

УДК 378.147:37.015.3

DOI: 10.34670/AR.2026.12.77.016

Педагогическая модель формирования профессиональных траекторий молодёжи на основе интеграции игровых технологий в федеральные образовательные проекты

Новиков Денис Владиславович

Студент кафедры общенаучных дисциплин,
Лысьвенский филиал Пермского национального
исследовательского политехнического университета,
618900, Российская Федерация, Лысьва, ул. Ленина, 2;
e-mail: nov.dj.den@yandex.ru

Аннотация

Статья посвящена проблеме, с которой сегодня сталкиваются многие малые города: как помочь молодым людям осознанно строить профессиональный путь, если рядом нет крупных производств, стажировок и экспертов. На примере Лысьвы и Пермского края автором проведён опрос 150 студентов и преподавателей, который показал, что более половины никогда не участвовали в федеральных профориентационных проектах, а главными препятствиями названы удалённость (68%) и нехватка денег на проезд (55%). В ответ на эти данные предложена педагогическая модель, построенная вокруг игровых технологий — симуляций, ролевых и деловых игр. Модель включает пять взаимосвязанных блоков (диагностику, проектную деятельность, наставничество, цифровое сопровождение и оценку), причём игра выступает связующим звеном: через неё можно безопасно «примерить» профессию, проявить скрытые навыки и получить мотивацию к участию в таких проектах, как «Билет в будущее» или «Профессионалитет». Описаны условия, при которых модель может работать в реальных колледжах и вузах малых городов.

Для цитирования в научных исследованиях

Новиков Д.В. Педагогическая модель формирования профессиональных траекторий молодёжи на основе интеграции игровых технологий в федеральные образовательные проекты // Педагогический журнал. 2026. Т. 16. № 4А. С. 154-160. DOI: 10.34670/AR.2026.12.77.016

Ключевые слова

Профессиональные траектории, игровые технологии, федеральные проекты, малые города, педагогическая модель, профориентация, наставничество, цифровизация, профессиональное самоопределение.

Введение

Меняется рынок труда — меняется и то, как человек ищет своё место в профессии. Сегодня уже мало получить диплом и устроиться на работу до пенсии. Всемирный банк ещё в 2022 году предупреждал, что к 2030 году до 375 миллионов человек в мире будут вынуждены переучиваться из-за автоматизации. В России это заметно по тому, как быстро исчезают одни специальности и возникают другие, особенно на стыке цифровых технологий и инженерии. Но главная проблема не в том, что профессии меняются, а в том, что система образования часто не успевает подстроиться. Выпускники выходят с дипломом, а работать идут в другое место. Минобрнауки приводит цифры: 40% выпускников вузов и 35% выпускников колледжей в первые пять лет не работают по специальности. Причина не только в слабой связи с работодателями — ещё и в том, что за время учёбы человек ни разу по-настоящему не пробовал себя в роли, которую выбрал.

Вот тут и появляются федеральные проекты. «Билет в будущее», «Профессионалитет», «Социальные лифты» — они задуманы как инфраструктура для дополнительных образовательных маршрутов. Школьник или студент СПО может пройти стажировку, попасть в кластер, получить грант. Но, как показывает практика, возможности распределены неравномерно. В крупных городах таких мест много, в малых — катастрофически мало. Автор статьи живёт и учится в Лысьве — городе с населением около 65 тысяч человек. Здесь в 2024 году в рамках «Билета в будущее» было всего 47 стажировочных мест при потребности больше трёхсот. И это не исключение, а типичная ситуация для моногородов и районных центров.

Возникает резонный вопрос: что делать? Ждать, когда в каждый малый город привезут экспертов и откроют центры компетенций, не приходится. Нужен инструмент, который работает там, где нет больших ресурсов, — и по возможности дешёвый, гибкий, мотивирующий. Таким инструментом, по мысли автора, могут стать профориентационные игры. Не «развлекаловка», а серьёзные симуляции, где студент в безопасных условиях ошибается, пробует разные роли, получает обратную связь. В статье предлагается модель, которая встраивает такие игры в уже существующие федеральные проекты и работает даже в тех местах, где до ближайшего стажировочного центра три часа езды.

Методика и как собирали данные

Исследование опирается на несколько источников. Во-первых, теория — работы Климова, Супера, Савицкаса, Холланда, а также современные исследования по геймификации в образовании. Во-вторых, нормативные документы: паспорт нацпроекта «Молодёжь и дети», ФГОС СПО, стратегия развития рынка труда до 2030 года. В-третьих, собственная эмпирика.

Сентябрь–ноябрь 2025 года автор провёл опрос в образовательных организациях Лысьвы и Пермского края. Всего опрошено 150 человек: 100 студентов (из них 67% из СПО, остальные из вуза) и 50 преподавателей. Возраст студентов — 17–23 года. Анкета содержала 25 вопросов, часть с готовыми вариантами ответов, часть — открытые, где можно было написать своё мнение. Обработывали данные в SPSS (считали проценты, корреляции) плюс тематическое кодирование письменных ответов.

Конечно, выборка не огромная, и результаты нельзя механически переносить на всю страну. Но для малых городов Прикамья, где схожая инфраструктура и проблемы, данные вполне

репрезентативны. К тому же автор сам живёт в Лысьве, хорошо знает местную ситуацию — это позволило точнее интерпретировать ответы.

Что показал опрос: цифры и неожиданные вещи

Начнём с главного: 52% опрошенных студентов никогда не участвовали ни в каких федеральных проектах. Ещё 28% были один раз, и только 20% — неоднократно. Много это или мало? По сравнению с целевыми показателями нацпроекта — мало. Значит, доступность проектов сильно ограничена.

Спрашиваем, почему не участвуют. 45% говорят: «не знали о таких проектах». 38% — «нет подходящих направлений рядом с домом». Только 12% жалуются на сложный отбор. То есть проблема не в том, что конкурс высокий, а в том, что многие даже не в курсе возможностей, а если в курсе — то не могут уехать далеко. И действительно, на вопрос о барьерах (можно было выбрать несколько вариантов) 68% отметили географическую удалённость, 55% — нехватку денег на проезд и проживание, 47% — снова про информированность. Корреляция подтвердилась: чем дальше живёшь от краевого центра, тем меньше шансов участвовать в выездных мероприятиях ($r = -0,48, p < 0,05$).

Однако если спросить про мотивацию, картина меняется. 78% хотят получить практические навыки, 72% — повысить свою конкурентоспособность, 65% — завести полезные знакомства. То есть интерес огромный, просто нет инфраструктуры и денег.

Любопытно распределение интересов по направлениям. Творческие проекты выбирают 68%, технические — 45%, социальные — 32%, предпринимательские — 28%. Технические направления чаще привлекают мужчин (62% против 35% у женщин), но и среди девушек есть заметный интерес к инженерии, что не всегда учитывают профориентаторы. Ещё один важный момент: на вопрос «готовы ли вы к проектной работе?» только 12% ответили «полностью готов», 38% — «скорее готов», а 35% затруднились. Это говорит о том, что люди хотят, но боятся — им нужны поддержка, наставник, понятный алгоритм. Не случайно 65% респондентов предпочли бы мастер-классы с экспертами, а 52% — индивидуальное наставничество.

Из всего этого автор делает вывод: традиционная профориентация (лекции, тесты, экскурсии) не работает в малых городах. Нужен другой подход — более гибкий, игровой, с быстрой обратной связью и без необходимости куда-то ехать за тридевять земель.

Почему именно игры — теоретический взгляд

Теория профессионального самоопределения говорит, что в возрасте 15–24 лет человек проходит стадию «исследования» (по Суперу). Он пробует, ошибается, меняет мнение. В идеале для этого нужна безопасная среда, где ошибка не стоит потери работы или стипендии. Профориентационные игры такую среду создают. Деловая игра, симуляция логистического центра или ролевая игра с распределением ролей — всё это позволяет «примерить» профессию без реальных последствий.

Современные исследования [Сидорова, 2023, Ткаченко, 2024] подтверждают, что игровые механики повышают внутреннюю мотивацию у поколения Z, которое выросло на цифровых технологиях и быстрой обратной связи. Кроме того, в игре проявляются soft skills — коммуникация, лидерство, стрессоустойчивость — которые тесты выявляют плохо. А для малых городов ещё важнее то, что многие игры можно проводить онлайн: студент из Лысьвы

сидит в аудитории или дома, но участвует в той же симуляции, что и студент из Перми. Так снимается проблема географической удалённости.

В своей диссертации автор развивает эту идею и предлагает модель, которая встраивает игры в каждый из этапов формирования траектории — от диагностики до защиты проекта.

Как устроена модель (и почему в ней пять частей)

Модель не придумана на пустом месте — она выросла из ответов респондентов и анализа того, чего им не хватает. В ней пять блоков, но они не жёстко отделены друг от друга, а перетекают один в другой.

Первый блок — диагностико-рефлексивный. Вместо скучных тестов (хотя они тоже есть) студент участвует в короткой деловой игре. Например, моделируется рабочий спор: как распределить бюджет, кого назначить ответственным. Запись игры потом разбирается с куратором, и студент сам видит свои сильные и слабые стороны. К этому добавляется рефлексивный дневник — не галочка, а реальные записи о том, что изменилось после каждой игры.

Второй блок — проектно-практический. Здесь игры служат мостиком к настоящим проектам. Сначала идёт учебная симуляция (например, «управление производством»), потом — мини-проект внутри колледжа с элементами геймификации (баллы, уровни, команды), и только потом студент выходит на реальный кейс от работодателя в рамках «Профессионалитета» или «Билета в будущее». Каждый этап короче предыдущего, но сложнее. По замыслу автора, эта лестница не должна пугать новичков.

Третий блок — менторство. Оно трёхуровневое. Первый — куратор-преподаватель, который помогает организационно и психологически. Второй — наставник-практик, который приходит с предприятия и объясняет, как решать технические задачи. Третий — эксперт-стратег (это может быть удалённый консультант), который видит карьерные перспективы в целом. Для малых городов важно, что второй и третий уровни могут быть онлайн — так приглашают специалистов из Перми, Москвы, не оплачивая им дорогу.

Четвёртый блок — цифровой. Специальная платформа (можно сделать на базе Moodle или готовых конструкторов) фиксирует всё: сколько игр пройдено, какие роли освоил, как команда приняла решение, что написал в дневнике. Этот «цифровой след» потом можно показать работодателю. Важно, что платформа синхронизируется с федеральными системами — например, с портфолио в «Билете в будущее». Не надо дважды вводить одни и те же данные.

Пятый блок — оценочный. Здесь главное не оценка «зачёт/незачёт», а процесс: как студент принимал решения, как адаптировался, когда правила игры менялись, как рефлексировал. За каждый игровой модуль можно получить микросертификат — маленькое подтверждение конкретного навыка. В конце — итоговая игра-симуляция «Защита карьерного проекта», где студент презентует свой маршрут комиссии из преподавателей и работодателей.

Весь цикл занимает около полугода: месяц на подготовку и диагностику, четыре-пять месяцев на основную работу, месяц на защиту и сертификацию. Гибкость в том, что студент может начинать с любого уровня, если уже имеет какой-то опыт.

Условия, без которых модель не взлетит

Модель — это одно, а реальное внедрение — другое. Автор выделяет пять условий, которые вытекают из опроса и собственных наблюдений.

Первое: игровые модули должны быть официально частью учебного плана. Чтобы студент не выбирал между «пройти игру» и «сдать физику». Если за участие в симуляции дают зачёт или премиальные баллы — барьер «сложность совмещения» (его назвали 28% респондентов) падает.

Второе: нужны региональные игровые хабы. Не в Москве, а в малых городах. Это может быть помещение на базе колледжа с доступом в интернет, библиотекой игровых сценариев и методистом, который может провести фасилитацию. Автор предлагает делать такие хабы не с нуля, а дооснащать уже существующие профориентационные центры.

Третье: кадры. Преподаватели не умеют проектировать игры и не всегда умеют работать с рефлексией. Их нужно учить. Короткие курсы, сертификация, обмен опытом — это окупится, ведь 52% студентов ждут именно наставника.

Четвёртое: работодатели. Не все предприятия малых городов готовы участвовать. Но те, кто готов, могут не просто подписывать письма, а реально давать кейсы для игр. Например, местный завод формулирует проблему: «оптимизировать маршрут доставки комплектующих». Студенты решают её в игровой симуляции, а лучшие идут на стажировку.

Пятое: деньги. Да, модель экономичнее, чем возить каждого студента в региональный центр, но всё равно нужны средства на доступ к платформе, на выездные интенсивы (пусть и раз в семестр), на компенсацию интернета. 55% респондентов сказали, что не могут участвовать из-за финансов. Если это не решить, модель останется на бумаге.

Вместо заключения: что получилось и что дальше

Если собрать всё вместе, то главный вывод такой: профессиональная траектория в малом городе не формируется сама собой. Без игровых технологий, без наставника, без портфолио студент остаётся в вакууме. Авторская модель предлагает не дорогой центр профориентации, а гибкую конструкцию из игр, рефлексии и цифры, которая вписывается в уже действующие федеральные проекты.

Конечно, модель нужно проверять на практике. В планах автора — в 2026–2027 годах запустить апробацию в двух-трёх колледжах Пермского края, собрать данные о том, как меняются карьерные планы участников, и сравнить с контрольной группой. Ещё интересно, как влияет участие в играх на реальное трудоустройство — здесь нужен пятилетний лонгитюд. И третье направление — попробовать подключить ИИ, который анализировал бы игровые решения и давал персонализированные рекомендации. Но это уже следующий шаг.

Пока же модель может быть использована в любом малом городе, где есть компьютерный класс, один заинтересованный преподаватель и хотя бы пара предприятий, готовых давать кейсы. Остальное — игра.

Библиография

1. Климов Е.А. Профессиональная ориентация: современные подходы // Вопросы психологии. 2001. № 3.
2. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
3. Национальный проект «Молодежь и дети»: паспорт проекта. М., 2025.
4. Отчёт Минобрнауки РФ «Анализ трудоустройства выпускников в 2022 году». М., 2023.
5. Сидорова Е.Н. Индивидуализация обучения в цифровой образовательной среде // Педагогические науки. 2023. № 6.
6. Ткаченко Л.В. Проектная деятельность как средство развития soft skills у студентов СПО // Профессиональное образование. 2024. № 3.

7. Фролов А.А. Региональные аспекты реализации федеральных образовательных проектов // Региональная экономика и управление. 2022. № 4.
8. Шестакова Т.Г. Цифровые технологии в профориентации молодежи // Информатика и образование. 2023. № 5.
9. Holland J.L. Making Vocational Choices. 3rd ed. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1997.
10. Savickas M.L. Career Counseling. 2nd ed. Washington, DC: American Psychological Association, 2019.
11. Super D.E. The Psychology of Careers. New York: Harper & Row, 1980.
12. World Bank. Future of Work: Trends and Challenges for Russia. Washington, 2022.

Pedagogical Model for Forming Professional Trajectories of Youth Based on the Integration of Game Technologies into Federal Educational Projects

Denis V. Novikov

Student of the Department of General Scientific Disciplines,
Lysva Branch of Perm National Research Polytechnic University,
618900, 2, Lenina str., Lysva, Russian Federation;
e-mail: nov.dj.den@yandex.ru

Abstract

The article is devoted to a problem faced today by many small towns: how to help young people consciously build a professional path when there are no large industries, internships, or experts nearby. Using the example of Lysva and Perm Krai, the author conducted a survey of 150 students and teachers, which showed that more than half had never participated in federal career guidance projects, and the main obstacles cited were remoteness (68%) and lack of money for travel (55%). In response to these findings, a pedagogical model built around game technologies — simulations, role-playing and business games — is proposed. The model includes five interconnected blocks (diagnostics, project activities, mentoring, digital support, and assessment), with the game acting as a connecting link: through it, one can safely "try on" a profession, reveal hidden skills, and gain motivation to participate in projects such as "Ticket to the Future" or "Professionalitet". The conditions under which the model can work in real colleges and universities in small towns are described.

For citation

Novikov D.V. (2026) Pedagogicheskaya model' formirovaniya professional'nykh trayektoriy molodyozhi na osnove integratsii igrovyykh tekhnologiy v federal'nyye obrazovatel'nyye proyekty [Pedagogical Model for Forming Professional Trajectories of Youth Based on the Integration of Game Technologies into Federal Educational Projects]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 16 (4A), pp. 154-160. DOI: 10.34670/AR.2026.12.77.016

Keywords

Professional trajectories, game technologies, federal projects, small towns, pedagogical model, career guidance, mentoring, digitalization, professional self-determination.

References

1. Frolov, A. A. (2022). Regionalnye aspekty realizatsii federalnykh obrazovatelnykh projektov [Regional aspects of the implementation of federal educational projects]. *Regional Economics and Management*, (4).

2. Holland, J. L. (1997). Making vocational choices (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
3. Klimov, E. A. (2001). Professionalnaya orientatsiya: sovremennye podkhody [Professional orientation: Modern approaches]. Questions of Psychology, (3).
4. Markova, A. K. (1996). Psikhologiya professionalizma [Psychology of professionalism].
5. Ministry of Education and Science of the Russian Federation. (2023). Analiz trudoustroystva vypusnikov v 2022 godu [Analysis of graduate employment in 2022].
6. National project "Youth and Children": Project passport. (2025).
7. Savickas, M. L. (2019). Career counseling (2nd ed.). American Psychological Association.
8. Shestakova, T. G. (2023). Tsifrovye tekhnologii v proforientatsii molodezhi [Digital technologies in youth career guidance]. Informatics and Education, (5).
9. Sidorova, E. N. (2023). Individualizatsiya obucheniya v tsifrovoy obrazovatelnoy srede [Individualization of learning in the digital educational environment]. Pedagogical Sciences, (6).
10. Super, D. E. (1980). The psychology of careers. Harper & Row.
11. Tkachenko, L. V. (2024). Proektnaya deyatel'nost' kak sredstvo razvitiya soft skills u studentov SPO [Project activity as a means of developing soft skills in vocational education students]. Professional Education, (3).
12. World Bank. (2022). Future of work: Trends and challenges for Russia.