квалификации должно включать практические занятия, мастер-классы, тренинги и другие формы работы, которые позволяют педагогам отработать полученные знания на практике. Практические занятия помогают педагогам научиться применять новые методы и подходы в своей работе. Они могут проводиться в форме ролевых игр, практических упражнений, решения кейсов и других активных методов обучения. Мастер-классы и тренинги предоставляют возможность педагогам увидеть, как другие опытные педагоги применяют новые методики на практике, и попробовать самим использовать их в своей деятельности. Развитие практических навыков также способствует формированию профессиональных компетенций педагогов. Они учатся анализировать свою работу, оценивать её эффективность и вносить необходимые коррективы. Это помогает им стать более уверенными в своих силах и способностях, а также повысить качество своей работы.

3. Освоение новых технологий. Внедрение новых технологий в образовательный процесс требует от педагогов соответствующих навыков и знаний. Курсы повышения квалификации помогают им освоить новые инструменты и методики, что делает обучение более эффективным и интересным для обучающихся. В современном мире технологии развиваются очень быстро, и образование не может оставаться в стороне от этого процесса. Педагоги должны быть готовы к использованию новых инструментов и методик в своей работе, чтобы обеспечить высокое качество обучения. Освоение новых технологий также включает в себя изучение различных платформ, приложений и инструментов, которые могут быть полезны в образовательном процессе. Преподаватели учатся создавать интерактивные уроки, использовать видеоматериалы, аудиозаписи и другие ресурсы для улучшения качества обучения. Они также осваивают методы дистанционного обучения, что становится особенно актуальным в условиях цифровизации образования [3].

4. Формирование профессиональных качеств. Повышение квалификации способствует развитию таких качеств, как коммуникабельность, ответственность, креативность и др. Эти качества необходимы для успешной педагогической деятельности и повышения качества образования. Коммуникабельность помогает педагогам устанавливать доверительные отношения со студентами и их родителями, а также коллегами по работе. Ответственность способствует более осознанному подходу к своей профессии и стремлению к постоянному совершенствованию. Креативность позволяет находить новые подходы к обучению и воспитанию, что делает образовательный процесс более интересным и эффективным. Формирование профессиональных качеств включает в себя различные методы и формы работы, направленные на развитие этих качеств. Это могут быть тренинги,

семинары, круглые столы и другие мероприятия, где педагоги могут обмениваться опытом, обсуждать проблемы и искать пути их решения.

Таким образом, повышение квалификации педагогических кадров является необходимым условием для развития профессиональных компетенций, улучшения качества образовательного процесса и обеспечения конкурентоспособности системы образования. Выбор формы повышения квалификации зависит от целей, задач и возможностей педагога, а также от стратегии образовательной организации.

### **Список источников**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 13.06.2023) «Об образовании в Российской Федерации»

2. Золотухина А.В., Зелко А.С., Бочаров М.И. Современные формы и методы повышения квалификации педагогов [Электронный ресурс] / А.В. Золотухина, А.С. Зелко, М.И. Бочаров // Мир науки, культуры, образования. – 2022. – № 6 (97).

3. Блинов, В.И. Развитие системы непрерывного педагогического образования: риски и перспективы [Электронный ресурс] / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев // Образование и наука. – 2021. – № 3. – Режим доступа: [https://rcpomo.ggtu.ru/wp-content/uploads/content/metodicheskij\\_kabinet/research/blinov\\_v.i./Osnovnye%20idei%20didakticheskoy%20konceptcii%20cifrovogo%20professionalnogo%20obrazovaniya%20i%20obucheniya.pdf](https://rcpomo.ggtu.ru/wp-content/uploads/content/metodicheskij_kabinet/research/blinov_v.i./Osnovnye%20idei%20didakticheskoy%20konceptcii%20cifrovogo%20professionalnogo%20obrazovaniya%20i%20obucheniya.pdf) (дата обращения: 14.02.2025).

## **РАЗДЕЛ 6. РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОРЕВНОВАНИЙ В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**

### **ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС «МАСТЕР ГОДА» – КЛЮЧЕВОЙ ИНСТРУМЕНТ ВЫЯВЛЕНИЯ ЛУЧШИХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СПО**

*Цыбизова Алла Викторовна,  
заведующий НМиАСПО*

*ОГБУ ДПО «Рязанский институт развития образования»,  
г. Рязань, Россия;*

*Рюмина Анастасия Анатольевна,  
методист НМиАСПО*

*ОГБУ ДПО «Рязанский институт развития образования»,  
г. Рязань, Россия,*

*e-mail: centrsporiro@yandex.ru*

Уровень качества образования в образовательных организациях, реализующих среднее профессиональное образование напрямую зависит от уровня профессионального мастерства педагогических работников. В настоящее время в среднем профессиональном образовании происходят стремительные изменения и перемены. На смену обыденному стилю работы приходит современный стиль, и одним из показателей профессиональной компетентности педагогов является его способность к самообразованию: участие в семинарах-практикумах, конференциях, конкурсах профессионального мастерства, что достигается посредством организации инновационной деятельности образовательной организации [1].

Как показывает опыт – профессиональные конкурсы являются наиболее эффективным средством повышения мастерства педагога, являясь социальным лифтом для каждого педагога. Утверждение К.Д. Ушинского о том, что учитель живет до тех пор, пока учится, в современных условиях приобретает особое значение.

Всероссийский конкурс среди педагогических работников системы среднего профессионального образования «Мастер года» проводится пятый год подряд и является площадкой для популяризации передовых идей в области образования, изучения и внедрения наиболее перспективных педагогических практик, а также для повышения престижа педагогических профессий. В год 85-летия системы СПО число заявок на конкурс превысило 9800 – это рекордное количество за всё время проведения конкурса. Более 5800 педагогов, подавших заявку, работают в колледжах и техникумах – участниках федерального проекта «Профессионалитет». Это говорит о том, что в нашей стране идёт подготовка высококвалифицированных специалистов по различным направлениям, и значит, будущее нашей страны – в надежных

руках! – прокомментировал Министр просвещения Российской Федерации Сергей Сергеевич Кравцов. В 2025 году конкурс объединил преподавателей и мастеров производственного обучения 2454 колледжей и техникумов из 89 субъектов РФ [4]. Учредителем конкурса является Министерство просвещения Российской Федерации при поддержке Профсоюза работников народного образования и науки РФ, федеральным оператором конкурса является ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования», региональным оператором конкурса: Министерство образования Рязанской области, областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Рязанский институт развития образования».

*Главные цели конкурса:*

- поощрение педагогических работников;
- повышение престижа педагогических профессий;
- популяризация передовых идей в области образования и подготовки кадров;
- изучение и внедрение лучших педагогических практик [4].

*Задачи конкурса:*

- организация конкурсных мероприятий для мастеров производственного обучения, преподавателей учебных дисциплин, модулей, курсов, практик;
- расширение творческих связей и обмен новыми идеями и достижениями в области профессионального образования и профессионального обучения;
- повышение уровня профессионализма мастеров производственного обучения/преподавателей дисциплин, модулей, курсов, практик, формирование потребности в совершенствовании мастерства;
- распространение передового опыта педагогической деятельности в системе профессионального образования и профессионального обучения.

*Участники конкурса:*

- мастера производственного обучения;
- преподаватели учебного предмета общеобразовательного цикла;
- преподаватели учебных дисциплин, междисциплинарных курсов, профессиональных модулей, практик профессионального цикла [4].

На территории Рязанской области конкурс в 2025 году проходит в 2 этапа: I этап (отборочный) – подача заявок от педагогов системы СПО Рязанской области в период с 03 февраля 2025 года по 28 февраля 2025 года (согласовано с федеральным оператором). Всего региональному оператору было подано 148 заявок от педагогов, принявших решение участвовать в конкурсе «Мастер года» из 25 образовательных организаций, реализующих среднее профессиональное образование в регионе. По результатам статистики участия педагогов субъектов РФ в конкурсе «Мастер года» Рязанская область за последние четыре года выглядела так: 2021 год – участвовало 22 педагога, 2022 год – 26 педагогов, 2023 год – 31 педагог, 2024 год – 33 педагога и 2025 год – 148 педагогических работников приняли участие в конкурсе, это

рекордное количество для нашего региона. В этом году по результатам статистики мы находимся на 18 месте среди 89 субъектов РФ педагогические работники, которых приняли участие в конкурсе «Мастер года». По результатам отборочных мероприятий 30 лучших педагогов (29 преподавателей и 1 мастер п/о) участвовали во II этапе – региональном, который проходил в период с 03.03.2025 по 11.03.2025 (согласовано с федеральным оператором). Педагогические работники выполняли задания, после чего региональная конкурсная комиссия оценивала работы участников. Все конкурсные задания направлены на демонстрацию конкурсантом методической компетентности и собственного опыта в вопросах подготовки обучающихся, основанной на передовых технологиях и методиках практической подготовки [4]. Педагоги выполняли конкурсное задания № 1 «Я – Мастер» – публичное выступление, в рамках которого участником демонстрируются эффективные практики организации процесса обучения и воспитания обучающихся в соответствии с ценностными ориентирами и современными социокультурными тенденциями развития образования. Цель конкурсного задания – это демонстрация участником методической компетентности и собственного опыта в профессиональной подготовке обучающихся, основанного на передовых технологиях и методиках практической подготовки, а также полученных результатов в профессиональной деятельности. Конкурсное задание № 2 «Мастер-класс» открытое учебное занятие с группой обучающихся, цель конкурсного задания № 2 – это демонстрация участником профессиональных компетенций в области проведения и анализа учебного занятия, как основной формы организации образовательного процесса. Конкурсанты проводили самоанализ урока и отвечали на вопросы экспертов. В III этапе (финальном) будет участвовать сильнейший – победитель регионального этапа, который будет представлять Рязанскую область в период с 28.09.2025-02.10.2025 г. Курск.

Для того чтобы выявить по-настоящему лучших педагогов системы СПО, чтобы региональный этап Всероссийского конкурса «Мастер года» среди педагогических работников системы среднего профессионального образования прошёл качественно и на высоком методическом уровне региональным оператором проделана следующая работа: 03.02.2025 г. был организован старт конкурса в Рязанской области, проведён вебинар «О реализации конкурсных мероприятий регионального этапа Всероссийского конкурса «Мастер года» Рязанской области в 2025 году» для методистов, руководителей образовательных организаций СПО региона. Начиная с 03 февраля 2025 года региональный оператор вносил сведения о конкурсантах, подавших заявку на участие в систему федерального оператора «Мониторинг проведения отборочных этапов субъектов РФ». Проведён вебинар «Участникам регионального этапа Всероссийского конкурса «Мастер года» Рязанской области в 2025 году», где были даны все рекомендации и разъяснения нашим конкурсантам. Проведён Мастер-класс победителем регионального этапа Всероссийского конкурса «Мастер года» в 2024 году для участников конкурса

этого года. Организован и проведён для экспертов региональной конкурсной комиссии вебинар «Экспертная деятельность педагогических работников в рамках регионального этапа Всероссийского конкурса «Мастер года» с обсуждением вопросов объективного оценивания заданий педагогов в соответствии с критериями, установленными федеральным оператором.

«В 2025 году держим курс на популяризацию и увеличение числа участников конкурса!», всю информацию по сопровождению и проведению конкурса мы размещали на форуме ОГБУ ДПО «Рязанский институт развития образования» в разделе «среднее профессиональное образование», постоянно публиковали новости на региональных платформах, сайте Рязанского института развития образования и Министерства образования Рязанской области. Образовательные организации размещали информацию по конкурсу и своих участниках в соцсетях колледжей/техникумов и на официальных страницах с хештегами #МастерГода2025#ИРПО#85ЛетСПО.

Общаясь с участниками регионального этапа конкурса «Мастер года» задавали им вопрос: «Что повлияло на принятие вашего решения участвовать в конкурсе?». Ответы были такими: прежде всего, профессионально-личностный интерес и потребность в транслировании собственного опыта, желание познакомиться с опытом коллег-профессионалов, возможность приобрести определенный профессиональный статус, повысить свое педагогическое мастерство, получить признание в педагогическом сообществе, найти единомышленников и т. п.

*Конкурс профессионального мастерства - социальный лифт для каждого педагога.*

Что приобретают педагоги, участвуя в конкурсах?

1. *Обмен опытом.* Конкурс «Мастер года» – это прекрасная возможность посмотреть, как решают те или иные задачи другие педагоги, познакомиться с новыми, иногда неожиданными вариантами решений, посмотреть на свое привычное чужими глазами. У каждого можно взять что-то в копилку собственных знаний, в свою профессиональную деятельность.

2. *Нетворкинг* (новые знакомства). Огромное количество знакомств с очень интересными людьми появляется буквально с первых часов участия в конкурсе. Иметь знакомых в профессиональной сфере, да ещё и по всему региону или по всей стране, да ещё и лучших из лучших – это бесценный ресурс!

3. *Работа в команде.* Каждый педагог – это лидер, ведь, чтобы завоевать уважение, внимание и доверие студентов, нужно уметь вести за собой и доносить свою позицию ясно и точно. При этом педагог всегда работает в команде, и лучших результатов достигают образовательные организации, в которых слаженные, дружные коллективы.

4. *Профессиональная уверенность в себе.* Педагогические конкурсы – это решение нестандартных вопросов, поиск новых подходов к разрешению тривиальных задач, это разностороннее общение и представление своего опыта.

Понимая свои сильные стороны и точки роста, развиваться в профессии проще и быстрее.

5. *Возможность проявить себя и получить признание.* Победа в профессиональных конкурсах – это не только приятные призы и дополнительное образование. Для многих участников самыми ценными становятся возможность проявить себя и признание их талантов и знаний. Педагоги после участия в профессиональных конкурсах получают новые должности! Преподаватели и мастера п/о убеждаются, что их труд ценен и нужен – а ведь это не всегда удаётся сделать в суеде педагогических будней.

6. Участие в конкурсе, тем более успешное, *укрепляет профессиональную репутацию, приносит уважение со стороны руководства и коллег.* Использование новых методик и идей, отточенных в процессе подготовки к конкурсу способствует повышению качества обучения и вовлеченности студентов. Конечно, процесс подготовки и участия в конкурсе требует высокой самодисциплины, организованности.

*Что приобретает образовательная организация, педагоги которой участвуют в конкурсах?*

1. Повышается авторитет образовательной организации. Один педагог не может победить и подготовиться для достойного представления своего педагогического опыта. Нужна команда! Грамотные наставники, единомышленники и руководители – вот тот оплот, который должен стоять за спиной конкурсанта, и всегда поддерживать.

2. Системный подход, правильная мотивация руководителя образовательной организации открывает широкие возможности для участия педагогических работников в конкурсах «Мастер года», которые демонстрируют свою методическую компетентность и опыт в профессиональной подготовке обучающихся.

3. Повышается статус образовательной организации в итоге результативного участия педагогов в конкурсах и является как полезным, так приятным итогом совместной продуктивной деятельности.

4. Привлечение лучших кадров: образовательная организация с известными мастерами п/о и преподавателями привлечёт талантливых сотрудников, желающих работать в таком коллективе.

5. Повышение мотивации: когда педагоги стремятся к участию в конкурсах, это создает общее стремление к улучшению качества образования и повышает мотивацию среди сотрудников.

6. Доступ к новым ресурсам: победители и участники получают возможность доступа к различным программам, грантам и ресурсам, которые можно использовать на благо образовательной организации.

7. Создание сети контактов: участие в таких мероприятиях позволяет наладить связи с другими образовательными организациями, что может привести к совместным проектам и инициативам.

8. Это и профориентационная работа, как средство повышения имиджа и престижа образовательной организации для абитуриентов, обучающихся и их

родителей, социальных партнёров, работодателей, спонсоров и средств массовой информации.

Развитие профессионализма – это длительный, развёрнутый во времени процесс овладения профессией, но, если педагог равнодушен к своему делу, способен чутко реагировать на любые изменения образовательного процесса, находится в потоке инноваций и творческого поиска, участвует в конкурсах профессионального мастерства и этим самым подаёт пример своим воспитанникам, – он обязательно будет успешен! Итак, сегодня профессиональное развитие педагога считается одним из основных факторов успешности его работы.

Безусловно, конкурсы педагогического мастерства ключевой инструмент выявления лучших педагогических работников системы СПО. Конкурс «Мастер года» позволяет прогнозировать профессиональное развитие и проектировать дальнейшую педагогическую деятельность, направленную на профессиональные достижения, выявлять оригинальные, нетрадиционные подходы в обучении и воспитании студентов, повышать качество образования в колледжах и техникумах.

Понять значимость конкурсов в жизни педагога может в полной мере тот, кто сам однажды принял участие в профессиональном конкурсе, кто был в группе поддержки, помогал советом или делом. По большому счёту, не так уж важны победы и призы – важна сама атмосфера интеллектуального напряжения, единения, атмосфера сотворчества. Подобные мероприятия требуют огромных затрат – интеллектуальных. Ведь они рожают уверенность в собственных силах и устремляют вперёд.

Можно по-разному относиться к конкурсам, принимать их или не принимать, поддерживать или игнорировать, участвовать в них или нет, но, сложно отрицать то, что ситуация конкурса – это мобилизация внутренних ресурсов, необходимость точного расчёта времени и настоящее испытание на прочность. Основными мотивирующими факторами, влияющими на принятие решения об участии в конкурсе, являются: потребность в передаче приобретенного педагогического опыта, профессионально-личностный интерес и рост, желание повысить свою компетентность, стремление стать лучшим из лучших, возможность доказать свой профессионализм, оригинальность, исключительность [3].

Положительные факторы: возможность раскрыть свои скрытые способности, формирование стрессоустойчивости, развитие творческого потенциала, развитие коммуникативных способностей, повышение рейтинга педагога и образовательной организации в целом, внедрение новых инновационных технологий в сферу образования [2]. Важно, чтобы после конкурсных испытаний педагог был не забыт – такое событие в профессиональной жизни человека не должно пройти бесследно! Участник он, победитель или лауреат, конкурсант должен делиться своим опытом с коллегами, входить в состав жюри на разных уровнях, передавать своё мастерство молодым педагогам, стать наставником, его мнение должно всегда учитываться при подготовке следующих конкурсов.

Уважаемые педагоги! Всероссийский конкурс «Мастер года» – ключевой инструмент выявления лучших педагогических работников СПО. Пробуйте свои силы участвуя в профессиональных конкурсах, показывайте свои достижения, постигайте тонкости и секреты современного педагогического мастерства. Мы уверены, что каждому из Вас есть что продемонстрировать и чем поделиться. Не бойтесь сложных задач, ставьте перед собой большие цели и верьте в успех. Конкурс «Мастер года» – это возможность реализовать «лучшую версию себя». Каждый способен стать Мастером года. Уверены, что у вас всё получится!

#### **Список источников**

1. Кандаурова, А.В. Педагогическое мастерство: формирование педагогического стиля : учеб. пособие для вузов / А.В. Кандаурова, Н.Н. Суртаева ; под ред. Н.Н. Суртаевой. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2023.

2. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка: 100000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов – М. : Мир и образование, 2020. – 736 с. – Текст: непосредственный.

3. Профессиональное мастерство современного педагога : монография / А.Ю. Нагорнова, А.А. Белохвостов, Е.Я. Аршанский [и др.]. – Ульяновск : Зебра, 2016.

4. Федеральный оператор Конкурса. – <https://мастергода.рф/#rec619493459>.

#### **ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ НАСТАВНИКА ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ» ПРИ ПОДГОТОВКЕ УЧАСТНИКОВ РЕГИОНАЛЬНОГО ЭТАПА ЧЕМПИОНАТА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ МАСТЕРСТВУ «ПРОФЕССИОНАЛЫ»**

*Степанов Роман Сергеевич,  
преподаватель, руководитель профессиональной мастерской  
филиала ОГБПОУ «Рязанский педагогический  
колледж» в г. Касимове,  
г. Касимов, Рязанская область, Россия,  
e-mail:aldr\_roman@mail.ru*

Лишь недавно прошел год «Педагога и наставника» в России. Эта сфера не новая в нашей стране, она важна в направлении развития профессионального образования и Чемпионатного движения по профессиональному мастерству «Профессионалы», которое стало функциональным приемником международного чемпионатного движения «Молодые профессионалы (ВорлдскиллсРоссия)». Успешный опыт организации и проведения Чемпионата профессионального мастерства «Молодые профессионалы» позволил обратить

внимание заинтересованных лиц на систему среднего профессионального образования, продвинуть ее вперед, повысить престиж профессий и улучшить качество профессионального образования.

В 2025 году в Рязани проходит региональный этап Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы».

На базе нашей образовательной организации филиала ОГБПОУ «Рязанский педагогический колледж» в г. Касимове была организована работа по подготовке конкурсантов по компетенции «Физическая культура, спорт и фитнес». Был создан штаб из опытных и молодых педагогов филиала специальности 49.02.01 Физическая культура, в который вошли педагог-наставник высшей категории Степанов Роман Сергеевич и Ермолаева Татьяна Евгеньевна, молодой специалист.

Чемпионат «Профессионалы» для студентов – отличный шанс продемонстрировать профессиональные навыки в компетенции, заявить о себе, как о специалисте, владеющим современными технологиями и оборудованием, умеющим применять его в образовательном процессе. Чемпионат для наставников – это возможность определить точки своего профессионального роста.

Оба педагога имеют профильное образование, но педагог-наставник имеет опыт профессиональной деятельности, участия в мероприятиях Чемпионатного движения «Профессионалы», знания нормативной документации, а также в ноябре 2024 года прошел курсы повышения квалификации в ФГБОУ «ИРПО» по «Дополнительной профессиональной программе повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения в центрах повышения квалификации кадров среднего профессионального образования по компетенции «Физическая культура, спорт и фитнес» в г. Москва.

Наставник оказывает сопровождение и помощь молодому специалисту в его развитии и адаптации к требованиям профессии и мероприятиям Чемпионатного движения «Профессионалы», а также при подготовке участников Чемпионата-2025 из г. Касимова.

Эксперт-наставник – это человек, который имеет большой опыт и знания в определенной области и готов поделиться ими со своими подопечными. Он предоставляет свои знания и опыт, чтобы помочь другим достичь лучших результатов в своей области.

В компетенции «Физическая культура, спорт и фитнес» для участия в основной линейке участникам предлагается попробовать свои силы в следующих модулях:

Модуль А. Реализация мероприятий по мотивации населения к занятиям фитнесом;

Модуль Б. Формирование разносторонней общей и специальной физической, технико-тактической, психологической и теоретической подготовленности занимающихся в соответствии с программами спортивной подготовки;

Модуль В. Проведение занятий физической культурой и спортом;

Модуль Г. Вовлечение населения в занятия фитнесом. Реализация мероприятий по мотивации населения к занятиям фитнесом;

Модуль Д. Подготовка и проведение мероприятий по выполнению населением нормативов испытаний (тестов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «ГТО»).

Модули достаточно интересные и сложные, следовательно, наставник должен создавать особые условия для эффективной подготовки. В течении многих лет в ходе подготовки по компетенции, анализируя опыт участия, мы с коллегами пришли к следующим рекомендациям по подготовке:

- подавать материал в простой и понятной форме, начиная с интересных и наиболее легких модулей;
- создать эффект улучшения исполнения действия участником в присутствии наставника и без него;
- применять современные технологии обучения;
- давать возможность проявить себя, свои творческие способности, личностные качества;
- проводить рефлексию, подчеркивая сильные стороны и обозначая точки риска, помогая распределить личностные ресурсы.

При соблюдении данных рекомендаций, можно добиться результата и эффективно подготовить студентов к Чемпионату.

Всё вышеперечисленное в процессе подготовки участников от нашей профессиональной организации к региональному этапу Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» по компетенции «Физическая культура, спорт и фитнес», мы успешно использовали в командном принципе работы, применяя правила коллегиального совета и взаимодействия членов команды экспертов-наставников. В эту команду вошли опытные преподаватели, ведущие профессиональные модули и междисциплинарные курсы, лежащие в основе конкурсных заданий Чемпионата, а также индустриальные эксперты из базовых образовательных организаций, где студенты проходят педагогическую практику.

Эксперты-наставники помогали участнику грамотно сформулировать цель и задачи, выбрать оптимальные стратегии и тактики, следили за выполнением плана и оказывали необходимую поддержку на каждом этапе подготовки.

Благодаря большому опыту наставнической деятельности в рамках чемпионатного движения «Молодые профессионалы» наша команда наставников глубоко понимает требования, предъявляемые к участникам Чемпионата «Профессионалы», и обладает экспертными знаниями в области физической культуры, спорта и фитнеса. Важными аспектами работы являются также интенсивная тренировка и отработка практических навыков, а также анализ и обсуждение мероприятий, проводимых во время подготовки конкурсанта.

Наставник должен уметь мотивировать и поддерживать участника на всем протяжении подготовки и способствовать повышению его уверенности.

Наставническая пара преподавателей Степанов Р.С. – Ермолаева Т.Е., работающая по форме «Педагог-педагог» смогли опробовать все конкурсные модули на себе, тем самым обеспечили сотрудничество между участниками и наставниками. Преподаватели предоставили индивидуализированные советы и помощь, основываясь на своем опыте и знаниях, и помогают преодолевать препятствия на пути к успеху. Профессионализм, наставнические качества и опыт умелого руководства другими людьми являются залогом успеха в этом творческом соревновании для педагогов.

Старшие коллеги могут поделиться с участниками своими лучшими практиками, подсказать, как преодолеть трудности и указать на недостатки, которые нужно исправить. Опыт эксперта, накопленный годами Степановым Р.С., помогает Ермолаевой Т.Е. повысить свой уровень профессиональных компетенций в подготовки участников.

Наставник должен не только помочь студентам усвоить теоретические знания и овладеть практическими навыками, но и научить их правильному подходу к конкурсной деятельности.

Конкурс по профессиональному мастерству «Профессионалы» – это прекрасная возможность для студентов проявить себя и поучиться у экспертов-наставников.

Наставническая пара выделила несколько значимых функций эксперта-наставника при подготовке студентов к Чемпионату:

- организация мероприятий по конкурсной деятельности во время учебного процесса и вне его: проведение специальных занятий и тренировок для студентов, которые помогут им подготовиться к выполнению конкурсных заданий;

- обучение методикам работы: научить студентов основным и дополнительным методикам работы в образовательной среде, которые могут быть необходимы для успешного выступления во время демонстрации конкурсного задания;

- подбор необходимых материалов: помощь студентам подобрать материалы, которые могут пригодиться, включая учебные пособия, фото и видеоматериалы и т. д.;

- консультация перед конкурсным днем Чемпионата: перед началом конкурсов есть возможность консультировать студентов, помогая им справиться с нервозностью и подготовиться к выступлению;

- анализ работы во время демонстрации конкурсного задания: анализ работы студентов на конкурсном испытании, выявляя их слабые стороны и помогая им развиваться в нужном направлении.

Проделанная преподавателями большая работа приводила к общему успеху. В 2021 году Баскакова Анастасия под руководством эксперта-наставника Степанова Р.С. заняла 3 место. В 2022 году Малькова Валерия под руководством эксперта-наставника Степанова Р.С. заняла 3 место.

Таким образом, с помощью инструмента наставничества создаются и развиваются механизмы, дающие возможность и обучающимся, и молодым педагогам реализовать свой потенциал, достичь успеха в профессиональной деятельности, а также организовать тренировочный процесс в ходе подготовки к соревнованиям.

Можно сделать вывод, что важным фактором, определяющим результативность участия в региональном этапе Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» является грамотная система подготовки участников (конкурсантов) командой экспертов-наставников, пропустивших конкурсные задания через себя лично.

#### **Список источников**

1. Письмо Минпросвещения Российской Федерации от 21.12.2021 N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 «О методических рекомендациях по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

2. Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю.А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С. 71-74.

3. Забгаева, Т.В. Формирование и развитие системы наставничества в СПО [Электронный ресурс] / Т.В. Забгаева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С. 48-51.

**РАЗВИТИЕ ПОТЕНЦИАЛА  
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:  
СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ  
И РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ**

*Сборник материалов  
межрегиональной с международным участием педагогической конференции  
в рамках деловой программы регионального чемпионата  
«Профессионалы» Рязанской области*

*11 марта 2025 года*

Под редакцией  
Цыбизовой Аллы Викторовны,  
Рюминой Анастасии Анатольевны

Электронный ресурс.

Электронные текстовые данные (1 файл pdf: 137 с.)

Дата размещения на сайте 30.05.2025 г.

Объем издания 1702 КБ

Издательство ОГБУ ДПО «Рязанский институт развития образования».  
390023, г. Рязань, ул. Урицкого, д. 2а.  
Тел.: (4912)95-59-30,  
(4912)44-54-87, 44-49-02(АТС), доб.1-58